



Република Србија
ДРУГИ ОСНОВНИ СУД У БЕОГРАДУ
Су I - I бр. 578/2024
24.12.2024. године
Београд

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
У ДРУГОМ ОСНОВНОМ СУДУ У БЕОГРАДУ
ЗА 2025. ГОДИНУ**

Децембар 2024. године

САДРЖАЈ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА	3
II ПРАВНИ ОКВИР.....	3
III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	5
IV РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	7
V ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА.....	7
VI ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА.....	8
1. Општи циљ.....	8
2. Посебни циљеви	8
VII ОПШТИ ДЕО.....	10
1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу које је одређено за родну равноправност.....	10
2. Организациона шема Другог основног суда у Београду.....	11
3. Родно осетљива статистика.....	13
VIII ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА.....	13
1) Родна статистика у Другом основном суду у Београду.....	13
2) Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности.....	19
3) Анализа стања.....	20
IX МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	22
1) Опште мере за остваривање и унапређење родне равноправности.....	23
2) Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности.....	23
2.2.1 Мера 1: Наставак имплементације родно осетљивог језика у интерним документима Другог основног суда у Београду.....	24
2.2.2 Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу за запослене у Другом основном суду у Београду.....	25
2.2.3 Мера 3: Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва	25
X ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ.....	26
XI ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА.....	27
XII Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	27

На основу члана 19 став 1 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) и члана 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022) председник Другог основног суда у Београду, судија Тајјана Јеремић, донела је дана 24.12.2024. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДРУГОМ ОСНОВНОМ СУДУ У БЕОГРАДУ за 2025. годину

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду (у даљем тексту: *План*) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Другом основном суду у Београду, са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

План представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана.

Овим Планом идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду у 2025. години.

II ПРАВНИ ОКВИР

Међународни акти на којима се заснива родна равноправност

- 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, неприрење 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/EЗ 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/c 202/025;
 - Бечка декларација и програм деловања (1993);
 -

Правни оквир Републике Србије на коме се заснива родна равноправност

Правни оквир за доношење Плана је ***Закон о родној равноправности*** („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: *Закон*), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици, као и обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Правни оквир садржан је и у следећим прописима:

- ***Устав Републике Србије*** („Службени гласник РС“, број 98/06), највиши правни акт, у члану 21 став 3 забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21 став 2) и судску заштиту (члан 36), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22 став 2), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25 став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26 став 1 и 5), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64 став 3), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан

100 став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је зарањантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

-**Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21),

-**Закон о Заштитнику грађана** („Службени гласник РС“, број 105/21), **Закон о раду** („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/2/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

-**Закон о државним службеницима** („Службени гласник РС“, број 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22),

-**Закон о мирном решавању радних спорова** („Службени гласник РС“, број 125/04, 104/09, 50/18),

-**Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС“, број 36/09, 30/10 – др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 113/17, 49/21),

-**Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС“, број 103/21),

-**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),

- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС“, број 12/22).

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану и актима донети 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) **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,
 - 13) **Подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упуштава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин,
 - 14) **Сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, неverbални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељство, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење,
 - 15) **Сексуално, односно полно уцељивање** је свако понашање 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 штетити њеној или његовој части или угледу,
 - 16) **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,
 - 17) **Плата** представља повчану 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 поспушања према запосленима, без обзира на пол, односно

род,

18) Родни стереотипи јесу традицијом формиране и укореење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

IV РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учење 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 заснованих одредбама, као и уставним одредбама.

V ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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, samozапосљавања, 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 олашавања 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 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, породичног 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 недовољнији третман који лице има због одбијања или тријења 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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

VI ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Другог основног суда у Београду.**

Планом се одређују и спроводе опште и 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.

2. Посебни циљеви

1) Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Другом основном суду у Београду

Успостављање инклузивне средине у Другом основном 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 сл.

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

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Другог основног суда у Београду

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

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима свим радним местима, кроз испуњење потребних компетенција.

Употреба родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у свим интерним актима Другог основног суда у Београду, општим и појединачним актима, као и на Интернет презентацији Другог основног суда у Београду код означавања лица на руководћим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним органима, у називима радних места, положаја, звања и занимања.

