



**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**  
**ОСНОВНИ СУД У НОВОМ САДУ**  
Пословни број: Су I-1-60/23  
Дана: 29.12.2023. године  
Нови Сад

На основу члана 52 Закона о уређењу судова ("Службени гласник РС" бр. 10/23) и члана 16 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021), в.ф. председника Основног суда у Новом Саду судија Тамара Радовић, доноси

**ПЛАН ОСНОВНОГ СУДА У НОВОМ САДУ**  
**СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
**У 2024. ГОДИНИ**

**Циљеви и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

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

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.

На основу наведеног, посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности у Основном суду у Новом Саду је: остварене једнаке могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ се достиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су, на основу члана 10 Закона о родној равноправности, 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом о родној равноправности и другим законима, одређује и спроводи Основни суд у Новом Саду, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

#### **Сажета анализа и оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 416

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

Ж 325                      М 91

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 46,36

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

Ж 46,46                      М 45,97

Укупан број руководећих радних места: 13

Број руководећих радних места, разврстан према полној структури:

Ж 7                              М 6

Укупан број извршилачких радних места: 319

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж 245                              М 74

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

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

Ж 0                                      М 0

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години: 37

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

Ж 28                                      М 9

Укупан број лица отпуштених у претходној години: 0

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж 0            М 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години: 5

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж 4            М 1

Укупан број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 9

Број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж 9            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

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Основном суду у Новом Саду, долази се до оцене да је стање врло добро.

### **Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

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

1. запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
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. уравнотежење заступљености полова на руководећим радним местима;
4. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);



5. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;

6. спровођење мера, процедура и активности ради превенције од дискриминације по основу пола односно рода, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, и спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту;

7. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

8. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада односно планова/програма пословања, односно развоја;

9. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

10. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

### **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, Нина Јевић Кородија, секретар суда.

Надзор над спровођењем ових мера врши в.ф. председника суда.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај 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.

### **Извештавање о спровођењу посебних мера**

На основу члана 18 Закона о родној равноправности, Основни суд у Новом Саду 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](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.



**ВФ ПРЕДСЕДНИКА СУДА  
СУДИЈА ТАМАРА РАДОВИЋ**