



Република Србија
ВИШЕ ЈАВНО ТУЖИЛАШТВО У ЧАЧКУ
Улица Цара Душана број 6
А.број 239/22
Дана: 29.12.2022. године
Чачак

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године), а сходно члану 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за потребе Вишег јавног тужилаштва у Чачку, ВФ Јавног тужиоца Мирјана Томашевић Ђондрић, дана 29.12.2022. године, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У ВИШЕМ ЈАВНОМ
ТУЖИЛАШТВУ У ЧАЧКУ

САДРЖАЈ:

УВОД.....	1
1. ОПШТИ ДЕО	5
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	5
1.2 Родно осетљива статистика	7
1.2.1 Полна заступљеност у Вишем јавном тужилаштву у Чачку	8
1.2.2 Структура запослених према степену стеченог образовања	11
1.2.3 Структура запослених према годинама старости	12
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	13
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	14
3.1 Опште мере.....	14
3.2 Посебне мере.....	14
3.2.1 Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	15
3.2.2 Подстицајне мере	15
3.2.3 Програмске мере	16
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	20
ЗАКЉУЧАК	21
ПРИЛОЗИ УЗ ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	22

Више јавно тужилаштво у Чачку и то ВФ Јавног тужиоца у ВЈТ Чачак Мирјана Томашевић Ђондрић, на основу законске обавезе из члана 19. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године), а сходно члану 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, након процене ризика, донела је Одлуку о изради **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Вишем јавном тужилаштву у Чачку** (у даљем тексту: План управљања ризицима), након чега ће се приступити његовом усвајању.

Одлука о изради Плана управљања ризицима и Одлука о усвајању Плана управљања ризицима представља саставни део овог Плана.

Одлуком А. број 239/22 од 09.12.2022. године административно технички секретар Драгана Ранђеловић одређена је за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

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

У Вишем јавном тужилаштву у Чачку има укупно 14 запослених - радно ангажованих, од чега је 4 носилаца јавнотужилачке функције, 9 државних службеника и један намештеник.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ВИШЕМ ЈАВНОМ ТУЖИЛАШТВУ У ЧАЧКУ	
Пун назив	Више јавно тужилаштво у Чачку
Адреса	ул. Цара Душана 6
Седиште суда	Чачак
Матични број	17773941
ПИБ:	106399957
Овлашћено лице	ВФ Јавног тужиоца у ВЈТ Мирјана Томашевић Ђондрић
Број телефона	032/323-161
Е-mail адреса	uprava@cacak.vjt.rs
Интернет страница	www.ca.vi.jt.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, 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 полној припадности, 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 поједних 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 налази 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.

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 чланом 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

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике.

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 А/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 А/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

Осим докумената која су усвојена са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца и то:

- 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 ЈАВНОМ ТУЖИЛАШТВУ У ЧАЧАКУ	
Пун назив	Више јавно тужилаштво у Чачку
Адреса	ул. Цара Душана број 6
Седиште суда	Чачак
Матични број	17773941
ПИБ:	106399957
Овлашћено лице	ВФ Јавног тужиоца Мирјана Томашевић Ђондрић
Број телефона	032/322-024
Подаци о координатору	Административно-технички секретар Драгана Ранђеловић
Број телефона	032/322-269

Више јавно тужилаштво у Чачку основано је Законом о седиштима и подручјима судова и јавних тужилаштава („Службени гласник РС" број 101/13 од 21.11.2013. године који се примењује од 01.01.2014. године) за подручје Вишег суда у Чачку, односно за подручје Града Чачка, општина Ивањица, Горњи Милановац и Лучани. Унутрашња организација Вишег јавног тужилаштва је одређена Законом о јавном тужилаштву, Правилником о управи у јавним тужилаштвима и Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Број и структура запослених у Вишем јавном тужилаштву у Чачку одређене су Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Вишем јавном тужилаштву у Чачку.

