



Република Србија
ОСНОВНИ СУД У УЖИЦУ
СУ I-1-96/2022
30.12.2022. године
У ж и ц е

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ОСНОВНОМ СУДУ У УЖИЦУ**

САДРЖАЈ

1.#	Увод	3#
2.#	Правни оквир	5#
3.#	Значење појединих израза	5#
3.1.#	Појам родне равноправности.....	7#
3.2.#	Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода.....	7#
4.#	Подаци из евиденција.....	9#
4.1.#	Подаци о броју запослених лица у Основном суду у Ужицу.....	9#
4.2.#	Подаци о старосној структури запослених у Основном суду у Ужицу	9#
4.3.#	Подаци о квалификацијама које поседују запослени у Основном суду у Ужицу	10#
4.4.#	Подаци о квалификацијама које поседују запослених у Основном суду у Ужицу	11#
5.#	Опис стања	12#
6.#	Процес управљања ризицима	12#
6.1.#	Процена ризика	12#
6.2.#	План управљања ризицима	13#
6.2.1.#	Области и радни процеси који су изложени ризику	13#
7.#	Процена ризика и превентивне мере за спречавање/умањење ризика	14#
8.#	Начин спровођења мера за спречавање/умањење ризика	14#
9.#	Контрола спровођења посебних мера.....	15#
10.#	Рокови за спровођење посебних мера и извештавање	15#
11.#	Евидентирање података о остваривању родне равноправности.....	15#
12.#	Почетак примене Плана	16#



Република Србија
ОСНОВНИ СУД У УЖИЦУ
СУ I-1-96/2022
30.12.2022. године
У ж и ц е

На основу члана 19 и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21 од 24. маја 2021. године) за потребе Основног суда у Ужицу, председник суда Лазо Ђоковић, доноси

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Основном суду у Ужицу

1. Увод

Основни суд у Ужицу је у складу са одредбама Закона о уређењу судова („Службени гласник РС“, бр. 116/2008...88/2018 - УС), суд опште надлежности, основан за територију више општина.

Сходно одредби члану 3. Закона о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштва („Сл. гласник РС“, бр. 101/13) Основни суд у Ужицу врши надлежност на територији Града Ужица, Општине Бајина Башта и Општине Чајетина.

Седиште Основног суда у Ужицу налази се у згради правосудних органа у Ужицу, Улица Наде Матић број 4.

Седиште Судске јединице у Бајиној Башти налази се у згради правосудних органа у Бајиној Башти, Улица Душана Вишића број 1.

Поред послова који су дефинисани Законом о уређењу судова („Службени гласник РС“, бр. 116/2008...88/2018-УС), а односе се на судску власт, оснивање судова, независност судске власти, надлежност, као и других одредаба које дефинишу рад суда, Судски пословник („Службени гласник РС“, бр. 110/2009...18/2022), као подзаконски акт, прописује унутрашње уређење и рад судова у Републици Србији.

