



**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВИШИ СУД У НИШУ**

Су бр. I-1-8/24

03.01.2024. године

Н и ш

На основу члана 52 Закона о уређењу судова („Сл. Гласник РС“ бр.116/2009...65/2018), чл. 13 и 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22), в.ф. председника Вишег суда у Нишу Томислав Трајковић, дана 03.01.2024. године, доноси следећи

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) прописују се:

1. Основни подаци о органу, правни оквир за доношење Плана, институционални оквир за доношење Плана, подаци из евиденција и родна статистика;
2. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности;
3. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности;

1.1.Основни подаци о органу

Виши суд у Нишу, Ниш, ул. Вожда Карађорђа бр. 23, ПИБ:106399334, МБ: 17772988;

У Вишем суду у Нишу лице задужено за родну равноправност сходно чл.64 Закона о родној равноправности је судија Драгана Савић.

1.2.Правни оквир за доношење Плана

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 је вишеструка дискриминација, без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити 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 уређене су и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом о родној равноправности, такође дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.

Законом о родној равноправности прописано је да су органи јавне власти дужни да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у овој области, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

1.3. Институционални оквир за доношење плана

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност, који чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности. Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

1.4. Подаци из евиденција и родна 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 разликујуће 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 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. Анализа родно осетљивих

података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално. У наредном делу Плана исказана је структура запослених у Вишем суду у Нишу по назначеним критеријумима, на дан 31. децембар 2023. године:

1.4.1. Бројчана структура запослених (судије, државни службеници и намештеници)

- 24 судија
 - 17 државних службеника на неодређено време
 - 55 намештеника на неодређено време
 - 17 државних службеника и намештеника на одређено време,
- Укупно 113

1.4.2. Полна структура запослених

Жене - 80 Мушкарци - 33
Укупно - 113

1.4.3. Бројчана структура запослених по полу

	Мушкарци	Жене
Судије	10	14
Државни службеници на неодређено време	5	12
Намештеници на неодређено време	14	41
Државни службеници и намештеници на одређено време	4	13

1.4.4. Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Без школе		Завршена основна школа		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
/	/	/	18	15	34	2	2	16	28

/	18	49	4	44
---	----	----	---	----

1.4.5. Старосна структура запослених

Године живота	Укупно	Мушкарци	Жене
21-30	9	3	5
31-40	19	7	12
41-50	49	11	38
51-60	31	9	22
61 и више	5	3	2

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Имајући у виду извршену анализу броја запослених и радно ангажованих лица у Вишем суду у Нишу утврђено је да у структури запослених постоји родни јаз, и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен како међу носиоцима судијске функције, тако и међу државним службеницима који раде на извршилачким радним местима, било на одређено или неодређено време.

Наведена статистика произилази из затеченог стања запослених Вишег суда у Нишу и њихове старосне структуре за годину у којој је извештај сачињен. На државне службенике и намештенике, примењују се основна начела деловања државних службеника, прописана Законом о државним службеницима о законитости, непристрасности и политичкој неутралности, компетенцијама за рад државних службеника, забрана повлашћивања или ускраћивања, једнака доступност радних места при запошљавању, напредовање и стручно усавршавање и једнаке могућности када се одлучује о напредовању и нагађивању и остваривању правне заштите. Такође, у поступку пријема новозапослених примењују се одредбе прописа које уређују област пријема новозапослених у органе државне управе и према којима је поступак селекције базиран на провери и вредновању општих, посебних и функционалних компетенција кандидата, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, од чега и зависи ко ће бити изабрани кандидат, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да овај суд нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка.

Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, узета је у обзир чињеница да се поступак избора судија спроводи пред Високим Саветом Судства, у складу са посебним прописима којима се утврђују услови, начин и поступак одабира изабраних лица кроз који пролазе сви кандидати једнако и без дискриминације, те на

тај начин нема могућности да се утиче да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца у погледу лица која су изабрана за судије. Чињеница је да се за рад у правосудним органима приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

У Вишем суду у Нишу је, као и у већини органа судске власти примећен тренд веће запослености жена на извршилачким радним местима у односу на мушкараце. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је уређен Законом о државним службеницима, и посебно имајући у виду одредбе о једнакој доступности радних места, као и да се избор кандидата врши на основу провере компетенција, не може се утицати на поступак избора новозапослених и да ли ће, и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

Обављање послова из делокруга судске власти, односно пословни процеси у Вишем суду, не зависе од заступљености по полу, већ од описа послова радног места, те ни распоређивање запослених на извршилачка радна места, такође није условљено полом већ је засновано на компетенцијама потребним за обављање послова на одређеном радном месту.

Иако спроведена анализа указује да постоји ризик од повреде принципа родне равноправности, имајући у виду примену прописа о државним службеницима које се односе на пријем, распоређивање, напредовање и награђивање, не може се у потпуности спровести принцип уравнотежене заступљености оба пола. Такође, како заступљеност према полу не утиче на пословне процесе, као и заступљеност на радним местима према важећем акту о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, у том смислу није потребно предложити превентивне мере.

