



Република Србија
ОСНОВНИ СУД У СУБОТИЦИ
Посл. бр. Су I-1 број 2/26
Датум: 15.01.2026. год.
Суботица

На основу члана 52 Закона о уређењу судова („Сл. гласник РС“, бр. 10/23), члана 13 и 16 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21), председник Основног суда у Суботици Даниел Ковач, дана 15.01.2026. године, доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОСНОВНОГ СУДА У СУБОТИЦИ
за период 2026 – 2030. године

Законом о уређењу судова („Сл. гласник РС“, бр. 116/08, ..., 65/18) и Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава (Сл. гласник РС“, бр. 101/13), основан је Основни суд у Суботици (даље: Суд), одређено је његово седиште и подручје на ком врши надлежност.

Организациона структура Суда уређена је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Основном суду у Суботици посл. бр. 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, Суд има систематизовано укупно 28 радних места, са укупно предвиђених 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.

У Основном суду у Суботици, судијску функцију обавља 25 судија.

Суд подржава политику једнаких права, одговорности и могућности, равномерног учешћа 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 сулугама, 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.

У циљу развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности у Суду, доноси се План родне равноправности који, у складу са чланом 16 ставом 3 Закона о родној равноправности, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Суду, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Суду, укључујући и године старости

1) Структура запослених у Суду, са стањем на дан 31.12.2025. године:

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.

Анализа родне структуре показује да на нивоу Суда већи број чине жене (78,90%). Када се подаци анализирају одвојено, у зависности од радних улога, произлази да је већа заступљеност мушкараца само у информатичко техничким пословима као и у пословима возача, достављача и правосудне страже, док на свим другим пословима постоји неравномерна заступљеност полова у корист жена.

Списак посебних мера, разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу

Узимајући у обзир резултате истраживања, који јасно указују на области у којима је потребно развити и унапредити родну равноправност, одређују се 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 потпуној 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.

Евиденције и извештавање о остваривању родне равноправности

Суд води евиденцију података разврстану по полу, у складу са Законом о родној равноправности, а ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе.

Суд је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца за евидентирање података, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности на Суду, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа Суда, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Суд ће Министарству доставити извештај најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Почетак примене Плана родне равноправности

План родне равноправности Суда објавиће се на интернет страници Суда, а почиње да се примењује 15.01.2026. године.

План родне равноправности односи се на период 2026 – 2030. годину.

Суд ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је објављен План родне равноправности, у року од 15 дана од дана доношења.

Извештавање о реализацији Плана родне равноправности

Извештај о реализацији Плана родне равноправности и посебне мере за остваривање родне равноправности достављаће се Министарству најкасније у року од 30 дана од дана усвајања.

ПРЕДСЕДНИК СУДА

ДАНИЕЛ КОВАЧ