3) Успостављање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

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

4) Родно одговорно буџетирање

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

VII ОПШТИ ДЕО

1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу које је одређено за родну равноправност

Назив суда	Други основни суд у Београду	Матични број	17865404
Седиште суда	Катанићева бр. 15	Порески идентификациони број	108341253
Председник суда	судија Татјана Јеремић	Текући рачун - основни	840-1160621-80
Интернет страница	www.drugi.os.sud.rs	Текући рачун – дин. депозит	840-427802-32
Адреса електронске поште	uprava@drugi.os.sud.rs	Текући рачун – судске таксе	840-30616845-57
Шифра делатности	8423	Текући рачун – казне, трошкови судског поступка и паушала	840-30617845-64
Лице задужено за родну равноправност	судија, Јелисавета Павловић	Број телефона	011/635-4795 011/635-4551
		E-mail	jelisaveta.pavlovic@drugi.os.sud.rs

Други основни суд у Београду основан је Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштва („Сл. гласник РС”, бр. 101/2013) за подручје градских општина Вождовац, Чукарица, Раковица и Гроцка.

Седиште Другог основног суда у Београду налази се у судској згради у Ул. Катанићева бр. 15 у Београду, општина Врачар.

У седишту Другог основног суда у Београду, у судској згради у Ул. Катанићева бр. 15 у Београду, смештени су: судска управа, грађанска одељења, служба за финансијско-материјалне, рачуноводствене послове и послове јавних набавки, служба пријема и експедиције поште, писарнице грађанских одељења и друге пратеће службе. Кривично одељење Другог основног суда у Београду са претходним поступком и истрагом, кривична писарница, као и пратеће службе за рад кривичног одељења, смештене су у судској згради Палата правде, Београд, Ул. Савска бр. 17а. Претреси ће се одржавати у судској згради Палата правде, Ул. Савска бр. 17а, а за случај да постоје техничке сметње, претреси ће се одржавати у судској згради, у Ул. Катанићева бр. 15.

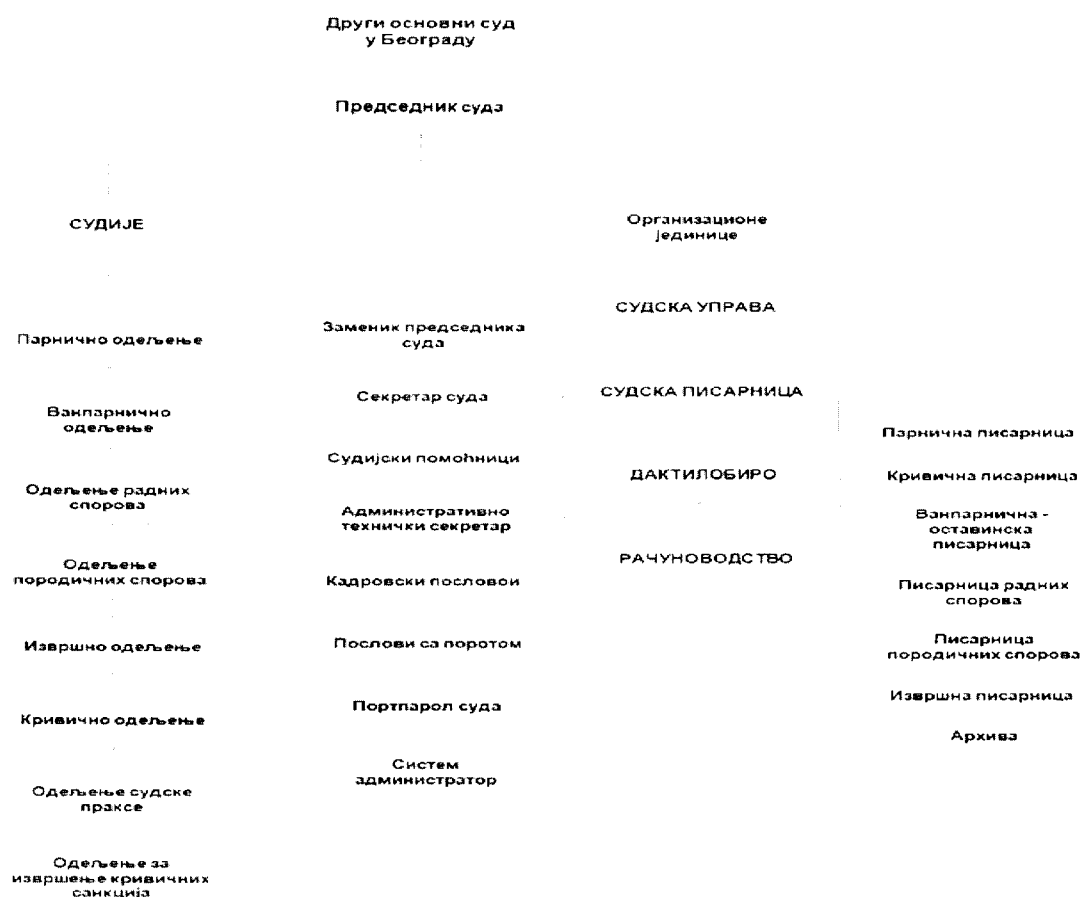
Новим Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Другом основном суду у Београду Су 1-9-2/2019 од 01.11.2024. године, који је ступио на снагу дана 12.12.2024. године предвиђено је да послове у Другом основном суду у Београду обавља 171 запослени и то: 140 државних службеника и 31 намештеника који раде на 38

