

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ПРЕКРШАЈНОГ СУДА У
ЗРЕЊАНИНУ**



Република Србија
ПРЕКРШАЈНИ СУД У ЗРЕЊАНИНУ
Број Су I- 1 46/22
27.12.2022. године
З р е њ а н и н

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Прекршајног суда у Зрењанину, доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. САДРЖАЈ

1. САДРЖАЈ	3
2. УВОД	5
3. ОПШТИ ДЕО	9
3.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	9
3.2. Организациона структура Прекршајног суда у Зрењанину	11
3.3. Родно осетљива статистика	12
3.3.1 Структура запослених према полу.....	14
3.3.2 Структура запослених према степену стеченог образовања	14
3.3.3 Структура запослених према годинама старости.....	15
4. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	16
5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ..	17
5.1. Опште мере.....	17
5.2. Посебне мере	17
6. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	22
7. ЗАКЉУЧАК	23
8. ПРИЛОЗИ	Error! Bookmark not defined.

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. ст.1. овог закона Прекршајни суд у Зрењанину доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Назив: Прекршајни суд у Зрењанину
Адреса: Ул.Житни трг бб, ПЦ „Мала Варош“, 23101 Зрењанин
Матични број: 08896135
ПИБ: 106400062

Чланови тима за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Ред. бр.	Име и презиме чланова тима	функција	Број телефона	e-mail
1.	Златинка Смиљић	Заменик ВФ председника суда	023/525-253	preksudzr_pr@mts.rs
2.	Оливера Вилимоновић Лужаић	Секретар суда	023/525-253	preksudzr_upr@mts.rs
3.	Броћета Бојан	Судијски помоћник	023/543-259	preksudzr_upr@mts.rs
4.	Милан Лукић	Систем администратор	023/548-452	ikt@zr.pk.sud.rs

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, самозапошљавања, 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, породичног 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).

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

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

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);
- 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), 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).
- 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);

3. ОПШТИ ДЕО

3.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

НАЗИВ ОРГАНА	Прекршајни суд у Зрењанину	
АДРЕСА	Житни трг б.б., ПЦ“Мала Варош“, Зрењанин 23101	
МАТИЧНИ БРОЈ	08896135	
ПИБ	106400062	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме:	Оливера Вилимоновић Лужаић
	Број телефона на радном месту	023/525-523
	e-mail	preksudzr_upr@mts.rs

Надлежност судова регулисана је Законом о уређењу судова („Службени гласник РС“ 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011–др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018 – одлука УС), и Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава („Сл.гласник РС“, бр. 101/2013).

Прекршајни суд у Зрењанину је суд посебне надлежности који је основан за подручје града Зрењанина и општина Житиште, Сечањ и Нови Бечеј, са одељењима суда у Житишту, Сечњу и Новом Бечеју.

Прекршајни суд у Зрењанину је почео са радом дана 01. јануара 2010. године.

Број и структура запослених у Прекршајном суду у Зрењанину одређени су Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места Су I-9 1/22 од 31.10.2022. године. Овим Правилником систематизовано је 19 радних места, на којима ради 44 државна службеника и 8 намештеника, на неодређено време - укупно 52 запослених.

У циљу успешног и ефикасног обављања послова и задатака из належаности суда у Прекршајном суду у Зрењанину образоване су следеће организационе јединице:

СУДСКА УПРАВА
СУДСКА ПИСАРНИЦА
РАЧУНОВОДСТВО СУДА
АДМИНИСТРАТИВНО ТЕХНИЧКА СЛУЖБА
САМОСТАЛНИ ИЗВРШИЛАЦ

Одлуком о броју судија у судовима утврђено је да Прекршајни суд у Зрењанину има 14 судија (укључујући и председника суда). Тренутно судијску функцију у овом суду обавља 8 судија (5 у седишту Прекршајног суда, 1 у Одељењу у Житишту, 1 у Одељењу у Сечњу и 1 у Одељењу у Новом Бечеју).

