

СИНДИКАЛНА ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА СРЕДЊЕ ШКОЛЕ „ДРАГАЧЕВО“ ГУЧА

**ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА
ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

2022-2026

**Гуча
Март 2022.године**

На основу члана 48. став 2. и 3. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 (даље: Закон) и члана 2. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС“, бр. 89/2010), председник Синдикат образовања Србије (СОС) Синдикалне организације Средње школе „Драгачево“ Гуча доноси

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЗА ПЕРИОД ОД 2022. ДО 2026.

ОПШТИ ДЕО

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О СИНДИКАТУ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ (СОС)- СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА СРЕДЊЕ ШКОЛЕ „ДРАГАЧЕВО“ ГУЧА

НАЗИВ	СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА СРЕДЊЕ ШКОЛЕ „ДРАГАЧЕВО“ ГУЧА
СЕДИШТЕ	Гуча, Републике бб
МАТИЧНИ БРОЈ	17822713
ПОРЕСКИ ИДЕНТИФИКАЦИОНИ БРОЈ(ПИБ)	107202202
ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ	9420
БРОЈ И ДАТУМ РЕШЕЊА О УПИСУ У РЕГИСТАР:	Регистар синдиката, Решењем Министарства рада исоцијане политике број 110-00-480/2011-02 од 06. 06.2011. године, под редним бројем 22358
ИМЕ И ПРЕЗИМЕ ОДГОВОРНОГ ЛИЦА	Бранко Славковић

СОС Синдикална организација средње школе „Драгачево“ (у даљем тексту Синдикална организација) у складу са потребом организовања и развоја аутономног синдикалног покрета просветних радника на основама солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању СОС Синдикална организација Средње школе „Драгачево“ има следеће циљеве:

- заштита, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих чланова;
- потпуна слобода синдикалног и другог интересног организовања и деловања у складу са Уставом РС, међународним правом, законским и подзаконским прописима;

- активно учествовање у остваривању синдикалног надзора и контроле, у спровођењу законитости и спречавању злоупотреба од стране државних органа или послодавца;
- деловање на организовању и коришћењу свих легалних, легитимних и демократских права синдикалне борбе;
- залагање и стварање услова за неометан рад Синдиката образовања Србије у школама и другим образовно-васпитним установама и законско санкционисање спречавања синдикалног организовања запослених;
- борба за обезбеђивање Уставом загарантованих права на штрајк, без законских ограничења уз стриктно поштовање ратификованих међународних конвенција и
- залагање за обавезно и активно учешће Уније синдиката просветних радника Србије у свакој реформи образовног система.

У остваривању програмских циљева СОС Синдикална организација Средње школе „Драгачево“ ће у свом раду и деловању:

- покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота својих чланова и јавно их изражавати, остваривати пуну заштиту својих чланова, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих чланова, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност чланова и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у просвети.

СОС Синдикална организација Средње школе „Драгачево“ је у саставу Синдиката образовања Чачак и СОС.

УКУПАН БРОЈ ЧЛАНОВА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ ЧЛАНОВА	МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
20	6	14
100%	30%	70%



ОРГАНИ СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Скупштина - највиши орган Синдикалне организације коју чине сви чланови Синдикалне организације;

Извршни одбор - извршни орган Скупштине, има 5 чланова;

Председник - представља, заступа и потписује документа Синдикалне организације;

Надзорни одбор – обавља надзор над радом и пословањем Синдикалне организације, има 3 члана.