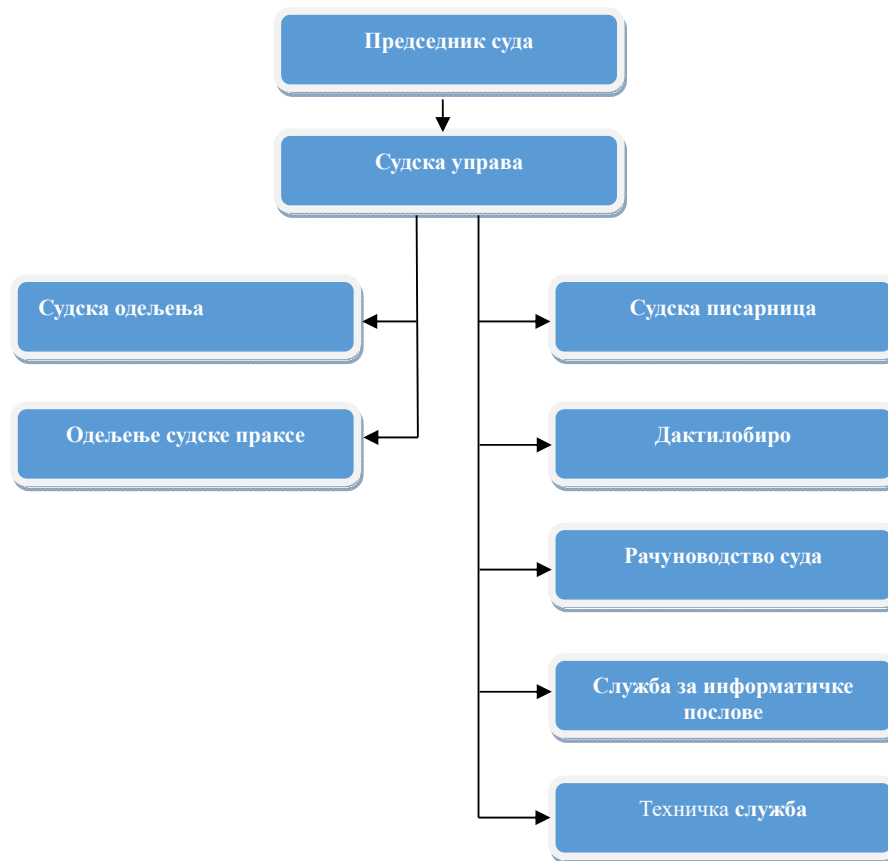
Број и структура запослених у Основном суду у Ужицу одређени су Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Овим Правилником предвиђено је да послове у Основном суду у Ужицу обавља укупно 74 извршиоца и систематизована су 22 радна места.

Одлуком Високог савета судства о броју судија бр. 112-00-68/2015-01 од 13.10.2015. године утврђено је да у Основном суду у Ужицу судијску функцију обавља укупно 20 судија.

У циљу успешног и ефикасног обављања послова и задатака из надлежности суда, а према обиму и природи послова, у Основном суду у Ужицу образоване су следеће организационе јединице:

1. Судска одељења
2. Судска управа
3. Судска писарница
4. Дактилобиро
5. Рачуноводство суда
6. Служба за информатичке послове
7. Техничка служба



Слика 1. Графички приказ организационе структуре Основног суда у Ужицу

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Суд доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Основном суду у Ужицу.

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент наведених принципа, као и правни оквир, у свом раду, Суд се позиционирао у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** (“Службени гласник РС”, бр. 98/06, 115/21), највиши правни акт, у члану 21 став 3 забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21 став 2) и судску заштиту (члан 36), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22 став 2), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25 став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26 став 1 и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64 ств 3), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100 став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС”, број 52/21);
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС”, број 22/09, 52/21);
- **Закон о заштитнику грађана** („Службени гласник РС”, број 105/21);
- **Закон о раду** („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
- **Закон о државним службеницима** („Службени гласник РС”, број 794/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08; 104/09; 99/14; 94/17; 95/18; 157/20);
- **Закон о мирном решавању радних спорова** („Службени гласник РС”, број 125/04, 104/09, 50/18);
- **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС”, број 36/09, 30/10-др. закон 88/10, 38/15, 113/17-др. закон 113/17, 49/21);
- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 103/21);
- **Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године** („Службени гласник РС”, број 47/12);
- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 12/22).

3. 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 оријантације, 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 дискриминација);

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 кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неравнотежена заступљеност 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 слободe, 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) **подстицај на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање

упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, навербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тима 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, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој 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 мишљења, 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 укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака прва, 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.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

4.1. Подаци о броју запослених лица у Основном суду у Ужицу

	Број запослених	%
Укупан број запослених лица	92	100%
Број и проценат запослених жена	66	71,74%
Број и проценат запослених мушкараца	26	28,26%

