



Република Србија
ПРЕКРШАЈНИ СУД У ПОЖЕГИ
Су бр. I-1 45/24-1
Дана 29.12.2024. године
П о ж е г а

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА 2025. ГОДИНУ**

САДРЖАЈ:

1. Садржај.....	2
2. Основни подаци о доносиоцу Плана.....	3
3. Увод.....	4
4. Значење појединих израза.....	5
5. Међународни акти на којима се заснива родна павноправност	8
6. Правни оквир Републике Србије на коме се заснива родна равноправност.....	9
7. Организациона структура.....	10
8. Родно осетљива статистика.....	12
9. Опис стања у вези са положајем мушкараца и жена у суду.....	12
10. Анализа стања.....	13
11. Циљ доношења плана.....	14
12. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности.....	15
13. Прикуљање података и мониторинг.....	17
14. Почетак примене плана.....	19

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Прекршајног суда у Пожеги доноси се следећи акт:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕКРШАЈНОМ СУДУ У ПОЖЕГИ

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. овог закона, Прекршајни суд у Пожеги доноси План управљања ризицима.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА

Назив органа: Прекршајни суд у Пожеги
Адреса седишта : улица Уче Димитријевића бр.6
Матични број : 17774158
Порески идентификациони број: 106399705
ВФ председника суда: Бранка Антовић
Кординатор за израду Плана: Секретар Славица Димитријевић
Адреса за пријем електронских поднесака: prekrsajnisudpozega@gmail.com

Одлуком ВФ председника Прекршајног суда у Пожеги Су I-1 45/24 од дана 29.12.2024.године, одређена је Славица Димитријевић, секретар Прекршајног суда у Пожеги, за координатора задуженог за родну равноправност.

I УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом плану и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце, укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и

мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно изметага да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о

начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

17) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

18) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне послове;

19) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије на коме се заснива родна равноправност

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

Организациона структура

Прекршајни суд у Пожеги, као део правосудног система Републике Србије, основан је Законом о уређењу судова и Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава као суд посебне надлежности, одређено је његово седиште и подручје на којем врши надлежност.

Сходно одредби члана 2 став 1 тачка 5 Закона о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава прописано је да Прекршајни суд у Пожеги врши надлежност за територију општина Пожега, Косјерић, Ариље и Ивањица. У Прекршајном суду у Пожеги суди се и предузимају судске и друге радње у прекршајном поступку у седишту суда у Пожеги, као и Одељењима суда у Косјерићу, Ариљу и Ивањици.

Одлуком Високог савета судства о броју судија у судовима одређено је да Прекршајни суд у Пожеги има председника и 8 судија (односно укупно 9 судија).

Послове на радним местима утврђеним Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Прекршајном суду у Пожеги обавља судско особље.

Судско особље чине државни службеници и намештеници запослени у суду.

У Прекршајном суду у Пожеги систематизовано је 15 радних места са 32 извршиоца, од којих је 23 државних службеника и 9 намештеника.

У складу са Законом о прекршајима, Прекршајни суд у Пожеги послује поштујући следећа начела: начело законитости, законитост у изрицању прекршајних санкција, оптужно начело, прикупља и изводи доказе у складу са законом, води рачуна о томе да незнање не буде на штету странки, води рачуна о економичности прекршајног поступка, слободно оцењује доказе, поштује право на одбрану, води рачуна да се свакој странци у поступку омогући коришћење свог језика, у прекршајном поступку дозвољено је право на жалбу, води рачуна о накнади штете неоправдано кажњеног и неосновано задржаног лица, пружаја правну помоћ другим судовима у пословима из своје надлежности.

У складу са етичким кодексом, етички принципи и правила понашања судија, којих се истих морају придржавати у циљу очувања и унапређења достојанства и угледа судије и судства, јесу: независност, непристрасност, стручност и одговорност, достојанственост, посвећеност, слобода удруживања, оданост принципима етичког кодекса.