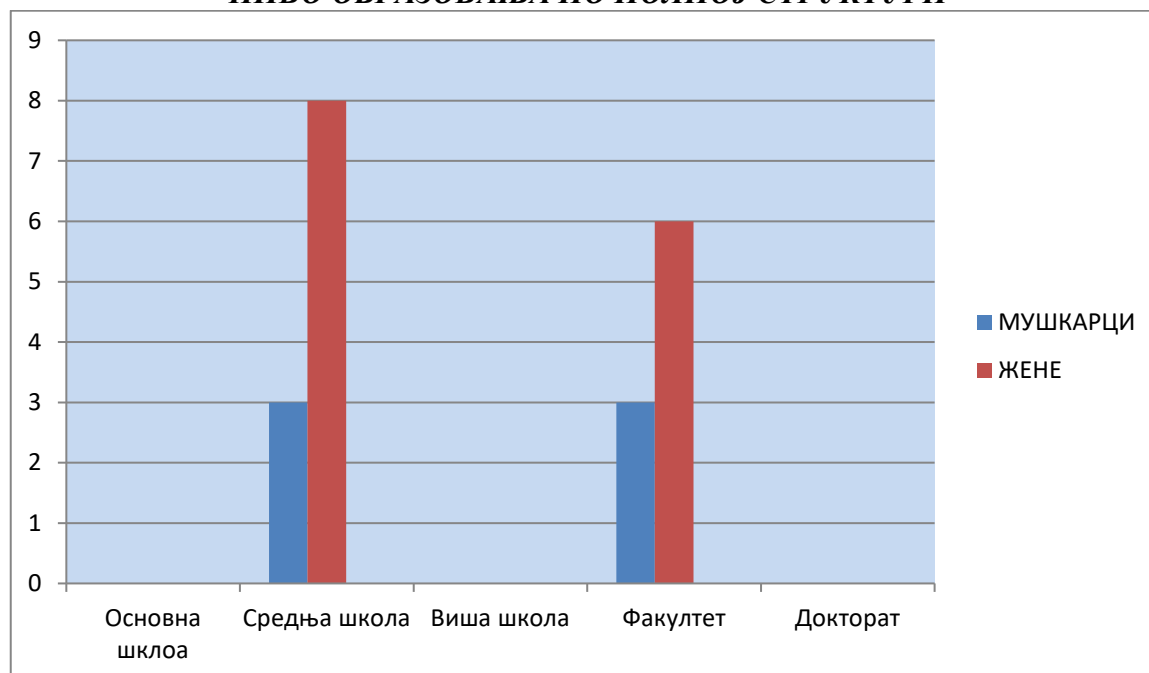
УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ САОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ /ЧЛАНОВА

НАЗИВ ОРГАНА	УКУПАН БРОЈ ЧЛАНОВА/ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА	БРОЈ ЧЛАНОВА/ ИЗАБРАНИХ ЛИЦА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
		МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
СКУПШТИНА	20	6	14
ИЗВРШНИ ОДБОР	5	1	4
ПРЕДСЕДНИК	1	1	0
НАДЗОРНИ ОДБОР	3	2	1

СТРУКТУРА ЧЛАНОВА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ПРЕМА СТЕЧЕНОМ НИВОУ ОБРАЗОВАЊА

СТЕЧЕНИ НИВО ОБРАЗОВАЊА									
Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Докторат	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
0	0	3	8	0	0	3	6	0	0
0		11		0		9		0	

