

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

ЦЕНТАР ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ НОВИ САД

Децембар 2024. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) за потребе Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад, израђује се

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад

Адреса: Дечје Село 1

Матични број: 08948500

ПИБ:1046064

1. 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, samozapošljavanja, 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 појединих 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца 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 ризима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47. и 48.).

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Центар за породични смештај и усвојење Београд доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. ПРАВНИ ОКВИР

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са Конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи: „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981.године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове Конвенције.

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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 А/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 А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља УН о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- **Устав Републике Србије** ("Службени гласник РС", бр. 98/2006 и 115/2021), највиши правни акт, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (чл.15.). У члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (чл.21. став 2.) и судску заштиту (чл.36), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (чл.22.став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (чл.35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (чл.25.став 1.), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (чл.26.став 1.и 2.), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (чл.64.став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (чл.66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (чл.100.став 2.). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права 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, 52/21);
- **Закон о Заштити грађана** („Службени гласник РС“,бр.105/21);
- **Закон о раду** („Службени гласник РС“,бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
- **Закон о мирном решавању радних спорова** („Службени гласник РС“,бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС“,бр. 36/09, 30/10-др.закон, 88/10, 38/15, 113/17-др.закон, 113/17, 49/21);
- **Закон о равноправности полова** („Службени гласник РС“,бр. 104/09);
- **Закон о изменама и допунама Кривичног законика** („Службени гласник РС“,бр. 35/19),
- **Закон о спречавању насиља у породици** („Службени гласник РС“,бр. 94/16);
- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС“,бр. 103/21);
- **Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године** („Службени гласник РС“,бр. 47/21);
- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС“,бр. 12/22).

3. ОПШТИ ДЕО О ЦЕНТРУ ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ НОВИ САД

3.1. 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 породични смештај и усвојење Нови Сад
Скраћени назив	ЦПСУ Нови Сад
Матични број	08948500
ПИБ	108404606
Адреса седишта	Дечје Село 1
Одговорно лице	Ивана Копривица

Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад је установа социјалне заштите која, у складу са законом који уређује област социјалне заштите и законом који уређује породичне односе, као и прописима донетим за њихово спровођење: врши припрему, процену и обуку будућих хранитеља; пружа подршку хранитељима, односно породицама које пружају услугу породичног смештаја; извештава центар за социјални рад о раду хранитеља и функционисању породица које пружају услугу породичног смештаја и предлаже мере ради отклањања евентуалних пропуста. Центар своју делатност обавља као регионална установа основана за територију Јужнобачког, Сремског и Средњобанатског управног округа и основан је Одлуком Владе Војводине (број: 022-40/2014 од 19.02.2014. године).

Органи Центра су: ДИРЕКТОР, као орган руковођења, УПРАВНИ ОДБОР, као орган управљања, и НАДЗОРНИ ОДБОР, као орган надзора.

3.2. Структура Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад



3.3. Родно осетљива статистика Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад

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 Нови Сад 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 31.12.2024. године, на одређено и неодређено време у Центру за породични смештај и усвојење Нови Сад износи 29.

Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад	Запослени у Центру		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	26	3	29

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

Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад	Стручна спрема запослених												
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		Укупно
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	/	1	2	/	/	1	25	/	/	29
УКУПНО	/		/		3		/		26		/		29

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

Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад	Старосна структура запослених										
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		Укупно
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	4	1	11	/	8	1	3	1	/	29
УКУПНО	4		12		8		4		1		29

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

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

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

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

Ипак, у Центру за породични смештај и усвојење Нови Сад 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 Нови Сад 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 Нови Сад ће користити сва демократска и легитимна средства.

У свом раду и деловању Центар за породични смештај и усвојење Нови Сад 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 Нови Сад, 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 Нови Сад.

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 Нови Сад.

в.д. директора

Ивана Копривица