У Прекршајном суду у Пожеги суди се и предузимају се судске и друге радње у прекршајном поступку.

У циљу ефикасног обављања послова из делокруга пословања суда организоване су службе: судска управа, судска писарница, рачуноводство суда, дактилобиоро, административно-техничка служба и самостални извршилац.

Послови судске управе су послови који служе судској власти и којима се обезбеђују услови за правилан и благовремен рад и пословање суда и ближе су утврђени Судским пословником. Пословима судске управе руководи председник суда. У пословима судске управе председнику помаже секретар суда.

У судској писарници обаљају се послови административне обраде предмета, води се евиденција о кретању списка предмета од пријема у суд до експедиције надлежном органу, дају се основна обавештења странкама и учесницима у судском поступку о кретању предмета на основу података из службених евиденција суда, израђују се

статистички извештаји о целокупним раду суда, врши се архивирање предмета, послови пријема писмена и експедиције поште, као и други послови предвиђени Судским пословником.

У рачуноводству суда обављају се сви послови из области рачуноводства, књиговодства и депозита, а у складу са законским и подзаконским прописима и општим актима Суда.

У дактилобироу се обављају сви послови у вези са вођењем записника на рочиштима, куцањем одлука, дописа, вршење преписа, као и остали административни послови записничара и дактилографа у функцији вршења надлежности суда, у складу са законом и Судским пословником.

Административно-техничка служба обавља дактилографске послове, послове обезбеђење суда, послове одржавање чистоће и друге пратеће послове.

У суду информатичке послове обавља самостални извршилац, ван састава организационих јединица.

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

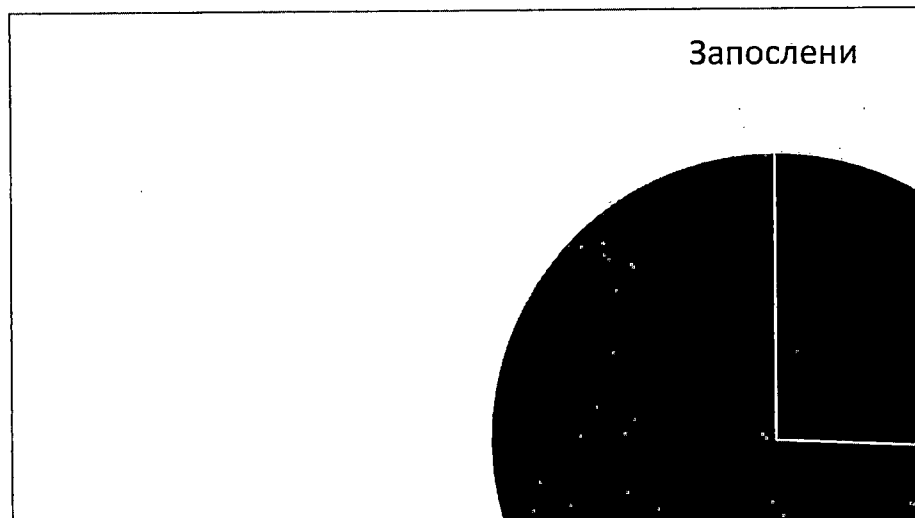
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Полна заступљеност у Прекршајном суду у Пожеги

У Прекршајном суду у Пожеги запослено је укупно 40 запослених, од којих је 29 запослених женског пола, 11 запослених мушког пола.

