

**ИЗВЕШТАЈ**  
**О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**  
**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
за период од 1.1.2024. до 31.12.2024. године  
**Центра за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина Мост**

Назив: Центар за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина Мост  
Седиште и адреса: Гимназијска 25/2Г, Зрењанин  
Број телефона: 023/608-240  
Електронска адреса: [kontakt@centarmostzr.rs](mailto:kontakt@centarmostzr.rs)  
Веб сајт: <https://centarmostzr.rs/>  
Матични број: 08970718  
ПИБ: 111807038

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности  
Центра за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина Мост,  
Број: 550-696/2023, донет 11.12.2023. год. у Зрењанину.

**I Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:**

*1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:*

Ризик од повреде принципа родне равноправности у Центру Мост оцењен је као умерен, обзиром на полну структуру запослених на дан 31.12.2023. године: 73% жена и 27% мушкараца.

*2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:*

а) занемарљив

б) мали

Није било предвиђених значајних промена у плану управљања ризицима које би могле довести до појаве дискриминаторних пракси; али ни реалних могућности за постизање потпуне уравнотежености полова у свим радним процесима.

в) средњи

г) велики

д) изразито велики

*3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):*

а) веома висок (црвена)

б) висок (наранџаста)

в) умерени (жута)

г) низак (зелена) - 0

Није било случајева угрожавања принципа родне равноправности у 2024. години .

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

а) катастрофалне

б) озбиљне

в)

умерене

г)

мале

д) минималне - 0.

Није било случајева угрожавања принципа родне равноправности у 2024. години .

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Процењене су потребе за запошљавањем особа мушког пола у појединим Службама, али не и реална могућност за ангажовање лица са одговарајућом стручном спремом за запошљавање у социјалној заштити, оба пола.

## II Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

Центар Мост је применио све опште мере прописане Законом о раду и Законом о родној равноправности, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне мере нису биле предвиђене Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину.

## III Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

Центар Мост је у свом раду примењивао праксе које имају за циљ заштиту од дискриминације на основу пола односно рода и остваривање принципа родне равноправности.

## IV Разлози због којих мере нису спроведене:

1) Центар Мост је применио опште мере за остваривање принципа родне равноправности.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име: Кристина

Презиме: Рајчић

Контакт телефон: 023/608-240

Електронска адреса: sociolog@centarmostzr.rs

Потпис:



**РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
ЦЕНТАР ЗА ПРУЖАЊЕ УСЛУГА СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ  
ГРАДА ЗРЕЊАНИНА - МОСТ**

Број:550-720/2024-1

Дана: 27.12.2024. године

Гимназијска 25/2г

Зрењанин

тел.023/608-240

e-mail: kontakt@centarmostzr.rs

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, даље: Закон) и члана 34. Статута Центра за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина Мост, директор Центра за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина Мост, доноси

**П Л А Н  
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
за 2025. годину**

## 1. Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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 налазе 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.

Законом се уређује 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## 2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021);
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);

## 3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Центра Мост.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Центра Мост, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Центра Мост.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Центра Мост.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

#### 4. Радни процеси

Основни подаци Центра Мост:

Назив: Центар за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина - Мост

Адреса седишта: Гимназијска 25/2г, 23000 Зрењанин

Матични број: 08970718

ПИБ: 111807038

Одговорно лице: Невена Монтресор, директор

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Центру Мост:

Име и презиме: Кристина Рајчић

Број телефона: 023/608 240

Емаил: sociolog@centarmostzr.rs

#### Структура Центра Мост

Организациона структура уређена је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова Центра за пружање услуга социјалне заштите Града Зрењанина - МОСТ. Установом руководи директор, коме су сви запослени непосредно одговорни за свој рад. Организациону структуру Центра Мост чине: Управни одбор, Надзорни одбор, Директор и руководиоци пружаоца услуге у заједници.