Прекршајни судови су судови посебне надлежности, који доносе одлуке на основу Устава, закона и других прописа. У првом степену суди у прекршајним поступцима ако није надлежан други орган управе и врши друге послове одређене законом. Прекршајни судови суде за прекршаје из различитих области, а најчешће следећих:

непоштовање саобраћајних прописа, нарушавање јавног реда и мира, непоштовање прописа из области трговине и туризма, пореског, царинског и финансијског пословања, непоштовања прописа из области здравствене заштите, као и непоштовање прописа заштите на раду и радних односа.

Прекршајни суд у Зрењанину спроводи првостепени поступак на основу Закона о прекршајима, а на поступак пред судом који није прописан одребама овог закона сходно се примењују одредбе Законика о кривичном поступку ако овим или другим законом није другачије одређено, док се на унутрашње пословање које подразумева вршење организационих и административно-техничких послова примењује Судски пословник.

Прекршајни суд у Зрењанину у оквиру свог рада поред одлучивања по предметима, пружа заинтересованим лицима и следеће услуге:

- информације о предметима;
- пријем странака;
- поступање по притужбама грађана на рад суда;
- пријем захтева за покретање прекршајног поступка, жалбе и захтева за приступ информацијама од јавног значаја усмено на записник;
- поступање по захтевима грађана за приступ информацијама од јавног значаја;
- издавање уверења;
- правна помоћ.

3.2. Организациона структура Прекршајног суда у Зрењанину



3.3. Родно осетљива статистика

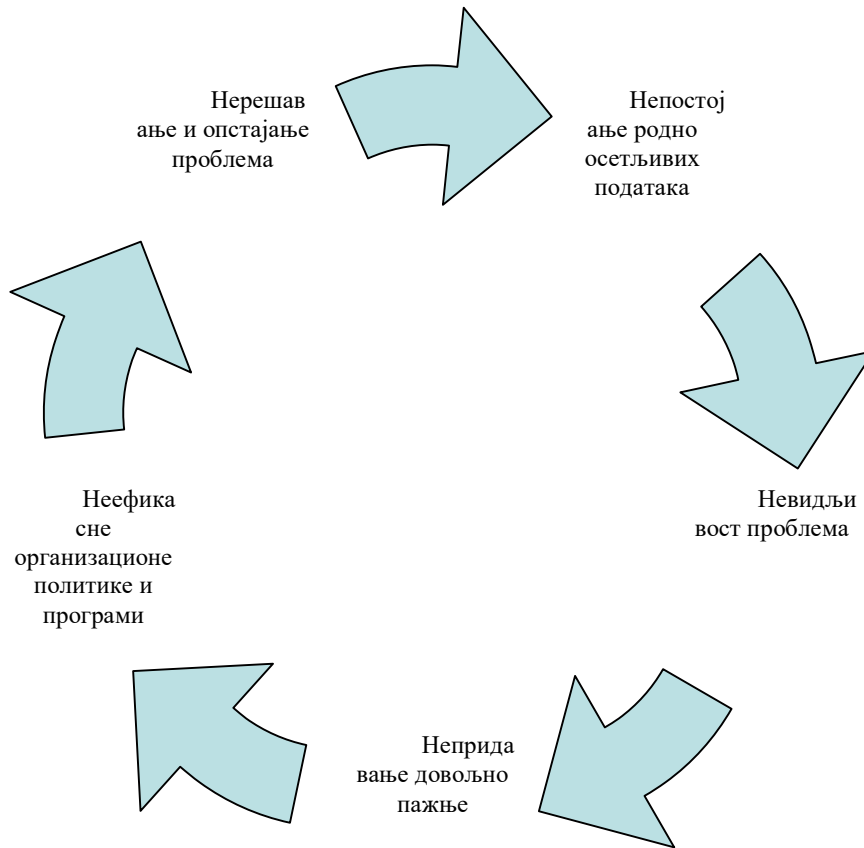
Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

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.