Табела 1.- Запослени у Прекршајном суду разврстени према полу

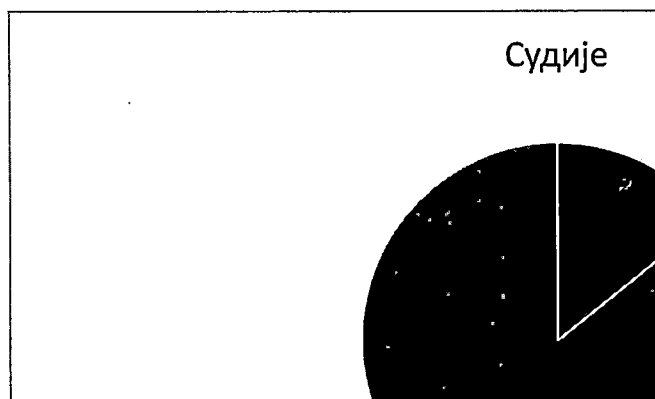
ЗАПОСЛЕНИ У ПРЕКРШАЈНОМ СУДУ У ПОЖЕГИ РАЗВРСТАНИ ПО ПОЛУ				
ЖЕНЕ	процент	МУШКАРЦИ	процент	УКУПНО
29	73%	11	27%	40



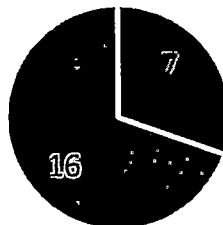
- Од укупног броја запослених у Прекршајном суду у Пожеги је:
- 8 судија - 6 женског пола и 2 мушког пола
- 23 државних службеника - 16 државних службеника женског пола, 7 државних службеника мушког пола,
- 9 намештеника - 7 намештеника женског пола и 2 намештеника мушког пола

Табела 2 - структура именованих лица и запослених према полу

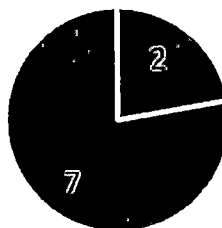
Именована лица и запослени	судије		државни службеници		намештеници	
	број	%	број	%	број	%
Жене	6	75%	16	70%	7	78%
Мушкарци	2	25%	7	30%	2	22%
УКУПНО	8	100%	23	100%	9	100%



Државни службеници



Намештеници



У Прекршајном суду у Пожеги има укупно 5 организационих јединица, док је систем администратор самостални извршилац.

1) Судска управа:

- Секретар суда - 1 жена
- Судијски помоћник - 2 мушкарца

2) Судска писарница:

- Управитељ писарнице - 1 жена
- Уписничар - 2 мушкарца и 1 жена
- Референт за пријем, оверу и експедицију - 3 жене
- Референт на извршним предметима - 5 жена и 1 мушкарац
- Архивар - 1 жена

3) Рачуноводство суда:

- Шеф рачуноводства - 1 жена
- Обрачунски радник - 1 мушкарац

4) Дактилобиро:

- Записничар - 3 жене
- Дактилограф - 6 жене

5) Административно-техничка служба:

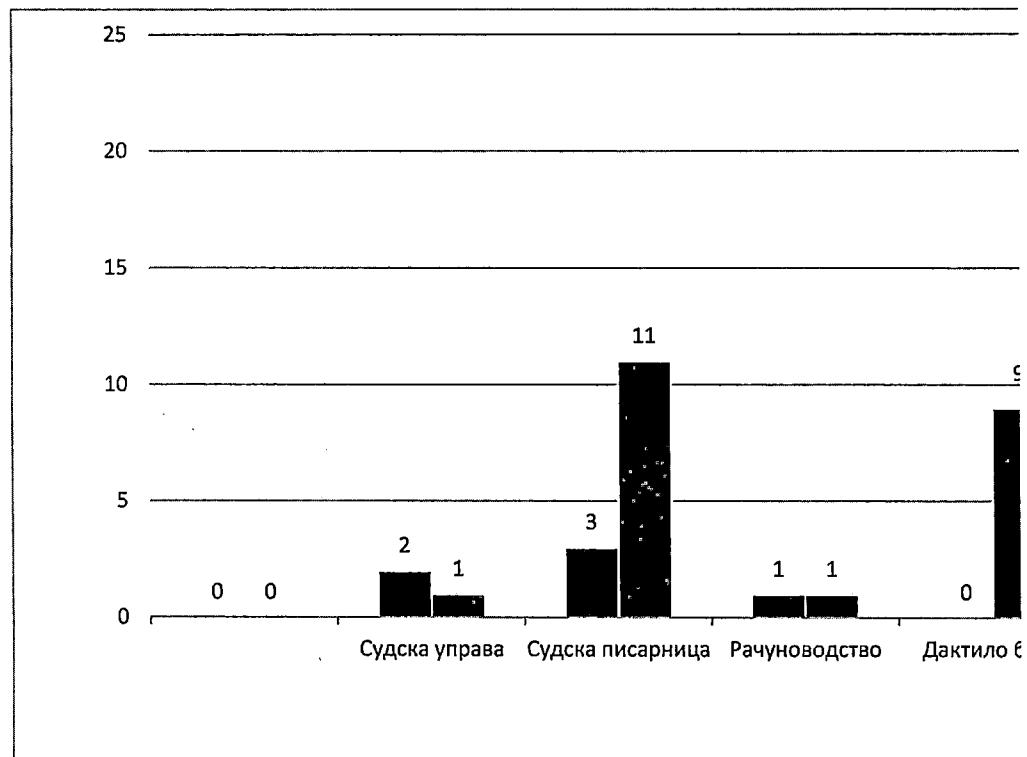
- Правосудни стражар - 1 мушкарац
- Достављач - 1 мушкарац
- Спремачица - 1 жена

