

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

**ПРЕКРШАЈНОГ СУДА
У БЕОГРАДУ**

www.bg.pk.sud.rs



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ПРЕКРШАЈНИ СУД У БЕОГРАДУ
СУ I – 1 171/2023
Дана 29.12.2023. године
Ул. Устаничка бр. 14
Београд

На основу члана 51 и 52 Закона о урђењу судова („Сл. гласник“ РС бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018 и 88/2018) и члана 19 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, в. ф. председника Прекршајног суда у Београду, Оливера Ристановић, доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Прекршајног суда у Београду



Прекршајни суд у Београду
Ул. Устаничка бр. 14
Мат. бр. 17772821
Пиб бр. 106400239
Конт. Телефон: 011/655-0982
Факс: 011/655____
Електронска адреса: uprava@bg.pk.sud.rs
Интернет страница: www.bg.pk.sud.rs
Одговорно лице: в.ф. председника суда, Оливера Ристановић

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Прекршајног суда у Београду, израђен је дана 29.12.2023.године.

Овај План налази се на сајту Прекршајног суда у Београду www.bg.pk.sud.rs и у писаном облику у Управи Прекршајног суда у Београду. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у Прекршајном суду у Београду.

План управљања ризицима може се бесплатно добити у Управи Прекршајног суда у Београду, ул. Устаничка бр.14 , канцеларија 149.



Садржај

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	2
УВОД.....	5
Значење појединих израза	6
Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност.....	8
ОПШТИ ДЕО	10
Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана .	10
Родно осетљива статистика	12
Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада.....	14
Структура запослених према степену стеченог образовања.....	15
Структура запослених према годинама старости	16
ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	17
Опште мере.....	19
Посебне мере	19
Рокови за спровођење посебних мера и извештавања	20
Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	21
ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	22
Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	23

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 појединих 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.

Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 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;
- 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;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 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;
- 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);

- 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;
- 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;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене 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 А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- 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)

ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Прекршајни суд у Београду основан је Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава („Службени гласник РС“ бр.116/2008), са радом је почео 01.01.2010.године, као правни следбеник Градског судије за прекршаје.

Суд је самостални и независни джавни орган који штити слободу и права грађана, законом утврђена права и интересе правних субјеката и обезбеђује уставност и законитост. Суд суди на основу Устава, закона и других општих аката, када је то предвиђено законом, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора. Прекршаји се могу прописивати законом или уредбом, односно одлуком скупштине аутономне покрајине, скупштине општине, скупштине града и скупштине града Београда.

Прекршајни суд у Београду надлежан је за територију општина Барајево, Вождовац, Врачар, Гроцка, Звездара, Земун, Нови Београд, Палилула, Раковица, Савски Венац, Стари Град, Сурчин и Чукарица, са одељењима суда у Барајеву и Гроцкој.

Од 30.10.2023. године в.ф. функцију председника Прекршајног суда у Београду обавља судија Оливера Ристановић.

Поред послова који су законом стављени у искључиву надлежност председника суда (одлучивање о правима судија по основу рада, утврђивање годишњег распореда послова, одлучивање о радним односима судског особља када је то законом одређено, као и о удаљењу судије), председница организује рад Прекршајног суда у Београду, руководи судском управом, надзире рад судских одељења и служби прегледом уписника и помоћних књига, роковник и рочишта, сталним евидентирањем предмета чије решавање дуже траје, прибављањем извештаја и на други погодан начин. Председник/ца разматра притјбе странака и других учесника у судском поступку који сматрају да се поступак одуговлачи, да је неправилан или да постоји било какав утицај на његов ток, односно исход и предузима одговарајуће мере, у складу са законом.

Судија је независан у поступању и доношењу одлуке. Судија је у вршењу судијске функције слободан у заступању свог схватања, утврђивању чињеница и примени права. Судија није дужан да било коме, па ни другим судијама и председнику суда, објашњава своја правна схватања, утврђено чињенично стање и примену права, изузев у образложењу одлуке или кад то закон посебно налаже. Забрањен је сваки утицај на суда и на поступање у предметима од стране извршне и законодавне власти, коришћењем јавног положаја, средстава јавног информисања или на било који други начин којим може да се угрози самосталност у раду суда.

Организациона структура Прекршајног суда у Београду уређена је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Прекршајном суду у Београду број СУ I 9-1/2022 од 06.06.2022.године, којим су утврђене организационе јединице и послови који се у њима обављају, као и систематизација радних места у Прекршајном суду у Београду.

