

### 3.2. Структура Центра за породични смештај и усвојење Београд



### 3.3. Родно осетљива статистика Центра за породични смештај и усвојење Београд

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи и институције прикупљају и евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавања стања у друштву у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Као и многе друге институције и Центар за породични смештај и усвојење Београд има родне податке разврстане по полу. Директор Центра сваке календарске године, у оквиру Програма рада за ту годину, као и у Извештају о раду за претходну годину, уноси податке о броју и структури запослених разврстаних по полу и степену стручне спреме, као и према занимању и полу. Постојање података разврстаних по полу и родне анализе доприносе видљивости проблема и развоју одговорног деловања Центра.

Табела 2. Укупан број запослених на дан 30.06.2024. године, на одређено и неодређено време у Центру за породични смештај и усвојење Београд износи 40.

Центар за породични смештај и усвојење Београд	Запослени у Центру		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	36	4	40

Табела 3. Структура запослених у Центру за породични смештај и усвојење Београд према стеченом нивоу образовања

Центар за породични смештај и усвојење Београд	Стручна спрема запослених												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	1	4	/	/	2	/	33	/	/	
<b>УКУПНО</b>	/		1		4		2		33		/		40

Табела 4. Структура запослених у Центру за породични смештај и усвојење Београд према годинама старости

Центар за породични смештај и усвојење Београд	Старосна структура запослених										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	1	1	8	2	9	1	9	/	9	
<b>УКУПНО</b>	1		9		11		10		9		40

*Табела 5. Полна структура чланова Управног и Надзорног одбора Центра за породични смештај и усвојење Београд према последњем Решењу о именовану председника и чланова*

Управни и Надзорни одбор Центра за породични смештај и усвојење Београд	Мушкарци	Жене	Укупно
	3	5	8

#### **4. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Центар за породични смештај и усвојење Београд нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Ипак, у Центру за породични смештај и усвојење Београд у претходном периоду није било полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

#### **4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ 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.

##### **4.1.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.

##### **4.2.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.

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

Центар за породични смештај и усвојење Београд има у организационој структури много више жена него мушкараца. Као један од разлога такве неуравнотежености је и чињеница да су на тржишту рада заступљеније жене за ту врсту занимања.

У органима управљања је исто тако заступљено више жена. У својој програмској активности Центар за породични смештај и усвојење Београд полази од утврђених права у Уставу РС, законским и подзаконским прописима и колективног уговора. У остваривању циљева и начела ЦПСУ Београд ће користити сва демократска и легитимна средства.

У свом раду и деловању Центар за породични смештај и усвојење Београд има следеће циљеве:

- Остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада,

запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

- Успостављање инклузивне средине у Центру у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.
- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима, позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.
- Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Центра;

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Центар за породични смештај и усвојење Београд, одређује следеће посебне мере:

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

Контролу примене мера врши директор Центра за породични смештај и усвојење Београд.

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године.

Центар ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

1. Укупном броју запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
2. Квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
3. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима, разврстаних по полу;
4. Платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу и категоријама за извршилачка радна места и за положаје;

5. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
6. Разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
7. Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање радних места или другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
8. Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
9. Начину поступања Центра по поднетим пријавама;
10. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Центар ће, могућности да дође до повреде принципа родне равноправности, свести на минимум.

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет страни Центра за породични смештај и усвојење Београд.



ВД ДИРЕКТОР

Данијела Спајић