



Број: 5289

Датум: 30.12.2024. године

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, на основу Правилника о издрави и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности бр: 110-00-00007/2022-01, од 31. маја 2022. године, члана 33. став 1. тачка 13. и 21. Статута Центра за заштиту одојчади, деце и омладине бр: 5471, од 05.11.2018. године, в.д. директора Центра, дана 30.12.2024. године, доноси:

ПРОЦЕНУ РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Подаци о Центру за заштиту одојчади, деце и омладине и оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Центру:

Назив: Центар за заштиту одојчади, деце и омладине, Београд

Седиште: Београд, ул. Звечанска бр. 7

Порески идентификациони број (ПИБ): 100286755

Матични број: 7094345

Број и датум Решења Привредног суда у Београду: број: 1 .Фи –513/10

Шифра делатности: 8790

Подаци о одговорном лицу за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима: Бојана Петровић, стручни радник на пословима планирања, развоја и извештавања, контакт телефон: 011-6963-213, е-маил: bojana.petrovic@czodo.rs.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима: Зоран Милачић, в.д. директора Центра, контакт телефон: 011-2647-281, е-маил: zoran.milacic@czodo.rs, Љубиша Јовановић, помоћник директора Центра, контакт телефон: 011-6963-214, е-маил: ljubisa.jovanovic@czodo.rs, Драгана Миронија, главна сестра Центра, контакт телефон: 011-2648-361, е-маил: draganamironija@yahoo.com, Дивна Михајловић, правни сарадник, контакт телефон: 011-6963-206, е-маил: divna.mihajlovic@czodo.rs.

У Центру за заштиту одојчади, деце и омладине се континуирано спроводе активности како би се створиле једнаке могућности за учешће и равноправан положај – третман жена и мушкараца. Последица предузетих активности су једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим областима рада Центра.

2. Укупан број запослених, разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
348	47	301

3. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са Општим актом послодавца, према полној структури запослених:

Управни и Надзорни одбор	Мушкарци	Жене
Председник Управног одбора	0	1
Чланови Управног одбора	2	2
Председник Надзорног одбора	1	0
Чланови Надзорног одбора	1	1
УКУПНО	4	4

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	1	0
Помоћник директора	1	0
Руководилац радне јединице „Стационар“	1	0
Руководилац радне јединице „Матерински дом“	0	1
Руководилац радне јединице Дом „Јован Јовановић – Змај“	1	0
Руководилац радне јединице Дом „Дринка Павловић“	0	1
Руководилац радне јединице Дом „Моша Пијаде“	0	1
Руководилац радне јединице Дом „Драгутин Филиповић – Јуса“	0	1
Руководилац радне јединице „Прихватилиште за ургентну заштиту деце и омладине од злостављања и занемаривања“	0	1
Руководилац радне јединице „Телефонске линије“	1	0
УКУПНО	5	5

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Радна места у радној јединици „Општи и заједнички послови“ – Служба правних, кадровских и административних послова, Служба финансијско-рачуноводствених послова, Централна кухиња и Техничка служба/возни парк	15	21
Радна места у домовима – лекари, медицинске сестре – техничари, медицинске сестре – васпитачи, социјални радници, педагози, психолози, логопеди, васпитачи, радници обезбеђења без оружја, радници у вешерају, радници у Млечној кухињи итд.	25	257
Радна места у радној јединици „Телефонске линије“	2	18
УКУПНО	42	296

4. Број истоветних радних места, према Општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури:

Нема истоветних радних места за различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 44/2001, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021, 123/2021 - др. Закон, 73/2023, 83/2023 и 119/2023), тако да свако радно место има свој коефицијент.

5. Укупан број запослених који ће бити упућен на стручно усавршавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:

	Планирано
Мушкарци	15
Жене	200

6. Укупан број планираних за пријем у радни однос у 2025. години и укупан број планираних за престанак радног односа у 2025. години, према полној структури запослених:

	Планирани за пријем	Планирани за престанак радног односа
Мушкарци	2	9
Жене	2	9

7. Број жена на породилском одсуству, које ће се вратити на рад у 2025. години:

На породилском одсуству тренутно се налази 9 запослених, очекује се повратак 9 запослених са породилског одсуства у 2025. години.

8. Број радних места, према Општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са Законом којим се уређује рад:

Нема радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

9. Области радних процеса који су нарочито изложени ризику са резултатима процене степена ризика:

Након извршене процене степена ризика, изнет је закључак, да је према Матрици за процену и мерење ризика, могућност појаве угрожености родне равноправности веома мала – са занемарљивом вероватноћом и малим последицама.

У Центру за заштиту одојчади, деце и омладине, запослене највише чине особе женског пола, али се при том не може говорити о угрожености и заступљености запослених мушког пола.

На руководећим местима број запослених је уједначен, док је у извршилачким радним местима највећа заступљеност запослених женског пола, пре свега јер је реч о радним местима на којима је одувек била већа заступљеност особа женског пола, како у погледу завршавања адекватних школа за дата радна места, тако и у погледу конкурисања за запослење (медицинске сестре, хигијеничарке, неговатељице, раднице у кухињи, раднице у вешерају итд.).

Кад је у питању упућивање на стручну обуку и усавршавање, као и планирани пријем и престанак радног односа запослених, није приликом процене уочена нитиједна неправилност или угрожавање родне равноправности.

10. Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређивање родне равноправности:

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

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. 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 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.

Рок за спровођење свих мера је до 01.06.2025. године.

в.д. ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА



Игор Милачић