



08/БЕ/СГР/АД/Бр. 1265

20. 05. 2024. год.

На основу члана ~~БЕ/СГР/АД/Бр. 1265~~ Тачка 24. Статута Јавног предузећа „Завод за уџбенике“ Београд пречишћен текст 02 број 811 од 01.04.2024. године, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) в.д. директор Завода за уџбенике, дана 20.05.2024. године

## ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЗАВОД ЗА УЏБЕНИКЕ“, БЕОГРАД

Родна равноправност је једна од највиших вредности уставног уређења Републике Србије и основа за тумачење Устава Републике Србије. Родна равноправност, у складу са Законом о родној равноправности, значи да су жене и мушкирци једнако присутни у свим областима јавног и приватног живота, да имају једнак статус, једнаке могућности за остваривање свих права, као и једнаку корист од постигнутих резултата. Једнакост полова је једна од основних вредности Европске уније (ЕУ) и универзално признато људско право и од суштинског је значаја за благостање, економски раст, просперитет, добро управљање, мир и безбедност.

Овим Планом родне равноправности Јавно предузеће „Завод за уџбенике“, Београд (у даљем тексту Завод за уџбенике):

- идентификује постојећу структуру запослених,
- анализира постојеће релевантне податке и преиспитује постојеће политike и процедуре везане за родну равноправност и заузима јасан став да је Завод за уџбенике место једнаких могућности,
- показује јасну оријентацију ка интеграцији свих принципа родне равноправности у радне процесе и процесе управљања људским ресурсима,
- поставља јасне циљеве којима ће се благовремено одговорити одговарајућим политикама и мерама у сврху потпуног спровођења принципа родне равноправности у политики, мерама и поступању предузећа
- предузима промовисање позитивних примера унутар и изван предузећа.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Завода за уџбенике за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкирца. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и прилагодљив документ који може да одговори на све будуће изазове. Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактори током његове имплементације. Овај план има за циљ да подржи напоре Завода за уџбенике у идентификацији и примени иновативних стратегија у циљу превенције евентуалне родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Заводу за уџбенике

Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу.

## 1 Тренутно стање

У овом одељку приказани су подаци о родној структури запослених у Заводу за уџбенике на дан 20.05.2024. године.

### 1.1 Расподела запослених и руководиоца Завода за уџбенике

У Заводу за уџбенике је на дан 20.05.2024. године запослено 112 жена и 73 мушкарца.

	Мушкирци	Жене	Укупно
Сви запослени	73	112	185
Руководеће позиције	6	6	12

Табела 1: Родна расподела свих запослених и руководећег кадра

Табела показује да Завод за уџбенике запошљава 60,54 % жена и 39,45 % мушкараца.

### 1.2 Расподела запослених у Заводу за уџбенике на основу стечених нивоа квалификација

Род/ квалификације	Средња стручна спрема	Виша стручна спрема	Висока стручна спрема
Жене	33	8	71
Мушкирци	45	7	21
Укупно	78	15	92

Табела 2: Расподела запослених по стеченим квалификацијама

Табеле 1 и 2 представљају расподелу запослених по квалитетима, руководећим радним местима и полу. У свим категоријама више је жена него мушкараца, док је број запослених и радно ангажованих лица на извршилачким местима равномеран.

## 2 Фаза планирања

### 2.1 Правни оквир

У спровођењу политике родне равноправности, органи јавне власти и послодавци који имају 50 и више запослених и радно ангажованих лица, где спада и Завод за уџбенике, ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

Устав Републике Србије (2006)

Закон о забрани дискриминације (2009)

Закон о равноправности полова (2009)

Закон о родној равноправности (2021 )

Закон о Заштитнику грађана (2009)

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године

Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године

Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).

## Опис стања

На основу представљених статистичких података можемо констатовати да у структури запослених у Заводу за уџбенике, постоји већи број запослених особа женског пола, као последица пријема у радни однос по основу конкурса који су спровођени у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедуре предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење је испуњење потребних услова предвиђених општим актима Завода за уџбенике, који су посебно предвиђени за конкретно радно место и звање, независно од пола. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Завод за уџбенике нема утицаја на број и полну структуру лица који ће се јавити на конкурс за пријем у радни однос. Исто се односи и на лица на положајима и на руководећим радним местима.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантан међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Заводу за уџбенике постоји равноправна расподела прихода која се базира на критеријумима сложености посла и коефицијентима којима се вреднује свако радно место. Разлике у примањима могу бити само резултат минулог рада у складу са Законом о раду.