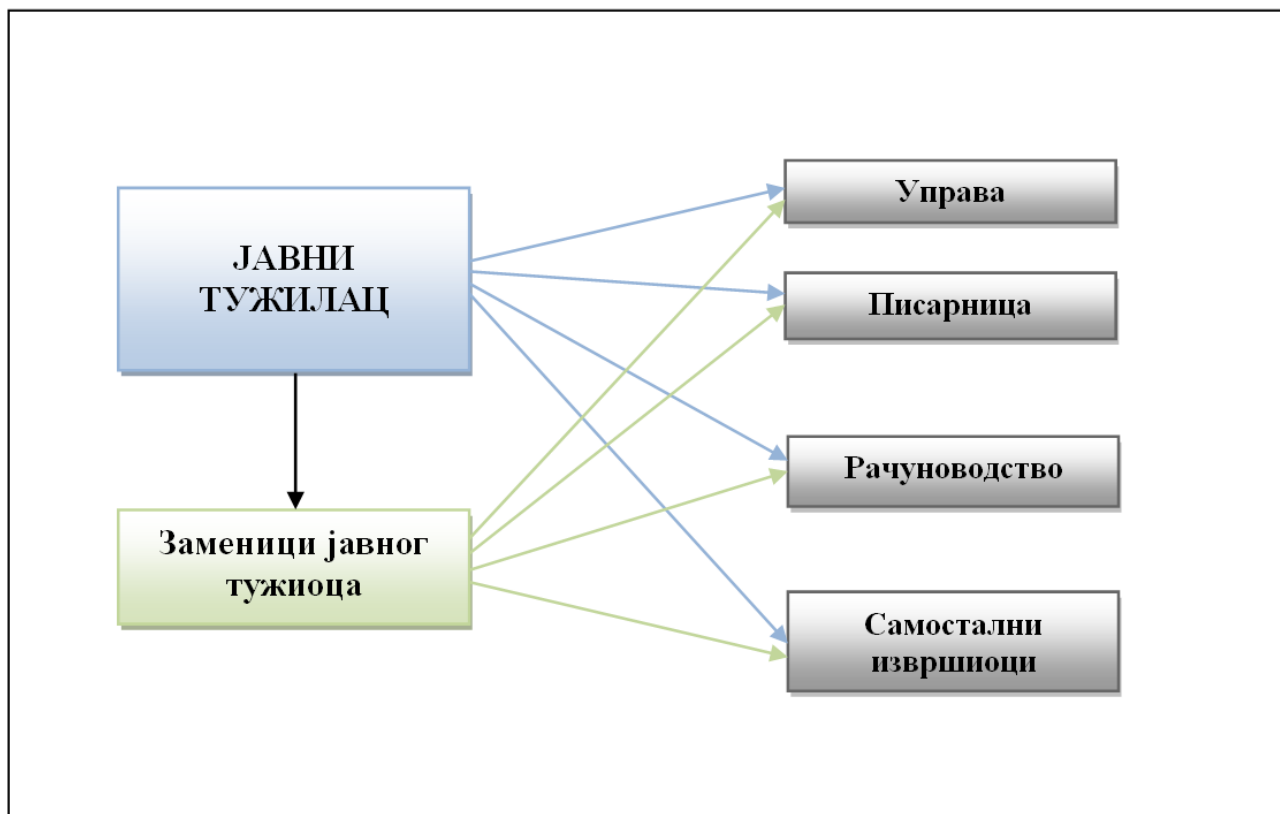
У Вишем јавном тужилаштву у Чачку запослено – радно ангажовано је 4 носилаца јавнотужилачке функције, 9 државних службеника (сви на неодређено време), 1 намештеник (на неодређено време).

Годишњим распоредом послова предвиђени су радни задаци државних службеника и намештеника и других радно ангажованих лица, а све у складу са Правилником о систематизацији радних места. У циљу успешног и ефикасног обављања послова и задатака из надлежности тужилаштва образоване су следеће организационе јединице:

- 1) Управа у јавном тужилаштву,
- 2) Писарница,
- 3) Рачуноводство,
- 4) Самостални извршилац.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Графички приказ организационе структуре у Вишем јавном тужилаштву у Чачку



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 неби 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.

Индекс родне равноправности представља мерни инструмент Европске уније који мери родну равноправност на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност) кроз шест домена:

- 1) знање,
- 2) рад,
- 3) новац,
- 4) здравље,
- 5) време и
- 6) моћ,

као и два поддомена и то:

- 1) насиље и
- 2) унакрсне неједнакости

1.2.1 Полна заступљеност у Вишем јавном тужилаштву у Чачку

ВФ Јавног тужиоца у Вишем јавном тужилаштву у Чачку је Мирјана Томашевић Ђондрић.

У Вишем јавном тужилаштву у Чачку запослено-радно ангажовано је укупно 14 извршилаца од којих 10 женског пола и 4 мушког пола.

