



Република Србија
ПРЕКРШАЈНИ СУД У СЈЕНИЦИ
Су.бр. III-19 9/25-2
Дана 31.12.2025.године
Сјеница

Прекршајни суд у Сјеници, председник Јасмина Мурселовић, на основу законске обавезе из чл. 19. ст. 1. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС број 52/21, од 24.05.2021. године) доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ

ПРЕКРШАЈНИ СУД У СЈЕНИЦИ

САДРЖАЈ:

САДРЖАЈ.....	2
1.ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА.....	3
2.УВОД.....	4
3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	5
4.МЕЂУНАРОДНИ АКТИ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	7
5. ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОМЕ СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ	8
6.ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА.....	8
7.РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	9
8.ОПИС СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ МУШКАРАЦА И ЖЕНА У ПРЕКРШАЈНОМ СУДУ У СЈЕНИЦИ.....	9
9.АНАЛИЗА СТАЊА.....	13
10.ЦИЉ ДОНОШЕЊА ПЛАНА.....	11
11.МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	12
12.ЗАКЉУЧАК.....	13
13.ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ.....	14
14.ПОЧЕТАК ПРИМЕНА ПЛАНА	15
15.ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА.....	15

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА

Прекршајни суд у Сјеници, председник суда Јасмина Мурселовић, на основу законске обавезе из чл. 19. ст. 1. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС број 52/21, од 24.05.2021. године), донела је Одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Прекршајном суду у Сјеници, након чега ће се приступити његовом усвајању.

Одлука о изради Плана о управљању ризицима и Одлука о усвајању Плана управљања ризицима представљају саставни део овог плана.

Кординатор задужен за родну равноправност у Прекршајном суду у Сјеници је Анђелка Гобелић, управитељ писарнице.

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

У Прекршајном суду у Сјеници, на дан 31.12.2025. године укупно је 16 запослених, од чега је 2 судија, 10 државних службеника, 3 намештеника, и 1 судијски приправник.

Основни подаци:

Пун назив: ПРЕКРШАЈНИ СУД У СЈЕНИЦИ

Адреса: улица Ивана Васојевића Васкета 11

Седиште суда: Сјеница

Матични број: 17774212

ПИБ: 106400572

Број телефона: 0020/5741-099

Имеил адреса: prek.sudsjenica@hotmail.com

Интернет страница: sj.pk.sud.rs

Координатор задужен за родну равноправност: Анђелка Гобелић

2. УВОД

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

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

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

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

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

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

као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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

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 родни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налази 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 остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце.

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

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 родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 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.

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

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

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

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

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

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

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

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

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

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

4. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

1. Повеља Уједињених нација

2. Универзална декларација о људским правима (1948);

3. Европска повеља о људским правима (1950);

4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

5. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);

6. Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;

7. Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);

8. Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);

9. УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);

10. Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009),

11. 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);

12. Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;

13. Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);

14. Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);

15. Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);

16. Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;

17. Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;

18. Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);

19. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;

20. Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;

21. Бечка декларација и програм деловања (1993);

5. ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОМЕ СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

1. 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).
2. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
3. Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
4. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
5. Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16 и 10/2023 - др. закон);
6. Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

6.ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Назив суда	Седиште суда	Председник суда	Лице за координацију током израде плана
Прекршајни суд у Сјеници	Сјеница, улица Ивана Васојевића Васкета 11	Јасмина Мурселовић	Анђелка Гобелјић

Број и структура запослених у Прекршајном суду у Сјеници одређени су Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Прекршајном суду у Сјеници су.бр. I-9 4/2023 од 17.11.2023. год.

У Прекршајном суду у Сјеници на дан 31.12.2025. године запослено је 2 судија, 10 државних службеника, 3 намештеника, и 1 судијски приправник а од чега је 15 запослених на неодређено време и 1 запослених на одређено време (уз сагласност Министарства правде).

Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у

Прекршајном суду у Сјеници образоване су следеће организационе јединице: судска управа, судска писарница, дактилобиро техничка служба и самостални извршилац који обавља рачуноводствене послове (1 извршилац). Пословима судске управе руководи прдседбик Суда. Председнику суда у вршењу судске управе помаже судијски помоћник. Организациону јединицу писарнице чине следећа радна места: управитељ писарнице(1 извршилац), уписничар (2 извршиоца), радно место пријема експедиције (1 извршилац) и радно место на извршним предметима (2 извршиоца). Организациону јединицу административно техничка служба чине следећа радна места: записничар (3 извршиоца), експедитор поште - достављач (1 извршилац), правосудни стражар (1 извршилац) и спремачица (1 извршилац). Судијски приправник (1 извршилац) примљен по конкурс у Правосудне академије.

Годишњим распоредом послова предвиђени су радни задаци државних службеника и немештеника, а све у складу са Правилником о систематизацији радних места у Прекршајном суду у Сјеници, у циљу успешног и ефикаснијег обављања послова и задатака из надлежности суда.

7. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

8. ОПИС СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ МУШКАРАЦА И ЖЕНА У ПРЕКРШАЈНОМ СУДУ У СЈЕНИЦИ

1) Укупан број запослених у Прекршајном суду у Сјеници је 16 и то 5 мушког пола и 11 женског пола.

Запослени у Прекршајном суду у Сјеници разврстани према полу				
Жене	Проценат	Мушкарци	Проценат	Укупно
11	68%	5	32%	16

- судије: 1 мушког пола и 1 женског пола
- управитељ писарнице: 1 женског пола
- самостални извршилац за рачуноводствене послове: 1 женског пола
- уписничар: 2 женског пола
- референт на извршним предметима: 2 мушког пола
- референт за пријем експедицију: 1 женског пола
- записничар: 3 женског пола
- експедитор поште - достављач: 1 мушког пола
- спремачица: 1 женског пола
- судска стража: 1 мушког пола

Одлуком председника Прекршајног суда у Сјеници су.бр.III-19 9/25 од 26.12.2025.године одређен је управитељ писарнице Анђелка Гобелић, за координатора задуженог за родну равноправност у Прекршајном суду у Сјеници.

Структура запослених према степену стеченог образовања-сви запослени у Прекршајном суду у Сјеници (судије, државни службеници и намештеници,) кроз тражену и признату стручну спрема према Правилнику о уређењу и ситематизацији радних места у Прекршајном суду у Сјеници:

Степен образовања	жене		Мушкарци	
	број	%	Број	%
Основна школа	1	100%	0	0%
Средња стручна спрема	6	60%	4	40%
Висока стручна спрема	4	80%	1	20%
Укупно	11	68%	5	32%

9.АНАЛИЗА СТАЊА

На основу предњих података може се закључити да је једнака заступљеност судија женског пола и мушког пола. Међу државним службеницима и намештеницима већина је жена.

Имајући у виду да се државни службеници примају у радни однос након спроведеног интерног или јавног конкурса може се закључити да родни јаз у структури запослених државних службеника није резултат постојања дискриминације у поступку

заснивања радног односа државних службеника у суду. Родни јаз који постоји у структури запослених на извршилачким радним местима може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради охрабрења и подржавања мушкараца за обављање послова државних службеника у суду.

На основу анализе података о укупним месечним примањима изабраних лица-судија и осталих запослених, на нивоу просека за 2025. годину, може се закључити да не постоји родни јаз и сви у складу са законом и посебним колективним уговором за државне органе, у суду, сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад и рад исте врсте.

10.ЦИЉ ДОНОШЕЊА ПЛАНА

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама рада Прекршајног суда у Сјеници.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којим се обезбеђују равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавање, образовање у Прекршајном суду у Сјеници и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви:

Успостављање културе родне равноправности.

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

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

Увођење родне перспективе у рад и документа суда.

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

Уравнотежена заступљеност полова у комисијама суда.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца на позицијама одлучивања.

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

1) Увођење родне перспективе у стручно усваршавање и образовање

Подстицање уравнотежене заступљености полова при похађања програма стручног усваршавања као и потребе додатног образовања запослених.

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

2) Родно одговорно буџетирање.

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

11. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

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

Посебне мере

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

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

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у интерним актима и Правилницима суда, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и екстерној комуникацији, између судија и других државних органа, правних лица, предузетника и физичких лица. Време за увођење мере је након усвајања Плана управљања ризицима и мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење. Координатор задужен 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 страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности,

препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржаје делатности у јавном тужилаштву, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама. Време увођења мере је континуирано и наведена мера је трајна, спроводиће се од дана усвајања Плана.

Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у комисијама судова. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Искључивање из садржаја аката, наредби, дописа, Правилника у суду, односно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

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

Успостављање континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и тиме ће се омогућити једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Време за увођење ове мере је први и други квартал 2026.г. и ова мера ће се спроводити континуирано.

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

Начин спровођења посебних мера

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

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

Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше председник суда и координатор задужен

за родну равноправност.

12.ЗАКЉУЧАК

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

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.

13.ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

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

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

Запослени одређени од стране председника суда евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавања и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу

дискриминацију на основу пола, односно рода;

9) начину поступања председника Прекршајног суда у Сјеници по поднетим пријавама;

10) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

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

Прекршајни суд у Сјеници је дужан да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

Извештавање о остваривању родне равноправности

Прекршајни суд у Сјеници је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у тужилаштву, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није оставрена и извештај о спровођењу Плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештатај.

14. ПОЧЕТАК ПРИМЕНА ПЛАНА

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

Прекршајни суд у Сјеници ће Министарству доставити обавештење о интернет старници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.

15. ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег извештаја о раду суда. Прекршајни суд у Сјеници је дужан да Министарству достави обавештење о интернет старници на којој је Извештај објављен у року од 30 дана од дана усвајања.



Председник

Прекршајног суда у Сјеници
Јасмина Мурселовић

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@minljudskiprava.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