систематизованих радних места. На дан 01.12.2024. године овај суд има 140 запослених на неодређено време од чега 113 државних службеник и 27 намештеника. На одређено време због повећаног обима посла запослено је 108 радника, од тога 88 државних службеника и 20 намештеника.

Утврђени број судија у Другом основном суду у Београду је 54. На дан 01.12.2024. године, у Другом основном суду у Београду има 39 судија са председником суда.

Полазећи од врсте, обима и сложености послова у суду и потребе законитој, ажурној и ефикасној обављања послова и задатака из надлежности суда образоване су следеће организационе јединице: судска управа, судска писарница, рачуноводство и административно-техничка служба.

2. Организациона тема Другог основног суда у Београду



Организационе јединице:

1. Судска управа
2. Судска писарница
3. Финансијско-материјални, рачуноводствени послови и послови јавних набавки
4. Информатички послови
5. Послови извршења

6. Дактилобиро
7. Техничка служба

1. У СУДСКОЈ УПРАВИ – обављају се послови који служе вршењу судске власти и то: уређивање унутрашњег пословања у суду, позивање и распоређивање судија поротника, послови везани за сталне вештаке и судске тумаче, разматрање притужби и представки, вођење статистика и израда извештаја, извршење кривичних санкција, финансијско и материјално пословање суда, као и други послови прописани законом и Судским пословником.

2. СУДСКА ПИСАРНИЦА – врши пријем писмена и административно-техничке послове по свим предметима, а Судским пословником регулисан је начин обављања тих послова. У оквиру судске писарнице, образују се следеће мање организационе јединице:

- Кривична писарница
- Парнична писарница
- Ванпарнична писарница
- Извршна писарница
- Служба пријема, експедиције и доставе и
- Архива

3. ФИНАНСИЈСКО-МАТЕРИЈАЛНИ, РАЧУНОВОДСТВЕНИ ПОСЛОВИ И ПОСЛОВИ ЈАВНИХ НАБАВКИ – обављање свих послова из области рачуноводства, књиговодства, депозита и послова јавних набавки у складу са законским прописима.

4. ИНФОРМАТИЧКИ ПОСЛОВИ - обављање свих послова који се односе на успостављање и одржавање информационо-комуникационих технологија и електронску обраду података, складиштење и пренос информација у суду.

5. ПОСЛОВИ ИЗВРШЕЊА – обављање свих послова у поступцима принудног извршења.

6. ДАКТИЛОБИРО – обавља све послове везано за вођење записника на рочиштима, претресима и јавним седницама, куцање одлука, решења, вршење преписа, као и остале дактилографске и административно-техничке послове неопходне за рад судских већа, судских одељења и других организационих јединица.

7. ТЕХНИЧКА СЛУЖБА - обавља све послове превоза судија и судског особља за службене потребе, послове обезбеђења судске зграде и лица у судској згради, послове одржавања хигијене у судској згради, послове одржавања судске зграде и инвентара у судској згради, одржавање дворишта у кругу око судске зграде, послове на телефонским централама у судској згради и друге сличне послове.

Државни службеници и намештеници у Суду одговарају за свој рад непосредном руководиоцу и председнику Суда.

3. 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.

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.

