



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЦЕНТАР ЗАРАЗМИНИРАЊЕ
11050 Београд, Војводе Тоше бр. 31
Тел. ++381 11 3045280 - Факс ++381 11 3045281
E-mail: czrs@czrs.gov.rs

Број: 021-02-17/2025-01

Београд, 3. децембар 2025. године

У складу са чланом 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/21), и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/22), директор Центра за разминурање, доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I УВОД- општи подаци о Центру за разминурање и надлежност Центра

Центар за разминурање (у даљем тексту: Центар) основан је као посебна организација а делокруг послова ЦЗР-а одређен је чланом 35. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 128/20 и 116/22), те Центар обавља стручне послове у области хуманитарног разминурања који се односи на:

- усклађивање разминурања у Републици Србији;
- припрему прописа из области хуманитарног разминурања;
- прикупљање, обрађивање и чување података и вођење евиденције о површинама које су загађене експлозивним остацима рата, о разминираним површинама;
- нетехничко и техничко извиђање површина за које се сумња да су загађене експлозивним остацима рата;
- израду планова и пројеката за хуманитарно разминурање и праћење њиховог остваривања;
- израду пројектних задатака за разминурање;
- издавање одобрења предузећима и другим организацијама за обављање послова хуманитарног разминурања;
- издавање пиротехничке књижице лицима која су оспособљена за обављање послова разминурања;
- одобравање планова извођача радова за обављање разминурања на одређеној површини и издавање уверења да је одређена површина разминирана, односно очишћена одексплозивних остатака рата;
- контролу квалитета хуманитарног разминурања;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) родна перспектива 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) 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 из посебног закона не произлази другачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикладан начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односу роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или групе 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 група лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољнији положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдана 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 поступку.

Дискриминација 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 ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицања на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвајања, хранитељства, старатељства, као и заштите на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради

7	9 (42,86%)	5 (23,8%)	4 (19%)
8	0 (0,00%)		

3) Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	18 (85,7%)	10 (47,6%)	8 (38%)
Лица на положајима	3 (14,3%)	2 (9,52%)	1 (4,76%)

Број и проценат државних службеника на извршилачким радним местима разврстаних по полу:

Жене		Мушкарци	
	%	Број	%
7	77,78	2	22,22

Број и проценат државних службеника на положају разврстаних по полу:

Жене		Мушкарци	
	%	Број	%
2	66,7	1	33,3

Број и проценат радно ангажованих лица:

Жене		Мушкарци	
	%	Број	%
3	33	6	67

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу

	укупно	Жене	Мушкарци
		Број и проценат	Број и проценат
Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица	646.014,73	284.798,33 - 44%	361.216,40 – 55,91%
Лица на извршилачким радним местима	168.677,73	87.881,33 - 13,6%	80.796,4 – 12,51%
Лица на положајима	477.337,00	196.917,00- 30,48%	280.420,00– 43,41%

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности, степен ризика се утврђује као НИЗАК (зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

VI ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Општи циљ:

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Центра.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће у заступљености жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слободе.

Посебни циљеви:

1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Центру.

Успостављање односно очување радног окружења у Центру у коме постоје 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.

2. Увођење родне перспективе у послове политике Центра

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, свакако уз претходно испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснажавање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Центра.

4. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова у свему у складу са Финансијским планом Центра одобреним од стране Владе.

- Завршне одредбе

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на огласној табли Центра.

План се доставља ресорном министарству – Министарству за људска и мањинска права и дрштвени дијалог.

