



Република Србија
ВИШИ СУД У НОВОМ ПАЗАРУ
Број: Су-І-1-35/2026
Дана: 22.07.2026. године
Нови Пазар

На основу чл.19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр.52/21), а сходно чл.2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за потребе Вишег суда у Новом Пазару, председник суда Слађана Чоловић доноси:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ВИШЕМ
СУДУ У НОВОМ ПАЗАРУ**

Јул 2026. године

САДРЖАЈ

УВОД.....	4
1. ОПШТИ ДЕО.....	7
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	7
1.2. Родно осетљива статистика.....	10
1.3.	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНИЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
3. МЕРЕ ЗА ОСТАВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
3.1. Опште мере.....	15
3.2. Посебне мере.....	15
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	16
3.2.2. Подстицајне мере.....	16
3.2.3. Програмске мере.....	17
3.2.4.	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА- РЕЗИМЕ.....	19
5. ПРИЛОЗИ.....	20
I- Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....	21
II- Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	27

Председник Вишег суда у Новом Пазару Слађана Чоловић на основу законске одредбе чл.19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр.52/21), а сходно чл.2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за потребе Вишег суда у Новом Пазару, након процене ризика донео је Одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима), након чега ће се приступити његовом усвајању.

Одлука о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, је саставни део Плана.

Одлуком председника суда Су-І-1-35/2026 од 22.07.2026. године секретар суда Селма Хоџић одређена је за лице задужено за родну равноправност у Вишем суду у Новом Пазару, а која, такође, представља саставни део овог Плана.

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ВИШЕМ СУДУ У НОВОМ ПАЗАРУ

Пун назив: Виши суд у Новом Пазару

Адреса: улица Житни трг бр.16

Седиште суда: 36300 Нови Пазар

Матични број: 17772996

ПИБ: 106399406

Овлашћено лице: Слађана Чоловић

Број телефона: 020/313-266, 020/338-151 и 020/313-519

Електронска адреса суда: uprava@np.vi.sud.rs
elektronski.podnesak@np.vi.sud.rs

Интернет страница суда: www.np.vi.sud.rs

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, самозапошљавања, 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, старатељства (родитељства), усвојења, хранитељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интер сексијска 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 на закон и друга питања од значаја заменом остваривања 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 родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл. 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ:

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966); -
 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);

- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW); УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПОА);
- Резолуција СБУН жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 - циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ:

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС" број 52/21);

- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС" број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС", број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС" број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС" број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС" број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ВИШЕМ СУДУ У НОВОМ ПАЗАРУ