6) Самостални извршилац

- Систем администратор - 1 мушкарац

Табела 3- Структура организационих јединица према полу

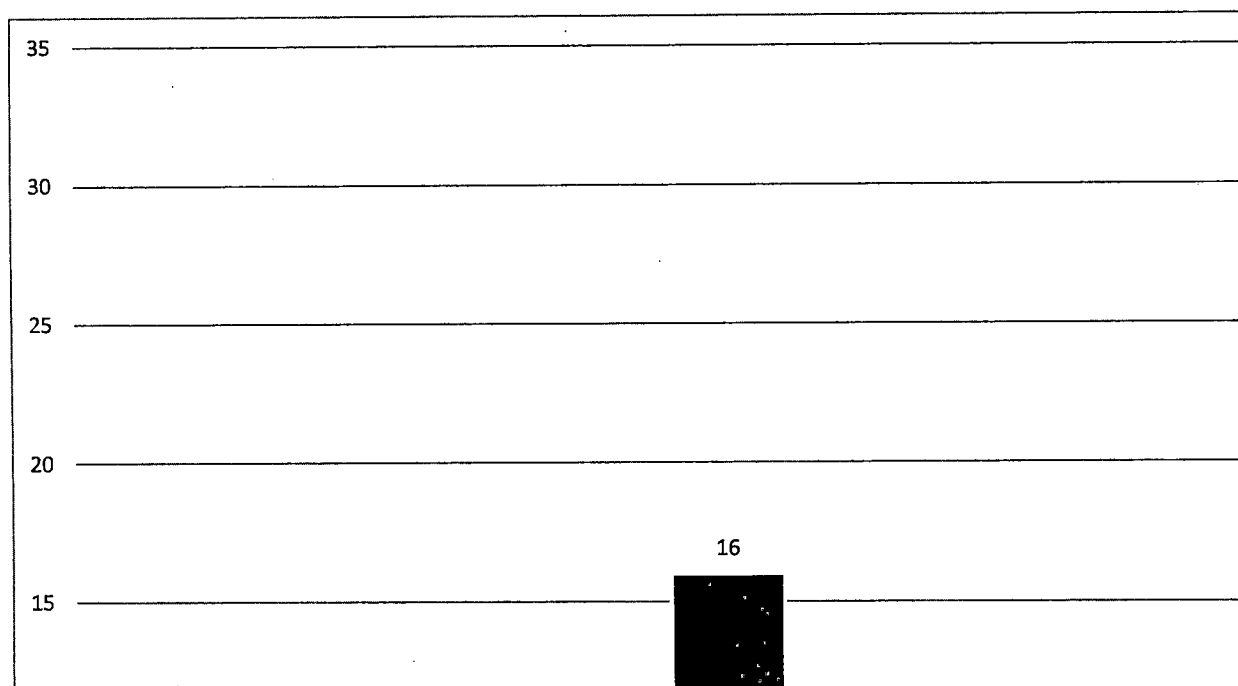
Организациона јединица	жене	%	мушкарци	%
Судска управа	1	33%	2	67%
Судска писарница	11	79%	3	21%
Рачуноводство	1	50%	1	50%
Дактилобиро	9	100%	0	0%
Административно-техничка служба	1	33%	2	67%
Самостални извршилац	0	0%	1	100%
УКУПНО	23	72%	9	28%



