

Народно позориште
Narodno pozorište
Népszínház
Narodno kazalište

Деловодни број: 01-1657/25
Датум: 15.12.2025 год.
Суботица - Subatica - Szabadka - Subotica

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ 2026

Народно позориште Суботица- Narodno pozorište
Subatica-Népszínház Szabadka-Narodno kazalište
Subotica

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ бр.52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 36. овог закона, Народно позориште Суботица- Narodno pozorište Subatica-Népszínház Szabadka-Narodno kazalište Subotica доноси следећи акт:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

Увод

1.ОПШТИ ДЕО

1.1.Назив, подаци о седишту и одговорном лицу за координацију током израде плана

1.2.Садржина плана управљања ризицима

2.ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

2.1. Процена ризика

3.МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

3.1.Опште мере

3.2.Посебне мере

3.2.1.Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

3.2.2.Подстицајне мере

3.2.3.Програмске мере

4.ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ

Прилози:

1.Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

УВОД

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 културолошки 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, медиској и економској области; области запошљавања, занимања и рада,самозапошљавања, 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 илии 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 утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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.

Овим 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 родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл. 19. 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.

Правна регулатива на основу које је израђен План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Међународни акти:

1. Повеља УН
2. Универзална декларација о људским правима (1948)
3. Европска повеља о људским правима (1950)
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966)
5. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966)
6. Конвенција о правима детета (1989) и протокол уз конвенцију
7. Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006)

8. Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (CEDAW)
9. Резолуција СБУН-жене, мир и безбедност
10. Резолуција ГСУН 65/69- Жене, разожурање, неширење и контрола оружја
11. Пекиншка декларација и платформа за акцију (1995)
12. Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. век (2000)-Миленијумска декларација УН А/Рес/55/2 (2000)
13. Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији,
14. Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања
15. Агенда 2030-циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015)
16. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи
17. Повеља ЕУ о основним правима 2016/с202/025
18. Бечка декларација и програм деловања

Правни оквир Републике Србије:

1. Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањујенепосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол8члан 21. став 3), прописује могућност предумизања 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), 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).
2. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр.52/21)
3. Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Сл. гласник РС“ бр.35/19)
4. Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр.22/09)
5. Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр.22/09, 52/21)

6. Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“ бр.104/09)

7. Закон о спречавању насиља у породици (Сл.гласник РС“ бр. 94/16)

На основу Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21), у складу са законском обавезом која проистиче из члана 43. овог закона , Народно позориште Суботица- Narodno pozorište Subatica-Népszínház Szabadka-Narodno kazalište Subotica (у даљем тексту: Позориште) је израдила План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима)

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

НАЗИВ УСТАНОВЕ	Народно позориште Суботица- Narodno pozorište Subatica-Népszínház Szabadka-Narodno kazalište Subotica
Седиште:	Иве Војновића 2, 24000 Суботица
Матични број:	08009295
ПИБ:	100959817
Буџетски број:	9057
И-мејл адреса:	uprava@suteatar.org
Сајт	www.suteatar.org

1.2. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) је гаранција родне заступљености и избалансиране заступљености полова у процесима рада Народног Позоришта.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика и различитих интересовања, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, усвајања и спровођења одлука јавних органа, као и спровођења радних процеса.

Пол је средство за постизање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе рада Народног Позоришта.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Народног позоришта.

План управљања ризицима садржи:

- Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање.

2. Области из радних процеса који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Области и процеси представљају израз самопроцене у , Народном позоришту Суботица- Narodnom pozorištu Subatica-Népszínház Szabadka-Narodnom kazalištu Subotica (у даљем тексту:Позориште) у вршењу основних принципа родне равноправности.

Органи управљања:

НАДЗОРНИ ОДБОР- има 7 члана

УПРАВНИ ОДБОР- има 9 чланова

УПРАВНИК УСТАНОВЕ

СЕКТОРИ у позоришту

1. УМЕТНИЧКИ СЕКТОР

Одељење на српском језику

2. ТЕХНИЧКИ СЕКТОР

Одељење сценске технике

- 1) Столарска радионица
- 2) Браварска радионица
- 3) Кројачка радионица
- 4) Сликарска радионица

Одељење сценске опреме

- 1) Служба гардеробе
- 2) Служба реквизите
- 3) Фризерско-шминкерска служба
- 4) Служба расвете
- 5) Служба тона
- 6) Транспортна служба
- 7) Служба за одржавање чистоће

3. ОПШТИ СЕКТОР

Служба секретаријата

Служба рачуноводства

Служба маркетинга

Служба за обезбеђење

Родно осетљива статистика у позоришту

За остваривање родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврставање података и родних индикатора.

То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, еволуацију и ревизију циљева на свим нивоима деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма Позоришта како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Родно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у позоришту у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

ТАБЕЛА 1.

ЗАПОСЛЕНИ	ЖЕНСКИ(%)	МУШКИ(%)	УКУПНО
	52 (52%)	48(48%)	100

ТАБЕЛА 2.