Пун назив: Виши суд у Новом Пазару

Адреса: улица Житни трг бр.16

Седиште суда: 36300 Нови Пазар

Матични број: 17772996

ПИБ: 106399406

Овлашћено лице: председник суда Слађана Чоловић

Број телефона: 020/313-266

Лице задужено за родну равноправност: секретар суда Селма Хоџић

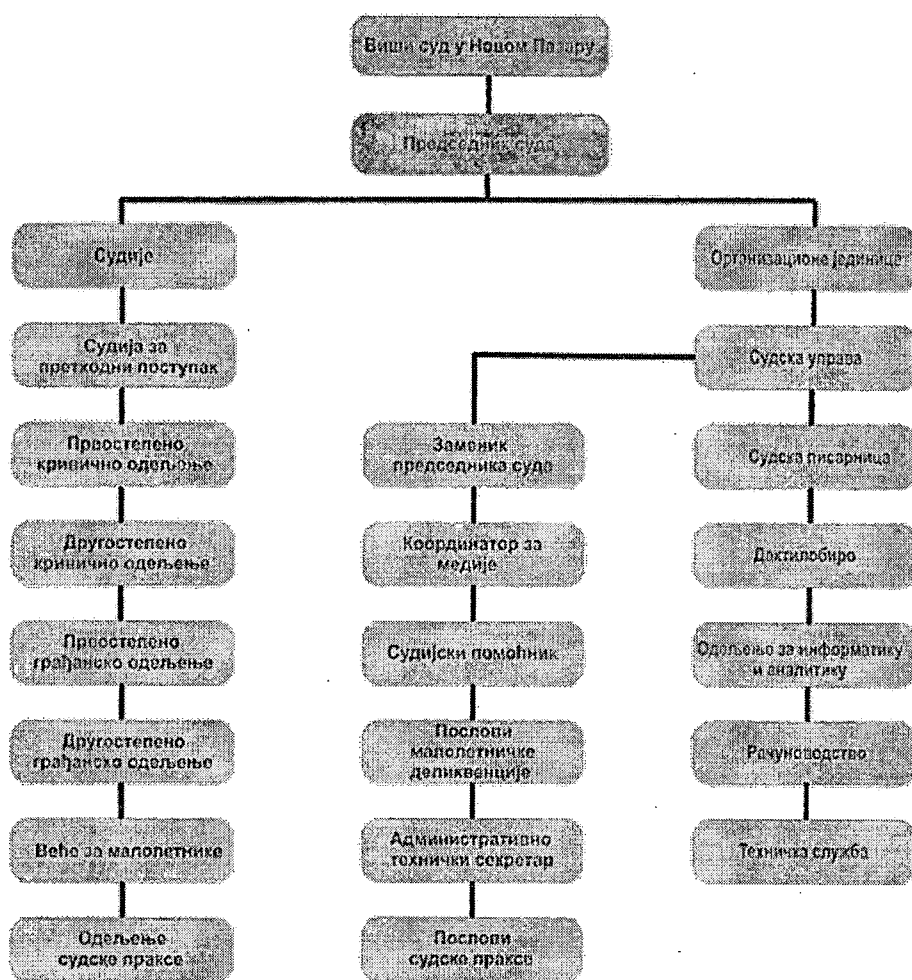
Законом о уређењу судова („Службени гласник РС" бр.10/23) и Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава („Службени гласник РС" бр. 101/13), између осталих судова у Републици Србији, основан је и Виши суд у Новом Пазару. Виши суд у Новом Пазару почео је са радом 01.01.2010. године.

Виши суд у Новом Пазару, са седиштем у Новом Пазару, налази се у згради у улици Житни трг бр. 16. У истој згради смештени су: Основни суд у Новом Пазару, Више јавно тужилаштво у Новом Пазару, Основно јавно тужилаштво у Новом Пазару и Прекршајни суд у Новом Пазару као и канцеларија Правосудне академије са седиштем у Београду.

Виши суд у Новом Пазару је суд опште надлежности, основан за територију града Новог Пазара и општина Сјеница и Тутин и његова стварна надлежност утврђена је чланом 25. Закона о уређењу судова („Службени гласник РС" бр. 10/23).

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ВИШЕГ СУДА У НОВОМ ПАЗАРУ

Графички приказ организационе структуре



Наративни приказ организационе структуре

Број и структура запослених у Вишем суду у Новом Пазару одређени су на основу Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Вишем суду у Новом Пазару број Су-І-9-14/22 од 09.12.2022. године са изменом број Су-І-9-6/2023 од 04.08.2023. године и изменом бр. Су-І-9-7/2024 од 22.07.2024. године.

Овим правилником предвиђено је да послове у Вишем суду у Новом Пазару обавља укупно 38 извршилаца на 18 систематизованих радних места.

У циљу успешног и ефикасног обављања послова и задатака из надлежности суда, образована су следеће организационе јединице:

- Судска управа
- Судска писарница
- Рачуноводство суда
- Дактилобиро
- Служба за информатичке послове
- Техничка служба

Кабинет председника суда

У кабинету председника суда обављају се послови који доприносе остваривању функције председника суда и други административно-технички послови из делокруга рада председника суда.

Кабинетом председника суда руководи председник Вишег суда у Новом Пазару Слађана Чоловић, а у оквиру истог ради секретар суда Селма Хоџић и административно-технички секретар Адела Делић.

Судска управа

Судским пословником, регулише се унутрашње уређење и рад судова у Републици Србији, односно Вишег суда у Новом Пазару, па се применом истог, обезбеђује уредно и благовремено обављање послова судске управе и других послова важних за унутрашњу организацију и рад суда.

