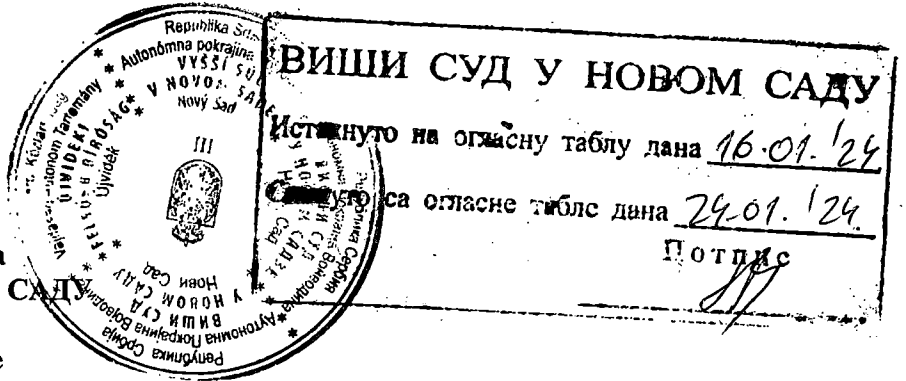




Република Србија  
ВИШИ СУД У НОВОМ САДУ  
Су I-1-23/23  
30.12.2023. године  
Нови Сад



На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/2022), в.ф. председника Вишег суда у Новом Саду судија Тијана Јаковљевић, доноси

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ВИШЕМ СУДУ У НОВОМ САДУ ЗА 2024. ГОДИНУ

### 1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Вишем суду у Новом Саду представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона о родној равноправности, 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.

Такође, према члану 4. наведеног закона, изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Вишем суду у Новом Саду у 2024. години.

## 2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Апелционом суду у Новом Саду који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

### 3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Вишем суду у Новом Саду 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 принадлежности 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.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 180, од чега је 147 жене и 33 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у овом суду 81,67 у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Вишем суду у Новом Саду, долази се до дазнања да је на руководећим радним местима је заступљено 8 жена и 1 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 88,89% запослени женског пола, а на извршилачким радним местима је заступљено 116 жена и 25 мушкараца.

Структура судија и запослених, као и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Вишем суду у Новом Саду, показује да:

- у старосној групи до 30 година нема судија, а запослених има 8 и то 8 жена.
- у старосној групи од 31 до 40 година има 2 судија и то 2 мушкарца, а запослених има 41 и то 36 жена и 5 мушкарца;
- у старосној групи од од 41 до 50 година укупно има 19 судија од којих је 16 жена и 3 мушкарца, а од запослених 57 и то 48 жена и 9 мушкараца;
- у старосној групи од 51 до 60 година укупно има 11 судија и то 9 жена и 2 мушкараца, а од запослених укупно 31 од којих 26 жена и 5 мушкараца;
- у старосној групи преко 61 годину има укупно 4 судије од којих 3 жене и 1 мушкарац, а од запослених укупно 7 запослених, од којих је 5 жена и 2 мушкарца.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме), утврђено је да високу стручну спрему има 94 запослених и то 81 жена и 13 мушкараца, вишу стручну спрему има укупно 1 запослени (1 мушкарац), средњу стручну спрему има укупно 77 запослених и то 66 жена и 11 мушкараца, а основну школу 8 запослених 8 жена.

Када је у питању структура запослених у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Вишег суда у Новом Саду налази судија женског пола, као в.ф. председника суда, да су два заменика председника суда женског пола.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Вишем суду у Новом Саду постоји родни јаз, и то у корист женског пола. Такав тренд је заступљен како међу судијама, тако и међу руководиоцима, као и међу запосленима који раде на извршилачким радним местима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. 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, а то је чињеница да се на конкурсе у судовима више пријављују лица женског пола, с обзиром на то да су за канцеларијски посао више заинтересоване жене него мушкарци. Имајући у виду да је радно време у судовима прописано Судским пословником од 7,30 до 15,30 и да судови не раде викендом и на дане државних празника, и то је један од фактора утицаја на то да посао у суду више прихватају лица женског пола.

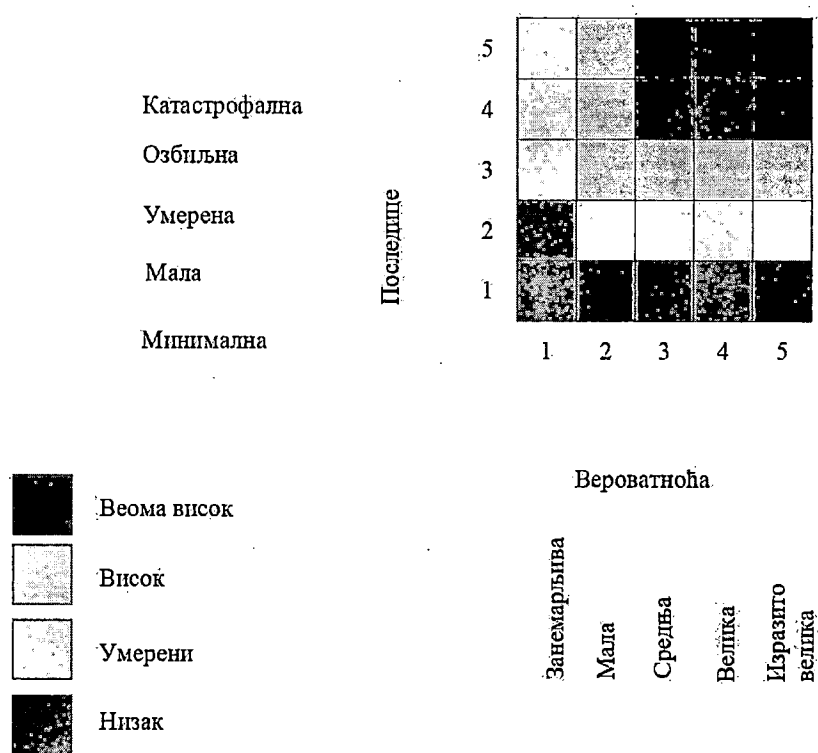
Запосленим и радно ангажованим лицима у Вишем суду у Новом Саду је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Вишем суду у Новом Саду нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Вишем суду у Новом Саду, 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 за 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 раду.

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



Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Вишем суду у Новом Саду у 2024. години велика, што се квантификује бројем 4. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као висок јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као озбиљне, а што се квантификује бројем 4.

#### **4. Мере за спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у 2024. години**

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Вишем суду у Новом Саду у 2024. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- Омогућавање једнаких могућности за стручно усавршавање и напредовање 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 одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођење политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

#### **5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је председник суда, односно лице одређено за родну равноправност.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, в.ф. председника Вишег суда у Новом Саду, за лице задужено за родну равноправност, именовано је Светлану Гојевић Пурић, секретара суда.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона о родној равноправности.

У случају већег обима посла, председник суда може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера спроводиће се континуирано, током 2024. године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности врши председник суда.

## 6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2024. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2023. године и достављен у електронској и писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2024. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима у Вишем суду у Новом Саду за 2024. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2024. године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

## 7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Вишег суда у Новом Саду. По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интранет страници Вишег суда у Новом Саду.

В.Ф. ПРЕДСЕДНИК СУДА  
СУДИЈА ТИЈАНА ЈАКОВЉЕВИЋ

