

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АП ВОЈВОДИНА  
ДОМ ЗА ДУШЕВНО ОБОЛЕЛА ЛИЦА „ЧУРУГ“  
БРОЈ : 01- /25  
ДАНА : 09.01..2025.године  
Чуруг, Краља Петра Првог број 1  
Тел./факс : 021/210-25-72, е mail [domcurug21@gmail.com](mailto:domcurug21@gmail.com)  
ПИБ 100227763, матични број 08082235



# **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**ДОМА ЗА ДУШЕВНО ОБОЛЕЛА ЛИЦА „ЧУРУГ“**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 33.Статута Дома за душевно оболела лица „Чуруг“, Директор Дома, у оквиру Годишњег програма рада за 2025.годину, доноси и :

# **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

## САДРЖАЈ

УВОД.....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО.....</b>	
1.1.    НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА.....	
1.2.    РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
3.1.    ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2.    ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова</i> .....	
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i> .....	
3.2.3. <i>Програмске мере</i> .....	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....</b>	
<b>РЕЗИМЕ.....</b>	
<b>ПРИЛОЗИ.....</b>	
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. и члана 21. став.1. овог закона и члана 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) и члана 33.Статута Дома за душевно оболела лица „Чуруг“ доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

План се доноси за потребе установе социјалне заштите Дом за душевно оболела лица „Чуруг“, Чуруг, Краља Петра Првог 1, ПИБ 100227763, м.бр. 08082235, одговорно лице Директор Дома Мирослав Кресиф, дипломирани економиста.

На изради Плана учествовали су руководиоци служби које су основане у Дому,а који и иначе раде на изради годишњег Програма рада и индивидуалних Планова рада по службама и то :

Милица Страцабошко, руководилац Службе социјалног рада

Александар Милин, руководилац Службе за здравствену заштиту

Дражелјка Видовић, руководилац Службе исхране

Светлана Божић, руководилац Службе за финансије и рачуноводстве

Рајка Гостојић, референт за правне, кадровске и адмиистративне послове

Сања Нађалин, руководилац Службе општих и правних послова

## УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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 чл.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 пратећи 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);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ број 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/19,94/2024);
- 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, 10/23);



# 1. ОПШТИ ДЕО

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Установа је установа социјалне заштите, са статусом правног лица, која обавља делатност пружања услуга домског смештаја за одрасле и старије са менталним и интелектуалним тешкоћама, као и другу врсту делатности сагласну основној делатности, у складу са законом, Одлуком о оснивању, овим Статутом и другим општим актима.

Установа је основана 06.05.1955. године, Решењем Народног одбора Среза Жабал, бр: 6207/65, а Аутономна покрајина Војводина је преузела оснивачка права на основу чланова 24. и 65. Закона о утврђивању одређених надлежности Аутономне покрајине и Одлуке о преузимању права и обавеза оснивача над Домом за душевно оболела лица „Чуруг“ у Чуругу, број: 022 - 00002/2002-21 од 17. 04. 2002. године, како је и уписано у регистар Привредног суда у Новом Саду.

Установа је утврђена Уредбом Владе Републике Србије о мрежи установа социјалне заштите, (Службени гласник РС бр. 16/12 и 12/13).

Дом је организован као јединствена целина у смислу делатности за чије вршење је основан-пружање услуге домског смештаја, са седиштем у Чуругу, на адреси Краља Петра Првог број 1.

Организација Установе је јединствена, а рад се организује по службама у оквиру којих се организују групе послова.

Организација Установе утврђује се према пословима у зависности од врсте послова који се обављају и других околности битних за обављање послова.

Ради извршавања делатности Дома-пружања услуга за које је основан и за чије пружање је поднео захтев за лиценцирање истих, организују се службе као интерне форме организовања.

Службе се образују за обављање сродних и истоветних послова и радних задатака у циљу што рационалнијег и ефикаснијег извршавања послова и радних задатака.

Свака служба има свој назив који упућује на врсту послова и радних задатака који се у њој обављају.

Служба као организациони облик (у даљем тексту: служба) чини скуп радних места међусобно повезаних по садржају и карактеру, чији степен сложености је исти или сличан, којима се реализује одређени радни процес у Дому.

Служба има руководиоца кога именује директор појединачним актом и који одговара за рад службе.

