



На основу Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“ број 52/21), Правилника о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. Гласник РС“ број 67/22), директор Малог позоришта „Душко Радовић“ дана 27.12.2023. године доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Увод

Установа обавља делатност културе од значаја за Град Београд, односно послове којима се обезбеђује остваривање права грађана и задовољење њихових потреба, као и остваривање другог законом утврђеног интереса у области културе.

Установа обавља делатност из става 1. овог члана тако да својим радом доприноси очувању, истраживању, проучавању, представљању, прикупљању и подстицању домаћег културног и уметничког наслеђа као и домаћег културног и уметничког савременог стваралаштва.

Установа обавља делатност која се разврстава према јединственој класификацији делатности у област - стваралачке, уметничке и забавне делатности.

Претежна делатност установе је 90.01 – извођачка уметност

Оснивач Установе је Град Београд

Установа је основана ради обављања културне делатности - извођачке уметности, којом деца и млади остварују своје право слободног учешћа у културном животу и уметности, са циљем формирања и задовољавања културних потреба, развијања креативности, едукације, унапређивања квалитета њиховог живота и подизања стандарда културе за децу.

Установа је репертоарско позориште за децу и младе са сталним глумачким ансамблом које припрема и приказује представе за децу, младе и одрасле.

Установа ће свој репертоар изводити на Сцени за децу и младе и Вечерњој сцени.

Установа у програмској концепцији негује два правца: представе намењене деци и представе намењене младима. Основа програмске концепције су пројекти који упућују на теме едукативног и социјалног карактера, баве се актуелним проблемима са којима се деца и млади данас суочавају. Установа се бави истраживањем нових позоришних форми и израза укључујући и најразноврсније луткарске технике, с намером да се што више приближи сензибилитету савремених младих гледалаца.

Представе имају за циљ: повезивање деце различитих националности, економског и социјалног порекла; подстицање на размишљање о поштовању других; подршка очувању

дечијих права, толеранције, признавање и поштовање различитости. Поред приказивања представа 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 другим субјектима, другим 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 другим правним субјектима, као и са појединцима из земље и иностранства.

Као део мреже установа и манифестација чији 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 председника и четири члана. Председника и чланове Управног одбора именује и разрешава оснивач, из реда истакнутих стручњака и познавалаца културне делатности. Један члан Управног одбора именују се из реда запослених у Установи, на предлог репрезентативног синдиката Установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине 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% представника мање заступљеног пола. Председник и чланови Управног одбора именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута.

Надзорни одбор обавља надзор над пословањем Установе. Надзорни одбор има председника и два члана. Председника 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% представника мање заступљеног пола. Председник и чланови Надзорног одбора именују се на период од четири године и могу бити именовани највише

два пута. За члана Надзорног одбора не може бити именовано лице које је члан Управног одбора Установе.

У циљу остваривања и унапређења 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 природини 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 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;

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 штетити 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;

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;

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;

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

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

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

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. Наведеним 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 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у

политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈАС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, 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 приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала 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 (тзв. ЦЕДАВ), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем 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 недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу 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 демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Међународни акти

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

- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. ЦЕДАВ);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Рес/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/ц 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (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 пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом 9 (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце

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

- Закон о родној равноправности („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 равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

Подаци из евиденције

1	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 69	
2	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 36	
3	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 34	
4	Старосна структура	Укупно:6 од 21-30 година живота Ж:2 М:4 Укупно:8 од 31-40 година живота Ж:5 М:3 Укупно:25 од 41-50 година живота Ж:12 М:13 Укупно:15 од 51-60 година живота Ж:11 М:4 Укупно:15 од 61-70 година живота Ж:5 М:10
5	Квалификације које поседују запослени и радно ангажована лица по полу	Високо- Укупно: 34 Ж:21 М:13 Средње-Укупно:32 Ж:12 М:20 Основно-Укупно:2 Ж: 0 М:2
6	Број запослених на руководићим радним местима	Укупно: 6 Ж:5 М:1
7	Број запослених и ангажованих лица која су на извршилачким местима	Укупно:63 Ж:30 М:33
8	Плате и друге наканде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане према полу на свим радним местима	У Позоришту зараде запослених су утврђене Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама те се зарада запослених утврђује прем објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.
9	Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби	Укупно:1 од 21-30 година живота Ж:1 М:0 Укупно:1 од 31-40 година живота Ж:0

		М:1 Укупно:1 од 41-50 година живота Ж:1 М:0 Укупно: од 51-60 година живота Ж: М: Укупно: од 61-70 година живота Ж: М:
	Број и проценат лица ангажованих у органима упрваљања и надзора разврстаних по полу	Управни одбор: Укупно: 5 Ж: 3 М: 2 Назорни одбор: Укупно: 3 Ж: 1 М: 2

Опис стања

На основу представљених бројчаних података може се закључити да у структури запослених не постоји родни дисбаланс како код запослених на неодрђено и одређено време тако и код ангажованих лица. Основни критеријум за заснивање радног односа у Позоришту је испуњење услова који су предвиђени Правилником о систематизацији и организацији послова независно од пола. На основу података из евиденције може се констатовати да родни јаз постоји само код руководећих позиција и то у корист жена. Овде је важно напоменути да то није последица постојања било каквог облика дискриминације, већ потребе организације процеса рада Позоришта и расположивог кадра. Послови су дефинисани Правилник се доноси уз примену начела рационалности, функционалности 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 обрачун и исплату плата запослених у јавним службама те се зарада запослених утврђује прем објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

У току године није било отказа и отпуштања запослених и радно ангажованих лица. Такође није било пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању 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 организовани програми стручног усавршавања и додатног образовања. У току године није било случајева насиља по основу пола, односно рода.

Циљеви

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Позоришта за остваривање права и слобода.

Планом се одређује и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости 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, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести о свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Позоришта

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и реализације програма рада и других послова и активности које се врше у оквиру делатности Позоришта. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама руковођења, кроз испуњење потребних компетенција за конкретан позиције.

Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Позоришта код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених
Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама рада Позоришта

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности предвиђају се следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Позоришта код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе.
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова на руководећим позицијама
- Стручно усавршавање запослених на тему родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

Начин спровођења посебних мера

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

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

- 1) прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Позоришта у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3) доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера

Контролу поримене посебних мера врши директор Позоришта.

Евиденција података о остваривању родне равноправности

Позориште ће да води евиденцију података о остваривању родне равноправности на Обрасцу 1 коју прописује Министар за људска и мањинска права и друштвени дијалог. Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет презентацији Позоришта.



Директор