VIII ОНИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1) Родна статистика у Другом основном суду у Београду

а) Подаци о броју лица на положајима и запослених:

Облик радног ангажовања	01.06.2024.	01.12.2024.
Лица на положају	48	39
Државни службеници на неодређено време	111	113
Државни службеници на одређено време	88	88
Државни службеници на одређено време-замена	/	/
Наменштеници на неодређено време	28	27
Наменштеници на одређено време	21	20
УКУПНО	296	287

б) Подаци о полној структури по облику радног ангажовања:

Облик радног ангажовања	01/06/24		01/12/24	
	жс.	м.	жс.	м.
Лица на положају	36	12	28	11
Државни службеници на неодређено време	85	26	86	27
Државни службеници на одређено време	70	18	69	19
Државни службеници на одређено време-	/	/	/	/

замена				
Наменитеници на неодређено време	18	10	17	10
Наменитеници на одређено време	8	13	8	12
УКУПНО	217	79	208	79
Процент	73,21%	26,69%	72,48%	27,52%

в) Подаци о полној структури по радним местима положаја и запослених на неодређено време:

Називи радних места положаја и запослених на неодређено време у Другом основном суду у Београду	01/06/24		01/12/24	
	жс.	м.	жс.	м.
1. Судија	36	12	28	11
2. Судијски помоћник	8	1	9	3
3. Секретар суда	1	/	1	/
4. Административно- технички секретар	1	/	1	/
5. Кадровски и персонални послови	1	/	1	/
6. Управитељ писарница	1	/	1	/
7. Шеф писарница	4	/	4	/
8. Шеф судских извршитеља	/	1	/	1
9. Шеф дактилобироа	1	/	1	/
10. Шеф службе пријема	/	1	/	1
11. Уписничар	27	4	27	4
12. Радно место за пријем и експедицију	7	3	8	3
13. Архивар	/	1	/	1
14. Експедитор поште	/	7	/	6
15. Шеф рачуноводства	1	/	1	/
16. Ликвидатор	1	/	1	/
17. Радно место за послове буџета	1	/	1	/
18. Радно место за депозит	1	/	/	/
19. Радно место за	/	/	/	/

стручне послове јавних набавки				
20. Радно место за послове јавних набавки	/	1	/	1
21. Економ	/	1	/	1
22. Судски извршитељ	/	4	/	4
23. Уписничар у извршној писарници	6	1	5	1
24. Записничар	24	/	25	/
25. Дактилограф	9	/	8	/
26. Систем администратор	/	1	/	1
27. Техничар за ИТ	/	/	/	/
28. Руководилац правосудне страже	/	1	/	1
29. Правосудни стражар	1	2	1	2
30. Достављач	/	2	/	2
31. Курир	/	1	/	1
32. Телефониста	/	1	/	1
33. Возач	/	1	/	1
34. Домар	/	1	/	1
35. Фотокопирант	/	1	/	1
36. Кафе куварица	1	/	1	/
37. Спремачица	7	/	7	/
УКУПНО	139	48	131	48
Процент	74,33%	25,67%	73,18%	26,82%

2) Подаци о старосној структури:

Облик радног ангажовања	01/12/24	
	жс.	м.
Лица на положају - судије:	18-20 г.- / 21-30 г.- / 31-40 г.- 6 41-50 г.- 8 51-60 г.- 10 61-70 г.- 4	18-20 г.- / 21-30 г.- / 31-40 г.- 3 41-50 г.- 4 51-60 г.- 4 61-70 г.- /
Укупно лица на положају - судија: Процент:	28 71,79%	11 28,21%
Државни службеници на неодређено време:	18-20 г.- / 21-30 г.- 2 31-40 г.- 3 41-50 г.- 34 51-60 г.- 38 61-70 г.- 9	18-20 г.- / 21-30 г.- 1 31-40 г.- 3 41-50 г.- 6 51-60 г.- 14 61-70 г.- 3
Укупно државних службеника на неодређено време: Процент:	86 76,11%	27 23,89%
Државни службеници на одређено време:	18-20 г.- / 21-30 г.- 19 31-40 г.- 18 41-50 г.- 19 51-60 г.- 11 61-70 г.- 2	18-20 г.- / 21-30 г.- 7 31-40 г.- 7 41-50 г.- / 51-60 г.- 5 61-70 г.- /
Укупно државних службеника на одређено време: Процент:	69 78,41%	19 21,59%
Намесштеници на неодређено време:	18-20 г.- / 21-30 г.- / 31-40 г.- / 41-50 г.- 7 51-60 г.- 8 61-70 г.- 2	18-20 г.- / 21-30 г.- 2 31-40 г.- 2 41-50 г.- 1 51-60 г.- 4 61-70 г.- 1
Укупно намештеника на неодређено време: Процент:	17 62,96%	10 37,04%
Намесштеници на одређено време:	18-20 г.- / 21-30 г.- / 31-40 г.- 2 41-50 г.- 1 51-60 г.- 3 61-70 г.- 2	18-20 г.- / 21-30 г.- / 31-40 г.- 8 41-50 г.- 2 51-60 г.- 2 61-70 г.- /

