

На основу Закона о равној равноправности („Сл. Гласник РС“ број 52/21), Правилника о изрази и спровођењу пана управљања принципима о поврсе принципима равности („Сл. Гласник РС“ број 67/22), директор Манао позоршита „Аушко Раовић“ дана 23.12.2024. године доноси

ПАН УПРАВЉАЊА ПРИНЦИПА ОА ПОВРЕА ПРИНЦИПА РОАНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Увоа

Устаноа обава деатност кутуре оа значаја за Грао Беора, оаноо полове којма се обезбеђује остваривање права грађана и задовољење њихових потреба, као и остваривање другог законом утврђеног интереса у оласти кутуре.

Устаноа обава деатност из става 1. овог члана тако да својим равом доприноси оувању, истраживању, проучавању, представљању, прикупљању и подстицању домаћег кутурног и уметничког наслеђа као и домаћег кутурног и уметничког савременог стваралаштва.

Устаноа обава деатност која се разврстава према јединственој класификацији деатности у оласт - стваралачке, уметничке и забајне деатности. Претекна деатност установе је 90.01 – извођачка уметност

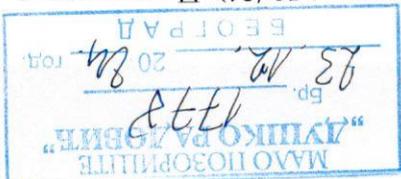
Оснивач Установе је Грао Беора

Устаноа је основана ради обавања кутурне деатности - извођачке уметности, којом депа и мали остварују своје право саобаног учешћа у кутурном животу и развојања, са пивем формирања и завоовавања кутурних потреба, развијања креативности, саукације, унапређивања квалитета њиховог живота и повизања станаара кутуре за децу.

Устаноа је репертоарско позорште за децу и маде са ставним глумачким ансамблом које припрема и приказује представе за децу, маде и оарсае.

Устаноа ће свој репертоар изводити на Сцени за децу и маде и Бечерној сцени.

Устаноа у програмској концепцији негује ава права: представе намењене деци и представе намењене младима. Основа програмске концепције су пројекти који упућују на теме саукативног и социјалног карактера, баве се актуелним проблемима са којима се депа и мали данас суочавају. Устаноа се бави истраживањем нових позоршних форми и израза укључујући и најразноврсније аукарске технике, с намером да се што више приближи сензационалности савремених мааих глумача.



Преставе имају за циљ: повезивање аске различитих националности, економског и социјалног порека; поастицање на размимшљање о поштовању држких; поддршка очувању асјих права, говорањих, признавање и поштовање различитости. Поред приказивања преставе Установа развија активан однос са публиком уз посебно осмишљене пројекте за ту намену уз учешће релевантних стручњака за посебне теме.

Установа у свом раду сарађује са образовним, васпитним научним и држим субјектима, држим позориштима и културним установама као и појединцима из земље и иностранства.

Како би што адекватније реализовала своју делатност Установа сарађује са васпитним, образовним, научним и држим правним субјектима, као и са појединцима из земље и иностранства.

Као асо мреже установа и манифестација чини је оснивач Град Београд, у обављању делатности Установа посебно координира своје ресурсе и активности у свим фазама реализације (планирања, припреме, јавног представљања) са активностима и ресурсима осталих чланица културног система Београда.

Органи Установе су:

- Директор,
- Управни одбор и
- Надзорни одбор.

Установом руководи директор. Директора именује и разрешава оснивач. Директор је самосталан у свом раду, а за свој рад одговоран је оснивачу. Директор се именује на основу претходно спроведеног јавног конкурса, на период од четири године и може бити поново именован.

Установом управља Управни одбор. Управни одбор има преставника и четири члана. Преставник и чланове Управног одбора именује и разрешава оснивач. Истакнутих стручњака и познавалица културне делатности. Један члан Управног одбора именује се из реда запослених у Установи, на предлог репрезентативног синдиката запослених. Најмање један члан Управног одбора из реда запослених мора да буде из реда носилаца основне, тј. програмске делатности. Састав Управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% преставника Састав Управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање два пута. Четири године и могу бити именовани највише два пута.