Табела 1. Број запослених лица у Основном суду у Ужицу



Слика 2. Заступљеност запослених према полу у Основном суду у Ужицу

4.2. Подаци о старосној структури запослених у Основном суду у Ужицу

Укупно	5	5,43%	Од 20-30 година живота
Ж	3	3,26%	
М	2	2,17%	

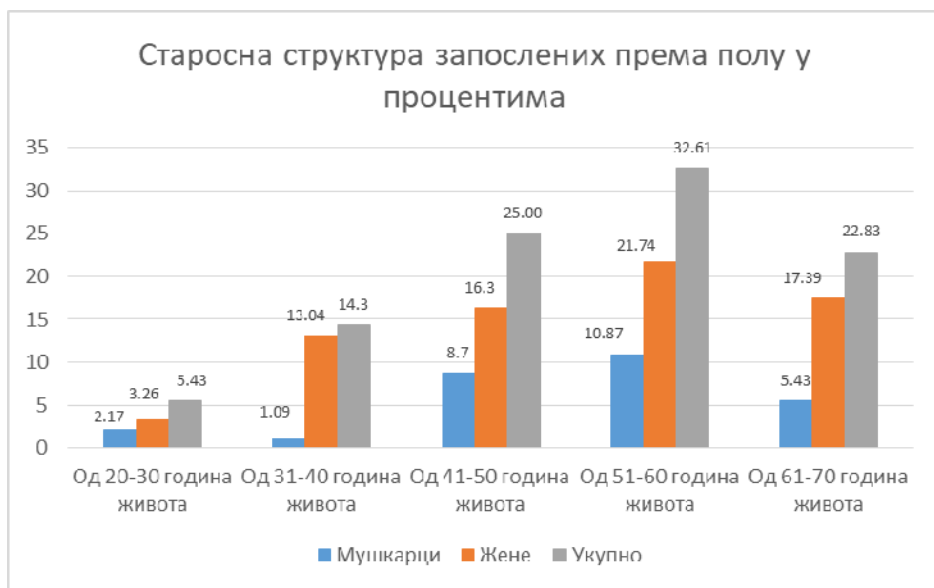
Укупно	13	14,3%	Од 31-40 година живота
Ж	12	13,04%	
М	1	1,09%	

Укупно	23	25%	Од 41-50 година живота
Ж	15	16,3%	
М	8	8,7%	

Укупно	30	32,61%	Од 51-60 година
--------	----	--------	-----------------

Ж	20	21,74%	живота
М	10	10,87 %	
Укупно	21	22,83%	Од 61-70 година живота
Ж	16	17,39%	
М	5	5,43%	

Табела 2. Старосна структура

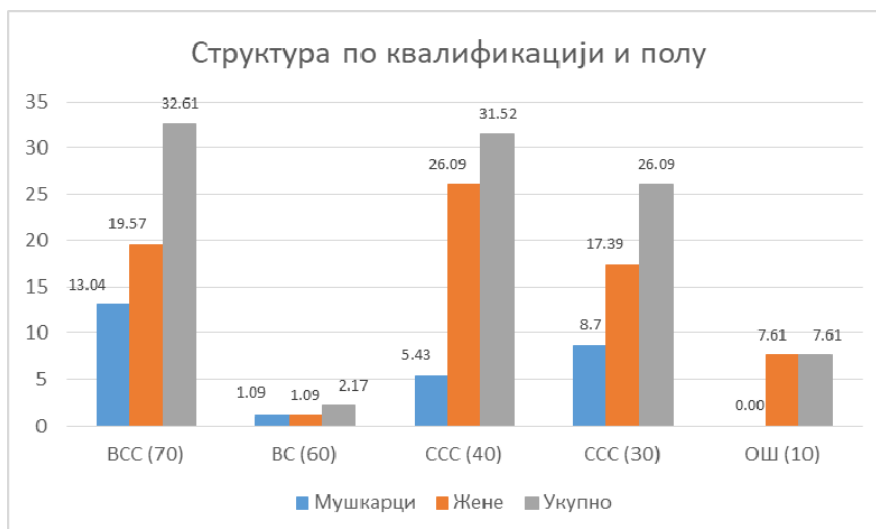


Слика 3. Старосна структура запослених према полу у Основном суду у Ужицу изражена у процентима