Рад у Центру Мост се организује у следећим организационим јединицама:

##### *I Служба смештаја:*

Организациона јединица Прихватилиште за жене и децу жртве насиља у породици „Сигурна кућа“;

Организациона јединица Прихватилиште за одрасла и стара лица у кризним ситуацијама, бескућнике и просјаке;

##### *II Служба дневних услуга у заједници*

Организациона јединица Дневни боравак за децу и младе са телесним инвалидитетом односно интелектуалним тешкоћама “Алтернатива”;

Организациона јединица Дневни боравак за одрасле са телесним инвалидитетом односно интелектуалним тешкоћама “Наша прича”;

Организациона јединица Услуга личног пратиоца детета;

##### *III Служба за осамостаљивање и подршку*

Саветодавно терапијске и социјално едукативне услуге “Саветовалиште”;

Услуга продуженог становања за жртве насиља у породици;

Услуга становања уз подршку за младе који се осамостаљују;

##### *IV Служба за правне и финансијско-административне послове*

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Центру Мост износи: 41 (100%).

Од укупног броја запослених:  
11 (26,8%) чине мушкарци и  
30 (73,2%) чине жене.

Старосна структура запослених  
Центра Мост:

<i>Старосна структура</i>	<i>Мушкарци</i>	<i>Жене</i>
21-30	1 (2,4%)	4 (9,7%)
31-40	5 (12,2 %)	12 (29,3%)
41-50	3 (7,3%)	5 (12,2%)
51-60	1 (2,4%)	5 (12,2%)
61-70	1 (2,4 %)	4 (9,7%)
<b>УКУПНО</b>	<b>11 (24,4%)</b>	<b>30 (73,2%)</b>

Стручна спрема запослених у Центру Мост:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
3. степен	3 (7,3%)	1 (2,4%)	2 (4,9%)
4. степен	9 (21,9%)	4 (9,7%)	5 (12,2%)
6. степен	11 (26,8%)	11 (26,8%)	
7. степен	18 (43,9%)	14 (34,1%)	4 (9,7%)
<b>УКУПНО</b>	<b>41 (100%)</b>	<b>30 (73,2%)</b>	<b>11 (26,8%)</b>

*Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређена је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Сл. гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021 - др. закон и 76/2023)*

## 5. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Центра Мост.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

Катастрофална	5								
Озбиљна	4								
Умерена	3								
Мала	2								
Минимална	1								
		1	2	3	4	5			

**Вероватноћа**

Изразито

Занемарљива   Мала   Средња   Велика   Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

## **Процена ризика повреде принципа родне равноправности према Службама Центра Мост:**

### *I Служба смештаја*

За обављање радних процеса у Служби смештаја запослено је укупно 15 лица (100%); од тога 10 (66,6 %) жена и 5 (33,3%) мушкараца, из чега произилази да је ризик за повреду принципа родне равноправности у овој Служби низак - 33,3 %.

### *II Служба дневних услуга у заједници*

За обављање радних процеса у Служби дневних услуга у заједници запослено је укупно 18 лица (100%); од тога 13 (72,2 %) жена и 5 (27,8%) мушкараца, из чега произилази да је ризик за повреду принципа родне равноправности у овој Служби умерен - 27,8%.

### *III Служба за осамостаљивање и подршку*

За обављање радних процеса у Служби за осамостаљивање и подршку запослено је укупно 4 лица (100%); од тога 3 (75 %) жене и 1 (25%) мушкарац, из чега произилази да је ризик за повреду принципа родне равноправности у овој Служби умерен - 25%.

### *IV Служба за правне и финансијско-административне послове*

За обављање радних процеса у Служби за правне и финансијско-административне послове запослено је укупно 3 лица (100%); од тога 3 (100%) жене, из чега произилази да је ризик за повреду принципа родне равноправности у овој Служби веома висок - 0%.

## **6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Радни процеси Службе за правне и финансијско-административне послове су у веома високом ризику за повреду принципа родне равноправности.

## **7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање**

Центар Мост ће током 2025.год. примењивати све опште мере прописане Законом о раду и Законом о родној равноправности а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне програмске мере

1. Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
2. Прикупљање релевантних података разврстанх по полу и њихово достављање надлежним институцијама;
3. Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима.

