

ГРАД БЕОГРАД
ЦЕНТАР ЗА СМЕШТАЈ И ДНЕВНИ БОРАВАК ДЕЦЕ
И ОМЛАДИНЕ ОМЕТЕНЕ У РАЗВОЈУ
Бр. 7876
Датум 31 DEC 2025 20__ год
БЕОГРАД
ШЕКСПИРОВА 8

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), а у складу са чланом 27. Статута Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд, директор Центра доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**Центар за смештај и дневни боравак деце и
омладине ометене у развоју Београд**

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, самозапошљавања, 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 полу, 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).

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

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 A/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 A/RES/70/1 (2015);

- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и протоколи
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- 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);

ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
ПУН НАЗИВ	Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд	
Матични број	07019157	
ПИБ	101288696	
Адреса	Шекспирова 8, Београд	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Јелена Гајић
	Телефон	011/7450067
	e-mail	jelena.gajic@centarbgd.org.rs

Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд је правно лице које обавља делатност социјалне заштите, са и без смештаја, којом се обезбеђује остваривање права грађана, односно задовољавања потреба грађана, као и остваривање других законом утврђених права и интереса у области социјалне заштите, у складу са Законом,

Одлуком о промени оснивачког акта установе социјалне заштите Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју, Одлуком о правима и услугама социјалне заштите („Сл. лист града Београда“, бр. 55/2011, 8/2012, 8/2012, 42/2012, 65/2012, 31/2013, 57/2013, 37/2014, 4/2016, 70/2017), Статутом и другим општим актима.

Центар обавља делатност која се разврстава према јединственој класификацији делатности - област социјална заштита са смештајем.

Претежна делатност Центра је **87.20** – социјално старање у смештајним установама за лица са тешкоћама у развоју - обезбеђивање смештаја и неге (без лиценце за болничку негу), ментално оболелим лицима и лицима са емоционалним проблемима, као и лицима са тешкоћама у менталном развоју са **88.91** – делатношћу дневне бриге о деци - дневни боравак деце, укључујући и целодневно неговање и боравак деце с посебним потребама.

Остала делатност Центра је **86.2** – медицинска и стоматолошка пракса

У Центру се процес рада организује у оквиру следећих организационих (ОЈ) и радних (РЈ) јединица:

1. ОЈ Дневни боравак „Шекспирова“, Шекспирова 8, ГО Савски Венац,
2. ОЈ Дневни боравак „Корнелије“, Корнелија Станковића 13, ГО Врачар,
3. ОЈ Дневни боравак „Дилска“, Дилска 12, ГО Палилула, Београд (са РЈ Дневни боравак „Петраркина“, Петраркина 10, Миријево, ГО Звездара)
4. ОЈ Дневни боравак „Чукарица“, Поручника Спасића и Машаре 12, ГО Чукарица
5. ОЈ Дневни боравак „Обреновац“, Војводе Мишића 132, ГО Обреновац
6. ОЈ Дневни боравак „Младеновац“, Дрварска бб, ГО Младеновац
7. ОЈ Дневни боравак „Лазаревац“, Бранка Радичевића бр.84, ГО Лазаревац
8. ОЈ Дневни боравак „Барајево“, Барајевска 5, ГО Барајево
9. ОЈ Дневни боравак „Борска“, Борска 92, ГО Раковица
10. ОЈ Дневни боравак „Стари град“, Кнеза Милоша 4, ГО Стари град
11. ОЈ Дневни боравак „Вождовац“, Булевар ЈНА 2-4, Јајинци, ГО Вождовац
12. ОЈ Дневни боравак „Сунце“, Исмета Мујезиновића 4а, ГО Нови Београд
13. ОЈ Установа за децу и младе, Аутопут 18, ГО Земун
14. ОЈ Дом за ученике са оштећењем слуха, Светозара Марковића 85а, ГО Савски Венац
15. ОЈ „Предах“, Шекспирова 8, ГО Савски венац
16. ОЈ Заједничке службе, Шекспирова 8, ГО Савски венац
17. ОЈ Дневни боравак „Сопот“, Степе Степановића 4, ГО Сопот
18. ОЈ Дневни боравак „Овча“, ГО Палилула

У Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд послови су систематизовани према Правилнику о организацији и систематизацији послова у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју (бр. 3131 од 31.12.2018. године)

Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: **План управљања ризицима**) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравниотежене заступљености полова у радним процесима у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд.