Циклус непостојања адекватне родне статистике

Као и многе друге организације и Прекршајни суд у Зрењанину нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања суда.

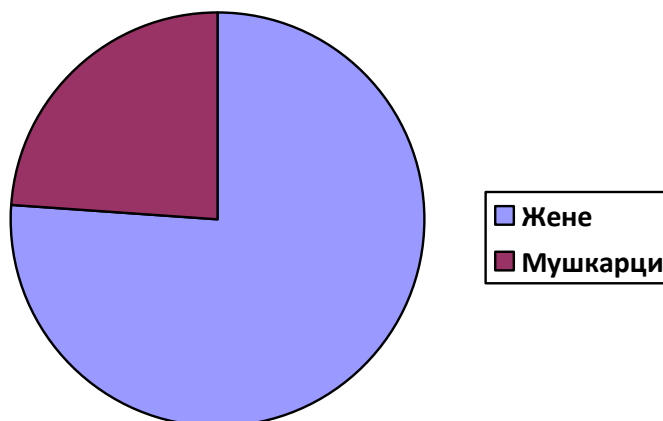
3.3.1 Структура запослених према полу

У Прекршајном суду у Зрењанину је укупно запослено 63 лица.

Табела бр.1 Полна структура запослених

Прекршајни суд у Зрењанину	Запослени у Прекршајном суду у Зрењанину према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	48	15	63

Полна структура запослених у Прекршајном суду

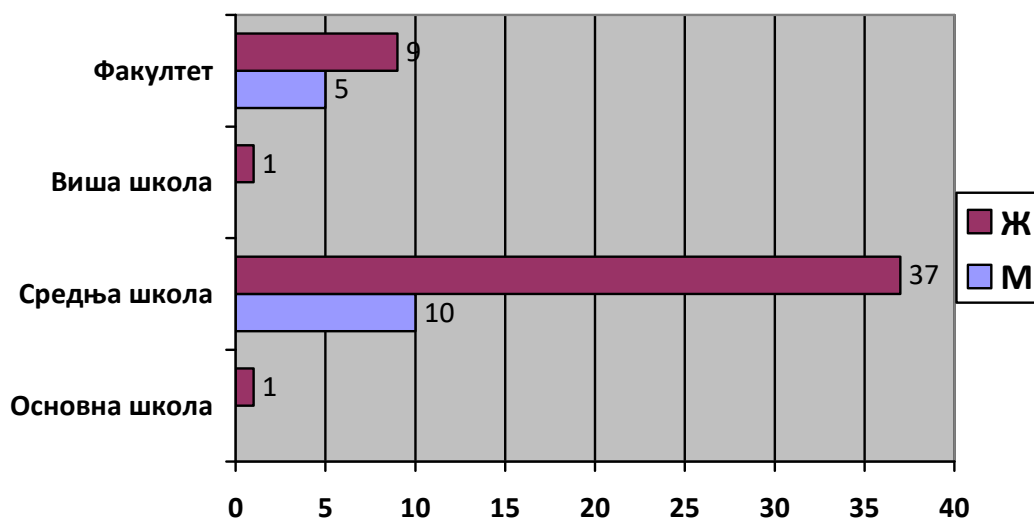


3.3.2 Структура запослених према степену стеченог образовања

Табела бр. 2 Структура Прекршајног суда у Зрењанину према стеченом нивоу образовања

Прекршајни суд у Зрењанину	Стручна спрема запослених												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
				1	10	37		1	5	9			
УКУПНО			1		47		1		14				63

