

## ПЛАН И ПРОГРАМ РАДА

### ОДНОСНО ПОСЛОВАЊА ПОЗОРИШТА ПУЖ

#### СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр.52/2021- 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, и у складу са Статутом Позоришта Пуж доноси се План/Програм рада односно пословања органа јавне власти или послодавца Позоришта Пуж, са посебним мерама за остваривање родне равноправности за 2024. годину, који чини саставни део поменутог годишњег плана и програма.

#### 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, поменутиим 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 Позоришта Пуж 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: 19

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

Ж: 6 М : 13

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима): 1

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

Ж: 0 М: 1

Укупан број извршилачких радних места: 14

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж : 3 М : 11

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: 1

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

Ж : 1 М : 0

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: 0

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

Ж : 0 М : 0

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

Број лица која су у претходној години користила породилско 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*): 1

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 : 1

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Позоришта Пуж, долази се до оцене да је стање одлично.

### **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, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, 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 Милица Боровиц.

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**

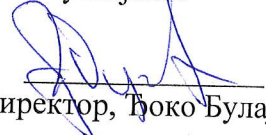
На основу члана 18. Закона, од стране органа јавне власти и послодавца посебне мере за остваривање родне равноправности се достављају, као извод из годишњег плана и програма рада односно пословања, ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана усвајања, на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.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 као саставни део годишњег плана и програма рада односно пословања јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (web 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,

29.12.2023.



  
Директор, Бошко Булајић