

Основна школа  
„Стари град“  
Ужице, Градска 1  
Дел.број: 0602/7  
Датум: 09.01.2023.

На основу члана 19. -23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), чл. 57. Статута Основне школе „Стари град“ Ужице, директорка Школе доноси

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

**ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „СТАРИ ГРАД“ УЖИЦЕ**

## 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 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 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);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- 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);

## **ОПШТИ ДЕО**

### **Назив, подаци о седишту и одговорном лицу**

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу

<b>ОСНОВНИ ПОДАЦИ</b>		
<b>ПУН НАЗИВ</b>	ОСНОВНА ШКОЛА „СТАРИ ГРАД“ УЖИЦЕ	
<b>Матични број</b>	07156626	
<b>ПИБ</b>	101089221	
<b>Адреса</b>	Градска 1, Ужице	
<b>Подаци о одговорном лицу</b>	<b>Име и презиме</b>	Станимирка Смиљанић Раонић
	<b>Телефон</b>	031/552 576
	<b>Мобилни телефон</b>	060/5525761
	<b>e-mail</b>	<a href="mailto:osstarigradue@mts.rs">osstarigradue@mts.rs</a>

Основна школа „Стари град“ Ужице (у даљем тексту Установа) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, на територији града Ужица.

Установа је јавна установа која обавља васпитно образовну делатност којом се остварују права грађана у складу са Уставом Републике Србије, Законом о основама

система образовања и васпитања и Законом о основном образовању и васпитању.

Делатност Установе је:

85.20 – основно образовање и

85.10 – предшколско васпитање и образовање

Делатност Установе је васпитање и образовање деце основношколског узраста, односно деце узраста од шест месеци до поласка у основну школу, као и делатност реализације припремног предшколског програма, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Закона о основном образовању и васпитању и Закона предшколском образовању и васпитању.

Установа обавља своју делатност у седишту и ван седишта у издвојеним одељењима ИО Турица и ИО Вољујац.

У установи су послови су систематизовани према Правилнику о организацији и систематизацији послова.

<b>Група послова</b>	<b>Радна места</b>
<b>1. Служба руковођења</b>	2. Директорка установе; 3. Помоћник/ца директорке
<b>2. Служба образовно-васпитног рада</b>	1. Наставник предметне наставе 2. Наставник разредне наставе 3. Васпитач припремне предшколске групе 4. Стручна сарадница – педагошкиња 5. Стручна сарадница – психолошкиња 6. Стручна сарадница – библиотекарка
<b>3. Служба нормативно-правних и управних послова</b>	1. Секретар/секретарка школе
<b>4. Служба финансијско-рачуноводствених и административних послова</b>	1. Руководилац/руководитељка финансијско-рачуноводствених послова 2. референт/референткиња за финансијско-административне послове
<b>4. Служба помоћно-техничких послова</b>	1. Домар/ка-мајстор/ица одржавања 2. Кувар/ица-посластичар/ка 3. Чистач/ица

### 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 производеле 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.

### **Садржина Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: **План управљања ризицима**) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима у Основној школи „Стари град“ Ужице.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Школе.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања ове Школе.

План управљања ризицима садржи:

- приказ радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

### **Број запослених у Установи и полна заступљеност**

Укупан број запослених	Мушкарци и	Жене
<b>93</b>	<b>20</b>	<b>73</b>

### **Структура запослених према степену стеченог образовања**

<b>СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ</b>								
основно образовање		средња стручна спрема		виша стручна спрема		висока стручна спрема		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
1	11	3	2	2	3	14	57	

## Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	20-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПН	3	2	1	13	4	25	4	33	3	5
О	5		14		29		37		8	

### Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика врши се у свим радним процесима установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са **100**. Тада се добија проценат уравнотежености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0% - 10% - веома висок ризик;
- 10% - 20% - висок ризик;
- 20% - 30% - умерени ризик;
- 30% - 40% - низак ризик

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

### Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Основној школи „Стари град“ Ужице, унутар служби, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

- 1.** Послови васпитно-образовног рада и педагошког рада,
- 2.** Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране
- 3.** Послови правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених послова

У наведеним радним процесима у Школи је утврђена следећа кадровска структура разврстана према полу и то:

Кадровска структура према полу у оквиру радних процеса			
Радни процес	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Послови васпитно-образовног рада и педагошког рада		<b>59</b>	<b>17</b>

2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране		12	2
3. Послови правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених послова		2	1

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Школи у оквиру радних процеса: 1). Послова васпитно- образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите (12% мушкараца) – **висок ризик** повреде принципа родне равноправности; 2). Послова одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране - (14% мушкараца) - **висок ризик** повреде принципа родне равноправности; 3). Послова правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених послова ( 33% мушкараца) – **низак ризик** повреде принципа родне равноправности.

И поред утврђених ризика, у Школи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког

кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер установа нема и не може имати било какав утицаја на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у Основној школи „Стари град“ Ужице примљена у радни однос по основу конкурса или без спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директора/ку у овој Школи који/а се бира на основу одредбе члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

У Школи плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

### **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.

#### **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.

### **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.

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.

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

Основна школа „Стари град“ Ужице има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој стурктури из разлога специфичности делатности.

### **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 синдикалног деловања.

Основна школа „Стари град“ Ужице, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја мушкараца у органима Установе и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

### **Разлог за увођење мере:**

Такође, ова Школа као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима Установе да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Установе.

**Време за увођење мере:** Период од 2023 – 2026. године

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

- Предлагати већи број мушкараца у конкурсним комисијама;
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука;
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке;
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у одлучивању.

### **Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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

## **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 Основној школи „Стари град“ Ужице 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.

**\*Родно осетљив језик и родно сензитиван језик су синоними. Ми као друштво избегавањем употребе родно сензитивног језика негирамо способност жена да се баве различитим пословима, кочимо унапређење родне равноправности. Употребом родно сензитивног језика ћемо „признати“ да су жене једнако способне колико и мушкарци. Дакле, важна је последица употребе ових термина. Важно је схватити колико доборг можемо донети свакој појединки, а самим тим и друштву, разумевањем и прихватањем родно сензитивног изражавања.**

**Време за увођење мере:** Период 2023 -2026.година

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се са примењивањем 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.

## **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 ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „СТАРИ ГРАД“ УЖИЦЕ.

**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 чланова Управног одбора Установе;
- 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.

## **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:** Континуирано

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

Спровођење ове мере се врши кроз размену информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности и слично.

**Престанак спровођења мере:**

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

**Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицим**

<i>Ред. број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Станимирка Смиљанић Раонић	директорка	031/552 765	<a href="mailto:osstarigradue@mts.rs">osstarigradue@mts.rs</a>
2.	Јадранка Станић	секретарка Установе	031/552 576	<a href="mailto:jacastanic66@gmail.com">jacastanic66@gmail.com</a>

**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 антидискриминацио ну 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>

Директорка Школе  
Станимирка Смиљанић Раонић