



АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У
АПЕЛАЦИОНОМ СУДУ У
КРАГУЈЕВЦУ**

Крагујевац, 2024. година



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ
I СУ-1-47/23
25.12.2023. године
Крагујевац

На основу чл. 19 и чл. 21 ст. 1 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21) и чл. 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, број 67/22), председник Апелационог суда у Крагујевцу Александар Блануша, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У АПЕЛАЦИОНОМ СУДУ У КРАГУЈЕВЦУ ЗА 2024. ГОДИНУ

Назив послодавца: АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ

Седиште послодавца: Ул. Слободе бр. 4, 34000 Крагујевац

Порески идентификациони број (ПИБ): 106398997

Матични број: 17773712

Шифра делатности послодавца: 8423

1. УВОД

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

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

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

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

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

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

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

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.

На основу наведеног, а у смислу чл. 19. Закона о родној равноправности, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Апелационом суду у Крагујевцу представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у свим сферама поступањима при спровођењу овог плана (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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

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

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивна процена ризика, ради спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Апелационом суду у Крагујевцу у 2024. години, при чему ће се посебно сагледавати могућност ризика од кршења одредби члан 4. наведеног закона, којим је изричито забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода.

1.1. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса 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.

1.2. 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 Апелационом суду, 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; исплате зараде и других припадљности за рад једнаке вредности;
- 5) коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- 6) стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања.

1.3. 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.

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.

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, председник Апелационог суда у Крагујевцу, за лице задужено за родну равноправност, именован је Данијелу Вранић, секретара суда.

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 повременог 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.

1.4. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима у Апелационом суду у 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, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пучина 2, 11070 Београд.

2. ЦИЉЕВИ И 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.

2.1. 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 палаже 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.

Општи циљеви се постижу спровођењем општих мера за остваривање и унапређење родне равноправности у складу су са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама Европске Уније, законима и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

2.2. 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 оба пола.

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

Имајући у виду наведено, посебни циљеви за остваривање и унапређивање родне равноправности у Апелационом суду у Крагујевцу су: подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и пажњи успостављања, неговања и унапређења родне равноправности, остварене једнаке могућности за жене и мушкарце, односно родна равноправност приликом запошљавања, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде.

Наведени циљеви се постижу спровођењем посебних мера, које у складу са општим мерама прописаним Законом о родној равноправности и другим законима, одређује и спроводи Апелациони суд у Крагујевцу, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

2.3. Анализа и оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у 2023. години, на дан доношења Плана управљања ризицима

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 187 (46 судија и 141 запослени)

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж 145 М 42

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 48,61

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

Ж 48,78 М 48,07

Укупан број руководећих радних места 6

Број руководећих радних места, разврстан према полној структури:

Ж 3 М 3

Укупан број извршилачких радних места: 141

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж 109 М 32

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку) 0

Број запослених и радно ангажованих лица која су била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

Укупан број лица примљених у радни однос - 15

Број лица примљених у радни однос, разврстан према полној структури:

Ж 7 М 8

Укупан број лица отпуштених - 0

Број лица отпуштених, разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години 2

Број лица пензионисаних, разврстан према полној структури:

Ж 2 М 0

Укупан број лица која су користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 8.

Број лица која су користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж 8 М 0

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) 0.

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених лица је 187, од чега су 145 жена и 42 мушкарца, што значи да је однос запослених лица по основу пола у Апелационом суду у Крагујевцу, 77,54% : 22,46%, у корист женског пола.

Анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Апелационом суду у Крагујевцу (без лица на положајима - судија и председника суда), долази се до дознања да је на руководећим радним местима укупан број запослених 6 од чега је заступљено 3 жене и 3 мушкарца, што указује да су на руководећим радним местима заступљени у истом броју запослени женског и мушког пола.

Структура судија и запослених као и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Апелационом суду у Крагујевцу показује да:

- у старосној групи *до 20 година*, запослена је 1 жена.
- у старосној групи *до 30 година* нема судија, а запослених у овој старосној групи је укупно 11 од чега је 9 жена и 2 мушкарца.
- у старосној групи *од 31. до 40 година* нема судија, а запослених у овој старосној групи је укупно 36 запослених од чега 27 жена и 9 мушкараца.
- у старосној групи *од 41. до 50 година* има укупно има 6 судија од чега је 4 жене и 2 мушкарца, а осталих запослених у овој старосној групи има укупно 44 од чега је 35 жена и 9 мушкараца.
- у старосној групи *од 51. до 60 година* има укупно 22 судија од чега је 17 жена и 5 мушкарца, а запослених у овој старосној групи има укупно 36 од чега су 25 жена и 11 мушкараца.
- у старосној групи *преко 60 година* укупно има 18 судија од чега је 15 жена и 2 мушкарца, а запослених у овој старосној групи има укупно 13 од чега је 12 жена и 1 мушкарац.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме), утврђено је да високу стручну спрему има укупно 102 запослена и то 82 жене и 20 мушкараца, вишу стручну спрему има укупно 6 запослених и свих 6 су жене, средњу стручну спрему трећи степен има укупно 10 запослених од чега 4 жене и 6 мушкараца, а четврти степен укупно 60 запослених и то 44 жене и 16 мушкараца, а са нижом стучном спремом укупно 9 запослених од чега је 9 жена и 0 мушкараца.