Табела 1 – Запослени – радно ангажовани у Вишем јавном тужилаштву у Чачку разврствани према полу

Запослени у Вишем јавном тужилаштву у Чачку разврствани према полу				
Жене	Процент	Мушкарци	Процент	УКУПНО
10	71.4%	4	28.6%	14

Слика 1 – Структура запослени у Вишем јавном тужилаштву у Чачку према полу



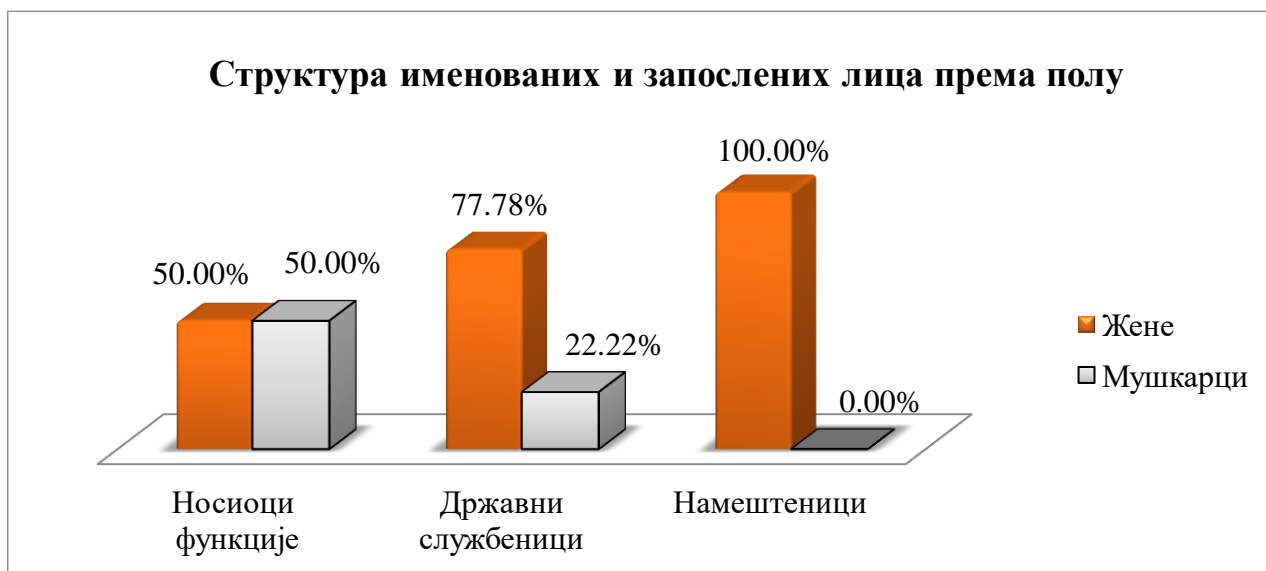
Од укупног броја запослених у Вишем јавном тужилаштву у Чачку је:

- 1) **4 носилаца јавнотужилачке функције** (од чега су 2 женског пола и 2 мушког пола)
- 2) **9 државних службеника** (7 државних службеника женског пола и 2 државна службеника мушког пола)
- 3) **1 намештеник** (који је женског пола)

Табела 2 - Структура именованих лица и запослених према полу

Структура именованих и запослених лица према полу						
Именована лица и запослени	Носиоци функције		Државни службеници		Намештеници	
	Број	Процент	Број	Процент	Број	Процент
Мушкарци	2	50.00%	2	22.22%	0	0.00%
Жене	2	50.00%	7	77.78%	1	100.00%
Укупно	4	100.00%	9	100.00%	1	100.00%

Слика 2 – Структура именованих лица и запослених према полу



У Вишем јавном тужилаштву у Чачку имају укупно 3 организационе јединице. Имајући у виду наведено, подаци који следе односе се на приказ сваке организационе јединице по запосленима и радно ангажованим лицима који раде на одређено и неодређено време у овим јединицама, у оквиру систематизованих радних места.

1) Управа у јавном тужилаштву - 3 запослених (све су жене), и то:

- Јавни тужилац (једна жена)
- Тужилачки помоћник - један запослених (једна жена)
- Административно - технички секретар- 1 запослен (једна жена)

2) Писарница- 5 запослених (4 жене и 1 мушкарац):

- Управитељ писарнице- 1 запослен (1 жена)
- Уписничар- 1 запослен (1 жена)
- Записничар – 1 запослен (1 жена)
- Дактилограф- 3 запослена (3 жене)
- Експедитор поште - 1 запослен (1 мушкарац)

3) Рачуноводство- 2 запослена (2 жене)

- Шеф рачуноводства - 1 запослени (1 жена)
- Референт у материјално-финансијске послове - 1 запослени (1 жена)

***Самостални извршилац – који не припада организационој јединици**

- Информатичар- 1 запослен (1 мушкарац)

***Заменици јавног тужиоца – који не припадају организационој јединици**

- троје лица од којих је два мушког пола и једно женског пола.

