

Образац 3 - Годишњи извештај о остваривању родне равноправности

Да ли орган јавне власти или послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада?

Да/Не/План за остваривање родне равноправности је посебно донет

Уколико је одговор Да или је план посебно донет молимо Вас да попуните следећа поља

Датум доношења

29/12/2025

Датум јавног објављивања

14/01/2026

Линк на којем се може преузети:

Назив и број службеног гласила

Датум објављивања службеног гласила

Датум

Уколико план за остваривање родне равноправности није јавно објављен молим Вас приложите план у ПДФ формату до 20МБ

Превуците и отпустите датотеке или Претражите

Поддржани формати: ПДФ

Напомена: морате унпловати ПДФ до 20МБ. Одлука мора да буде скениран оригинал са печатом и потписом или електронски потписан ПДФ.

Послати фајлови:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026.ГОДИНУ.pdf

Унети кратку оцјену 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:

Олично

Врло добро

Задовољава

Недовољно

Списак посебних мера побољшања остваривања родне равноправности:

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. Поддршка усклађивању породичног и професионалног живота:

- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су нетоварљиви чланови породице или чланови 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 родно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и сл.
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спријечити 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, зlostављање и уцењивање:

- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, зlostављање и уцењивање
- организовање обука запослених о родно заснованом насиљу, укључујући и сексуално узнемиравање, зlostављање и уцењивање
- санкционисање недозвољеног понашања запослених
- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, зlostављање и уцењивање

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.

Почетак примене посебних мера: Од дана доношења Плана управљања ризицима од повреда родне равноправности.

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 повреда 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 (учећће 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.

Престанак спровођења посебних мера: До постизања циља због кога су донете

Уиети разлоге због којих није остварена уравниотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравниотежена 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 76,4% укупног броја запослених и ангажованих лица. Овакав тренд је заступљен како међу руководићим 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 пошту структуру лица која аплицирају на одређено радно место. Ово се односи и на лица на руководићим радним местима.

Подаци о лицу задуженом за родну равноправност код органа јавне власти који имају више од 50 запослених радно ангажованих лица (уколико постоје у бази за ово правно лице повући ће се аутоматски а корисник може да елигује)

Да ли ваша организација има:

Мање од 50 запослених или је приватно предузеће (Обвезник није у обавези да има именовано лице)

Више од 50 запослених

Име:Горан

Презиме:Ристић

Контакт телефон:062/792-243

Емаил:Smederevo.cst@minz.gov.rs

Прилагање одлуке о именованју у ПДФ формату

Превуците и отпустите датотеке или Претражите

Поддржани формати: ПДФ

Напомена: морате унтерлодати ПДФ до 20МБ. Одлука мора да буде скениран оригинал са печатом и потписом или електронски потписан ПДФ.

Да ли је лице задужено за родну равноправност у години извештавања прошло стручну обуку из области родне равноправности?

Уколико је одговор да - када под којим називом, и ко је био организатор и реализатор поменуће обуке:

Датум обуке

Датум

Назив обуке

Организатор обуке

Реализатор обуке

Поптовани, кликом на заврши и пошаљи потврђујете да сте унели све потребне информације у дефинисана поља у Смедереву, дана 12.01.2026.