

## **Анекс Годишњег плана рада за школску 2022/2023. годину (26.01.2023)**

У делу Годишњег плана рада школе за школску 2022/2023. годину „VIII ПРОГРАМ САРАДЊЕ СА ДРУШТВЕНОМ СРЕДИНОМ“ тачка „2. Сарадња са осталим организацијама и институцијама“ постаје тачка „3. Сарадња са осталим организацијама и институцијама“ . Тачка „3. Програм културних и других активности школе у друштвеној средини“ постаје тачка „4. Програм културних и других активности школе у друштвеној средини“, а као тачка 2. додје се:

### **2. Сарадња са ПУ „11. Април“ – Нови Београд**

Циљ активности : Обезбеђивање континуитета у искуству и пружање подршке за дете и породицу приликом транзиције одн укључивања детета из вртића у школу.

#### **Носиоци :**

- Ивана Стјепановић, Директор ОШ „Н.Петровић“
- Драгана Ивковић, стручни сарадник – педагог ОШ
- Учитељи ОШ
- Тања Дојић, стручни сарадник – психолог ПЈ МАЈА
- Маја Ковачевић, стручни сарадник – педагог ПЈ МАЈА
- Тања Иванишевић Радојковић, стручни сарадник – ликовни педагог

#### **Руководиоци објекта ПЈ МАЈА :**

- Рада Јовановић, руководиоца објекта МАЈА
- Петар Ракић, руководиоц објекта ИЗВОРЧИЋ • Тања Ахел, руководиоца објекта МАСЛАЧАК • Васпитачи група деце у години пред полазак у школу вртића :

#### **МАЈА, ИЗВОРЧИЋ И МАСЛАЧАК**

\*Напомена : Годишњим планом рада Установе планирани су родитељски састанци за родитеље предшколаца у години пред полазак у школу, који ће бити одржани у последњој седмици марта одн првој седмици априла 2023. у простору вртића - Тема: „Корак пре школе“- реализатор: педагог или психолог. Такође, неке додатне заједничке активности које предложи школа/вртић као нпр. „Сајам науке“ у школи , могу бити реализоване уз благовремено договорене кораке.

	Време и место	ПЛАНИРАНЕ АКТИВНОСТИ	Носиоци
1.	<u>У ПРОСТОРУ ВРТИЋА</u>  МАЈА  ИЗВОЧИЋ  МАСЛАЧАК  <u>ПЕТАК 27.01.2023.</u>	УПОЗНАВАЊЕ УЧЕНИКА ОШ И ПРЕДШКОЛАЦА И РАДИОНИЦА <i>„У сусрет школској слави СВ.САВА“</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>УЧЕНИЦИ ШКОЛЕ И ПРЕДШКОЛЦИ ВРТИЋА</li> <li>Учитељи ОШ</li> <li>Руководиоц вртића</li> <li>Васпитачи вртићких група деце у години пред полазак у школу *Уз подршку стручних сарадника ПУ и ОШ</li> </ul>
2.	<u>У ПРОСТОРУ ШКОЛЕ</u>  „Н.Петровић“ <u>22.02.2023. ЗА ДЕЦУ</u> <u>ИЗВОРЧИЋА И</u> <u>МАСЛАЧКА</u>  <u>23.02.2023. ЗА ДЕЦУ</u>  МАЈЕ	ПОСЕТА  ПРЕДШКОЛАЦА ШКОЛИ  Прилика да предшколци присуствују школском часу у пратњи васпитача	<ul style="list-style-type: none"> <li>УЧЕНИЦИ ШКОЛЕ И ПРЕДШКОЛЦИ ВРТИЋА</li> <li>Директор ОШ</li> <li>Учитељи ОШ</li> <li>Васпитачи група деце у години пред полазак у школу *Уз подршку стручних сарадника ПУ и ОШ</li> </ul>
3.	<u>У ПРОСТОРУ ШКОЛЕ</u>  „Н.Петровић“  Март 2023. (после 15.03)	ПРЕДСТАВЉАЊЕ ОШ РОДИТЕЉИМА И ДЕЦИ  *Позивно писмо/плакат	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предшколци са родитељима</li> <li>Директор ОШ</li> <li>Стручни сарадник ОШ</li> <li>Учитељи ОШ</li> </ul>
4.	<u>У ПРОСТОРУ ШКОЛЕ</u>  „Н.Петровић“  Април 2023. (после 20.04.)	„ПРОЛЕЋНИ ВАШАР“ Заједничка изложба стваралаштва ученика и предшколаца	<ul style="list-style-type: none"> <li>УЧЕНИЦИ ШКОЛЕ И ПРЕДШКОЛЦИ ВРТИЋА</li> <li>Родитељи</li> <li>Учитељи ОШ</li> <li>Васпитачи</li> </ul>