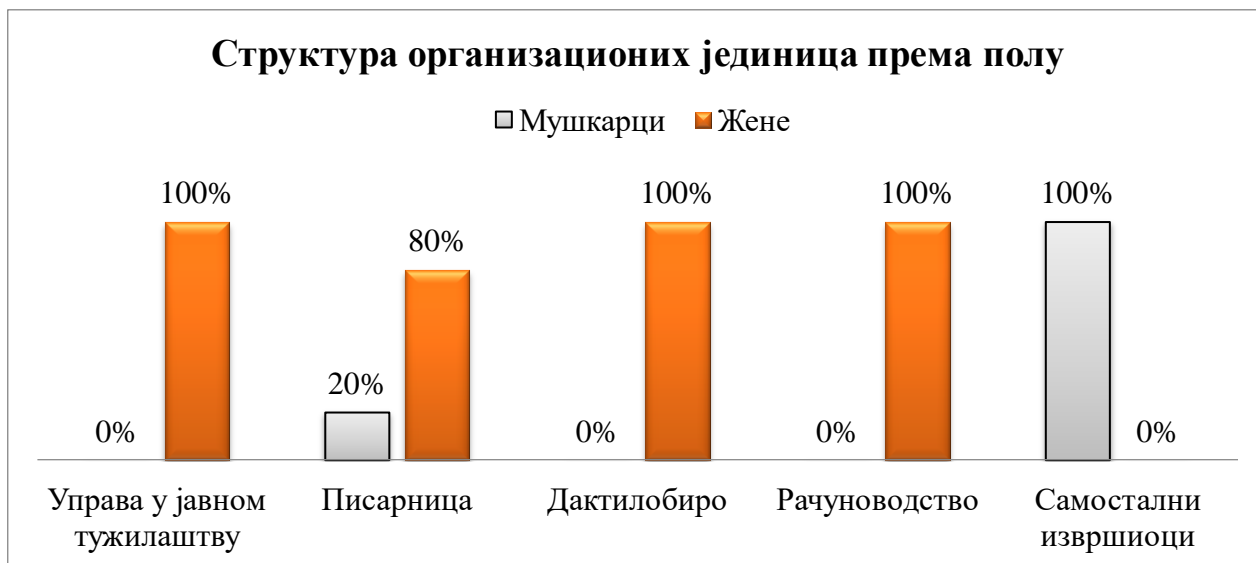
ВФ Јавног тужиоца у ВЈТ Чачак је одредио Драгану Ранђеловић, административно техничког секретара, за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Одлука о одређивању координатора је саставни део овог Плана.

Табела 3 - Структура организационих јединица према полу

Структура организационих јединица према полу				
Организациона јединица	Мушкарци	%	Жене	%
Управа у јавном тужилаштву	0	0%	3	100%
Писарница	1	20%	4	80%
Рачуноводство	0	0%	2	100%
Самостални извршиоци	1	100%	0	0%
Укупно	2	18.2%	9	81.8%

