



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
Прекршајни суд у Нишу  
Су I-1 65/22  
Ниш 06.10.2022. године

## ПЛАН ПРЕКРШАЈНОГ СУДА У НИШУ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1. УВОД

Прекршајни суд у Нишу је основан за територију општина Алексинац, Гаџин Хан, Дољевац, Житорађа, Мeroшина, Ражањ, Сврљиг и за град Ниш, са одељењима суда у Алексинцу, Дољевцу, Житорађи, Мeroшини, Ражњу и Сврљигу. Отпочео је са радом 01.01.2010. године у складу са Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштва („Службени гласник РС“ бр.116/2008“ и Закона о уређењу судова („Службени гласник РС“ бр. 116/2008).

Прекршајни суд у Нишу у првом степену суди у прекршајним поступцима ако није надлежан орган управе, пружа међународну правну помоћ у оквиру своје надлежности и врши и друге послове одређене законом.

Прекршајни суд у Нишу је самостални и независни државни орган који штити слободе и права грађана, законом утврђена права и интересе правних субјеката и обезбеђује уставност и законитост. Суд суди на основу Устава, закона и других општих аката, када је то предвиђено законом, на основу општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.

### 2. ПРАВНИ ОКВИР

Прекршајни суд у Нишу користи постојећи релевантни национално правни оквир у овој области а који је садржан у следећим прописима:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021)
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021)
- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС, бр. 105/2021)
- Закон о раду („Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17, одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)
- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005 – исправка, 83/2005 – исправка, 64/2007, 67/2007-исправка, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018 и 157/2020)
- Закон о мирном решавању спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/2009, 50/2018)
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у продици за период од 2021 – 2025. године („Службени гласник РС, бр. 47/2021)

-Стратегија за родну равноправност за период од 2021. године до 2030. године („Службени гласник РС“, 103/2021)

-Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. год 2030. године („Службени гласник РС, бр. 12/2022)

### 3. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Законом о родној равноправности Републике Србије, уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над примењом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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 заснованих одредбама, као и уставним одредбама.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотиповима, попут оних заснованих на раси или етичном пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Родно заснована дискриминација јесте свако 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 односно роду у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском и другим сферама друштвеног живота.

Родном дискриминацијом сматра се и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном зато што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од родне дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о родној дискриминацији, дали исказ пред надлежним органом или телом о случају родне дискриминације, упозорили јавност на случај такве дискриминације или пружили другу врсту подршке у покренутом поступку за заштиту од родне дискриминације.

Не сматрају се родном дискриминацијом мере за заштиту материнства као и посебна заштита жена на раду у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду. Не сматрају се родном дискриминацијом посебне мере донете ради откалањања

и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

План за родну равноправност дефинише оквир Прекршајног суда у Нишу на пољу родне равноправности и поставља за циљ родно равноправни Суд у коме нема родно заснованог насиља, полне дискриминације и структурне неједнакости жена и мушкараца, уз једнаке могућности за напредак и равноправно учествовање у раду Суда.

#### 4. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана, имају следеће значење:

1. **Род** означава друштвено одређене улоге, могућности понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце, укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
2. **Осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
3. **Пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
4. **Једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
5. **Дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска);
6. **Родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
7. **Родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
8. **Уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности због укључивања родне перспективе у све јавне политике, планова и праксе;
9. **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40% – 50% у односу на други пол, а осетно неуравнотеженост полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;
10. **Родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
11. **Насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње

таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12. **Узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13. **Подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола односно рода, на други сличан начин;

14. **Сексуално односно полно узнемиравање** је сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15. **Сексуално односно полно уцењивање** је свако понашање лица које у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, упени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити његовој или њеној части или угледу;

16. **Родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљена, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17. **Плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол односно род;

18. **Родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

## 5. ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА ОДНОСНО РОДА

Дискриминација по 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; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или групе 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 су 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.

Дискриминацијом по 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 над женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства, усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

## 6. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Евиденција података о остваривању родне равноправности код плата и других накнада радно ангажованих лица разврстаних по полу у Прекршајном суду у Нишу

РЕД.БР	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАДНИК А	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2022.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧНА НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	Мушки	СУДИЈА	5	115150.22	8716.57
2	Женски	СУДИЈА	19	112880.90	8810.62

Евиденција податка о остваривању родне равноправности код плата и других накнада намештеника по полу у Прекршајном суду у Нишу

РЕД.БР	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАД НИКА	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2021.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧН А НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	МУШКИ	НАМЕШТЕНИК	7	49175.60	9878,17
2	ЖЕНСКИ	НАМЕШТЕНИК	3	32558.50	6135.30

Евиденција података о остваривању родне равноправности код плата и других накнада референата по полу у Прекрајном суду у Нишу

РЕД. БР.	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАДНИКА	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2021.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧНА НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	МУШКИ	РЕФЕРЕНТ	10	53522.36	9319.26
2	ЖЕНСКИ	РЕФЕРЕНТ	54	52690.69	6147.39