Назорни одбор обавља надзор над пословањем Установе. Надзорни одбор има преставника и два члана. Преставника и чланове Надзорног одбора именује и разрешава оснивач. Један члан Надзорног одбора именује се из реда запослених у Установи, на предлог репрезентативног синдиката Установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених. Састав Надзорног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% преставника мање заступљеност од најмање 40% преставника мање заступљеност од најмање 40% преставника и чланови

Назорног одбора именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута. За члана Назорног одбора не може бити именовано лице које је члан Управног одбора Установе.

У циљу остваривања родне равноправности у свим сферама своје делатности, Позориште доноси План остварења и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План) сагласно члану 16 Закона о родној равноправности (Сл. Гласник РС 62/2021).

Сви термини који су употребљени у овом плану, а који имају родно значење, изражени у граматичко мушком роду, подразумевају припадници мушки и женски пол лица на које се односе.

Значење појединих израза и појмова

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

2) остале друштвене групе су жене са сева, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порека, 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 вулгарно каже као жене или мушкарци;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкарца, 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 својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексиска дискриминација);

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

7) родна анализа представља процењивање утицаја посвећених 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) унапређивање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, законе и праксе;

9) Уравнотежена заступаност полова постоји када је заступаност једног од полова између 40-50% у односу на други полав, а остато неуравнотежена заступаност полова постоји када је заступаност једног полова нижа од 40% у односу на други полав, осим ако из посебног закона не произази другојаче;

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

11) Насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дева поново заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим дејствима, принуђају или произвољно лишавају слободу, биво у јавности биво у приватном животу;

13) Узнемиравање је све свако нежељено понашање које има за циљ или посевину повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рола, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увређајуће окружење;

14) Постављање на дискриминацију на основу пола, односно рола је давање упуштава о начину преузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рола, на други сличан начин;

15) Сексуално, односно поново узнемиравање је све сваки нежељени вербали, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или посевину повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увређајуће окружење;

16) Сексуално, односно поново увећивање је свако понашање лица које, у намери чиниња или нечињња дева сексуалне природе, учени други да ће у случају одабијања дружања траженог против њега или њему бавити алица изнети нешто што може повредити њеној или његовој части или углаву;

17) Поново осветљив је свак језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и срество којим се утиче на свест оних који се тим језиком сауже у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се сауже у личном и професионалном животу;

22) Плата престава новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из раног односа. Плата подразумева наконду за један рад, односно рад једнаке вредности уз примену начева једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно рола;

24) Понови стрелотини је сву трајинијом формирање и укорењење навеје према којима су женама и мушкарацима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и повожај у друштву;

Понова равноправност подразумева једнака права, оговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступаност 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 родома и усаућама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкарца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкарца и на принципом доношења јавних и друштвених политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, повних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или лаванје 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, повним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заптите потрошача (робе и услуга); здравственом осигурању и заптите; социјалном осигурању и заптите, у браку и породичним односима; области безбедности; економији; области књижевности; спорту и рекреацији; као и у области јавног управљавања и друштвеним областима друштвеног живота.

Неоправдана дискриминација на основу пола, повних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, повних карактеристика, односно пола, постоји или групе лица, због њиховог пола, повних карактеристика, односно пола, у стању или постојања неутрална одреба, критеријум или пракса, лице или групу лица, стављени у неповољнији положај, или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити проуштатем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, повних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одреба, критеријум или пракса, лице или групу лица, постоји или групе лица неоправдано постојања неповољније него што се постојања или се према лицу или групи лица неоправдано постојања неповољније него што се постојања или би се поступао према другим, искључиво или углавном због тога што су трајни, односно намерљавају да траже заштити од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понуђени или намерљавају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, повних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и угрожавање, сексуално узнемиравање и сексуално убеђивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, повним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу друштва, породичног оскуства, оскуства ради неге детета, оскуства ради посебне неге детета у својству оцинства и материнства (родитељства), усвојења,

хранителства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због објекта или трпљења таквог понашања.

политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно у складивање аката о унутрашњој организацији и урбеном органу јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила равно уравниотежена заступљеност у управљачким и изборним телма и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈАС, месним заједницама, на изборним нивоима и у организацијама за спровођење избора, политичким странакама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета привоком објектовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

Мђународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број мђународних документа и интерприсала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала 1. о чланом спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и неискривљивости, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у поглаву запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демократије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим документа који су усвојени са циљем примене мђународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи: „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“;

Мђународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);

Правни оквир Републике Србије у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрану непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личној својству укључујући и по (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 преа законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту преа судовима (члан 22. став 1), држим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жанду или друго правно средство против одавке којом се одавчује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуе (члан 67. став 2) и савуке правне помоћи у ЈАС (члан 67. став 2) и упућује на законско ретуисање бесправне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјане и нематеријане штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азина (члан 57), слободу одавчиња о склапању брака, равноправност супружника, изјанчава стале ванбрачне зајнице и брака у склау са законом 9 (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању аде (члан 65), јемчи слободу одавчиња о раћању (члан 63) и поседу заштити мајки, трудница, аде

- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима адега (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (гв. ЦЕАВЖ);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБВН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСВН 65/69 – Женс, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекишка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинт + 15 и Пекинт + 25 – Национални прегла о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о стеновништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСВН: Женс 2000: Ровна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миненијумска декларација УН А/Рес/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкареце и жене у пољалу запошљавања и занимања;
- Алена 2030 – циљеви држивог развоја А/Рес/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи; ➤ Повећа ЕУ о основним правима 2016/п 202/025;
- Бечка декларација и програм адовања (1993);

и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну зравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седам година, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

➤ Закон о равнoprавности („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);

➤ Закон о равнoprавности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

Повани из евиденције

1	Укупан број запослених и равно ангажованих лица: 74	
2	Број и проценат запослених и равно ангажованих жена: 36	
3	Број и проценат запослених и равно ангажованих мушкараца: 38	
4	Старосна структура	
	Ж:5 М:4 Укупно:8	0А 31-40 година живота
	Ж:4 М:4 Укупно:8	0А 31-40 година живота
	Ж:11 М:11 Укупно:22	0А 41-50 година живота
	Ж:11 М:11 Укупно:19	0А 51-60 година живота
	Ж:6 М:8 Укупно:15	0А 61-70 година живота
	Ж:11 М:11 Укупно:22	0А 41-50 година живота
	Ж:4 М:4 Укупно:8	0А 31-40 година живота
	Ж:4 М:4 Укупно:8	0А 31-40 година живота
	Ж:5 М:4 Укупно:9	0А 21-30 година живота
5	Квалификације које поседују запослени и равно ангажована лица по полу	Високо- Укупно: 31Ж:21 М:10 Средње-Укупно:41 Ж:15 М:26 Основно-Укупно:2 Ж: 0 М:2 Укупно: 6 Ж:5 М:1
6	Број запослених на руководним местима	Укупно: 6 Ж:5 М:1
7	Број запослених и ангажованих лица која су на извршним местима	Укупно:68 Ж:31 М:37
8	Плате и друге накнаде запослених и равно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане према полу на свим равним местима	Упоредну зараду запослених су утврђене Уредом о коефицијентима за обрачуна и исплату плата запослених у јавним службама те се зарада запослених утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.
9	Број и проценат запослених и равно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запосљавана односно равно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби	Укупно:0 Ж:0 М:0 Укупно:1 0А 21-30 година живота 0А 31-40 година живота

Опис стања

На основу преставаљених бројчаних података може се закључити да у структури запослених не постоји родни дисбаланс како код запослених на неодржено и одређено време тако и код ангажованих лица. Основни критеријум за заснивање равног односа у Позоришту је испуњење услова који су превиђени Правилником о систематизацији и организацији послова независно од пола. На основу података из евиденције може се констатovati да родни јаз постоји само код руководећих позиција и то у корист жена. Овај је важно напоменути да то није посвећена постојања било каквог облика дискриминације, већ потребе организације процеса рада Позоришта и распокоживости, карира. Послови су асфинисани Правилник се односи уз примену начела рационалности, функциоаналности и ефикасности и уз поштовање утврђених стандарда.

