



**Република Србија**  
**ОСНОВНИ СУД У СУБОТИЦИ**

**Посл. бр. Су I-1 број 2/26**

**Датум: 19.01.2026. год.**

**Суботица**

На основу члана 52 Закона о уређењу судова („Сл. гласник РС“, бр. 10/23), члана 19 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), председник Основног суда у Суботици Даниел Ковач, дана 19.01.2026. године, усваја

**План управљања ризицима од повреде родне равноправности у Основном суду у  
Суботици**

**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, 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, 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска 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 над применом закона и друга питања од значаја за остваривање 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 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**

1. Повеља Уједињених нација
2. Универзална декларација о људским правима (1948);
3. Европска повеља о људским правима (1950);
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);



5. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
6. Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
7. Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
8. Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
9. УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
10. Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
11. Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
12. Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
13. Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
14. Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
15. Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
16. Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
17. Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
18. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
19. Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
20. 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**

| <b>ОСНОВНИ ПОДАЦИ</b> |                        |
|-----------------------|------------------------|
| Пун назив:            | Основни суд у Суботици |
| Матични број:         | 08864403               |
| ПИБ:                  | 106400425              |

|                                                                          |                               |                              |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Адреса седишта:                                                          | Сенћански пут бр. 1, Суботица |                              |
| Одговорно лице за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана: | Даниел Ковач, председник суда |                              |
| Подаци о лицу за координацију током израде Плана                         | Име и презиме:                | Ведрана Комазец              |
|                                                                          | Број телефона:                | 024/529043                   |
|                                                                          | e-mail:                       | vedrana.komazec@su.os.sud.rs |

### ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА СУДА

Организациона структура Основног суда у Суботици уређена је Правилником о систематизацији радних места у Основном суду у Суботици пословни број Су. I-9 број 1/19 од 29.01.2019. године, са изменама и допунама од 16.12.2021. године, 02.02.2022. године и 31.10.2022. године. Према наведеном Правилнику, Основни суд у Суботици има систематизовано укупно 28 радних места и 104 извршилаца, организованих у шест организационих јединица, и то:

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

Законом о судијама („Сл. гласник РС“, бр. 10/23) прописан је избор судија и председника суда. Одлуком о броју судија у судовима ("Сл. гласник РС", бр. 88/2015, ... 103/2025) утврђено је да Основни суд у Суботици има 29 судија. У Основном суду у Суботици, судијску функцију тренутно обавља 25 судија.

#### 1) Структура запослених у Суду, по полу:

У Суду има укупно 128 запослених (100%), од тога 101 жена (78,90%) и 27 мушкараца (21,10%).

#### а) Судије

Укупан број судија је 25 (100%), од 18 жена (72%) и 7 мушкараца (28%).

Структура судија је следећа:

- грађанска материја – укупно 17; жене 13; мушкарци 4;
- кривична материја – укупно 8; жене 5; мушкарци 3;

Старосна и родна структура судија:

- 18-30 година старости – укупно 0; жене 0; мушкарци 0;
- 31-40 година старости – укупно 2; жене 2; мушкарци 0;
- 41-50 година старости – укупно 12; жене 6; мушкарци 6;
- 51-60 година старости – укупно 7; жене 7; мушкарци 0;
- 61-70 година старости – укупно 4; жене 3; мушкарци 1.



## б) Судско особље

Укупан број државних службеника и намештеника је 103 (100%), од тога 83 жене (80,58%) и 20 мушкараца (19,42%).

- Укупан број државних службеника је 82 (100%), од тога 67 жене (81,71%) и 15 мушкараца (18,29%).

Структура државних службеника је следећа:

- Судијски помоћници – укупно 18; жене 13; мушкарци 5;
- Записничари – укупно 28; жене 28; мушкарци 0;
- Рачуноводство суда – укупно 4, жене 4, мушкарци 0;
- Уписничари – укупно 25; жене 18; мушкарци 7;
- Служба за информатичке послове – укупно 3; жене 0, мушкарци 3;
- Судска управа – укупно 4; жене 4, мушкарци 0.

Старосна и родна структура државних службеника:

- 18-30 година старости – укупно 9; жене 7; мушкарци 2;
- 31-40 година старости – укупно 19; жене 17; мушкарци 2;
- 41-50 година старости – укупно 21; жене 17; мушкарци 4;
- 51-60 година старости – укупно 24; жене 18; мушкарци 6;
- 61-70 година старости – укупно 9; жене 8; мушкарци 1.

- Укупан број намештеника је 21 (100%), од тога 16 жене (76,19%) и 5 мушкараца (23,81%).

Структура намештеника је следећа:

- дактилографи – укупно 8; жене 8; мушкарци 0;
- достављачи – укупно 3; жене 1; мушкарци 2;
- возачи – укупно 2, жене 0, мушкарци 2;
- спремачице – укупно 6; жене 6; мушкарци 0;
- правосудни стражар – укупно 1; жене 0, мушкарци 1;
- домар – укупно 1; жене 1, мушкарци 0.

