



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

**Бр. 119-01-2/1/2024-01**  
**Београд, 22.07.2024. 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 разминирање, доноси:

## **ПЛАН**

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

#### **I УВОД- општи подаци о Центру за разминирање и надлежност Центра**

Центар за разминирање (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 разминирања који се односи на:

- усклађивање разминирања у Републици Србији;
- припрему прописа из области хуманитарног разминирања;
- 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 разминирање и праћење њиховог остваривања;
- израду пројектних задатака за разминирање;
- издавање одобрења предузећима и другим организацијама за обављање послова хуманитарног разминирања;
- издавање пиротехничке књижице лицима која су оспособљена за обављање послова разминирања;
- одобравање планова извођача радова за обављање разминирања на одређеној површини и издавање уверења да је одређена површина разминирана, односно очишћена од експлозивних остатака рата;
- контролу квалитета хуманитарног разминирања;

- едукација о опасностима од експлозивних средстава, учешће у обуци лица за обављање послова нетехничког и техничког извиђања разминирања;

- праћење примене међународних уговора и стандарда у области разминирања; остваривање међународне сарадње и друге послове одређене Законом.

Центар у свом раду примењује прописе везане за државну управу, а у погледу сукоба интереса запослених у Центру сходно се примењују прописи који се односе на спречавање сукоба интереса државних службеника. На права, овавезе и одговорности директора и запослених у Центру примењују се прописи о раду државних службеника и општи прописи о раду.

## II ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење овог Плана садржан је у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС“, број 98/06) као највиши правни акт који у члану 21. Став 3. Забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од прокламованих основа управо је забрана дискриминације на основу пола којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, бр. 52/21)

- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21)

- **Закон о раду** („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење)

- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС“ број 103/21)

- **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС“, бр. 67/22).

## III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини трмини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

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;

13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неутуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Изрази који се користе у овом Плану и актима донетим на основу Плана, који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

### **Појам родне равноправности**

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 мушкарца и жене и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованих одредаба, као и уставним одредбама.

## **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; 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, тавља 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 поступањена 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

постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварије се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

#### IV Подаци из евиденције

##### 1.а) Запослена и радно ангажована лица укупно

	Број	%
Укупно	15	100

##### 1.б) Запослена и радно ангажована лица/полна структура

Жене		Мушкарци	
	%	Број	%
7	46,2	8	52,8

##### 1.в) Старосна структура

	Жене		Мушкарци	
	Број	%	Број	%
Од 21 до 30 година живота	1	6,7	2	13,3
Од 31 до 40 година живота	2	13,3		
Од 41 до 50 година живота	1	6,7	1	6,7
Од 51 до 60 година живота	1	6,7	3	20
Од 61 до 70 година живота	2	13,3	2	13,3
Укупно:	7	46,2	8	52,8

##### 2) Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1	0 (0,00%)		
2	0 (0,00%)		
3	0 (0,00%)		
4	3 (20%)	2 (13,3%)	1(6,7)
5	(0,00%)		
6	2 (13,3%)		2 (13,3%)

7	10 (66,66%)	5 (33%)	5 (33%)
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	12 (80%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)
Лица на положајима	3 (20%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)

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

Жене		Мушкарци	
	%	Број	%
5	71,4	2	28,6

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	%
0	00,0	5	100

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	1.580.358	826.203 - 52,3%	754.155 - 47,7%
Лица на извршилачким радним местима	603.439	455.706 - 75,52%	147.732 - 24,48%
Лица на положајима	625.725	370.497 - 57,37%	275.228 - 42,63%

## **V ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА**

### **Опис стања**

Имајући у виду горе изнете бројчане податке изнете у предходном поглављу овог Плана, констатује се да се у структури запослених (држаних службеника на извршилачким радним местима и државних службеника на положају) постоји родни јаз и то у корист жена, док код радно ангажованих лице постоји родни јаз у корист мушкараца.

У току свог рада, Центар је у свему поштовао процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају код сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Центру за размирирање.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Центар нема утицаја на полну структуру лица које се јављају на јавни оглас за заснивање радног места.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица сваке животне доби. Седми степен образовања је доминантан међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Центру, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

У Центру није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању, уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основама, односно повредом принципа родне равноправности.

### **Области које су изложени ризику за повреду принципу родне равноправности:**

Из наведеног следи закључак, да је једино област запошљавања изложена ризику за повреду принципа родне равноправности у Центру. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење до потпуне примене принципа родне равноправности.



## **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.

## ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ

### за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности

#### - Врсте мера –

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;

- 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. те у том смилу, а у складу са могућностима утврђеним одобреним Финансијским планом Центра, подстицати запослене да похађају одређене програме обука у Центру који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;

- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;

С обзиром на то да је у погледу родне равноправности код држаних службеника на извршилачким радним местима и државних службеника на положају изражена је неравноправност у корист женског пола, као **посебна превентивна мера** за остваривање и унапређење родне равноправности, одређује се: да се у поступку евентуалног новог запошљавања, односно попуњавања упражњених радних места, приликом избора **између пријављених кандидата истих квалификација**, исказаних способности и вештина предност да кандидату који је мање заступљен у људским ресурсима у Центру, конкретно кандидату мушког пола, док је код радно ангажованих лице изражена неравноправност у корист мушког пола, те за ангажовање у Центру предност треба дати кандидату женског пола.

- **Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима**  
**Контролу примене посебних мера** врши директор, као и радна група за родну равноправност (Јелена Крстић, помоћник директора и лице задужено за родну равноправност, руководилац групе и чланови групе: Јасмина Денић, Миодраг Миленковић и Вања Марјановић, које обављају послове израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, спровођења и извештавања о спровођењу мера из овог плана.

#### - **Подаци о лицу задуженом за послове координације:**

**Одговорна лица** за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Центру за разминурање су чланови радне групе за родну равноправност.

**- Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање:**

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

**- 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.

 ДИРЕКТОР  
Бојан Гламочлија  