Из података се може закључити да у Позоришту не постоји дискриминација по основу старосног доба ни образовања.

У Позоришту зараде запослених су утврђене Уредбом о коефицијентима за обрачу и исплату плата запослених у јавним савјезима те се зарада запослених утврђује прем објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

У току године није било отказа и отпуштања запослених и равно ангажованих лица. Такође није било пријава запослених и равно ангажованих лица о њиховој извожености унемирављању, сексуалном унемирављању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола, односно рода. Није било судских спорова који су вођени у вези дискриминације на основу пола, односно рода. У позоришту у текућој години нису организоване програми стручног усавршавања и додатног образовања. У току године није било случајева насиља по основу пола, односно рода.

Број и проценат лица ангажованих у органима управљања и надзора разврстаних по полу	Укупно: 0 Ж: 0 М: 0
0А 41-50 година живота	Укупно: 0 Ж: 0 М: 0
0А 51-60 година живота	Укупно: 1 Ж: 1 М: 0
0А 61-70 година живота	Укупно: 3 Ж: 3 М: 0
Укупно: 4 Ж: 3 М: 1	Укупно: 4 Ж: 3 М: 1

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење равнoprавности у оквиру деокупта рата Позоришта за остваривање права и слобода. Планом се овдећује и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење равнoprавности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равнoprавно учеће и заступљеност жена и ушкарата, посебно припадника остваривих друштвених група, у области рата, запшљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посбени циљеви
1. Развијање културне равнoprавности и поштовања развојности у Позоришту
Успостављање инклузивне средине у Позоришту у којем постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на њихово лично својство, као што су пол, рова, индентитет, године старости, изгледа, инвазивитет, имовно стање, сексуална оријентација и са.
Повишање свести о свих запослених о значају равнoprавности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење равнoprавне перспективе у основне поактике Позоришта
Увођење равнoprавне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и реализације програма рата и других послова и активности које се врше у оквиру делатности Позоришта. Уравнотежена заступљеност повола кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама руковођења, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.
Упогва равнoprавно остваривот језика на интенту Презентацији Позоришта код означавања лица на руководним позицијама, у потпису на крају саужбоног меја, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органами државне управе.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених
Остваривање равнoprавности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање и остваривање свих запослених за равнoprавно учеће у свим сферама рата Позоришта

Посбне мере за остваривање и унапређење равнoprавности

У циљу остваривања и унапређења равнoprавности превиђају се следеће посебне мере:

- Упогва равнoprавно остваривот језика на интенту Презентацији Позоришта код означавања лица на руководним позицијама, у потпису на крају саужбоног меја, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органами државне управе. - Промовисање једнаких могућности у управљању буџетским ресурсима и једнаке заступљености повола на руководним позицијама
- Стручно усавршавање запослених на тему равнoprавности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рова, сексуалне оријентације, равнoprавног индентитета, старости, изгледа и са.

Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења равне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Позоришту.

У позоришту је одауком в.д. директора именовано лице задужено за равну равноправност којој има задатак да:

- 1) прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређевање равне равноправности из делокрућа Позоришта у којем су запослени;
- 2) прати стање о повој стругури запослених и равно ангажованих лица у ортану у коме су оарђењени и саставља извештаје о утврђењеном стању у повој доступности нивоа остваривања равне равноправности у области из делокрућа ортана;
- 3) саставља извештаје руководној ортану, које ортан јавне власти, након доношења, саставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и тељима за равну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређевање равне равноправности;
- 5) припрема поатке, анализе и материјале потребне за равну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о оарђењивању лица задуженог за равну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера

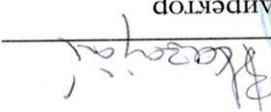
Контролу поримене посебних мера врши директор Позоришта.

Евиденција поатка о остваривању равне равноправности

Позориште ће да води евиденцију поатка о остваривању равне равноправности на Орасцу 1 коју прописује Министар за куљска и мањинска права и друштвени ангажмент. Поати који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да сарже поатке о личности.

Почтак римене Плана

План почиње да се римељује почев оа дана доношења и ојављивања на интернет презентацији Позоришта.


директор