Додаје се део: „XI План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности“ који гласи:

XI План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона директор Основне школе „Надежда Петровић“ доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Основна школа „Надежда Петровић“

Луја Адамича 4

Београд, Нови Београд

М.Б.07029667

ПИБ:102041629

ЦРФ:00496

Одговорно лице Школе: Ивана Стјепановић, директор

Лице задужено за родну равноправност: Весна Дабижљевић, секретар школе.

Подаци о послодавцу:

Пун назив послодавца:	Основна школа „Надежда Петровић“
Скраћени назив послодавца:	ОШ „Надежда Петровић“
Седиште послодавца:	Луја Адамича 4 Београд, Нови Београд
Порески идентификациони број (ПИБ):	102041629
ЦРФ	00496
Оснивачки акт	решење бр.11248 од 12.10.1956. године Народног одбора општине Нови Београд
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	
Матични број:	07029667
Шифра основне делатности послодавца:	85.20 основно образовање општег типа
Шифра проширене делатности:	85.10 предшколско образовање
Укупан број запослених и ангажованих лица на да 1.12.2022. године	<b>Укупно 53</b> 39 у радном односу на неодређено време и 14 у радном односу на одређено време

	(замене одсутних запослених (2), попуна упражњених радних места (10) и ангажованих путем уговора (2))	
Укупан број руководећих радних места:	1	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури	жена	мушкараца
	1	0
Укупан број извршилачких радних места:	52	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:		
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нема разлике у заради	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавшавање или обуку у 2022/2023 години, према полној структури запослених:	жене	мушкарци
	39	8
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2022/2023 години, према полној структури:	Пријем у радни однос није условљен полном структуром	
Број жена које ће се вратити на рад у 2022/2023. години, а које су користиле породилско одсуство:	0	
Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол):	Нема радних места за која постоји ОПРАВДАНА потреба прављења разлике према полу	

## 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, 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.

# 1. ОПШТИ ДЕО

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Школа је основана решењем Народни одбор општине Нови Београд бр.11248 од 12.10.1956. године. До априла 2003. године Школа је носила је име „Жикица Јовановић Шпанац“.

Основна делатност школе је: основно образовање општег типа и педшколско образовање.

У Основној школи „Надежда Петровић“, Луја Адамича 4, Београд, општина Нови Београд примењује се принцип родне равноправности у мери у којој је могуће то остварити.

Оба пола су једнако плаћена за исти рад који обављају са истом стручном спремом, не постоји родна дискриминација у остваривању права запослених. Жене су заступљеније у Школи, јер је слабо интересовање мушкараца за рад у просвети.

Постоји само једно руководеће место – позиција на коју се ступа путем конкурса, а именованем Министра просвете.

Орган управљања је Школски одбор који чине представници три структуре и именује га скупштина Града, а предолге за шест (две трећине) даје Школа



## 1.2. 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 производиле 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.