Одлуком Високог савета судства о броју судија, Прекршајни суд у Београду, са председником суда има 117 судија, који функцију обављају у седишту суда и одељењима.

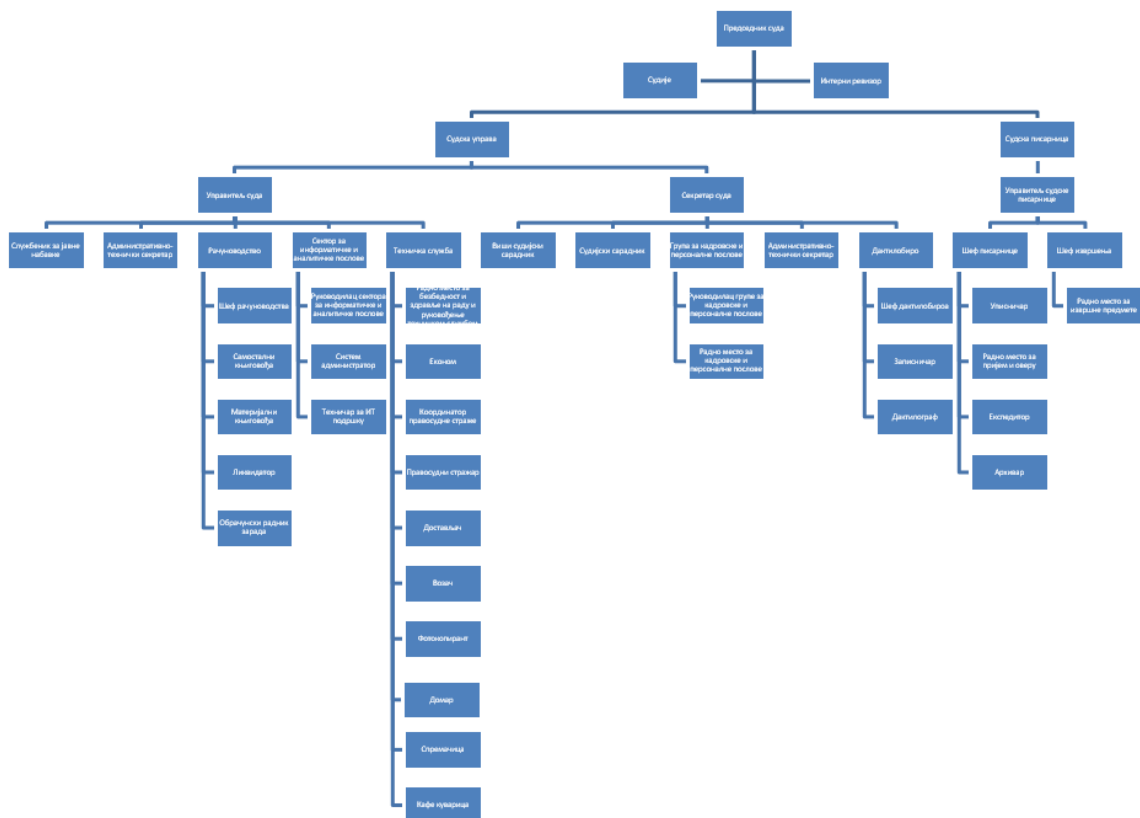
Систематизовано је укупно 37 радних места са укупно 350 извршилаца, од чега су 291 државни службеници и 59 намештеници, од тога:

Запослени у Прекршајном суду у Београду су судијски помоћници, државни службеници и намештеници, који раде на административним-техничким, рачуноводственим, информационим и другим пратећим пословима.

Као суд који се превасходно бави процесуирањем учинилаца прекршаја, посебна пажња се посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених, те стимулиште истинска посвећеност која служи добробити целог друштва. Прекршајни суд у Београду је става да се стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређења знања и поштовања различитости, могу постићи бољи резултати рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, овај суд доноси План остваривања и унапређења родне равноправности у складу са чланом 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Одлуком Прекршајног суда у Београду СУ I-1 86/2021-1 од дана 06.08.2021. године, именована је Душанка Миладиновић, руководилац групе за кадровске и персоналне послове, у звању самосталног саветника, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.