Старосна и родна структура намештеника:

- 18-30 година старости – укупно 3; жене 3; мушкарци 0;
- 31-40 година старости – укупно 2; жене 1; мушкарци 1;
- 41-50 година старости – укупно 4; жене 1; мушкарци 3;
- 51-60 година старости – укупно 12; жене 11; мушкарци 1;
- 61-70 година старости – укупно 0 жене 0; мушкарци 0.

## 1. Структура запослених према годинама старости

|        | Старосна структура запослених |    |         |    |         |    |         |    |         |    |      |   | Укупно |
|--------|-------------------------------|----|---------|----|---------|----|---------|----|---------|----|------|---|--------|
|        | 21 - 30                       |    | 31 - 40 |    | 41 - 50 |    | 51 - 60 |    | 61 - 70 |    | 71 - |   |        |
|        | М                             | Ж  | м       | ж  | м       | ж  | м       | Ж  | м       | ж  | м    | ж | 127    |
| Укупно | 2                             | 10 | 3       | 20 | 13      | 24 | 7       | 35 | 2       | 11 | -    | - |        |

## 2. Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

|        | Стручна спрема запослених |   |            |   |            |   |              |    |           |   |            |    |            |    |           |   | Укупно |
|--------|---------------------------|---|------------|---|------------|---|--------------|----|-----------|---|------------|----|------------|----|-----------|---|--------|
|        | Први ниво                 |   | Други ниво |   | Трећи ниво |   | Четврти ниво |    | Пети ниво |   | Шести ниво |    | Седми ниво |    | Осми ниво |   |        |
|        | М                         | ж | м          | ж | м          | ж | м            | ж  | м         | ж | м          | ж  | м          | ж  | м         | ж | 127    |
| Укупно | -                         | 2 | -          | 4 | 2          | 9 | 10           | 48 | 1         | 1 | 7          | 15 | 7          | 21 | -         | - |        |

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Основног суда у Суботици у вршењу основних принципа родне равноправности.

Анализом структуре запослених у Основном суду у Суботици може се закључити да постоји родни јаз, и то у корист жена.

Радни однос у суду заснива се након спроведеног јавног или интерног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, те се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених. Суд не може да утиче на број и полну структуру кандидата пријављених на конкурс, нити на њихов успех током конкурсног поступка.

Зараде запослених су уређене на основу коефицијената прописаних законима који не праве разлику по полу.

У Основном суду у Суботици није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова запослених из ове области.

Основни суд у Суботици је донео План за остваривање и унапређење родне равноправности.

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 Суда.

### 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 одређује и спроводи Суд.

Приликом одређивања посебних мера уважени су различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама се обезбеђује:

- право жена 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 комисијама;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

#### **3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Анализа родне структуре показује да на нивоу Суда већи број чине жене (78,74%). Када се подаци анализирају одвојено, у зависности од радних улога, произлази да је већа заступљеност мушкараца у само у информатичко техничким пословима као и у пословима возача, достављача и правосудне страже, а жена на свим другим пословима. На основу анализе изнетих података, може се закључити да постоји родни јаз, и то у корист жена.

Узимајући у обзир резултате истраживања, одређене су следеће посебне мере:

- 1) Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности у циљу успостављања средине у којој постоји међусобно уважавање без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 2) Успостављање услова који уважавају породичне обавезе запослених и давање подршке запосленима у вези са бригом о деци и старијим члановима породице у циљу успостављања баланса приватног живота и посла запослених,



- 3) Подједнак третман запослених у каријерном напретку и креирање одговарајућег окружења у циљу давања једнаке подршке и једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање, без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 4) Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у комисијама које одређује Суд у циљу развоја заједничке одговорности у управљању тимовима и релацијама између појединаца у Суду и подстицања у кандидовању за руководеће позиције,
- 5) Стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности у циљу препознавања, елиминисања и заштите од дискриминације,

Начин спровођења и контроле посебних мера, и престанак спровођења посебних мера

За спровођење посебних мера је одговорно лице задужено за родну равноправност, које прати спровођење Плана родне равноправности, прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Суду, саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа, доставља извештаје председнику Суда који их потом доставља министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (даље: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Надзор над спровођењем ових мера врши председник суда.

Посебне мере из овог Плана родне равноправности, спроводиће се у периоду 2026 – 2030. године.

## ЗАКЉУЧАК

Основни суд у Суботици нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури те нису потребне мере подстицајне мере за унапређење принципа родне равноправности.

Ради остваривања и унапређења родне равноправности доносе се следеће програмске мере:

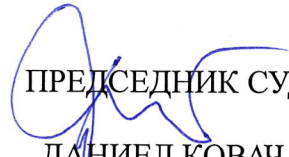
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем председника суда 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 могућност повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.



ПРЕДСЕДНИК СУДА  
ДАНИЕЛ КОВАЧ