**1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада**

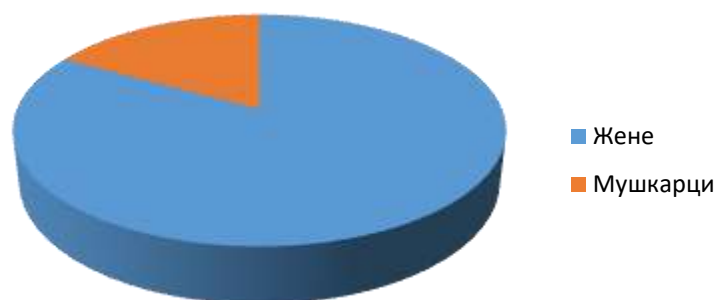
полна структура запослених

	Укупно	жена	%	мушкарца	%
Школски одбор –орган управљања	9	4	44,45	5	55,55
Укупно запослени	53	44	83	9	17
Наставно особље	37	24	64,86	8	21,62
Разредна настава	16	20	83,33	4	16,67
Предметна настава	22	18	81,81	4	18,18
Ненаставно особље	14	13	92,85	1	7,15
Руководеће радно место	1	1	100	0	0

**Структура Школског одбора**

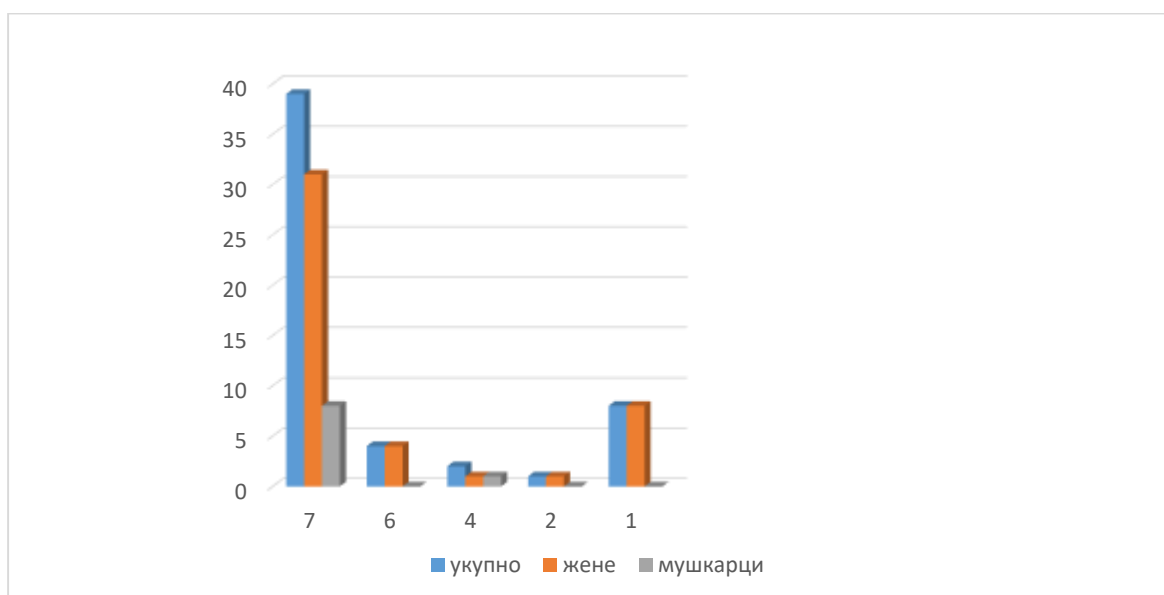


## Структура запослених



### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

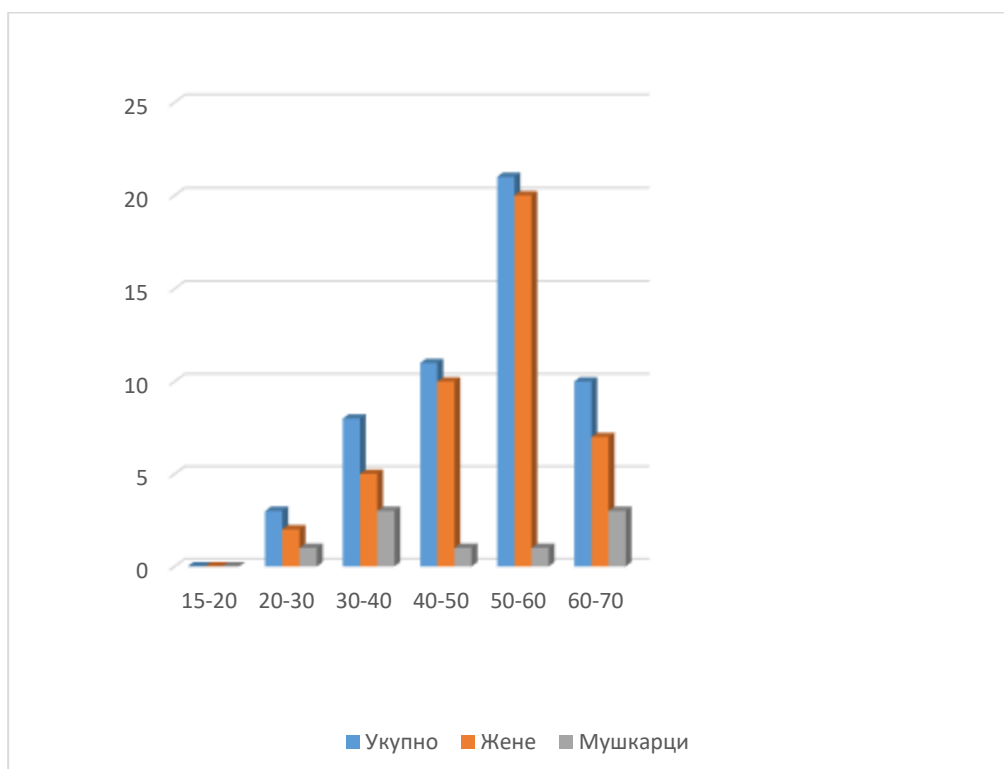
Степни стручне спреме	укупно	Жена	%жена	мушкаих	%мушких
VII и мастер	<b>39</b>	<b>31</b>		<b>8</b>	
VI	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>0</b>	
IV	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	
II	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	
I	<b>7</b>	<b>7</b>		<b>0</b>	
Укупно	<b>53</b>	<b>44</b>		<b>9</b>	



### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

старост	укупно	Жена	%жена	мушкаих	%мушких
15-20	<b>0</b>			<b>0</b>	
20-30	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	
30-40	<b>8</b>	<b>5</b>		<b>3</b>	
40-50	<b>11</b>	<b>10</b>		<b>1</b>	
50-60	<b>21</b>	<b>20</b>		<b>1</b>	
60-70	<b>10</b>	<b>7</b>		<b>3</b>	
Укупно	<b>53</b>	<b>44</b>		<b>9</b>	

*Старосна структура запослених*



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Основне школе „Надежда Петровић“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Да ли орган има интерну документацију из области родне равноправности. - **НЕ**
- Да ли постоје унутар органа 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 - **НЕ**
- Да ли је у претходном периоду од 3, 5, 7 година било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области -**НЕ**

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

### 3. 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.

#### 3.1. 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.

#### 3.2. 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.

### 3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

- Основна школа „Надежда Петровић“ има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, а у организационој структури веона велику нуравнотежену заступљеност полова. Али Школа не може да утиче на заступљеност полова у избору чланова органа управљања (јер део чланова именује Скупштина Града). А неуравнотеженост полова у организационој структури не утиче на квалитет рада Школе и нема дискриминације међу половима. За исти рад су исто плаћена оба пола, а руководеће место је само једно.

### 3.2.2. 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 деловања.

**Основна школа „Надежда Петровић“** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена/мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена/мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена/мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања жене/мушкарци заступљене/и у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мање заступљен пол за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мање заступљен пол доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број оног пола који је мање заступљен у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању



### 3.2.3. Програмске мере

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

**Основна школа „Надежда Петровић“** 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 лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

## 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 у **Основној школи „Надежда Петровић“** 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 почеће се примењивање 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

---

## МЕРА 2: 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 организацији.

### 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 Школског одбора;
- 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 .

## МЕРА 3. 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:

Први и други квартал 2023. године.

### Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

### Престанак спровођења мере:

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

---

#### 4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
<i>1</i>	<i>Весна Дабижљевић</i>	<i>Секретар/ка</i>	<i>0648776333</i>	<i>sekretar@osnovnaskola.rs</i>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Основну школу „Надежда Петровић“.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене **је да се** могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

**Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности**

Редни 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 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@minljpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljpdd.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>