Укупно намештеника на одређено време: Процент:	8 40%	12 60%
Све укупно извршилачких радних места:	173 18-20 г.- / 21-30 г.- 21 31-40 г.- 23 41-50 г.- 54 51-60 г.- 60 61-70 г.- 15	68 18-20 г.- / 21-30 г.- 10 31-40 г.- 20 41-50 г.- 9 51-60 г.- 25 61-70 г.- 4
Све укупно судије и извршилачка радна места: Процент:	18-20 г.- / 21-30 г.- 21 (67,74%) 31-40 г.- 29 (55,77%) 41-50 г.- 62 (82,67%) 51-60 г.- 70 (70,70%) 61-70 г.- 19 (82,61%)	18-20 г.- / 21-30 г.- 10 (32,26%) 31-40 г.- 23 (44,23%) 41-50 г.- 13 (17,33%) 51-60 г.- 29 (29,30%) 61-70 г.- 4 (17,39%)

д) Подаци о полној структури према степену стеченог образовања:

Облик радног ангажовања	01/12/24	
	ж.	м.
Лица на положају	<i>BCC- 28</i>	<i>BCC- 11</i>
Државни службеници на неодређено време	<i>BCC- 11</i> <i>ВШС- 1</i> <i>CCC- 74</i>	<i>BCC- 4</i> <i>ВШС- /</i> <i>CCC- 23</i>
Државни службеници на одређено време	<i>BCC- 16</i> <i>ВШС- /</i> <i>CCC- 53</i>	<i>BCC- 10</i> <i>ВШС- /</i> <i>CCC- 9</i>
Намештеници на неодређено време	<i>CCC- 9</i> <i>OCC- 8</i>	<i>CCC- 9</i> <i>OCC- 1</i>
Намештеници на одређено време	<i>CCC- 2</i> <i>OCC- 6</i>	<i>CCC- 12</i> <i>OCC- /</i>
УКУПНО: Процент:	BCC - 55 (68,75%) ВШС - 1(100%) CCC - 138 (72,25%) OCC - 14 (93,33%)	BCC - 25 (31,25%) ВШС - / CCC - 53 (27,25%) OCC - 1 (6,64%)

ђ) Подаци о нето платама и накнадама (без минулог рада и осталих додатака):

<i>Плате и накнаде</i>	<i>01/12/24</i>	
	<i>жс.</i>	<i>м.</i>
Председник суда	213.356,47	/
Заменик председника суда	167.637,23	167.637,23
Судија Другог основног суда у Београду	152.397,48	152.397,48
Секретар суда	111.780,20	/
Виши стручни сарадник	101.210,72	101.210,72
Стручни сарадник	81.032,64	81.032,64
Сарадник	65.018,28	65.018,28
Референт	49.644,50	49.644,50
Наменгеник IV врсте	54.769,09	54.769,09
Наменгеник VI врсте	47.696,00	47.696,00

е) Подаци о учесницима јавних конкурса:

<i>ЈАВНИ КОНКУРСИ</i>	<i>2024</i>	
	<i>жс.</i>	<i>м.</i>
Пријаве кандидата	51	14
Процент	78,46%	21,54%

жс) Подаци о запошљавању:

<i>Примљени у радни однос</i>	<i>2024</i>	
	<i>жс.</i>	<i>м.</i>
Лица на положају	3	1
Државни службеници на извршилачким радним местима	19	7
Наменгеници	1	1
Укупно	23	9
Процент	71,88%	28,12%

<i>Лица су добила отказ</i>	<i>2024</i>	
	<i>жс.</i>	<i>м.</i>
Државни службеници на извршилачким радним местима	/	1
Укупно	0	1
Процент	/	100%

з) Подаци о обукама:

<i>ОБУКЕ</i>	<i>2024</i>	
	<i>жс.</i>	<i>м.</i>
Лица на положају	/	/
Програм стручног усавршавања: приправници волонтери и сарадници волонтери	6	4
Семинари, обуке: судије	23	7
Семинари, обуке: извршилачка радна места	22	6
Укупно	51	17
Процент	75%	25%

2) Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других принадежности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију.