ЗАПОСЛЕНИ	ЖЕНСКИ	МУШКИ	УКУПНО
СЕДМИ НИВО(НИВО 7.1 И 7.2)	24(46,15)	15(31,25%)	39
ШЕСТИ НИВО (НИВО 6.1 И 6.2)	12(23,08)	12(25%)	24
ПЕТИ НИВО (НИВО 5) НОКС			
ЧЕТВРТИ НИВО (НИВО 4) НОКС	13(25%)	19(39,58%)	32
ТРЕЋИ НИВО (НИВО 3) НОКС	-	1(2,08%)	1
ДРУГИ НИВО (НИВО 2) НОКС	3(5,78%)	1(2,08%)	4
ЛИЦЕ БЕЗ ОСН.ОБРАЗОВАЊА	-	-	-

ТАБЕЛА 3.

ЗАПОСЛЕНИ	ЖЕНСКИ	МУШКИ	УКУПНО
ОД 21-30 ГОДИНА	6 (11,59%)	8 (16,67%)	14
ОД 31-40 ГОДИНА	10 (19,23%)	14 (29,17%)	24
ОД 41-50 ГОДИНА	16 (30,77%)	12 (25%)	28
ОД 51-60 ГОДИНА	15(28,85%)	9 (18,75%)	24
ОД 61-70 ГОДИНА	5(9,62%)	5(10,42%)	10

ТАБЕЛА 4.

УПРАВНИ ОДБОР	ЖЕНСКИ	МУШКИ	УКУПНО
МЛАЂИ ОД 21			
ОД 21-30 ГОДИНА	2(22,22%)		1
ОД 31-40 ГОДИНА		1(11,11%)	1
ОД 41-50 ГОДИНА	2(22,5%)	1(11,11%)	3
ОД 51-60 ГОДИНА	1(11,11%)	1(11,11%)	2
ОД 61-70 ГОДИНА	1(11,11%)		1
УКУПНО	6	3	9

ТАБЕЛА 5.

НАДЗОРНИ ОДБОР	ЖЕНСКИ	МУШКИ	УКУПНО
ОД 21-30 ГОДИНА			
ОД 31-40 ГОДИНА	3 (42,86%)		3
ОД 41-50 ГОДИНА		1(14,29%)	1
ОД 51-60 ГОДИНА	2 (33,33 %)		2
ОД 61-70 ГОДИНА	1(14,29%)		1
УКУПНО	6	1	7

На основу представљених података у табелама, можемо констатовати да у структури запослених у Народном позоришту не постоји дисбаланс. У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантнији међу особама женског пола. Основни критеријум за заснивање радног односа у Народном позоришту је испуњење услова који су предвиђени Правилником о систематизацији и организацији независно од пола. На основу података из евиденције може се констатовати да родни јаз постоји код лица ангажованих у органима управљања и надзора и то у корист жена. У текућој години организовани су програми стручног усавршавања. У току године 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 на основу пола, односно рода.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

2 .1. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима у Народном Позоришту.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрукују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процену степена ризика врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује у мери као: веома висок (црвена), висок (наранџасти), умерени (жута) и низак (зелена) на основу којим се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика према наведеној табели:

Катастрофално	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изузетно Велика

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рада у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити степен ризика родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50% што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин.

-0-10% веома висок ризик

-10-20% висок

-20-30% умерени

-30-40% ниско

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

3.МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређење 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.

3.2.Посебне мере

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 одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

3.2.1.Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.

- Проценити да ли орган има осетну неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, и колико она износи у процентима.

3.2.2.Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Позориште услед потреба за остваривања и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

-Заступљеност полова запослених је равномерна у позоришту и потребно је радити на очувању успостављене полне равнотеже.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Позориште услед потреба унапређења родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Наставити имплементацију родно осетљивог језика у интерним документима;
- Континуирано похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Очување сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
- Мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота;
- Придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватању Синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују.

ПЛАН ПРОГРАМА РАДА

МЕРА 1. УПОТРЕБА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у позоришту је уведен, али још увек није довољно присутан родно сензитиван језик.

Време за увођене мере:

Након доношења Плана управљања ризицима почела је примена ове мере у интерним документима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводи се од дана доношења Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Континуирано стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада :
- одабира чланова Надзорног и Управног одбира;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, сабране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично.

Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији на тему родне равноправности и забране дискриминације.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводи се и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

МЕРА 3. ОЧУВАЊЕ УСПОСТАВЉЕНЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Током 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођењем ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

1. Јелена Томић - саветница за ЕУ програме и фондове

jelena.tomic@suteatar.org, телефон 0653502402.

ЗАКЉУЧАК

Све мере су донете са циљем континуираног очувања и унапређења родне равноправности у позоришту.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дуготрајне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

ПРИЛОЗИ

I-Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

II-Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

III-Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV-Програм рада Народног позоришта (одељак из Програма рада који се односи и на родно одговорно планирање и подизање свести о родној равноправности).

Редни број	Назив државног органа/организације	Телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије		rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs

		011/361-9833	
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@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011-243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Суботица, 15 .12.2025 .