У Прекршајном суд у Београду постоје следеће организационе јединице:

- Судска управа
- Група за кадровске и персоналне послове
- Судска писарница
- Дактилобиро
- Служба за рачуноводствене послове
- Сектор за информатичке и аналитичке послове
- Техничка служба
- Интерни ревизор
- Радна места ван 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 производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

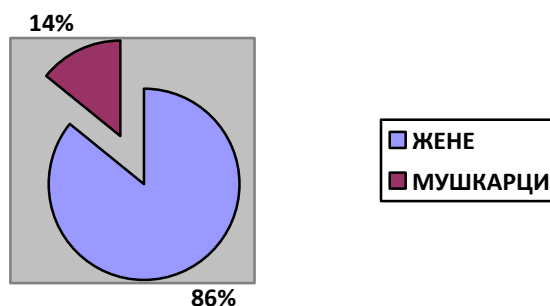
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних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

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.



Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

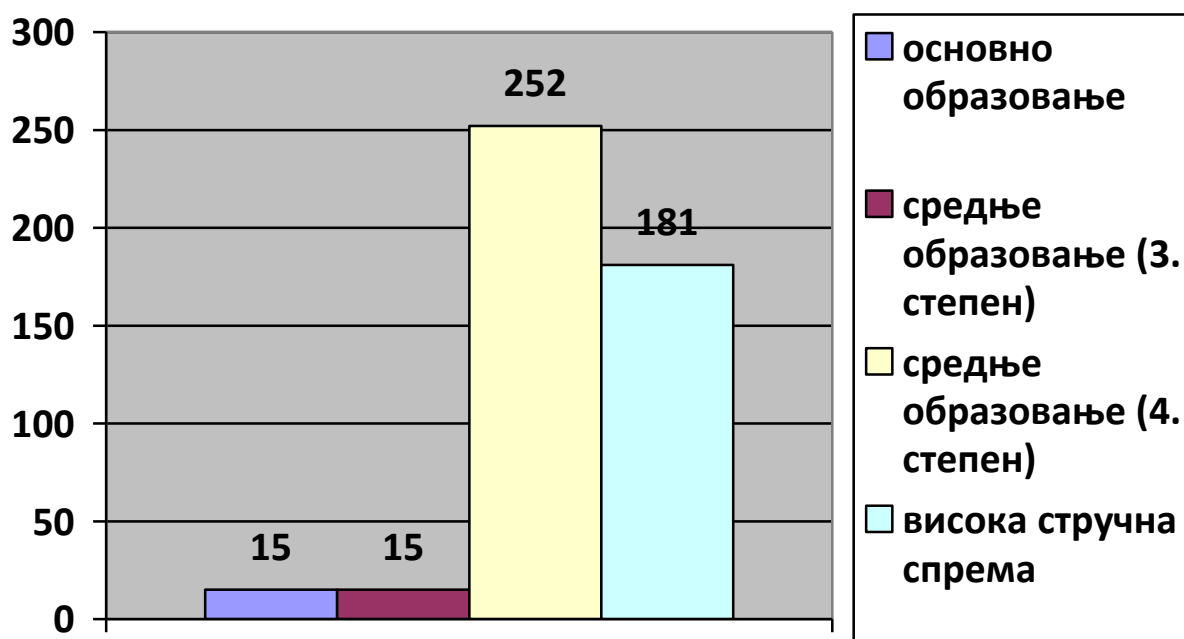
ЗАПОСЛЕНИ	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
НОСИОЦИ СУДИЈСКЕ ФУНКЦИЈЕ	92	15	107
ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	278	40	318
НАМЕШТЕНИЦИ	53	15	68
УКУПНО	423	70	493



УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПОЛУ 1

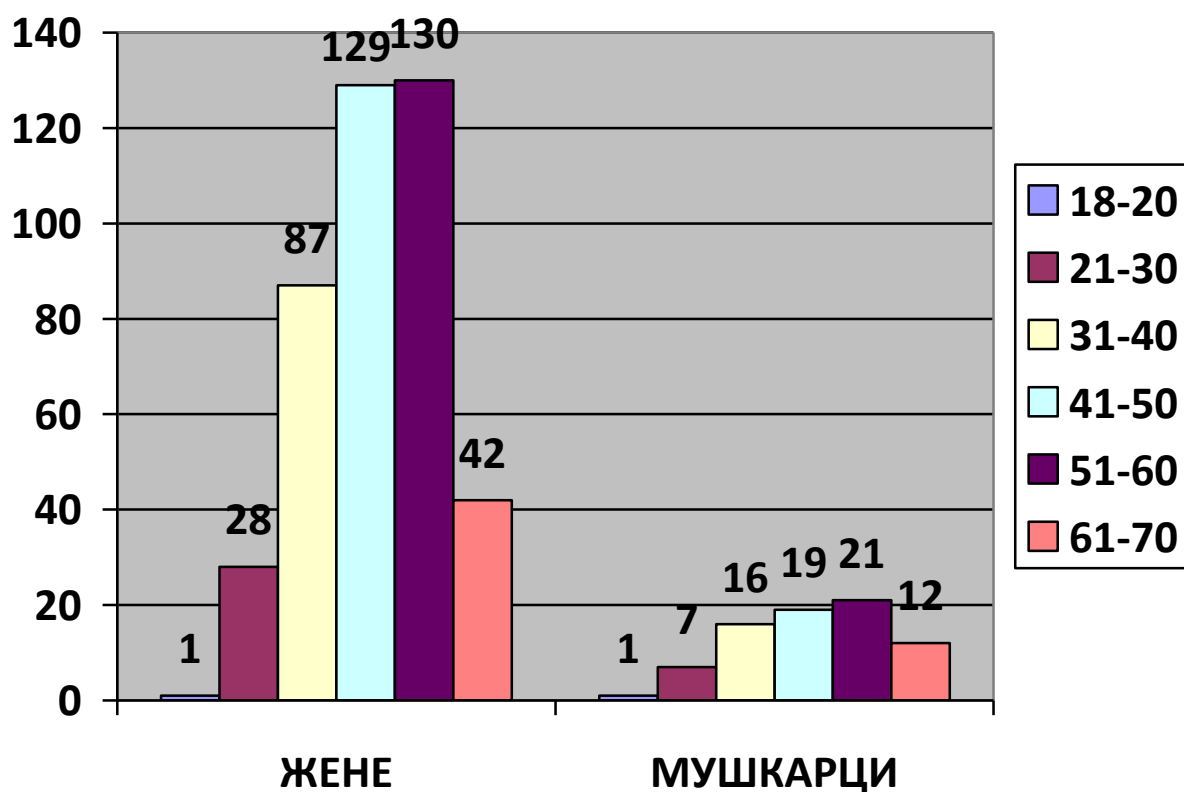
Структура запослених према степену стеченог образовања

образовање	УКУПНО		ПОЛ			
	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
основно образовање	15		15	100	0	0.00
средње образовање (3. степен)	15		11	73.33	4	26.67
средње образовање (4. степен)	282		232	82.27	50	17.73
висока стручна спрема	181		159	87.84	22	12.16
УКУПНО	493		417	85.07	76	14.93



Структура запослених према годинама старости

Преглед броја запослених према старости и полу						
ГОДИНЕ	УКУПНО		ПОЛ			
	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
18-20	2	0,40	1	50	1	50
21-30	35	7,09	28	80	7	20
31-40	103	20,91	87	84,47	16	15,53
41-50	148	30,02	129	87,16	19	12,84
51-60	151	30,63	130	86,09	21	13,91
61-70	54	10,95	42	77,78	12	22,22
УКУПНО	493	100	417	84,58	76	15,42



На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Прекршајном суду у Београду постоји родна несразмерност, и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен међу носиоцима судијске функције, а још више изражен међу државним службеницима који раде на извршилачким радним местима, било на одређено или неодређено радно време. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног или интерног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата

појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, 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. Све ово односи се и на носиоце судијске функције, који се бирају у складу са посебним прописима. 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 погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би овај суд могао да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањило. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Прекршајном суду у Београду у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је умерени степен ризика.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Прекршајног суда у Београду у вршењу основних принципа родне равноправности.

Прекршајни суд у Београду нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности. Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Прекршајном суду у Београду, у претходном периоду од 7 година, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Општи циљ доношења Плана је Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Прекршајног суда у Београду.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење 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, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Успостављање инклузивне средине у Прекршајном суду у Београду, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаком приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

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, односно подстицајне 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Прекршајни суд у Београду, доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

➤ **Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији суда код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

У интерним документима у Прекршајног суда у Београду није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

➤ **Родно буџетирање у процесу планирања**, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу органа. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице при суду похађа ову обуку;

➤ **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

➤ **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

➤ **Континуирано стручно усавршавање запослених** о темама родне равноправности принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.

➤ **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

У Прекршајном суду у Београду је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Прекршајни суд у Београду нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Прекршајног суда у Београду.

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

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.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Душанка Миладиновић	Руководилац групе за кадровске и персоналне послове	011/ 655-0866	kadrovska@bg.pk.sud.rs

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

В.Ф. Председника Прекршајног суда
у Београду

Оливера Ристановић

децембар 2023. године