Слика 3 – Структура организационих јединица према полу

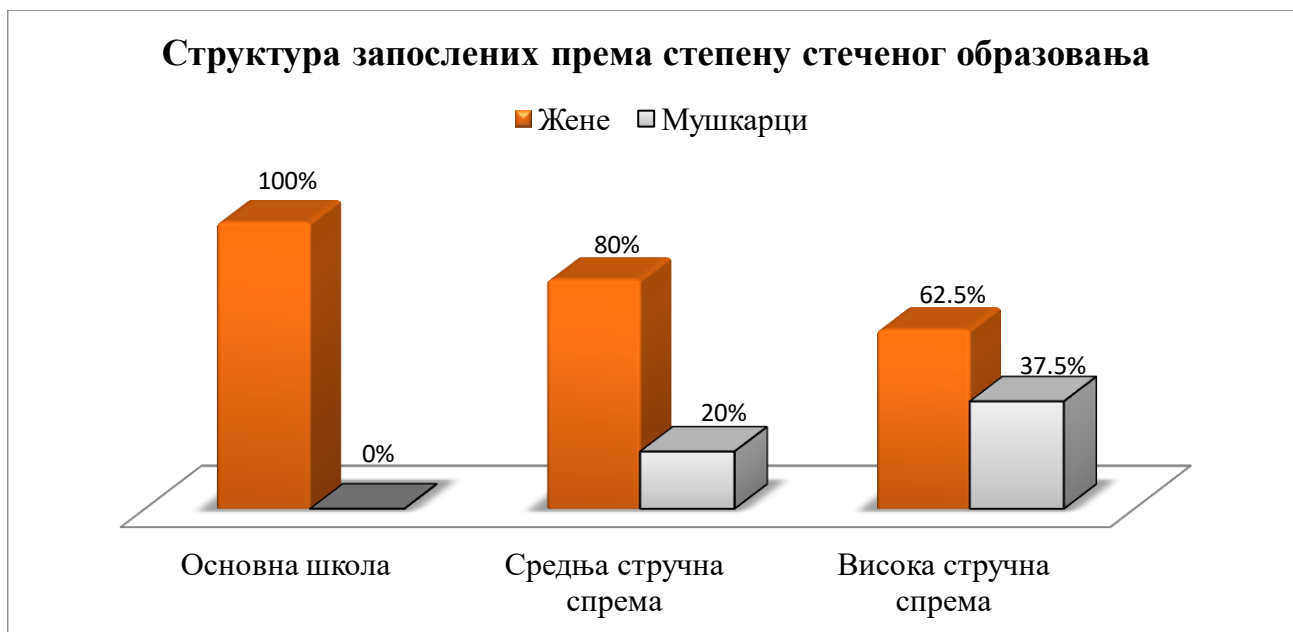


1.2.2 Структура запослених према степену стеченог образовања (сви запослени-радно авгажовани: носиоци јавнотужилачке функције, државни службеници, намештеници, запослен по уговору о делу, приправници по уговору са националном службом за запошљавање), кроз тражену и признату стручну спрему према Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Вишем јавном тужилаштву у Чачку.

Табела 4 – Структура запослених према степену стеченог образовања

Структура запослених лица према степену стеченог образовања				
Степен образовања	Жене		Мушкарци	
	број	%	број	%
Основна школа	1	100%	0	0%
Средња стручна спрема	4	80%	1	20%
Висока стручна спрема	5	62.5%	3	37.5%
Укупно:	10	71.4%	4	28.6%

