

На основу члана 16. Закона о родној равноправности (даље: Закон), којим је уређено да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности, доноси се Плана/Програма рада односно пословања органа јавне власти или послодавца, Малог позоришта „Душко Радовић“ са посебним мерама за остваривање родне равноправности за 2024. годину.



ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера за остваривање и унапређивање родне равноправности су у складу са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама ЕУ, поменутим законом и другим законима, стратешким и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

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.

На основу наведеног, посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Малог позоришта „Душко Радовић“ је: остварене једнаке могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ се достиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) су, на основу члана 10. Закона, 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти или послодавац, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

САЖЕТА АНАЛИЗА И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 69

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж 35 М 34

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 50 година

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

Ж 50 М 45

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) 6

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима), разврстан према полној структури:

Ж 5 М 1

Укупан број извршилачких радних места: 63

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж 29 М 33

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку) 0

- Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години 3

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж 2 М 1

Укупан број лица отпуштених у претходној години 0

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години 1

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж 1 М 0

Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 1

Број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж 1 М 0

Укупан 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*) 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*), разврстан према полној структури:

Ж 0 М 0

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Малог позоришта “Душко Радовић” долази се до оцене да је стање је врло добро

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

1. запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (*огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.*);
3. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
4. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. “фамилу фриендлу” политике (*нпр. флексибилно радно време, рад од куће, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.*);
5. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
6. спровођење мера, процедура и активности ради превенције од дискриминације по основу пола односно рода, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, и спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту;

7. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
8. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада односно планова/програма пословања, односно развоја;
9. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
10. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА, НАДЗОР И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере се спроводе почев од дана доношења овог Плана и његовог јавног оглашавања, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера је одговорно лице Марина Стјеља, Помоћница директора установе културе

Надзор над спровођењем ових мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог Плана спровођење посебних мера се може продужити и у наредним годинама, доношењем будућих Планова све до достизања посебног циља.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПОСЕБНИХ МЕРА

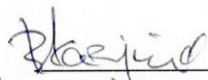
На основу члана 18. Закона, од стране органа јавне власти и послодавца посебне мере за остваривање родне равноправности се достављају ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана усвајања, на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Уколико се посебне мере јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (веб адреси) на којој је наведени план и програм са посебним мерама за остваривање родне равноправности јавно објављен, и то у року од 30 дана од дана његовог усвајања.

У Београду дана 27.12.2023. године

Број: 1637




(потпис одговорног лица
у правном лицу)