Структура Прекршајног суда у Зрењанину према стеченом образовању

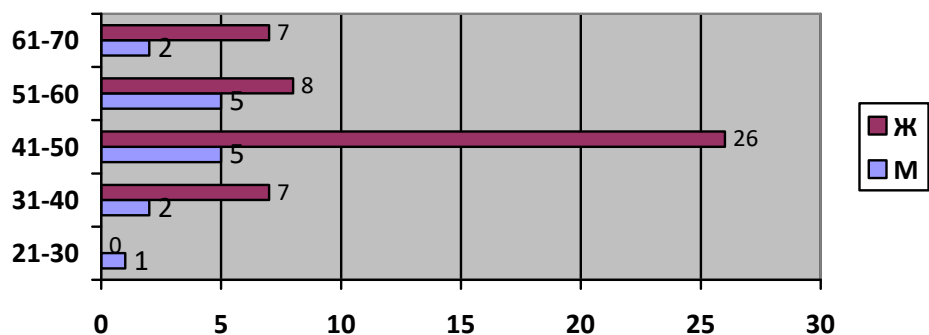


3.3.3 Структура запослених према годинама старости

Табела бр. 3 Структура запослених према годинама старости

Прекршајни суд у Зрењанину	Старосна структура запослених										Укупно
	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	1		2	7	5	26	5	8	2	7	63
УКУПНО	1		9		31		13		9		

Старосна структура запослених у Прекршајном суду у Зрењанину



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Прекршајног суда у Зрењанину у вршењу основних принципа родне равноправности.

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Прекршајног суда у Зрењанину у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Прекршајни суд у Зрењанину нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Прекршајном суду у Зрењанину 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.

5. 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.

5.1. 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.

5.2. 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 информисаност 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;
- уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравниотежена 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.

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Прекршајни суд у Зрењанину нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, имајући у виду да суд није колегијалан орган, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

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.

Анализом полне структуре запослених у Прекршајном суду у Зрењанину, утврђује се неуравнотежена заступљеност полова у корист жена, па је потребно предузимање подстицајних мера ради смањења родне неравноправности.

Прекршајни суд у Зрењанину услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Активирање и ангажовање већег броја мушкараца у синдикалним удружењима, удружењу судија, и другим струковним удружењима, предлагање већег броја мушкараца за посебне обавезе које се тичу безбедности и здравља на раду и других обавеза, имајући у виду да суд није колегијалан орган те мера укључивања већег броја мушкараца у избор у органима одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука није примењива на суд.

Разлог за увођење мере:

Иако су у суду мушкарци заступљени у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у вршењу посебних обавеза, синдикалним, струковним и другим удружењима.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце ради квалитетнијег и ефикаснијег рада суда.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Предлагати већи број мушкараца у синдикалним удружењима, удружењу судија, и

другим струковним удружењима,

Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мушкараца ради обављања посебних обавеза у суду

Омогућити што већем броју мушкараца да приступе синдикалним удружењима, удружењу судија, и другим струковним удружењима.

Активирање већег броја мушкараца да кроз предлагање већег броја мушкараца у синдикалним удружењима, удружењу судија, и другим струковним удружењима, те преузимање посебних обавеза у раду суда је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

Програмске мере

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

Прекршајни суд у Зрењанину услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

Похађање обука, семинара и конференција за лица запослена у суду 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 у **Прекршајном суду у Зрењанину** 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 се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
утврђивања унутрашњег уређења и организације рада суда,
израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

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

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. 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.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Ружица Трипић	ВФ председника суда	023/525-253	preksudzr_pr@mts.rs
2.	Златинка Смиљић	Заменик председника суда	023/525-253	preksudzr_pr@mts.rs
3.	Оливера Вилимоновић Лужаић	Секретар суда	023/525-253	preksudzr_upr@mts.rs

7. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у синдикалним удружењима, удружењу судија и другим струковним удружењима.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање и ангажовање већег броја мушкараца у синдикалним удружењима, удружењу судија, и другим струковним удружењима, предлагање већег броја мушкараца за посебне обавезе које се тичу безбедности и здравља на раду и других обавеза. имајући у виду да суд није колегијалан орган те мера укључивања већег броја мушкараца у избор у органима одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука није примењива на суд.

Б) Програмске мере

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

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

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

8. ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

III - 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@minljmpdd.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

В.Ф. ПРЕДСЕДНИКА СУДА



Ружица Трицић