4.3. Подаци о квалификацијама које поседују запослени у Основном суду у Ужицу

Ниво квалификације	Укупно	%	Жене	%	Мушкарци	%
1. ВСС (70)	30	32,61%	18	19,57%	12	13,04 %
2. ВС (60)	2	2,17%	1	1,09%	1	1,09%
3. ССС (40)	29	31,52%	24	26,09%	5	5,43%
4. ССС (30)	24	26,09%	16	17,39%	8	8,7%
5. ОШ (10)	7	7,61%	7	7,61%	0	0%

Табела 3. Квалификације које поседују запослена лица, разврстана по полу

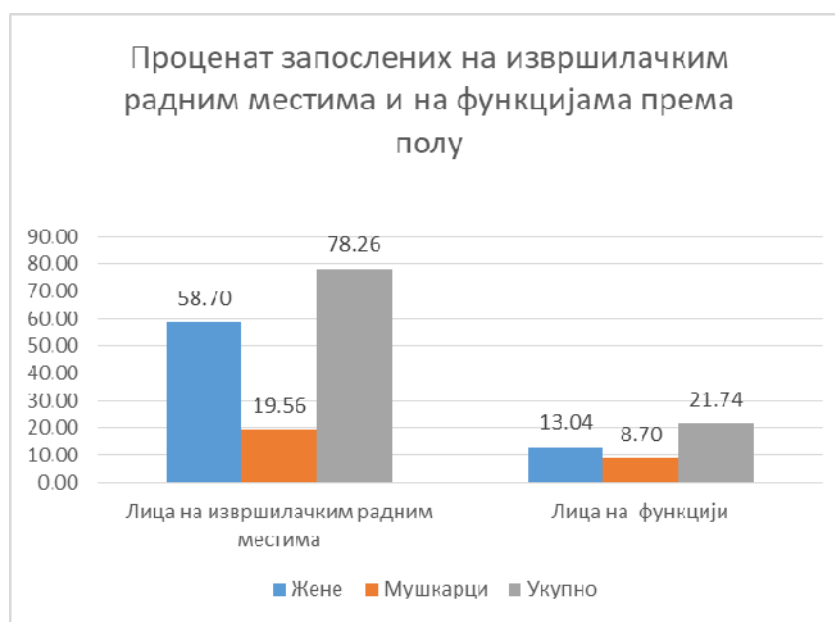


Слика 4. Структура по квалификацији и полу у Основном суду у Ужицу у процентима

4.4. Подаци о квалификацијама које поседују запослених у Основном суду у Ужицу

	Укупно	%	Жена	%	Мужкараца	%
Лица на извршилачким радним местима	72	78,26%	54	58,7%	18	19,56%
Лица на функцији	20	21,74%	12	13,04%	8	8,7%

Табела 4. Број и проценат запослених лица на извршилачким радним местима и на функцијама, разврстаних по полу



Слика 5. Запослени на извршилачким радним местима и на функцијама по полу у Основном суду у Ужицу

5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података у делу 4, можемо констатовати да у структури запослених у Суду постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу функционерима, тако и међу државним службеницима и намештеницима који раде на извршилачким пословима, било на одређено или на неодређено радно време.

Важно је напоменути да су лица запослена у Суду примљена у радни однос по основу конкурса уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте 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 Суд нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запошљавање.

Функционере, судије, бира Народна скупштина на предлог Високи савет судства по основу конкурса уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су највише заступљена лица старија од 50 година.

