



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОСНОВНИ СУД У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ
Посл. бр. Су 1
ДАНА: 13.12.2023.г.
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) председник Основног суда у Сремској Митровици доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У В О Д

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 културолошких 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, 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 оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан

положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

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

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

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

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Одредбом члана 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштва, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва. Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и

обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке,

сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

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

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

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

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

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

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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Република Србија, као чланица УН, се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије

усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993)

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и

накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

1. ОПШТИ ДЕО О ОСНОВНОМ СУДУ У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Назив фирме: Основни суд у Сремској Митровици
Адреса и седиште: улица Светог Димитрија бр. 39 Сремска Митровица
Број телефона - централа: 022 600-100, 600-103;
Број факса - централа: 022/ 600-102
ПИБ: 106400484
Матични број: 08864390
Шифра делатности: 75230
Облик својине: Државна
Банка: Управа за јавна плаћања
Е-маил: uprava@sm.os.sud.rs
Веб сајт www.sm.os.sud.rs

ЖПЧО РАЧУНИ:

- РЕДОВАН РАЧУН: 840-1620-21
- ТАКСЕ: 840-29673845-52
- РАЧУН ЗА КАЗНЕ И ТРОШКОВЕ ПОСТУПКА: 840-29639845-08
- РАЧУН ДЕПОЗИТА: 840-293802-64

2.2. ОСНИВАЊЕ И НАДЛЕЖНОСТ ОСНОВНОГ СУДА У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ

Законом о уређењу судова („Службени гласник РС“ бр. 116/08, 104/09, 101/10, 31/11, 78/11, 101/11, 101/13, 40/15, 106/15, 13/16, 108/16, 113/2017, 65/2018) и Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштва („Службени гласник РС“ бр.

101/13, ступио је на снагу 21.11.2013. а примењује се од 1.1.2014.), између осталих судова у Републици Србији. 01.01.2010. године основан је и Основни суд у Сремској Митровици, одређено је његово седиште и подручје на којем врши надлежност.

Територијална надлежност Основног суда у Сремској Митровици простире се на град Сремску Митровицу.

Унутрашње уређење и рад Основног суда у Ср.Митровици регулисани су Законом о судијама ("Службени гласник РС" бр.116/2008, 58/2009, 104/2009, 101/2010, 80/2011, 121/2012, 101/2013, 111/2014 и 117/2014, 63/2015, 106/2015, 63/2016, 47/2017), Законом о уређењу судова ("Службени гласник РС" бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013 40/2015, 106/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018) и Судским пословником ("Сл. гласник РС", бр. 110/2009, 70/2011, 19/2012, 89/2013, 96/2015, 104/2015, 113/2015, 39/2016, 56/2016, 77/2016, 16/2018 и 78/2018.) .

3. СЕДИШТЕ, ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ВИШЕГ СУДА

3.1. СЕДИШТЕ ОСНОВНОГ СУДА У СР.МИТРОВИЦИ

Седиште Основног суда у Ср.Митровици је у ул. Светог Димитрија бр. 39 у Сремској Митровици.

У згради првосудних органа смештени су следећи органи:

1. Виши суд у Ср.Митровици
2. Основни суд у Ср.Митровици
3. Привредни суд у Ср.Митровици
4. Прекршајни суд у Ср.Митровици
5. Више јавно тужилаштво у Ср.Митровици
6. Основно јавно тужилаштво у Ср.Митровици и
7. Правобранилаштво града Сремска Митровица

3.2. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ОСНОВНОГ СУДА

Организациона структура Основног суда у Сремској Митровици уређена је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Основном суду у Сремској Митровици број: Посл. бр. Су I Су -9-2/19-2 од 05.03.2019 године са изменама и допунама од 13.06.2019. године, 16.12.2019. године, и 17.07.2023. године.

Према Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Основном суду у Сремској Митровици, Основни суд у Сремској Митровици има укупно 15 радних места и систематизује 37 запослених.

Детаљнији преглед описа послова запослених у Основном суду у Сремској Митровици може се погледати у Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Основном суду у Сремској Митровици.

За обављање послова из делокруга Основног суда у Сремској Митровици образују се следеће службе :

1. Судска управа.
2. Писарница.
3. Рачуноводство.
4. Дактилобиро.
5. Техничка служба

Законом о судијама ("Службени гласник РС", ("Службени гласник РС" бр.116/2008, 58/2009, 104/2009, 101/2010, 80/2011, 121/2012, 101/2013, 111/2014 и 117/2014, 63/2015, 106/2015, 63/2016, 47/2017), регулисан је избор председника суда.

Председник суда бира се на четири године и може бити још једном изабран за председника истог суда.

Судија који је изабран за председника суда обавља и судијску функцију у том суду.

Народна скупштина бира председника суда, на предлог Високог савета судства.

Овлашћења и дужности председника суда регулисана су Законом о судијама, Законом о уређењу судова и Судским пословником.

Председник Основног суда у Сремској Митровици је судија Бранислав Трнинић.

Председник суда представља суд, руководи судском управом, одговоран је за правилан и благовремен рад суда, а поједине послове судске управе председник суда може поверити заменику председника суда или председницима одељења.

Суд има једног заменика председника суда, који замењује председника суда у случају спречености или одсутности.

Председник суда не може поверити одлучивање о правима судија на основу рада, утврђивање годишњег распореда послова, одлучивање о радним односима судског особља у случају када је то законом одређено, као и о удаљењу судије и судије поротника са дужности.