Унутрашња организација и рад суда одвојени су од суђења и обухватају управне, административне, техничке, стручне, информативне, финансијске и остале пратеће послове значајне за судску власт.

Ови послови организују се тако да суд може своју функцију законито, благовремено и ефикасно остваривати и да се странкама олакша обављање послова у суду и омогући да што пре и са мање трошкова остваре права које им по закону припадају.

Послови судске управе су послови који служе вршењу судске власти и којима се обезбеђују услови за правилан и благовремен рад и пословање суда.

Под пословима судске управе сматрају се послови унутрашње организације одређени законом, судским пословником, а нарочито:

- уређивање унутрашњег пословања у суду;
- старање о благовременом и уредном обављању послова у суду;
- позивање и распоређивање судија поротника;
- разматрање притужби и представки;
- вођење статистике и израда извештаја;
- финансијско и материјално пословање суда;
- стручни послови у вези са остваривањем права, обавеза и одговорности судског особља и судија у суду;
- доношење општих и појединачних аката који се односе на систематизацију, унутрашње организацију и радне односе и других општих аката којима се уређују
- унутрашњи односи: послови у вези са стручним усавршавањем судија и судског особља;
- послови управљања судском зградом и непокретностима који се додељује суду на коришћење;
- послови у вези са наплатом судских такси;
- други послови везани за унутрашњу организацију и пословање суда када је то одређено законом или општим актом суда.

Судску управу Вишег суда у Новом Пазаруу чине:

Председник суда, судија Слађана Чоловић

Заменик председника суда, судија Спасоје Чорбић

Секретар и портпарол суда Селма Хоџић

Административно-технички секретар суда Адела Делић

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Судом управља председник суда Слађана Чоловић.

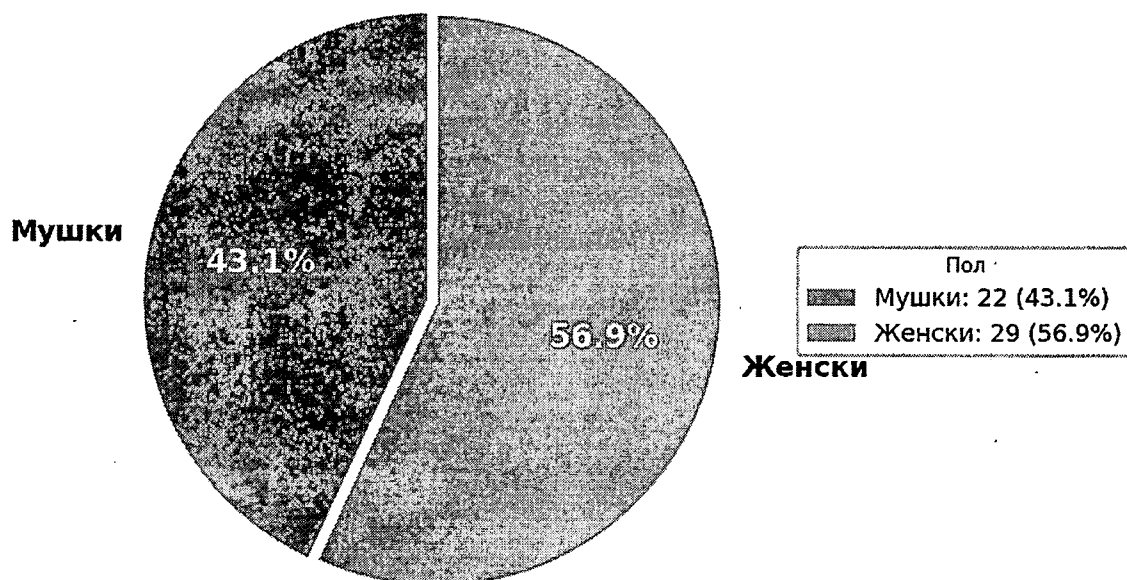
У Вишем суду у Новом Пазару запослено је укупно 51 лице, од којих је судија 9, а остало су државни службеници и намештници. Судијску функцију обавља 4 лица женског пола и 5 лица мушког пола. Остале запослене (државни службеници и намештеници) чине 17 лица мушког пола и 25 лица женског пола.

