

Назив институције: ООШ „Ади Ендре“

Број: 01-10/208

Датум: 30.12.2022. године

Место: Мали Иђош

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21, даље: **Закон**), директор ООШ „АДИ ЕНДРЕ“ Мали Иђош, дана 30.12.2022. године доноси:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

# САДРЖАЈ

<b>I УВОД</b> .....	3
1.1. Међународни акти и правни оквир Републике Срби је на којима се заснива родна равноправност .....	4
1.1.1. Међународни акти .....	4
1.1.2. Правни оквир Републике Србије .....	5
<b>II ОПШТИ ДЕО О ООШ „АДИ ЕНДРЕ“ МАЛИ ИЂОШ</b> .....	6
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта ..	6
2.2. Родно осетљива статистика .....	6
2.2.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања .....	7
<b>III ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	8
3.1. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности .....	8
3.1.1. Опште мере .....	8
3.1.2. Посебне мере .....	8
3.2. Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	9
3.3. Подстицајне мере .....	9
3.4. Програмске мере .....	9
3.4.1. Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима .....	9
3.4.2. Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене .....	10
<b>IV ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b> .....	10
<b>V ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b> ..	11
<b>VI РЕЗИМЕ</b> .....	11
А) Подстицајна мера .....	11
Б) Програмске мере .....	11
<b>VII СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	12

На основу члана 21. Закона, а у складу са одредбама Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), директор ООШ „АДИ ЕНДРЕ“ у Малом Иђошу, донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

## I 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, samozapoшљавања, 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, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у области рада, запошљавања и samozапосљавања, те области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. У чл. 27 до 35 и чл. 37. Закона прецизирана је родна равноправност у областима из делокруга рада ООШ „Ади Ендре“ у Малом Иђошу (даље: **Школа**).

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисани су циљеви који се односе и на обављање делатности Школе.

## **1.1. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

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 ратификовала.

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 остављавању равноправности жена и мушкараца.

### **1.1.1. 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ 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);

### 1.1.2. 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Сл.гласник РС”, бр. 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Сл.гласник РС“ број 94/16).

## II ОПШТИ ДЕО У ООШ „АДИ ЕНДРЕ“ МАЛИ ИЂОШ

### 2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	ООШ „АДИ ЕНДРЕ“ МАЛИ ИЂОШ	
Скраћени назив	ООШ „АДИ ЕНДРЕ“	
Матични број	08051194	
ПИБ	101434656	
Адреса седишта	24321 Мали Иђош, Главна улица бр. 27	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Валентин Филеп
	Број телефона	024/4731202
	<i>e-mail</i>	<a href="mailto:kishegyes@adyskola.edu.rs">kishegyes@adyskola.edu.rs</a>

Установа ООШ „Ади Ендре“ у Малом Иђошу своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије. Школа је уписана у регистарски уложак бр. 5-54, решењем Привредног суда у Суботици.

Оснивач је Општина Мали Иђош.

У свом раду и деловању Школа има следеће циљеве:

- развој кључних компетенција неопходних за даље образовање и активну улогу грађанина за живот у савременом друштву;
- развој стручних компетенција неопходних за успешно запошљавање;
- оспособљавање за самостално доношење одлука о избору занимања и даљег образовања;
- свест о важности здравља и безбедности, укључујући и безбедност и здравље на раду;
- оспособљавање за решавање проблема, комуникацију и тимски рад;
- поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, родне, полне и узрастне равноправности, толеранције и уважавања различитости;
- развој мотивације за учење, оспособљавање за самостално учење, самоиницијативе, способност самовредновања и изражавања сопственог мишљења.

Органи Школе су:

1. Школски одбор (орган управљања)
2. Савет родитеља (саветодавни орган)
3. Директор Школе (орган руковођења)
4. Секретар Школе
5. Стручни органи (наставничко веће, одељењско веће, стручно веће за области предмета, стручни активи за развојно планирање и за развој школског програма и други стручни активи и тимови)
6. Педагошки колегијум

### 2.2. Родно осетљива статистика

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.