Други основни суд у Београду је, од интерних аката који регулишу област родне равноправности, донео Одлуку о именовану лица задуженог за родну равноправност, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду за 2023. годину, План и програм рада Другог основног суда у Београду са посебним мерама за остваривање родне равноправности у 2023. години, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду за 2024. годину и План и програм рада Другог основног суда у Београду са посебним мерама за остваривање

родне равноправности у 2024. години, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду за 2025. годину и План и програм рада Другог основног суда у Београду са посебним мерама за остваривање родне равноправности у 2025. години.

У Другом основном суду у Београду, у претходном периоду од 5 година није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Током 2023. године у Другом основном суду у Београду почела је имплементација родно осетљивог језика у појединачним правним актима (решења о правима и обавезама запослених, решења о годишњим одморима, решења о пријему у радни однос, решења о престанку радног односа, решења о плаћеним одсуствима...). Спроводи се континуирано праћење свих понуђених семинара и обука на тему родне равноправности, па како су у току 2024. године били понуђени семинари на тему “Родна равноправност и родно сензитиван језик”, који је одржан у марту месецу, наведеном семинару су присуствовале секретар суда и судијски сарадник и на тему „Родна равноправност и родно засновано насиље“ који је одржан у октобру месецу 2024. године, наведеном семинару присуствовала је судија Јелисавета Павловић, која је одређена као лице задужено за родну равноправност.

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

3) *Анализа стања:*

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан 01.12.2024. године у време израде Плана управљања ризицима за 2025. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 287, од чега је 208 жена и 79 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, **по основу пола** у Другом основном суду у Београду, **износи 72,48 % : 27,52 %, у корист жена.**

Такође, анализом заступљености лица **на руководственим и извршилачким радним местима** у Другом основном суду у Београду утврђено је да на руководственим радним местима је заступљено 13 жена и 7 мушкараца, а на извршилачким радним местима је заступљено 180 жена и 68 мушкараца, што за последицу има да су на руководственим радним местима претежно заступљене жене са 65%, тако и на извршилачким радним местима са укупним уделом од 72,60%.

Структура запослених и радно ангажованих лица **на основу старосне доби** у Другом основном суду у Београду показује да:

- у старосној групи до 30 година укупно има 30 лица, од којих 20 жена и 10 мушкараца;
- у групи од 31 до 40 година укупно има 51 лице, од којих 29 жена и 22 мушкараца;
- у групи од 41 до 50 година укупно има 82 лица, од којих 68 жена и 14 мушкараца;
- у групи од 51 до 60 година укупно има 99 лица, од којих 70 жена и 29 мушкараца;
- у групи са 61 до 70 године укупно има 25 лица, од којих 21 жена и 4 мушкараца.

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у **старосној доби од 41 до 50 година и од 51 до 60 године**, као и да је у тим групама претежно са **82,93 % односно 70,70 %** заступљен женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица **на основу степена образовања** (стручне спреме) долази се до сазнања да:

- са основним образовањем укупно има 15 лица, од којих 14 жена и 1 мушкарац;
- са ССС укупно има 191 лица, од којих је 138 жена и 53 мушкарац;
- са ВПС укупно има 1 лица и то 1 жена;
- са ВСС укупно има 80 лица, од којих је 56 жена и 24 мушкараца.

Из наведених података произилази сазнање да у **категорији мање образованих** са основним образовањем заступљени женски пол и то **93,33 % : 6,67 %** у корист жена; као и у категорији **најобразованијих са ВСС** (високом стручном спремом) где су заступљеније жене са **70 % : 30 %**.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Другом основном суду у Београду постоји родни јаз и то у корист женског пола. Такав тренд је заступљен како међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Такође присутан је тренд родног јаза за поједина радна места у корист мушкараца или жена и то: правосудни стражари, ексендитори поште, извршитељи, домар – родни јаз у корист мушкараца; судије, судијски сарадници, спремачице, записничари, уписничари, дактилографи – родни јаз у корист жена. Ово стога што је приликом попуњавања наведених радних места било искључиво или већином пријава од стране пола који је више заступљен на њима, те је поштована комплетна законска процедура приликом спровођења јавних конкурса. Сва лица запослена у Другом основном суду у Београду примљена су у радни однос на неодређено време по основу јавних конкурса који су спровођени у сарадњи са Службом за управљање кадровима, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. Приликом сваког јавног или интерног конкурса Други основни суд у Београду не врши дискриминацију на основу расе, боје коже, пола, вере, националности и етничког порекла или инвалидитета. Конкуренција се заснива на квалитету и створена је за све који испуњавају прописане услове. Сви изрази и појмови који су у сваком огласу изражени у граматичком мушком року, односе се без дискриминације и на особе женског пола.