Када се посматрају сви запослени укупно однос изказан процентуално је следећи:

- лица женског пола чине 56.9 % укупног броја запослених
- лица мушког пола чине 43.1 % укупног броја запослених.

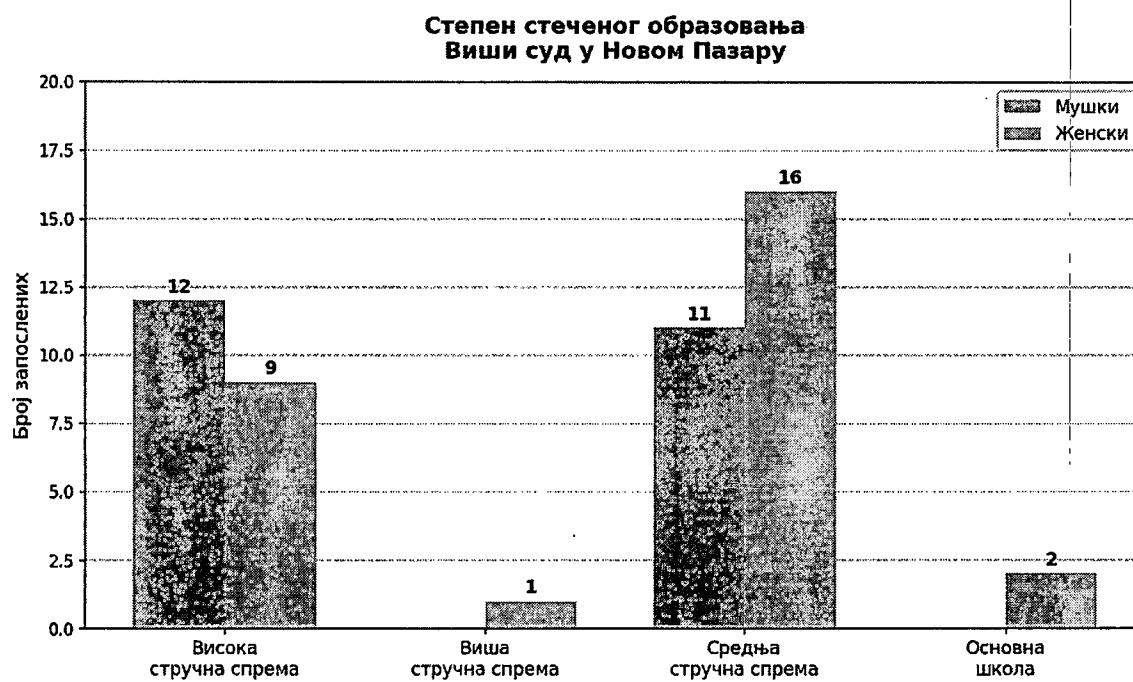
Извештаје о родној заступљености води лице задужено за родну равноправност. Одлуком председника суда именована је Селма Хоџић, секретар Вишег суда у Новом Пазару.