Председник суда овлашћен је да:

- захтева законитост, ред и тачност у суду,
- налаже отклањање неправилности и спречава одуговлачење у раду,
- одређује браниоце по службеној дужности по азбучном реду са листе адвоката које доставља адвокатска комора,
- стара се о одржавању независности судија и угледа суда
- и врши друге послове одређене законом и Судским пословником.

Председник суда се стара о спровођењу и правилној примени Судског пословника, издавањем наредби и упуштава, а чију примену надзире Министарство правде, преко лица овлашћеног за надзор, а чије су инструкције и објашњења обавезни за суд.

Председник суда надзире рад судских одељења и служби прегледом уписника и помоћних књига, роковника и рочишта, сталним евидентирањем предмета чије решавање дужи траје, прибављањем извештаја и на други погодан начин.

Председник непосредно вишег суда има право да надзире судску управу нижег суда, да тражи обавештења о примени прописа, току поступка, те извештаје и друге потребне податке о раду нижег суда, као и да организује обиласке нижих судова са свог подручја.

У пословима судске управе председнику помаже секретар суда, који је самосталан у пословима који су му поверени одлуком председника суда, у складу са Судским пословником

Одлуком о броју судија у судовима Одлука је објављена у "Службеном гласнику РС", бр. 88/2015, 6/2016, 11/2016, 48/2016, 73/2016, 104/2016, 24/2017, 31/2017, 54/2017, 10/2018, 14/2018, 31/2018, 58/2018, 68/2018, 102/2018, 10/2019, 48/2019, 67/2019, 20/2020, 25/2020, 78/2020, 6/2021, 10/2021, 10/2021, 36/2021, 67/2021, 76/2021, 90/2021, 99/2021

, 30/2022 и 119/2022, утврђен је број од 11 судија за овај суд (попуњено је 10)

За обављање послова из делокруга суда систематизовано је 15 радних места, са 37 запослених (попуњено је 34).

У основном суду у Сремској Митровици тренутно је запослено 7 лица на одређено време због повећаног обима посла који постојећи број државних службеника не може да изврши.

1.2. Родно осетљива статистика Основног суда у Сремској Митровици

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. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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.

Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.).

1.2.1. Полна заступљеност запослених у Основном суду у Сремској Митровици

Основни суд у Сремској Митровици поседује родне податке разврстане по полу, те исте редовно доставља Министарству правде Републике Србије.

ОСНОВНИ СУД У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ	ЗАПОСЛЕНИ У ОСНОВНОМ СУДУ У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ		УКУПНО
	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	
	43	9	52

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

ОСНОВНИ СУД У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ	СТЕЧЕНА СТРУЧНА СПРЕМА										УКУПНО
	БЕЗ ШКОЛЕ		ОСНОВНА ШКОЛА		СРЕДЊА ШКОЛА		ВИША ШКОЛА		ФАКУЛТЕТ		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	0	0	0	5	5	19	0	4	4	15	
УКУПНО	0		5		24		4		19		52

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

ОСНОВНИ СУД У СРЕМСКОЈ МИТРОВИЦИ	СТАРОСНА СТРУКТУРА										УКУПНО
	18-30		31-40		41-50		51-60		преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	2	1	0	8	7	9	1	20	0	4	
УКУПНО	3		8		16		21		4		50

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

Имајући у виду наведене података, може се констатовати да у структури запослених у у Основном суд у Сремској Митровици постоји родни јаз, и то у корист жена.

Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног или интерног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да овај суд нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка.

Све ово односи се и на лица која обављају судијску функције, који се бирају у складу са посебним прописима. Чињеница је да се за рад у правосудним органима приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби, У погледу степена образовања, ранг ССС је доминантан код оба женског пола.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

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

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЦИЉЕВИ

Општи циљ

Општи циљ доношења Плана је Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Основног суда у Сремској Митровици.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у овом државном органу

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

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

Увођење родне перспективе у пословне политике

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

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

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

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

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

Родно одговорно буџетирање

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

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности овај суд као државни орган одређује следеће посебне мере:

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

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

- Промовисање једнаких могућности у прављању људским ресурсима и једнаке заступаности полова у органу;

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

Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених.

Сарадња са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обављање и других послова везаних за родну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера

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

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

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

Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) 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.

3.1. 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.

3.2. Посебне мере

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

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

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисанost и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Основни суд у Сремској Митровици нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 суда.

Основни суд у Сремској Митровици услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- активирање подједнаког броја лица оба пола у поступцима избора и предлагања доношења разних одлука али додатно оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су у Основном суду у Сремској Митровици жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број запослених потребно је настојати да се активира подједнаки број лица оба пола али додатно оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Предлагати подједнаки број лица оба пола али додатно оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука, омогућити им додатно усавршавање, док ће контролу спровођења ове активности вршити лице које је одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Основном суду у Сремској Митровици услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

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 интерним документима Основном суду у Сремској Митровици није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће 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.

2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Основном суду у Сремској Митровици

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Основном суду у Сремској Митровици приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израда правилника и других аката;
- континуирана сарадања са државним органима и органима локалне самоуправе.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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:

Први и други квартал 2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, 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.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима
Сања Станковић Рибарац, секретар суда,

Са лицем одговорним у спровођењу мера из Плана управљања ризицима активно ће сарађивати запослени у судској управи и рачуноводству суда који обављају послове кадровских евиденција.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Основном суду у Сремској Митровици
Такође, битно је напоменути да у Основном суду у Сремској Митровици нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању овог тужилаштва.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем запослених о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Изградом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене, Основног суда у Сремској Митровици смањиће могућност да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли интернет страници Основног суда у Сремској Митровици.

Председник суда



БРАНИСЛАВ ТРНИНИЋ