Дом има успостављене следеће службе:

- Служба социјалног рада;
- Служба за здравствену заштиту;
- Служба исхране;
- Служба за финансије и рачуноводство;
- Служба општих и правних послова;
- Служба за техничке послове
- Служба за пружање услуга у заједници

## **1.2. Родно осетљива статистика**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) 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.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

### 1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

#### ОРГАНИ УПРАВЉАЊА

Орган управљања	жене	%	мушкарци	%
Директор	0	0%	1	100%
Управни одбор	2	50%	2	50%
Надзорни одбор	1	50%	1	50%
УКУПНО Органи управљања	3	43%	4	57%

	жене	%	мушкарци	%
запослени	51	76,1%	16	23,9%

Одређује се запослена Сања Нађалин, распоређена на радном месту „правник секретар-Руководилац Службе општих и правних послова“ за обављање послова из области родне равноправности.

Обзиром да се План управљања ризицима као саставни део годишњег Програма пословања доноси за 2025.годину, Извештај о родној равноправности поднеће се за период од 01.01.2024-31.12.2024.године.

### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Врста стручне спреме	жене	Мушкарци	укупно
Висока стручна спрема	6	2	8
Виша стручна спрема/bachelor	1	1	2
Средња стручна спрема	39	12	51
Неквалификовани	5	1	6

### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старост запослених	жене	Мушкарци	укупно
20-30	2	2	4
30-40	7	5	12
40-50	17	6	23
50-60	18	3	21
Преко 60	7	-	7

Датум пресека бројчаног стања структура је 31.12.2024.године увидом у кадровску евиденцију Портала ИСКРА.

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Дома за душевно оболела лица „Чуруг“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

Установа установљава изработом овог Плана интерну документацију из области родне равноправности.

Не постоје посебне мере и средстав за спровођење родне равноправности јер је заступљеност у органима управљања избалансирана, а никад није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације или судских спорова из ове области.

Структурно, полна заступљеност запослених претежно је у женском роду али никада приликом заснивања радног односа није било дискриминације приликом одабира запослених, једноставно, више су се жене интересовале за обављање послова систематизованих радних места претпостављено из разлога лакшег прилагођавања и склоности ка обављању послова у специфичној радној средини-раду са корисницима са менталним потешкоћама.

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

## **2. 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.

### **2.1. 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.

### **2.2. 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, 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;

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

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

### **2.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

У органима управљања процентуални однос је 45% женског пола, а 55% мушког пола. Узевши у обзир укупан број као непаран, не постоји осетнија полна неуравнотеженост сигнификантна за примену посебних мера родне равноправности.

Заступљеност запослених је 76,1% % женског пола, а 23,9% % мушког пола.

### **2.2.2. 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 деловања.

**Дом за душевно оболела лица „Чуруг“** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука и активирање већег броја мушкараца приликом оглашавања потребе за запошљавањем ради уједначавањем родне равноправности.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука и активирање већег броја мушкараца приликом оглашавања потребе за запошљавањем ради уједначавањем родне равноправности.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Иако није било фаворизације приликом запошљавања на штету мушког пола, јер једноставно није било интересовања за обављањем одређених послова (сервирка, техничар одржавања одеће, спремачица, кувар, неговатељ и друго слично), приликом одабира кандидата мотивисати и мушки пол за интересовање за попуњавањем ових радних места

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2022 – трајно.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању
- Приликом одабира кандидата за запошљавање промоцијом послова и описа радног места покушати мотивисати мушки пол за аплицирање приликом запошљавања извршилаца

### 2.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**Дом за душевно оболела лица „Чуруг“** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;



## **МЕРА 1. 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 **Дому за душевно оболела лица „Чуруг“** 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.

### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **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

---

## **МЕРА 2: 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 организацији.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира запослених;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

### **МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

#### **Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

#### **Време за увођење мере:**

Први и други квартал 2023. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

#### **Престанак спровођења мере:**

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

---

### **3. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Мирослав Кресић	директор	063/484- 333	<a href="mailto:domcurug21@gmail.com">domcurug21@gmail.com</a>
2.	Сања Нађалин	Правник секретар	063/20- 33-16	<a href="mailto:domcurug21@gmail.com">domcurug21@gmail.com</a>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и мушкараца и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука **и активирање већег броја мушкараца приликом оглашавања потребе за запошљавањем ради уједначавањем родне равноправности..**

### Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому за душевно оболела лица „Чуруг“.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

**Овај ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ је интегрални део годишњег Програма рада Дома за душевно оболела лица „Чуруг“ за 2025.годину.**

**ПРИЛОЗИ**

**I – Решење о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности**

**II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

**- III - 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	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov .rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206- 8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

Директор Дома  
Мирослав Кресић, dipl. есс

---