Евиденција података о остваривању родне равноправности код плата и других накнада саветника по полу у Прекрајном суду у Нишу

РЕД. БР.	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАДНИКА	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2022.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧНА НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	МУШКИ	САВЕТНИК	/	/	/
2	ЖЕНСКИ	САВЕТНИК	3	65946.57	4627.63

Евиденција података о остваривању родне равноправности код плата и других накнада самосталних саветника по полу у Прекрајном суду у Нишу

РЕД. БР.	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАДНИКА	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2022.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧНА НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	МУШКИ	САМОСТАЛНИ САВЕТНИК	/	/	/
2	ЖЕНСКИ	САМОСТАЛНИ САВЕТНИК	3	103871.89	8549.17

Евиенција података о остваривању родне равноправности код плата и других накнада сарадника по полу у Прекрајном суду у Нишу

РЕД. БР.	ПОЛ	РАДНА МЕСТА	БР.РАДНИКА	ПРОСЕЧНА ЗАРАДА У 2021.ГОД. (закључно са 01.10.2022.год.)	ПРОСЕЧНА НАКНАДА У 2022.ГОД.
1	МУШКИ	САРАДНИК	1	67728.16	3667.28
2	ЖЕНСКИ	САРАДНИК	1	54292.91	3687.71

## 7. ОПИС СТАЊА

На основу представљених бројчаних података у чл. 6, можемо констатовати да у структури запослених у Прекршајном суду у Нишу постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу судијама Прекршајног суда у Нишу, тако и међу државним службеницима који раде на извршилачким радним местима, било да раде на одређено или неодређено време.

Основно мерило за запошљавање државних службеника и намештеника јесте испуњавање законских услова, а за држане службенике и испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Прекршајни суд у Нишу нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на судије Прекршајног суда у Нишу, које на предлог Високог савета судства бира Народна скупштина.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица свих животних доби.

Међу државним службеницима је четврти степен стручне спреме доминантан међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Прекршајном суду у Нишу није примећен родни јаз. Зараде су одређене на основу коефицијената који су утврђени Законом о платама државних службеника и Законом о судијама и на основу минулог рада.

## 8. ЦИЉЕВИ

### 8.1 Општи циљ

Општи циљ Доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга Суда.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група.

## 8.2 Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Суду:

-Успостављање инклузивне средине у Суду у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.,

-Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу

Увођење родне перспективе у Прекршајни суд у Нишу;

-Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења интерних правних аката,

-Уравнотежена заступљеност полова кроз могућности једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретна радна места,

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

-Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Суда.

## 9. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 9.1 Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Прекршајни суд у Нишу, одређује следеће посебне мере:

-Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у суду,

-Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл., подстицати запослене да похађају одређене програме обука и др.

### 9.2 Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, неопходна је сарадња свих запослених у суду.

У суду је именовано лице задужено за родну равноправност, које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређења родне равноправности из делокруга Суда, прати стање о полној структури судија, запослених и других радно ангажованих лица у Суду и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Суду, доставља извештаје председнику суда, које Суд након доношења доставља надлежном Министарству, сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности,



припрема на основу података достављених од стране Управе суда податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност, предлаже одређивање посебних мера у Суду у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности, Националне стратегије за родну равноправност Акционог плана за спровођење Стратегије.

### 9.3 Контрола спровођења посебних мера

Контролу спровођења посебних мера врши председник Суда и лице задужено за родну равноправност.

### 9.4 Рокови спровођења посебних мера

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину на обрасцу предвиђеном од стране Министарства.

## 10. ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Суд ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

1. о укупном броју запослених и радно ангажованих лица у Суду, броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби свих запослених и радно ангажованих лица;
2. Квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу;
3. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима, намештеницима као и податке о судијама, разврстаним по полу;
4. платама и другим накнадама запослених у суду и радно ангажованих лица исказаних у просечном номиналном износу разврстаних по полу, у категоријама за извршилачка радна места, за намештенике и за судије,
5. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години вођења евиденције више запошљавана, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години гођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то,
6. разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола,

7. броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање извршилачких радних места у Суду, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања код послодавца у години вођења евиденције, разврстаних по полу и по квалификацијама,
8. броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основну пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби,
9. начину поступања одговорног лица у органу јавне власти или послодавца по поднетим пријавама,
10. броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода у години вођења евиденције, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања одговорног лица у суду по тим судским одлукама,
11. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције,
12. броју и проценту лица на извршилачким радним местима и руководећим радним местима, ангажованих у комисијама и другим телима у суду, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби,
13. броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи у сврху остваривања родне равноправности у години вођења евиденције, разврстаних по полу,
14. броју и проценту пријављених случајева насиља по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља у години вођења евиденције и
15. лицу задуженом за родну равноправност, које је унело податке у образац, датуму и месту уноса података и потпис председника Суда.

## 11. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Суда.

Председник