Структура запослених према степену признатог образовања

Табела 4 - Структура запослених према степену признатог образовања

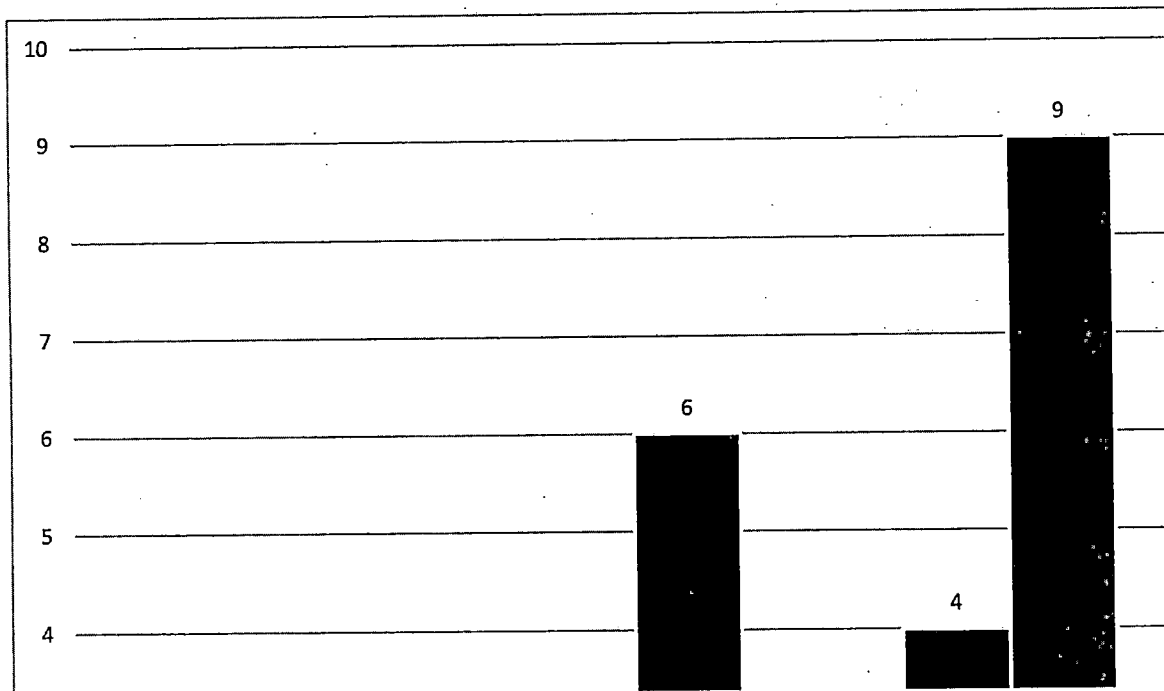
Степен образовања	жене		мушкарци		укупно	
	број	процент	број	процент	број	процент
Основна школа	4	100%	0	0%	4	10%
Средња школа	16	73%	6	27%	22	55%
Виша школа	2	100%	0	50%	2	5%
Факултет	7	59%	5	41%	12	30%
УКУПНО	29	73%	11	27%	40	100%



1.1.1. Структура запослених према годинама старости

Табела 5- Структура запослених према годинама старости

Старосна структура	жене		мушкарци		укупно	
	број	процент	број	процент	број	процент
21-30 година	0	0%	0	0%	0	0%
31-40 година	6	75%	2	25%	8	20%
41-50 година	9	69%	4	31%	13	32%
51-60 година	6	67%	3	33%	9	23%
61-70 година	9	90%	1	10%	10	25%



Анализа стања

На основу предњих података може се закључити да је родни јаз постоји и међу судијама и међу запосленима на извршилачким радним местима односно државним службеницима и намештеницима у корист жена.

