



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД
У БЕОГРАДУ
Су.бр. VIII 530/2022
26.12.2022. године
Београд

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 Апелационог суда у Београду судија Душко Миленковић, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У АПЕЛАЦИОНОМ СУДУ У БЕОГРАДУ ЗА 2023. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Апелационом суду у Београду 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 Апелационом суду у Београду у 2023. години.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

1) списак области и радних процеса у Апелационом суду у Београду 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 Апелационом суду у Београду 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 принадлежности 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 2023. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 254, од чега је 204 жене и 50 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Апелационом суду у Београду, 80,32% : 19,68% , у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Апелационом суду у Београду, долази се до дазнања да је на руководећим радним местима је заступљено 15 жена и 9 мушкараца, а на извршилачким радним местима је заступљено 135 жена и 27 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 62,50 % запослени женског пола.

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

- у старосној групи до 30 година нема судија, а запослених у овој старосној групи има 3 и то 2 жене и 1 мушкарац. Такође, у старосној групи до 30 година има 2 ангажованих лица, оба женског пола;
- у старосној групи од 31 до 40 година такође нема судија, а запослених има 31 и то 21 жена и 10 мушкараца;
- у старосној групи од од 41 до 50 година укупно има 7 судија од којих је 5 жена и 2 мушкараца, а од запослених 95 и то 83 жене и 12 мушкараца;
- у старосној групи од 51 до 60 година укупно има 38 судија и то 27 жена и 11 мушкараца, а од запослених укупно 44 од којих 34 жене и 10 мушкараца;
- у старосној групи преко 60 година има укупно 30 судија од којих је 26 жена и 4 мушкараца, а од запослених укупно 4 запослених, од којих су све 4 жене.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме), утврђено је да високу стручну спрему има 168 запослених и то 133 жене и 35 мушкараца, вишу стручну спрему има укупно 9 запослених и то 8 жена и 1 мушкарац, средњу стручну спрему има укупно 77 запослених и то 63 жене и 14 мушкараца.

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

На руководећим радним местима укупно има 24 запослених, од којих је 15 запослених женског пола и 9 запослених мушког пола.

Из наведених података произилази сазнање да су на руководећим радним местима заступљене претежно жене, са 62,50%.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Апелационом суду у Београду 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.

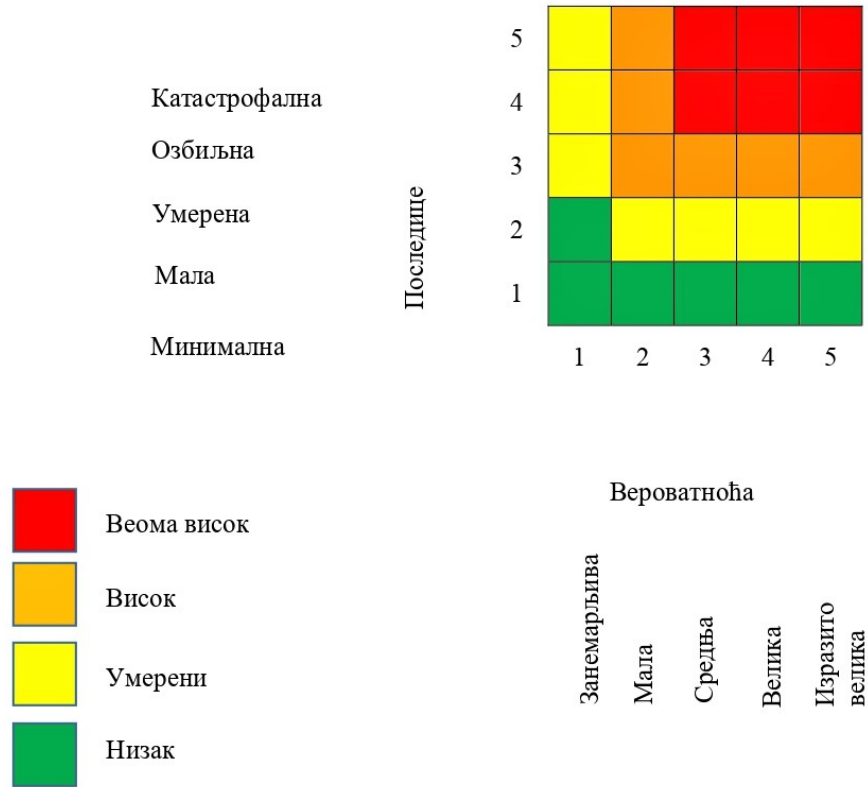
Запосленим и радно ангажованим лицима у Апелационом суду у Београду је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

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

У Апелационом суду у Београду, 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

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Апелационом суду у Београду у 2023. 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.

4. Мере за спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у 2023. години

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Апелационом суду у Београду, у 2023. 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 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 одсустава 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.

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 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 Апелационо суда у Београду, за лице задужено за родну равноправност, именовано је Весну Баратовић, секретара суда.

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 2023. године, са могућношћу повремених 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 спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2023. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2022. године и достављен у електронској и писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2023. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима у Апелационом суду у за 2023. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2023. 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 2024. 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 Пупина 2, 11070 Београд.

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 Београду. По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интранет страници Апелационог суда у Београду.

**ПРЕДСЕДНИК
АПЕЛАЦИОНОГ СУДА У БЕОГРАДУ
Судија Душко Миленковић**