Када је у питању структура запослених у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Апелационог суда у Крагујевцу налази судија мушког пола, као председник суда, да има два заменика председника суда и то један заменик мушког пола а један заменик је женског пола.

На руководећим радним местима укупно има укупно шест запослених, од којих су три запослена женског пола и три запослена мушког пола.

Из наведених података произилази сазнање да је на руководећим радним местима стање одлично, будући да је једнака заступљеност жена и мушкараца 50%:50%.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Апелационом суду у Крагујевцу постоји родни јаз, и то у корист женског пола. Такав тренд је заступљен како међу судијама, тако 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 конкурс у судовима више пријављују лица женског пола, с обзиром на то да су за канцеларијски посао више заинтересоване жене него мушкарци.

Такође, према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу мушкарци се и даље више усмеравају на инжењерство, информатику, природне и техничке науке, док се жене више усмеравају на друштвене и хуманистичке науке, што је један од фактора утицаја зашто је број лица женског пола више заступљен у Апелационом суду.

На наведено, такође утиче и чињеница да радно време у судовима прописано Судским пословником од 7,30 до 15,30 часова, више одговара лицима женског пола због чега се више одлучују за посао у суду.

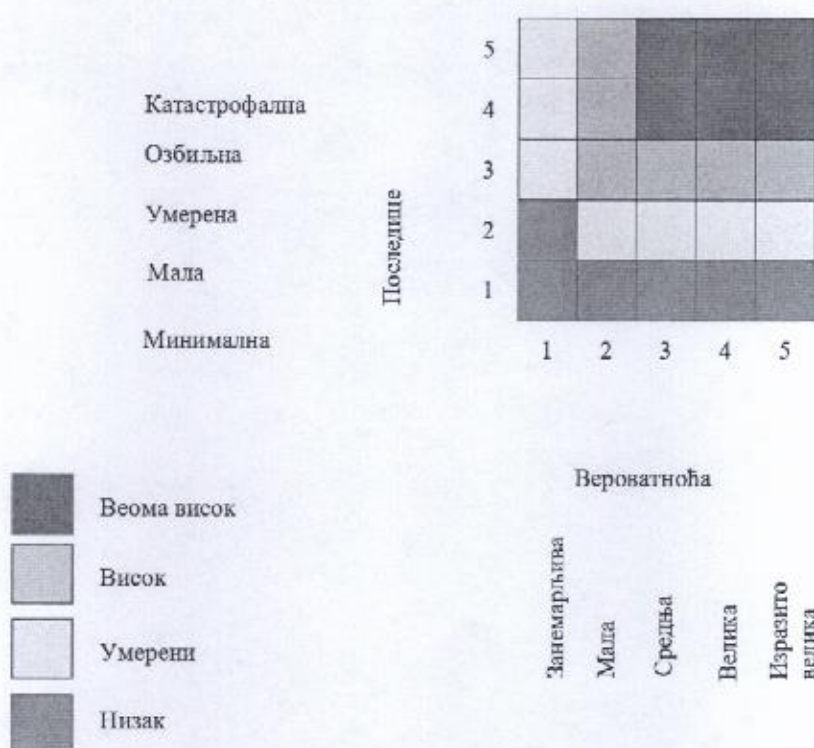
Запосленим и радно ангажованим лицима је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

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

У Апелационом суду у Крагујевцу, 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 рада.

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

Без обзира што не постоји никакав облик дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода (што је напред образложено), имајући у виду заступљеност полова у Апелационом суду у Крагујевцу, процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Апелационом суду у Крагујевцу у 2024. 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.

2.4. Мере за спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у 2024. години

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

- 1) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 2) утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);

- 3) обезбеђивање уравнотежене заступљености полова на руководећим радним местима;
- 4) спровођење мера, процедура и активности ради превенције од дискриминације по основу пола односно рода, seksualног uznemiravaња и seksualног ucenjivaња, и спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
- 5) употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 6) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада односно планова/програма пословања, односно развоја;
- 7) примена уредњавања и увођења родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 8) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Апелационом суду у Крагујевцу, 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 руководска 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.

2.5. Начин спровођења, надзор и престанак спровођења посебних мера

Посебне мере се спроводе почев од дана доношења овог Плана за остваривање родне равноправности и његовог јавног оглашавања, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера је одговорно лице задужено за родну равноправност, секретар суда Данијела Вранић.

Надзор над спровођењем ових мера врши председник суда.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циљева због којих су донете. Уколико циљ није достигнут у години доношења овог Плана, спровођење посебних мера се може продужити и у наредним годинама, доношењем будућих планова и програма, све до достизања посебног циља.

2.6. Извештавање о спровођењу посебних мера

На основу члана 18. Закона о родној равноправности, Апелациони суд у Крагујевцу ће извештај о реализацији Плана за остваривање родне равноправности и посебне мере за остваривање родне равноправности достављати Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније у року од 30 дана од дана усвајања, на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

2.7. Почетак примене Плана управљања ризицима

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



ПРЕДСЕДНИК СУДА
 Александар Блануша