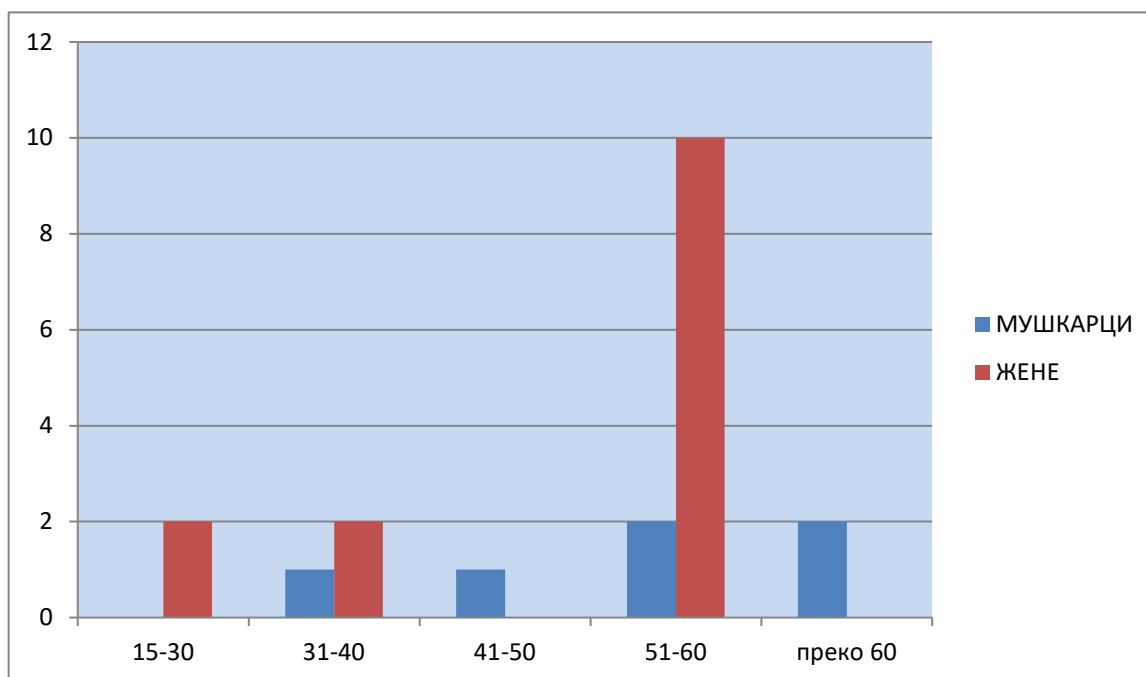
НИВО ОБРАЗОВАЊА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ



СТРУКТУРА ЧЛАНОВА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЧЛАНОВА									
15-30		31-40		41-50		51-60		Преко 60	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
0	2	1	2	1	0	2	10	2	0
2		3		1		12		2	

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЧЛАНОВА



БРОЈ ИСЛОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ/ЧЛАНУ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ/ЧЛАНОВА

У Синдикалној организацији зараде запослених/чланова се обрачунавају у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 123/21) и Правилником о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност средњег образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 72/2015, 84/2015, 73/2016, 45/2018, 106/2020 и 115/2020), тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ/ЧЛАНОВА УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ИЛИ ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ/ЧЛАНОВА

Укупан број запослених/чланова упућених на стручно усавршавање или обуку	
Укупно: 20	
М	Ж
3	6

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених/чланова није условљено полом запослених. Чланице које нису упућене на стручно усавршавање раде на радном месту за које није предвиђено стручно усавршавање (чистачице).

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

Примљени		Отпуштени	
М	Ж	М	Ж
0	0	0	0
Укупно: 0		Укупно: 0	

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД, ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД

Број жена на породилјском одсуству у претходној календарској години	
Одобрено породилјско одсуство:	1
Враћене на рад по окончаном породилјском одсуству:	/
Престао радни однос по окончању породилјског одсуства:	/

Одобрено породилјско одсуство запослене/чланице је завршено.

БРОЈ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ, ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕРАД

Број радних места	0
-------------------	---

МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ КОЈЕ СУ ОМОГУЋИЛЕ ИЛИ ЋЕ ОМОГУЋИТИ ОТКЛАЊАЊЕ ИЛИ УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА ЗАПОСЛЕНИХ

Овим планом се, у складу са Законом, утврђују мере за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у органима управљања Синдикалном организацијом, носиоци реализације, односно извршиоци планираних мера, рокови у којима ће се планиране мере реализовати и очекивани резултати тих мера.

Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, одређују родне политике, као и обавезе синдикалне организације.

ОПШТИ ИНСТИТУТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 1.

Синдикат прокламује право на слободно приступање у чланство синдиката (синдикалне организације) и активно учешће у раду синдиката, и раду њихових органа, укључујући и погодности које се остварују без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода.

Одређује се да ће Синдикат у складу са законом на сваке четири године доносити план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Члан 2.

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, 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 свих одлука и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Члан 3.

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 утица 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.

Члан 4.

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Члан 5.

Синдикат ће тежити да у органима синдиката обезбеди
уравнотежену заступљеност полова.

О уравнотеженој заступљености полова у органима стара се председник синдиката. Председник синдиката је дужан да предузима посебне мере у случају када у органима синдиката постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Синдикат је дужан да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Члан 6.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање приликом обављања функције члана у органу, на основу пола односно рода.

