

На основу члана 16. и члана 37. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021.) директорка ОШ „Надежда Петровић“ Сићево донела је

22.12.2022. године

**ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОШ „НАДЕЖДА ПЕТРОВИЋ“  
СИЋЕВО**

<b>Основни подаци Школе:</b>	
<b>Назив:</b>	<b>ОШ „Надежда Петровић“</b>
<b>Седиште и адреса:</b>	<b>Сићево</b>
<b>Број телефона:</b>	<b>018/4151411; 018/4150203</b>
<b>Електронска адреса:</b>	<b>osnadezdasicevo@gmail.com</b>
<b>Веб сајт:</b>	<b><a href="http://ossicevo.weebly.com/">http://ossicevo.weebly.com/</a></b>
<b>Матични бр:</b>	<b>07174608</b>
<b>ПИБ:</b>	<b>101466760</b>

## **1. Предмет уређивања**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у ОШ „Надежда Петровић“ у Сићеву (у даљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

### **1.1. Правни оквир**

Правни оквир за доношење Плана је закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021., (у даљем тексту: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији институционални оквир за остваривање родне равноправности надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и опште и посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности.

**Опште мере** 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** 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.

## **1.2. Значење појединих израза**

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог плана имају следеће значење:

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

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

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

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској,

културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

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

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

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

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

18) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

19) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши

права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;

20) удружење јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

21) социјални партнери су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

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

23) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

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

25) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Термини који се користе у овом закону и прописима који се доносе на основу њега, а који имају родно значење, изражени у

граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

**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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

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

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



## 2. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређивање родне равноправности у свим сферама делатности Школе. Планом се утврђују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у начелу једнаких могућности којим се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавања и образовања.

### 2.1. Укупан број запослених, разврстан по полној структури

#### а) Структура запослених у Школи на дан 22.12.2022.

Укупан број запослених	М	Ж
53(100%)	15(7,95%)	36(19,08%)

Старосна структура запослених			
	укупно	М	Ж
од 21 до 30 година	1	/	1
од 31 до 40 година	22	7	15
од 41 до 50 година	14	3	11
од 51 до 60 година	12	3	9
од 61 до 70 година	4	2	2
	53	15	38

#### б) Структура наставног особља:

		М	Ж
Наставници разредне наставе	3	0	3
Наставници предметне наставе	24	7	17
Наставници разредне и предметне наставе у ФОО	23	7	16
Укупно:	50(100%)	14(7%)	36(18%)

#### в) Структура ненаставног особља:

		М	Ж
Директор	1	0	1
Помоћник директора	1	0	1
Секретар школе	1	0	1
Стручни сарадници и андрагошки асистенти	5	1	4
Рачуноводство	2	0	2
Васпитач	1	0	1
Служба одржавања	6	3	3
Укупно:	17	4	13

г) Структура ученика:

	М	Ж
<b>Сићево</b>	13	20
<b>Остривица</b>	11	12
<b>Укупно:</b>	<b>24</b>	<b>32</b>

## 2.2. Анализа стања

На основу изнетих података можемо закључити да родни јаз постоји у свим категоријама и то у корист жена. Према актуелним статистичким подацима наставног и стручног кадра запослених у образовању је у корист жена, присутност наставница је чак 73,2% наспрам наставника 26,8% (Републички завод за статистику, 2020). Оваква присутност на тржишту рада се огледа и у нашој школи.

Важно је напоменути да су лица запослена у ОШ "Надежда Петровић" у Сићеву примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члана 123 Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021).

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

У ОШ "Надежда Петровић" у Сићеву зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба\*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007,

7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и независи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

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

Основна школа “Надежда Петровић” Сићево нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

#### **3.1. Подстицајне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

С обзиром на изнете податке и постојања родне неусклађености посебан фокус ће бити на остваривање следећих циљева које се односе на остварење подстицајних мера:

а) **Успостављања културе родне равноправности успостављања инклузивне средине:** у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности нужности успостављања, неговања и унапређивања родне равноправности.

б) **Увођење родне перспективе у пословне политике и докумената Школе:** увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности у Школи. Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима, тимовима и комисијама у Школи. Једнак приступ запослених жена и мушкараца на позицијама одлучивања и управљања. Коришћење родно заснованог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, дипломама, сведочанствима, сертификатима и наградама, називима радних места, положаја, звања и занимања у општим и појединачним актима Школе.

в) **Увођење родне перспективе у образовно васпитну делатност Школе:** Повећање родне осетљивости наставних и ваннаставних програма, уџбеника и

наставних материјала. Превазилажење родних стереоптипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилниг решавања сукоба у међуљудским односима, сузбијање родно заснованог насиља, афирмисање равноправности и повећање видљивости и ангажовања осетљивих друштвених група.

г) **Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених:** Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама Школе.

д) **Родно одговорно буџетирање:** Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

### **3.2. Програмске мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

У циљу остваривања родне равноправности а у складу са специфичностима Школе, политиком запошљавања и анализом тренутне ситуације доносе се следеће мере:

- ✓ Укључити садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме. Предузети у складу са законом мере које обухватају: интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру: редовних наставних предмета и ваннаставних активности, планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,
- ✓ процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
- ✓ Коришћење родно сензитивног језика у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика (<https://bit.ly/3VPPifJ>), односно језика који је у складу са граматичким родом у свим општим и појединачним актима а у складу са изнетим циљевима, као и у међусобно писаној и усменој

комуникацији запослених, и каналима екстерне комуникације (интернет презентацији, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи...)

- ✓ Континуирано стручно усавршавање запослених за унапређење и спровођење политике једнаких могућности, за постизање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла или неког другог личног својства.
- ✓ Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе.
- ✓ Обезбедити једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и предузети посебне мере за подстицање.
- ✓ Предузимања посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама делатности Школе.

#### **4. Начин спровођења посебних мера**

Ради остварења циљева и успешне реализације посебних мера потребно је учешће свих запослених Школе.

У школи је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга школе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области делокруга Школе; доставља извештаје директору Школе; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за остваривање циљева и посебних мера.

#### **5. Начин контроле посебних мера**

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се директор Школе и лице задужено за родну равноправност. О спроведеном Плану мера сачиниће се извештај о спровођењу Плана мера за остваривање и унапређивање родне равноправности који је саставни део извештаја о остваривању Годишњег плана рада школе.

План и извештај се објављују на сајту Школе <http://ossicevo.weebly.com/> а у штампаној верзији се чува у архиви школе.

## 6. Почетак и трајање примене Плана мера

Примена Плана мера почиње даном усвајања Плана до годишњег извештаја за наредну школску годину.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана.

## 7. 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.rskabinet@mre.gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rskabinet@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.	Локални омбудсман Града Ниша	018/521-676	<a href="mailto:Lokalni.ombudsman@gu.ni.rs">Lokalni.ombudsman@gu.ni.rs</a>
4.	Комисија за родну равноправност и једнаке могућности Града Ниша	018/504-591	<a href="mailto:Jelena.Virjevic@gu.ni.rs">Jelena.Virjevic@gu.ni.rs</a>

5.	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>
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
8.	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>
9.	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>
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>

У Нишу,

---

Директорка школе  
Лидија Ћирић