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, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Центра за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд.

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 за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд.

План управљања ризицима садржи:

- приказ 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.

Број запослених у Центру и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
451	65	386

Структура запослених према степену стеченог образовања

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ								
основно образовање		средња стручна спрема		виша стручна спрема		висока стручна спрема		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
0	42	35	155	5	16	25	173	451

Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	20-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	4	26	12	53	23	159	17	120	8	29
	30		65		182		137		37	

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 установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

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 Центру 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 ризик;
- 20% - 30% - умерени ризик;
- 30% - 40% - низак ризик

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

Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд унутар организационих јединица и служби, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране
3. Послови правно, административних, кадровских и финасијско – рачуноводствених послова

У наведеним радним процесима у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд утврђена је следећа кадровска структура разврстана према полу и то:

Кадровска структура према полу у оквиру радних процеса			
Радни процес	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге	356	313	43
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране	76	54	22
3. Послови правно, административних, кадровских и финасијско – рачуноводствених послова	19	18	1

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд у оквиру радних процеса:

- 1). Послова васпитно - образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите (12% мушкараца) – постоји **висок ризик** повреде принципа родне равноправности;
- 2). Послова одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране - (32% мушкараца) - постоји **низак ризик** повреде принципа родне равноправности;
- 3). Послова правно, административних, кадровских и финасијско – рачуноводствених послова (5% мушкараца) – постоји **веома висок ризик** повреде принципа родне

равноправности.

И поред утврђених ризика, у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Центар нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд примљена у радни однос по основу конкурса или без спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директора у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју који се именује на основу члана 18. Закона о јавним службама ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 71/94, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона, 83/2005 - испр. др. закона и 83/2014 - др. закон), члана 12. Закона о главном граду ("Службени гласник РС", бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон, 37/2019 и 111/2021 - др. закон) и члана 31. Статута града Београда („Службени лист града Београда“ бр. 39/08, 6/10, 23/13 и 60/19).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

У Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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

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

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.

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 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 и прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури из разлога специфичности делатности.

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 синдикалног деловања.

Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја мушкараца у органима Центра и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Такође, Центар за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима Центра да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Центра.

Време за увођење мере: Период од 2023-2026 године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мушкараца у конкурсним комисијама;
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука;
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке;
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у одлучивању.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне

равноправности. Центар услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука и семинара и конференција за лица у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

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 Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд није присутан **родно сензитиван језик**. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

*Родно осетљив језик и родно сензитиван језик су синоними. Ми као друштво избегавањем употребе родно сензитивног језика негирамо способност жена да се баве различитим пословима, кочимо унапређење родне равноправности. Употребом родно сензитивног језика ћемо „признати“ да су жене једнако способне колико и мушкарци. Дакле, важна је последица употребе ових термина. Важно је схватити колико доборг можемо донети свакој појединки, а самим тим и друштву, разумевањем и прихватањем родно сензитивног изражавања.

Време за увођење мере: Период 2023-2026 године

Са примењивањем наведене мере започето је 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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.

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Центру за смештај и дневни боравак деце и омладине ометене у развоју Београд.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши кроз размену информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности и слично.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

<i>Ред. број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Билјана Мирковић	помоћница директора	0628823357	biljana.mirkovic@centarbgd.org.rs
2.	Јелена Бацковић-Петровић	секретар	0628823360	sekretar@centarbgd.org.rs

**Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве
унапређењем принципа родне равноправности**

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs

4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
----	--	------------------------------	--

У Београду, дана 31.12.2025. године



Директор Центра

Јелена Гајић