## Циљеви

Стратешки оквир и циљеви плана су:

1. Организациона структура родне равноправности - промоција родне равноправности у структури и протоколима предузећа
2. Постизање родне равноправности у распоређивању запослених на одговарајућа радна места
3. Интеграција родне димензије у све процесе рада
4. Усклађивање приватног и пословног живота – постизање једнаке подршке за све запослене у постизању баланса између професионалног и личног развоја
5. Спречавање родно заснованог насиља и дискриминације – унапређење система који обезбеђује нулту толеранцију на било који облик насиља.

Свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања људским ресурсима и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процесе селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, Завод за уџбенике ће се у оквиру Сектора за правне послове и људске ресурсе бавити свим питањима везаним за

родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Завод је у складу са одредбама Закона о родној равноправности, одредио лице задужено за родну равноправност.

#### 2.2.1. Лице задужено за родну равноправност:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Заводу за уџбенике;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Заводу за уџбенике и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Завода за уџбенике;
- 3) доставља извештаје из тачке овог става директору Завода за уџбенике;
- 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 испуњавање законских обавеза последавца предвиђеним Законом о родној равноправности,
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

#### 2.2.2 Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

#### 2.2.3 Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема и извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

#### 2.2.4 Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у Заводу за уџбенике и идентификовали области интервенције, лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Сектором за правне послове и људске ресурсе треба да предузме следеће кораке:

- детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Заводу за уџбенике;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима и сарадницима Завода за уџбенике.

## 2.3 Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере и циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

### 2.3.1 Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Завода за уџбенике	План родне равноправности Завода интегрисати у етичку политику Завода за уџбенике	Директор
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Завода за уџбенике	Ревидирати регулаторна докумената Завода за уџбенике	Директор
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора - процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислити систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Директор, извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе и лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и особља Завода за уџбенике о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спроведити иницијативе за подизање свести о праћењу података. Обезбедити значајан број учесника	Директор, извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе
Стимулисати бољу равнотежу половца у Заводу за уџбенике тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимултивне иницијативе Покрити различите неуравнотежене области	Директор, извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе, лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докумената	Директор, извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе, лице задужено за родну равноправност

## 2.4 Изградња родних капацитета

<b>Циљеви</b>	<b>Мере</b>	<b>Одговорност</b>
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Организовати иницијативе за изградњу капацитета Покрити различите осетљиве групе Укључити све запослене и сараднике Завода за уџбенике	Извршни директори Сектора, лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест запослених у Заводу за уџбенике о могућностима подршке у каријери и професионалном развоју	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере Организовати иницијативе различитих могућности подршке у развоју каријере	Извршни директори Сектора, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика. Покрити све групе	Извршни директори Сектора, лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу запосленима Завода за уџбенике	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима Комуницирати о анализи једнаког третмана Укључити што више учесника	Извршни директори Сектора, лице задужено за родну равноправност

## 2.5 Успостављање родно осетљиве културе у Заводу за уџбенике

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмjeravati запослене на значај културе родне равноправности (организовањем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног материјала)	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности Користити различите методе и технике	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемирања и стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима Покрити различите групе	Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости Укључити што више учесника	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узоре	Прикупити примере узора Организовати иницијативе за њихову популаризацију	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнаких породичних обавеза међу запосленима Завода за уџбенике	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога. Охрабрити мушкарце да користе родитељско одсуство под подједнаким условима Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

## 2.6 Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и општим актима Завода за уџбенике	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота Користити различите методе њихове популаризације	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности на тему равнотеже између посла и приватног живота и управљања временом	Директор, Извршни директори Сектора, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Компабилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Контролу примене посебних мера врши директор Завода за уџбенике, извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе и лице задужено за родну равноправност.

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у Извештају који се доставља надлежном Министарству, најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

### Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Завода за уџбенике.

