

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД
СМЕДЕРЕВО
Број:551-13-50/2025
Датум:09.01.2025.године
СМЕДЕРЕВО

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2024. до 31. 12. 2024. године

ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД СМЕДЕРЕВО

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>Центар за социјални рад Смедерево</u> Седиште и адреса: <u>Смедерево, Кнез Михајлова 29</u> Број телефона: <u>026/672-738,672-740, 672-741, 672-742</u> Електронска адреса: <u>smederevo.csr@minrzs.gov.rs</u> Веб сајт: <u>www.csrsmederevo.gov</u> Матични број: <u>07143303</u> ПИБ: <u>100972468</u>
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање	а) да

	родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	б) не <u>в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет</u> г) Датум доношења: <u>29.12.2023.године</u> д) Датум јавног објављивања: <u>09.02.2024.године</u> ђ) Линк на којем се може преузети укојско је јавно објављен: <u>www.csrsmederevo.gov</u>
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и 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:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): Стање у вези са положајем жена и мушкараца у Центру за социјални рад је врло добро. б) Списак посебних мера: Центар за социјални рад одредио је следеће мере: 1. Употреба родно осетљивог језика: • увођење родно осетљивог језика у све области пословања • употреба родно осетљивог језика у означавању лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа, као и комуникације са другим органима и организацијама

		2.Обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Центра: • унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Центра • подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају 3.Подршка усклађивању породичног и професионалног живота: • обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства • у складу са потребама процеса рада Центра и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и сл. • пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака • организовати разговоре са запосленима који обавесте Центар о престанку радног односа и о разлозима престанка • прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Центру 4.Мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање: • информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно
--	--	---

	заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање • организовање обука запослених о родно заснованом насиљу, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање • санкционисање недозвољеног понашања запослених • уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу Посебне мере су донете у циљу остваривање и унапређење родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља, као и уклањања родних стереотипа у оквиру делокруга рада Центра за социјални рад. г) Почетак примене посебних мера: Од дана доношења Плана управљања ризицима од повреда родне равноправности. д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Наведене мере су се спроводиле континуирано. Запослени су упознати са важношћу укључивања родне перспективе у све области пословања путем важећих аката који регулишу ову област. Закон и друга подзаконска акта су доступна запосленима и налазе се у
--	--

заједничким документима којима запослени могу приступити са својих рачунара.

Такође, План управљања ризицима од повреде родне равноправности је био истакнут на огласној табли ЦСР.

Руководиоци организационих јединица су упознали запослене са начином приступа документима и значају поштовања принципа родне равноправности у свим сегментима пословања.

Радно време је прилагођено потребама запослених у циљу обезбеђивања усклађености породичног и професионалног живота,

Обезбеђени су услови за стручно усавршавање свих запослених без обзира на пол, путем праћења развоја теорије и праксе из области социјалне заштите и стицањем знања и вештина којима се унапређује заштита корисника (учеће запослених на едукацијама, конференцијама, трибинама и округлим столовима). Запослени су упознати са законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање, као и са процедуром поступања код родно заснованог насиља, сексуалног узнемиравања, злостављања и уцењивања.

ђ)Престанак спровођења посебних мера:

До постизања циља због кога су донете.

4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност послова у саставу органа јавне власти и послодавца(уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): На основу података Центра за социјални рад Смедерево (који су детаљније представљени у обрасцу 1 -Евиденција података о остваривању родне равноправности) може се констатовати да у Центру за социјални рад постоји неуравнотеженост полова, с обзиром да жене чине 77,6% укупног броја запослених и ангажованих лица.Овакав тренд је заступљен како међу руководећим кадром, тако и међу осталим запосленим и ангажованим лицима било на неодређено или на одређено време. Важно је нагласити да су у радни однос сва лица примљена у складу са процедурама које су прописане законским и подзаконским актима.Основни критеријум приликом пријема је испуњеност прописаних услова за обављање одређених послова, независно од пола (за свако радно место утврђени су врста и степен стручне спреме као и посебна знања). У том смислу се не може говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, с обзиром да Центар за социјални рад нема утицаја на број и полну структуру лица која аплицирају на одређено радно место.Ово се односи и на лица на руководећим радним местима.
----	--

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Горан	Ристић	062/792-243	smederevo.csr@minrzs.gov.rs	

ПРИЛОГ:
Образац

М.П.

ВЛ ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА
Горан Ристић, дипл.социјални радник

(потпис овлашћеног лица)