



Република Србија
ДРУГИ ОСНОВНИ СУД У БЕОГРАДУ
Су I бр. I-579/2024
24.12.2024. године
Београд

На основу члана 16 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021), којим је уређено да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности, председник Другог основног суда у Београду, судија Тајјана Јеремић, доноси

**ПЛАН И ПРОГРАМ РАДА ДРУГОГ ОСНОВНОГ СУДА У БЕОГРАДУ
СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У 2025. ГОДИНИ**

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера за остваривање и унапређивање родне равноправности су у складу са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама ЕУ, поменутих законом и другим законима, стратешким и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

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.

На основу наведеног, посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Другог основног суда у Београду је: остварене једнаке могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у

каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ се постиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су, на основу члана 10 Закона о родној равноправности, активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учење и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи Други основни суд у Београду, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

САЖЕТА АНАЛИЗА И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на дан 01.12.2024. године: 287.

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж: 208 М: 79

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 41-50, 51-60.

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

Ж: 41-50 М: 51-60

Укупан број руководећих радних места: 20

Број руководећих радних места, разврстан према полној структури:

Ж: 14 М: 6

Укупан број извршилачких радних места: 248

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж: 180 М: 68

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку): 58 укупно, 30 судија и 28 извршилаца.

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Ж: 45 М: 13

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години: 32

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж: 23 М: 9

Укупан број лица отпуштених у претходној години: 1

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж: / М: 1

Укупан број лица пензионисаних у претходној години: 5

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж: 2 М: 3

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол): /

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: /

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Другог основног суду у Београду долази се до оцене да је стање: **задовољавајуће.**

1) *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 припадљивости 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. 2024. године.

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

2)

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 руководећим и извршилачким радним местима** у Другом основном суду у Београду утврђено је да на руководећим 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 руководећим 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 мушкарца;
- 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 мушкарца.

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 мушкараца;
- са ВШС 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 јаз за поједина радна места тј. области рада у корист мушкараца или жена и то: правосудни стражари, експедитори поште, извршитељи, домар – родни јаз у корист мушкараца; судија, 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. Важно је напоменути да су сва лица запослена у Другом основном суду у Београду на неоређено време примљена у радни однос 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 запошљавање 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 ингерног 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 отворена 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.

Запосленим 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.

Такође, 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 2025. 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.

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 одустава са рада, уз парочито 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.

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: Имплементација 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.

МЕРА 1: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА ДРУГОГ ОСНОВНОГ СУДА У БЕОГРАДУ

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена задатака 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 почело се примењивање ове мере.

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

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 .

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.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПОСЕБНИХ МЕРА

На основу члана 16 Закона о родној равноправности, од стране органа јавне власти и послодавца посебне мере за остваривање родне равноправности се достављају, кроз План и програм рада, ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана доношења, на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@miniprad.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Уколико се посебне мере као саставни део Плана и програма рада јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (web адреси) на којој је наведени План и програм са посебним мерама за остваривање родне равноправности јавно објављен, и то у року од 15 дана од дана његовог доношења.

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

ПРЕДСЕДНИК
ДРУГОГ ОСНОВНОГ СУДА У БЕОГРАДУ
Судија Татјана Јерemiћ