Имајући у виду да се државни службеници примају у радни однос након спроведеног јавног конкурса може се закључити да родни јаз у структури запослених државних службеника није резултат постојања дискриминације у поступку заснивања радног односа државних службеника у Суду. Родни јаз који постоји у структури запослених на извршилачким радним местима може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради охрабрења и подржавања мушкараца за обављање послова државних службеника у суду.

На основу анализе података о укупним месечним примањима изабраних лица-судија и осталих запослених, на нивоу просека за 2024.године, може се закључити да не постоји родни јаз и сви у складу са Законом и Посебним колективним уговором за државне органе, у Суду сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Циљ доношења Плана

Циљ доношења Плана јесте оставривање и унапређење родне равноправности у свим сферама рада.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно

учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавања, образовања у Прекршајном суду у Пожеги и једнаке могућности за остављање права и слобода.

Посебни циљеви:

Успостављање културе родне равноправности;

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство;

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности;

Увођење родне перспективе у рад и документа суда;

Увођење родне перспективе у све фазе радног процеса, донетих аката, мера и активности у суду;

Уравнотежена заступљеност полова у Већима и комисијама суда;

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања;

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у документима, називима радних места, звања и занимања, у општим и појединачним актима суда;

Увођење родне перспективе у стручно усвајање и образовање;

Подстицање уравнотежене заступљености полова при похађању програма стручног усвајања као и потребе додатног образовања запослених;

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет;

Родно одговорно буџетирање;

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања и спровођења активности и радних процеса у суду.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола,

односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

У циљу оставривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама послова суда, уз истовремено поштовање свих специфичности обављања правосудне делатности, специфичности избора лица за судије и спровођење конкурса за запошљавање осталих на извршилачким радним местима, одређују се посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у интерним актима и Правилницима суда, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и екстерној комуникацији, између суда и других државних органа, правних лица, предузетника и физичких лица. Време за увођење мере је након усвајања Плана управљања ризицима и мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет старници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржаје делатности у суду, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама. Време увођења мере је континуирано и наведена мера је трајна, спроводиће се од дана усвајања Плана.

Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у Већима суда, комисијама суда и другим евентуалним телима у суду. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Активирање већег броја мање заступљеног пола у суду и ангажовање и предлагање за ангажовањем већег броја мање заступљеног пола кроз њихово предлагање за рад у свим сферама суда и то је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији у активностима суда, тако и у поступку доношења одлука.

Искључивање из садржаја аката, наредби, дописа, Правилника у суду родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну

равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама обављања послова у суду. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Успостављање континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и тиме ће се омогућити једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Мера је трајна и спроводиће се континуирано.

Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у суду

У Прекршајном суду у Пожеги је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада суда; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у суду и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа оставривања родне равноправности у области из делокруга рада суда, доставља извештаје Председнику суда, сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за оставривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше Председник суда и лице задужено за родну равноправност.

Прикупљање података и мониторинг

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Прекршајном суду у Пожеги у свим областима у којима се спроводе мере морају бити осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и оставривања родне равноправности и извештавања о томе Прекршајни суд у Пожеги је дужан да евидентира податке разврстане по полу.

Запослени одређени од старне председника суда евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавања и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 9) начину поступања Прекршајног суда у Пожеги по поднетим пријавама;
- 10) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана од дана када је настала промена.

Закључак

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Прекршајном суду у Пожеги.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет старници суда.

ВФ ПРЕДСЕДНИКА ПРЕКРШАЈНОГ СУДА
Бранка Анђковић