У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик радног процеса запошљавања.

Запосленима и радно ангажованим лицима у Другом основном суду у Београду је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Другог основног суда у Београду **нису** предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

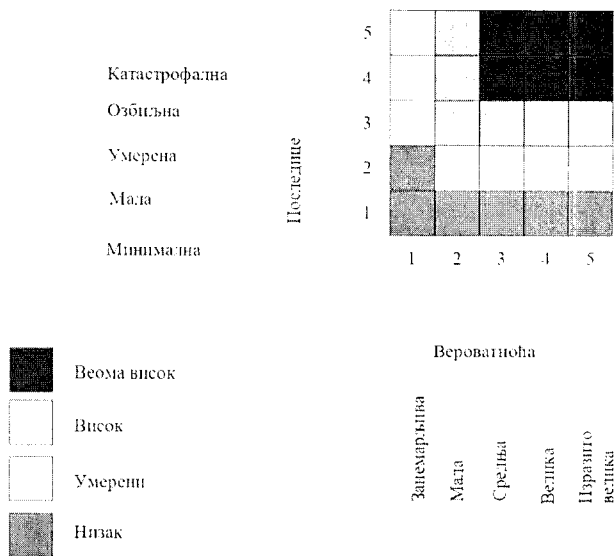
У Другом основном суду у Београду **забрањена је** свака врста дискриминације по основу

пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Приликом одлучивања о напредовању државних службеница запослених у Другом основном суду у Београду, узимају се у обзир као узастопне оцене оне оцене добијене за године у којима је државна службеница оцењивана, не рачунајући годину у којој није оцењивана због коришћења трудничког, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета, односно не прекида се низ оцена подобних за напредовање због тога што државна службеница због коришћења трудничког, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, није била оцењена.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Другом основном суду у Београду у 2024. години **занемарљива** што се квантификује са 1. У складу са наведеним, интезитет тог ризика се процењује као: **низак** јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као **минималне**, а што се што се квантификује са 1.

IX 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.

1. Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

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.

2. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

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.

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

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Другом основном суду у Београду, у 2025. години, спроводиће се **посебне мере** за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсустава са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођење политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или односно радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

2.1 Посебне мере:

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Други основни суд у Београду, одређује следеће посебне мере:

- **мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;**
- **подстицајне мере**, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања;
- **програмске мере**, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Други основни суд у Београду услед потреба за остваривање и унапређења родне равноправности доноси следеће програмске мере:
 - **Мера 1:** Наставак имплементације родно осетљивог језика у интерним документима Другог основног суда у Београду;
 - **Мера 2:** Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу за запослене у Другом основном суду у Београду;
 - **Мера 3:** Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

2.2.1 МЕРА 1: НАСТАВАК ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА ДРУГОГ ОСНОВНОГ СУДА У БЕОГРАДУ

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.

Разлог за увођење мере:

У свим интерним документима у Другом основном суду у Београду није присутан родно сензитиван језик. Већина документације се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности почеће се примењивање ове мере и примењиваће се континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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 страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

2.2.2 МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ДРУГОМ ОСНОВНОМ СУДУ У БЕОГРАДУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДРУГОМ ОСНОВНОМ СУДУ У БЕОГРАДУ.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом израде докумената, правилника и других аката Другог основног суда у Београду;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене у Другом основном суду у Београду је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

2.2.3 МЕРА 3: УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано током 2025. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Х ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Други основни суд у Београду ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 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) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној структури која су добијала отказ, односно која су отпунтена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за извршилачка радна места разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 9) 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;
- 10) начину поступања Другог основног суда по поднетим пријавама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања.

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

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

XI ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Другог основног суда у Београду.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

XII 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@minlmpdd.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	poverenika@ravnopravnost.gov.rs

ПРЕДСЕДНИК
ДРУГОГ ОСНОВНОГ СУДА У БЕОГРАДУ
Судија **Татјана Јеремин**

