



Република Србија
ВИШИ СУД У НОВОМ САДУ
Су I-1-23/23
31.12.2025. 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), председник Вишег суда у Новом Саду Тијана Јаковљевић, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ВИШЕМ СУДУ У НОВОМ САДУ ЗА 2026. 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 2026. 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 принадажности 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 2026. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 198, од чега је 159 жене и 39 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у овом суду 80,30 у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Вишем суду у Новом Саду, долази се до сазнања да је на руководећим радним местима је заступљено 10 жена и 2 мушкарца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 83,33 % запослени женског пола, а на извршилачким радним местима је заступљено 130 жена и 29 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 6 и то 5 жена и 1 мушкарац.

- у старосној групи од 31 до 40 година нема судија, а запослених има 59 и то 49 жена и 10 мушкарца;

- у старосној групи од од 41 до 50 година укупно има 20 судија од којих је 12 жена и 8 мушкараца, а од запослених 61 и то 51 жена и 10 мушкараца;

- у старосној групи од 51 до 60 година укупно има 10 судија и то 10 жена, а од запослених укупно 32 од којих 25 жена и 7 мушкараца;

- у старосној групи преко 61 годину има укупно 5 судија од којих 3 жене и 2 мушкараца, а од запослених укупно 5 запослених, од којих је 4 жене и 1 мушкарац.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме), утврђено је да високу стручну спрему има 84 запослена и то 63 жена и 21 мушкараца, вишу стручну спрему има укупно 1 запослени (1 мушкарац), средњу стручну спрему има укупно 101 запослени и то 84 жена и 17 мушкараца, а основну школу 12 запослених од чега 12 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, председник суда, те 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.

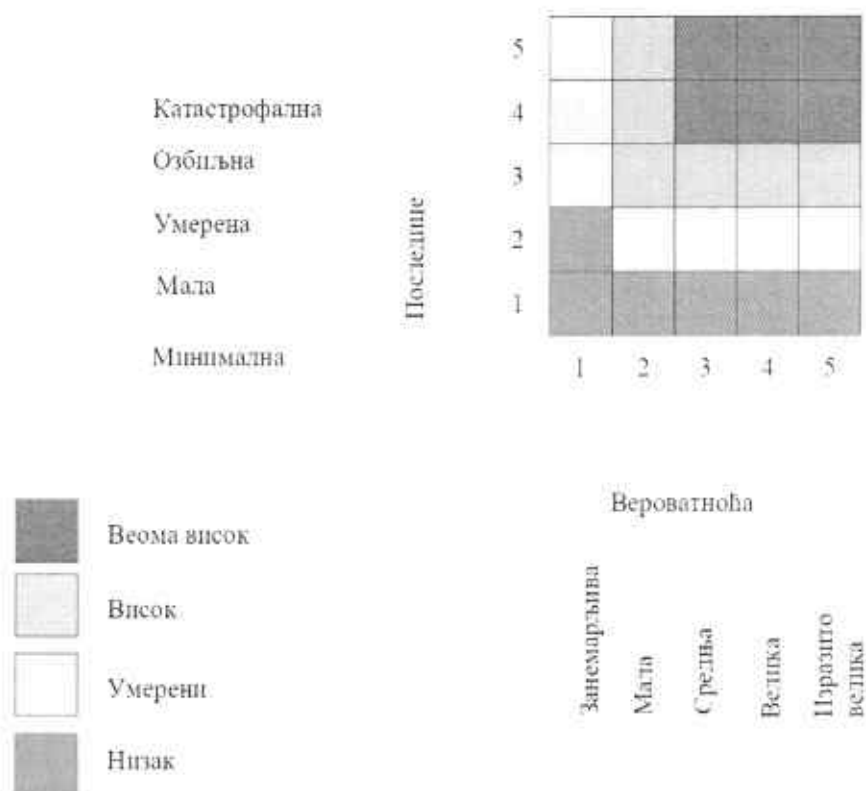
Запосленим и радно ангажованим лицима у Вишем суду у Новом Саду је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

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,

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 Вишем суду у Новом Саду у 2026. години велика, што се квантификује бројем 4. У складу са наведеним, интезитет тог ризика се процењује као висок јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као озбиљне, а што се квантификује бројем 4.

Раднi спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Вишем суду у Новом Саду у 2026. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- 4

- 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 породично 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 руководиоца 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, председник Вишег суда у Новом Саду, за лице задужено за родну равноправност, именовоа је Светлану Гојевић Пурић, секретара суда, а до њеног повратка на рад након истека одсуства са рада ради неге детета судијског помоћника Јелену Гостојић Пајовић.

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 2026. године, са могућношћу повремениг 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 sprovođenje i izvješćivanje o Planu upravljanja rizicima

План управљања ризицима за 2026. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2025. године и достављен у електронској и писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2026. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима у Вишем суду у Новом Саду за 2026. годину ће се сачинити, најкасније до 15. јануара 2027. године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 66. Закона о родној равноправности и чланом 5. 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 2027. године.

7. Почетак primene Plana upravljanja rizicima

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.