6. Процес управљања ризицима

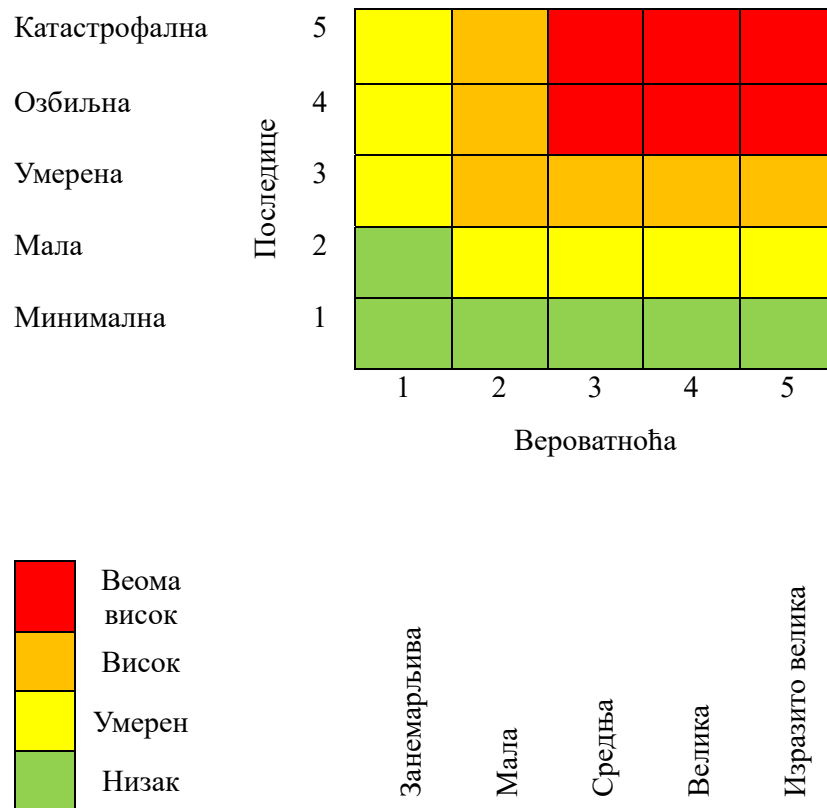
Општи модел управљања ризицима који успоставља Основни суд у Ужицу састоји се од следећих подпроцеса:

- Идентификација ризика
- Анализа и процена ризика
- Стратегија одговора и реакције на ризик
- Праћење и контрола примене одговора и реакције на ризик

Идентификацију, анализу и процену, стратегију одговора и реакције на ризик, као и праћење и контролу примене одговора и реакције на ризик, спроводе руководиоци организационих јединица, уз активно учешће свих запослених.

6.1. Процена ризика

У поступку процене ризика, врши се одређивање вероватноће појављивања одређеног ризичног догађаја, а затим и величина могућег утицаја ризичних догађаја, користећи матрицу ризика која повезује вероватноћу настајања и величину утицаја са четири нивоа градације (низак, умерен, висок и веома висок).



Слика 6. Процена ризика

6.2. План управљања ризицима

6.2.1. Области и радни процеси који су изложени ризику

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Суду

Успостављање инклузивне средине у Суду у којој 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.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Суда

Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и

састанака уз имена учесника и сл.

3. 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.

4. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

7. Процена ризика и превентивне мере за спречавање/умањење ризика

Степен идентификованих ризика је процењен као низак, имајући у виду да је вероватноћа појављивања занемарљива или мала, а последице које би евентуално настале у случају остварења ризичног догађаја, минимална.

Превентивне мере за спречавање/умањење ризика су:

1. 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 у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и збране дискриминације.

2. Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

3. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима.

4. Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Суда. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице у Суду похађа ову обуку.

8. Начин спровођења мера за спречавање/умањење ризика

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 унапређивање родне равноправности из делокруга рада суда; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у суду и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада суда; доставља извештаје председнику суда, које суд, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

9. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши председник Суда, као и лице задужено за родну равноправност.

10. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

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. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

11. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Суд ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и функцијама, разврстаних по полу;
- 5) платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и функције;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање

извршилачких радних места у суду, односно за заснивање радног односа у суду или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

10) начину поступања Суда по поднетим пријавама;

11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам дана од дана када је промена настала.

12. Почетак примене Плана

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

**Председник суда
Лазо Ђоковић**