**Виши суд у Новом Пазару
(укупно 51 запослени)**



1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

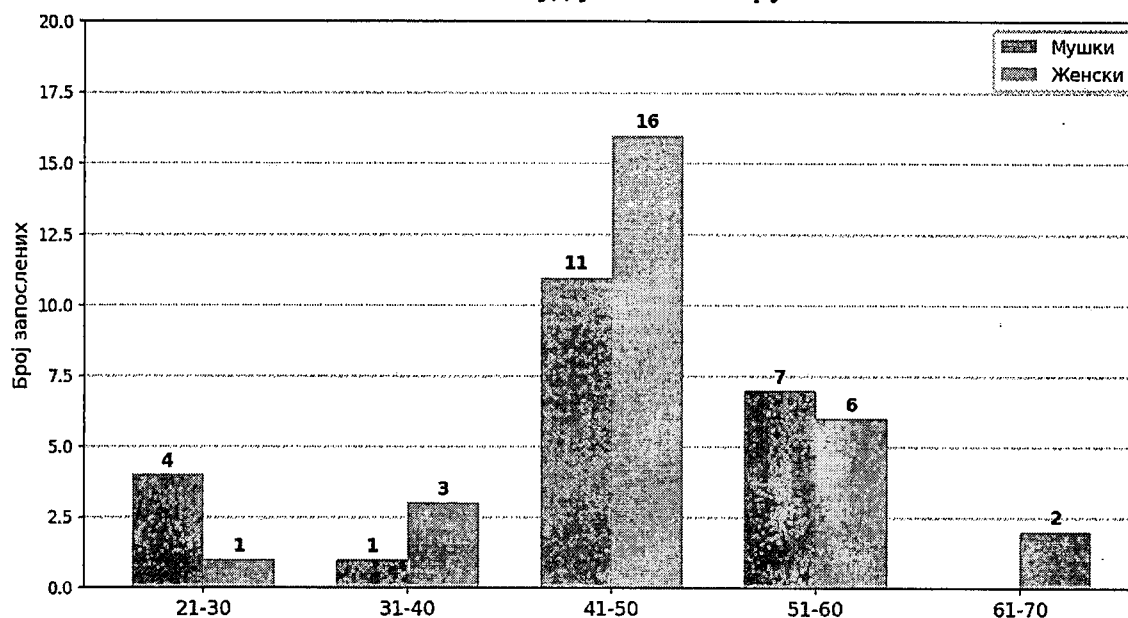
Степен стеченог образовања	Укупно запослених	Мушки пол-%	Женски пол-%
Висока стручна спрема	21	12- 57.1%	9- 42.9%
Виша стручна спрема	1	0- 0.0%	1- 100%
Средња стручна спрема	27	11- 40.7%	16- 59.3%
Основна школа	2	0- 0.0%	2- 100%



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старосно доба	Укупно запослених	Мушки пол-%	Женски пол-%
21-30	5	4- 80.0%	1- 20.0%
31-40	4	1- 25.0%	3- 75.0%
41-50	27	11- 40.7%	16- 59.3%
51-60	13	7- 53.8%	6- 46.2%
61-70	2	0- 0.0%	2- 100%

Старосна структура запослених Виши суд у Новом Пазару



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Вишег суда у Новом Пазару у вршењу основних принципа родне равноправности.

Виши суд у Новом Пазару води евиденцију запослених у којој се разврставање врши према полу.

Активно учешће у саставу и раду органа управљања подједнако је доступно запосленима независно од пола.

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. 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.

3.1. 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 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.

3.2. 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,

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;

- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

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

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

3.1.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

-Виши суд у Новом Пазару има уравнотежену, а донекле у корист запослених женског пола заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури и она износи 56,9% запослених женског пола и 43,1% запослених мушког пола.

3.1.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима синдикалног деловања.

Виши суд у Новом Пазару услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

- МЕРА 1. Активирање мање заступљеног пола у органима одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2026- 2030. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима

- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука

- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке

-Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.1.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Виши суд у Новом Пазару услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу:

Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

МЕРА 1.

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у синдикалној организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;

-одабира чланова: Селма Ходић, Зилха Беговић и Бењамин Кораћ.

- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПИТАЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

За меру број 2 у вези примене родно осетљивог језика одложена је имплементација у Вишем суду у Новом Пазару, обзиром да је Уставни суд Србије 27.07.2024. године покренуо поступак за оцену уставности Закона о родној равноправности и привремено обуставио примену његових одредби укључујући и оне које се односе на обавезну употребу родно осетљивог језика све до доношења коначне одлуке.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Трећи и четврти квартал 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

1. Селма Хоџић, секретар суда
Контакт: 064/23-14-139, uprava@np.vi.rs
2. Зилха Беговић, саветник за послове малолетничке делинквенције и контролу васпитних мера
Контакт: 064/358-35-88, uprava@np.vi.rs
3. Бењамин Кораћ, систем администратро
Контакт: 063/82-02-443, uprava@np.vi.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;

Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Вишем суду у Новом Пазару.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

**ПРИЛОЗИ УЗ ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

I- Одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност;

II- Одлука о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;

III- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Вишем суду у Новом Пазару и

IV- Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.