Слика 4 – Структура запослених према степену стеченог образовања

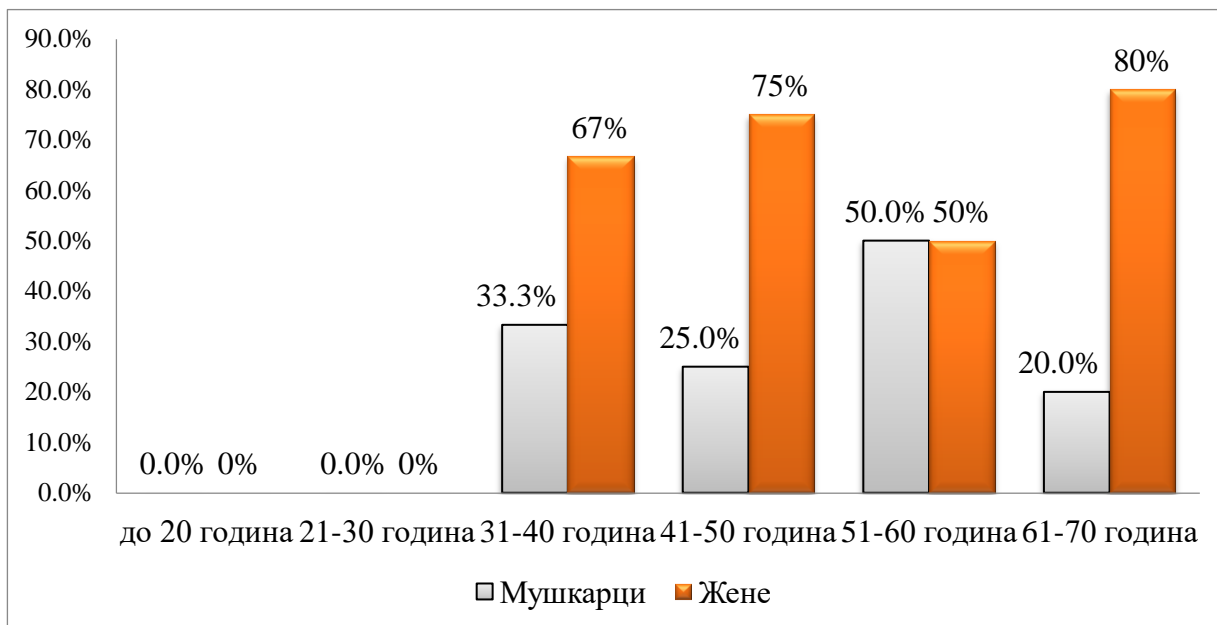


1.2.3 Структура запослених према годинама старости

Табела 5 – Структура запослених према годинама старости

Приказ запослених лица према старосној структури						
Старосна структура	Мушкарци		Жене		Укупно	
	број	%	број	%	број	%
до 20 година	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
21-30 година	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
31-40 година	1	33.3%	2	66.7%	3	21.43%
41-50 година	1	25.0%	3	75.0%	4	28.57%
51-60 година	1	50.0%	1	50.0%	2	14.29%
61-70 година	1	20.0%	4	80.0%	5	35.71%

Слика 5 – Приказ запослених према старосној структури



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

Области и процеси представљају **израз самопроцене** Вишег јавног тужилаштва у Чачку у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Више јавно тужилаштво у Чачку води евиденцију запослених у којој се разврставање врши према полу (кроз кадровске табеле које доставља Министарство правде).

- У тренутку доношења Плана не постоје принципи и мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду тужилаштва и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Доношењем Плана и одређивањем мера и принципа тежиће се ка потпуном уравнотежењу полова у тужилаштву.

- У претходном периоду (од 3,5,7 година) није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације или судских спорова из ове области.

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

3.МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Чланом 8. Закона о родној равноправности предвиђене су мере за остваривање и унапређење родне равноправности и то:

- 1) опште мере
- 2) 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 спроводи орган јавне власти.

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 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;

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

3.2.1 Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Чланом 6 ст.1 тачка 9 Закона о родној равноправности прописано је да уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из другог закона не произилази другачије.

У Вишем јавном тужилаштву у Чачку постоји осетна неуравнотежена заступљеност полова, озбиром да од 14 запослених-радно ангажованих, 10 запослених је женског пола, а 4 запослених је мушког пола (тј. 71,4 % запослених је женског пола и 28,6% запослених мушког пола)

3.2.2 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 деловања.

Анализом полне структуре утврђено је да су мушкарци у Вишем јавном тужилаштву мање заступљени пол у односу на жене, које су у већини, па ће у даљем тексту бити коришћен термин: мање заступљени пол.

Више јавно тужилаштво у Чачку услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:

МЕРА 1

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

МЕРА 2

Орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања оба пола у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

Разлог за увођење мере:

Постизање уравнотежене заступљености полова.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број припадника мање заступљеног пола за учествовање у свим активностима тужилаштва.
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме како рада у тужилаштву, тако и доношења одлука.
- Омогућити што већем броју припадника мање заступљеног пола да се запосле у тужилаштву и да активно учествују у свим активностима тужилаштва.
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз њихово предлагање за рад у свим сферама у тужилаштву је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност како у партиципацији у активностима тужилаштва, тако и у поступку доношења одлука.

Престанак спровођења мера: Примена ових мера вршиће се континуирано, односно немају временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

3.2.3 Програмске мере

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

Више јавно тужилаштво у Чачку услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- 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;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у **Вишем јавном тужилаштву у Чачку** није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски пол лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

ВФ Јавног тужиоца у ВЈТ Чачак Мирјана Томашевић Ђондрић, као лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СУ ОВЛАШЋЕНА ЗА ПОСТУПАЊЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Вишем јавном тужилаштву у Чачку.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду у Основом јавном тужилаштву у Чачку вршиће се приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова у оквиру организационих јединица, тако да буде по један представник из сваке организационе јединице.
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која су овлашћена за поступање у вези са родном равноправношћу је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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:

Први и други квартал 2023.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

Лице задужено за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Мирјана Томашевић Ђондрић	Руководилц у ВЈТ Чачак	032/323-161	uprava@cacak.vjt.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање мање заступљеног пола и обезбедити њихово активно и равноправно учешће свим сферама у раду тужилаштва.

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

А) Подстицајна мера

МЕРА 1

Активирање већег броја мање заступљеног пола у тужилаштву и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

МЕРА 2

Орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања оба пола у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог, родно сензитивног језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која су одређена за поступање 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 јавном тужилаштву у Чачку

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

- **Одлука о одређивању лица које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.**
- **Одлука о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**
- **Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**
- **Списак државних органа и организација цивилног друштва које себаве унапређењем принципа родне равноправности**