У погледу плата запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује законом и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду.

У Вишем суду у Нишу није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских поступака из ових области. Мере предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ пре свега унапређење тренутног стања до потпуне примене принципа родне равноправности, имајући у виду да родни јаз постоји, и то у корист жена.

3. 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.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности у Вишем суду у Нишу.

3.1. Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење 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.

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, као и протоколе које их прате. Република Србија је ратификовала међународне конвенције за родну равноправност. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца.

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), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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). Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима.

Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”, број 94/16); усклађен је са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21), Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09) као и Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС” број 103/21) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС” број 12/22) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Службени гласник РС” број 47/21);

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2). Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама уноси низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа, при чему је за област родне равноправности од посебног значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе родне равноправности.

3.2. 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.

Овим Планом промовише се као општи циљ остваривање и унапређење родне равноправности у пракси и подизање пажње и свести свих запослених о значају родног аспекта и подстицање политике једнаких могућности за жене и мушкарце у планирању, доношењу и спровођењу јавних политика и свим аспектима обављања послова из делокруга Вишег суда.

У поступку обављања послова из делокруга суда сви запослени имају једнаке шансе да учествују у раду суда у складу са систематизацијом радних места и надлежностима суда. Изабрана лица, као и запослени у Вишем суду у Нишу могу подједнако бити и мушкарци и жене.

Ради постизања општег циља Плана и спречавања ризика од повреде родне равноправности утврђују се следеће мере:

1. Подстицање мање заступљеног пола да узима веће учешће у раду у свим аспектима обављања послова из делокруга послова Вишег суда;
2. Континуирано усавршавање запослених о темама из области родне равноправности и забране дискриминације; приликом месечног обавештавања запослених о обукама које спроводи Национална академија за јавну управу, скретање пажње руководиоцима и свим запосленима на обуке из области родне равноправности и мотивисање запослених на похађање обука и стицање нових знања и вештина ради пуне примене принципа родне равноправности.
3. Подизање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена; Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости захтева имплементацију родно осетљивог језика у складу са законом и Приручником за употребу родно осетљивог језика, и упознавање свих запослених и радно и уговорно ангажованих са могућношћу приступа тексту Приручника на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;
4. Родно одговорно буџетирање; у поступку израде буџета Министарства, односно приликом израде финансијског плана настављање примене принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројекта и политика.
5. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органу, те стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада суда;
6. У области запошљавања, нарочито обезбеђивање мера ради остваривања права на рад жена и мушкараца у погледу доступности извршилачких радних места, услова за приступ запошљавању укључујући и критеријуме и услове одабира, без обзира на грану активности и ниво професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери као и свим облицима плаћеног радног ангажовања, флексибилног радног времена и усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуства са посла, плаћања, услова рада, стручног усавршавања и додатног образовања, стицања практичног радног искуства као и коришћења дневног и годишњег одмора, одсуства због трудноће, трајања породилског одсуства и накнаде за време истог, одсуства ради неге детета и посебне неге детета те заштите права на рад и у вези са радом.

Наведне мере се примењују након усвајања Плана управљања ризицима, континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се до постизања општег циља због којег се доноси овај План.

3.2.1. Начин и контрола спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених, уз сарадњу са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности, као и обављање других послова везаних за родну равноправност.

Контролу примене посебних мера врши председник суда, као и лице које он задужи.

3.2.2.Рокови за спровођење посебних мера и извештавање Министарства

План управљања ризицима и извештај доносе се најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину у којој се достављају, у електронској или писменој форми Министарству најкасније до 15. јануара.

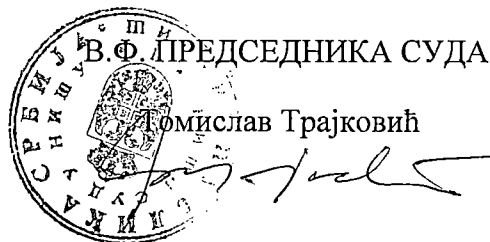
Министарство у вршењу надзора посебно прати да ли се план управљања ризицима спроводи у прописаним роковима и на прописан начин, односно да ли је извештај сачињен и поднет Министарству на начин прописан законом.

Имајући у виду трајни карактер предложених мера, исте ће се примењивати стално и у континуитету са коначним циљем свођења на минимум могућности повреде принципа родне равноправности.

3.2.2.1.Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Вишег суда у Нишу.

В.Ф. ПРЕДСЕДНИКА СУДА
Томислав Трајковић

The image shows an official circular stamp of the Higher Court in Niš. The stamp contains the text 'В.Ф. ПРЕДСЕДНИКА СУДА' (President of the Higher Court) and 'Томислав Трајковић' (Tomislav Trajković). To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.