Члан 7.

Синдикат је дужан да члана органа по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исту функцију у органу синдиката.

Одсуствовање са обављања функције члана у органу синдиката због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање и додатно образовање.

Члан 8.

Свако лице које обавља функцију у органу синдиката дужно је да пријави сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Синдикат је дужан да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријави сваки облик насиља из претходног става за које сазна у обављању своје делатности.

Члан 9.

Синдикат је дужан да обезбеди женама и мушкарцима једнаке могућности и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузмете одговарајуће посебне мере.

Синдикат ће радити на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању;
- 2) услова рада;
- 3) приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатнообразовање;
- 4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породичним одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне негедетета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;
- 5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
- 6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 7) праћења праксе на радном месту;
- 8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;
- 9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;
- 10) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Члан 10.

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 прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи председник синдиката.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и

спровођења планова, пројеката и политика;

- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у органима синдиката;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Члан 11.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности

ПЛАН МЕРА

I МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ КОЈЕ ОМОГУЋАВАЈУ ОТКЛАЊАЊЕ ИЛИ УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА У ОРГАНИМА СИНДИКАТА

Мера 1	Приликом попуњавања <u>слободних</u> места у органима предност у избору имају припадници мање заступљеног пола
Активности	Препорука: Приликом избора чланова органа синдиката, по могућности изабрати особу мушког пола
Носиоци реализације/извршиоци	Извршни одбор
Рокови	31.12.2024.
Очекивани резултати	Изабрати члана мушког пола

Мера 2	<i>Имплементација радно осетљивог језика у интерним документима</i>
Активности	<i>Препорука:Имплементирати радно осетљив језик у интерним документима</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Председник синдиката</i>
Рокови	<i>2022-2026.континуирано</i>
Очекивани резултати	<i>Коришћење родно осетљивог језика у свим документима</i>

Мера 3	<i>Планирање, односно реализовање додатне обуке, семинара, тренингаи сличних облика едукације за све чланове органа синдиката, ради:</i> <i>1)стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били уприлици даостваре пуне слободе;</i> <i>2)помоћи припадницима вишезаступљеног пола да прихвате одређене обрасце понашањакоји се од њих очекују, а који афирмишу равноправност.</i>
Активности	<i>Организација додатних обука, семинара и тренинга</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Извршни одбор</i>
Рокови	<i>2022-2026.континуирано</i>
Очекивани резултати	<i>Позитивни-постигнута свестмеђу члановима синдиката о родној равноправности</i>

Мера 4	<i>Усвајање и примењивање правилника о етичком понашању члановаоргана синдиката, промовисањем културе засноване на поштовању људског достојанства.</i>
Активности	<i>Истицање потребе етичког понашања и међусобног поштовања</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Председник синдиката</i>
Рокови	<i>31.12.2025.</i>
Очекивани резултати	<i>Унапређење већ успостављене културе и међусобног понашања</i>

Мера 5	<i>Креирање мера које обезбеђују усклађивање синдикалних обавеза и породичног живота, лакишу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе.</i>
Активности	<i>Преговори са послодавцем у циљу обезбеђивања услова за успостављање баланса између пословних и породичних обавеза, као и омогућавање члановима органа синдиката да учествују у извршавању синдикалних обавеза, кроз унапређење одредби у Колективном уговору</i>
Носиоци реализације/извршиоци	<i>Чланови органа синдикалних организација и конференција синдикалних организација чланица Синдиката образовања Србије и Синдиката образовања Чачак</i>
Рокови	<i>Континуирано</i>
Очекивани резултати	<i>Допуњавање Колективног уговора одредбама које омогућавају равнотежу између пословног и приватног живота, као и одредбама које омогућавају синдикално ангажовање представника запослених</i>

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВИ 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	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rskabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdserbija@gmail.com

У Гучи,

16.03.2022.године

Председник СОС Синдикалана
организација Средње школе
„Драгачево“ Гуча

Бранко Славковковић