Школа евидентира податке о полу запослених и ученика, али не анализира ефекте родне/полне припадности на нивоу установе.

### 2.2.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

<b>ШКОЛСКА 2022/2023. година</b>	
<b>укупан број запослених и радно ангажованих лица 66 – 100%</b>	
мушкарци	жене
15 – 24%	51 – 76%
Високо образовање: 12 (80%)	Високо образовање: 25 (50%)
Високо образовање: 101 – 71%	
Више образовање: 1 (10%)	Више образовање: 17 (35%)
Више образовање: 25 – 18%	
Средње образовање: 1 (10%)	Средње образовање: 6 (11%)
Средње образовање: 9 – 6%	
Основно образовање: 0 (0%)	Основно образовање: 3 (4%)
Основно образовање: 7 – 5%	
20-29 год: 1 (8%)	20-29 год: 7 (13%)
20-29 год: 8 – 12%	
30-39 год: 2 (17%)	30-39 год: 13 (25%)
30-39 год: 15 – 23%	
40-49 год: 3 (29%)	40-49 год: 20 (40%)
40-49 год: 23 – 40%	
50-59 год: 3 (29%)	50-59 год: 7 (15%)
50-59 год: 10 – 15%	
60-69 год: 2 (17%)	60-69 год: 4 (7%)
60-69 год: 6 – 10%	

**ШКОЛСКА 2022/2023. година**

<b>укупан број запослених 66 – 100%</b>			
руководећа радна места		извршилачка радна места	
1 – 100%		65 – 100%	
мушкарци	жене	Мушкарци	жене
1 – 100%	0 - 0%	14 – 20%	51 – 80%

<b>ШКОЛСКА 2022/2023. година</b>	
<b>Чланови Школског одбора 9 – 100%</b>	
мушкарци	жене
3 – 33%	6 – 67%

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

Области и процеси у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности су:

1. Избор чланова Школског одбора,
2. Запошљавање.

Установа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Школи у претходном периоду није било узнемиравања, 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.

#### **3.1. 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.

##### **3.1.1. 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.

##### **3.1.2. 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.

### **3.2. Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Школа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

### **3.3. 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 рада Школе.

Школа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Предлагање једнаког броја жена и мушкараца у орган управљања и руководећа места, како би се трајано обезбедила родна равноправност у управљачкој структури.

Време за увођење мере: Период од 2022 – 2026. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

### **3.4. Програмске мере**

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

Школа 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 запослене и лица која се налазе у органима;
- Управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

#### **3.4.1. 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 Школе 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.

**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.

**3.4.2. Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене**

**Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Школи.

**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;
- израде општих и посебних аката.

**Престанак спровођења мере:**

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

**IV ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

<b>Подаци о одговорном лицу</b>	<b>Име и презиме</b>	Валентин Филеп
	<b>Број телефона на радном</b>	024/4731202
	<b>Мобилни телефон</b>	
	<b>e-mail</b>	<a href="mailto:adyendreiskolakishegyesh@gm">adyendreiskolakishegyesh@gm</a>

## V ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Милорад Илић
	Број телефона на радном	024/4730664
	Мобилни телефон	
	<i>e-mail</i>	<u><a href="mailto:kishegyes@adyskola.edu.rs">kishegyes@adyskola.edu.rs</a></u>

## VI РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Предлагање једнаког броја жена и мушкараца у орган управљања и руководећа места, како би се трајано обезбедила родна равноправност у управљачкој структури.

### Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

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

## VII СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
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.	Савет за родну равноправност Скупштине града Суботице	065/28-76-555	<a href="mailto:ana.ivanovic@subotica.rs">ana.ivanovic@subotica.rs</a>
4.	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>
5.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
6.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
7.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<a href="mailto:katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs">katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</a>
8.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<a href="mailto:zene.savet@azc.org.rs">zene.savet@azc.org.rs</a> <a href="mailto:pravnapomoc@azc.org.rs">pravnapomoc@azc.org.rs</a>
9.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
10.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>

У Малом Иђошу, 30. децембра 2022. године.

Директор Школе

\_\_\_\_\_  
Филеп Валентин

