



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Покрајински секретаријат за финансије
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 487 43 45 F: +381 21 456 581
psfkabinet@vojvodina.gov.rs
БРОЈ: 000217014 2025 09421 001 001 083 003
ДАТУМ: 4. март 2025. године

У складу са чланом 17. Покрајинске скупштинске одлуке о равноправности полова („Сл. лист АПВ“, бр. 14/2004 и 18/2009), покрајинска секретарка за финансије доноси

ПЛАН ЗА ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ РАВНОПРАВНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ПОКРАЈИНСКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА ФИНАНСИЈЕ

I

ПРЕДМЕТ

У остваривању послова из своје надлежности Покрајински секретаријат за финансије (у даљем тексту: Секретаријат) препознаје допринос, индивидуалне карактеристике, образовање, посебности и вештине својих запослених, и посвећен је грађењу културе и окружења у коме се негује сарадња у раду, међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, пол, године старости, верску или етничку припадност или било који други облик идентитета. Унапређење родне равноправности је важна компоненета у грађењу ових вредности, њиховој одрживости и стварању једнаких могућности које Секретаријат гарантује у свим сферама своје делатности.

Равноправна заступљеност жена и мушкараца на свим нивоима организације представља основу за ефикасно функционисање и друштвену одговорност институција. У складу са Покрајинском скупштинском одлуком о равноправности полова, овај план дефинише мере и активности које имају за циљ унапређење равноправности полова у Секретаријату. План полази од анализе тренутног стања, уз посебан акценат на потребе и специфичности запослених.

Планом мера за обезбеђивање равноправне заступљености жена и мушкараца у Покрајинском секретаријату за финансије (у даљем тексту: План) одређују се посебне мере за подстицање и унапређење равноправне заступљености жена и мушкараца, као и начин њиховог спровођења у Секретаријату. Циљ је стварање уравнотежене радне средине у којој ће жене и мушкарци имати једнаке могућности за запошљавање, напредовање и професионални развој, уз подршку старијим запосленима који чине значајан део кадровске структуре.

II

АНАЛИЗА ЗАСТУПЉЕНОСТИ ЖЕНА И МУШКАРАЦА

За стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у Секретаријату кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених у Секретаријату, вођених јасном пословном одлуком руководства Секретаријата са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

За остваривање постављеног Плана кључно је користити постојећу управљачку инфраструктуру Секретаријата, како би предвиђене мере биле оперативно имплементирани у свакодневно пословање, као нераскидив део свих осталих редовних активности пословања, насупрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз активности мањег обима који се углавном тичу жена.

Следећа табела приказује структуру заступљености жена и мушкараца у Секретаријату са стањем на дан 31.12.2024. године и представља родну статистику запослених по годинама старости, стручној спреми, разврставању на руководећа и извршилачка радна места, као и другим критеријумима и атрибутима битним за оцену равноправне полне заступљености.

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 70 (100%)
- Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 53 (75,71%)
- Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 17 (24,29%)

2. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. висока стручна спрема	56 (80,00%)	40 (57,14 %)	16 (22,86 %)
2. виша стручна спрема	6 (8,57 %)	6 (8,57 %)	0 (0 %)
3. средња стручна спрема	8 (11,43 %)	7 (10,00 %)	1 (1,43 %)

3. Полна заступљеност запослених на положајима:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на положајима	8 (100,00 %)	4 (50,00 %)	4 (50,00 %)

4. Плате запослених исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номиналан износ и проценат	Просечан номиналан износ и проценат код жена	Просечан номиналан износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	103.547,59 (83,69 %)	102.616,55 (65,84%)	107.132,10 (17,85 %)
Лица на положајима	163.131,43 (16,31 %)	171.386,89 (8,57 %)	154.875,97 (7,74 %)

5. Учешће у стручном образовању и обуци према полу у 2024. години:

- Укупно: 87 (100 %)¹
- Ж: 76 (87,35 %)
- М: 11 (12,64 %)

6. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у 2024. години проглашена вишком: 0 (0%).

7. Број новозапослених према полу у 2024. години: 0 (0%).

Родно осетљива статистика у Секретаријату указује на евидентну неуравнотеженост у заступљености запослених по полној структури обзиром да од укупног броја запослених жене чине више од 75%, а мушкарци мање од 25%. Међутим, иако је евидентна неуравнотеженост у заступљености запослених по полној структури у корист жена, посебно је битна чињеница да се ради о запошљавању жене као теже запошљиве категорије лица.

¹ Напомена: запослена/и може похађати више обука у току године.

Секретаријат запошљава још једну осетљиву теже запошљиву категорију, а то су особе старије од 45 година. Према наведеној класификацији, ова категорија чини преко 80% укупно запослених, од чега су више од 60% жене. Даље, просечна старост запослених у Секретаријату износи 51,96 године. У овом добу запослени поседују велико радно и животно искуство које деле са колегама и колегиницама у и ван Секретаријата. С друге стране, старији запослени имају специфичне здравствене потребе и подложни су већем ризику од одређених здравствених проблема, могу се суочити са стресом, анксиозношћу или депресијом изазваном различитим факторима (као што су финансијски притисак, промене у радном окружењу или брига о породици). Редовна физичка активност и брига о здрављу је кључна за одржавање добробити запослених. Ови проблеми могу утицати на способност запослених да раде фиксно радно време, уз могућност суочавања са изазовима као што су брига о породици.

III

СТРАТЕШКИ ЦИЉЕВИ

1. Обезбеђивање уравнотежене заступљености жена и мушкараца у запошљавању на свим позицијама.
2. Подршка професионалном развоју запослених, без обзира на пол и уз поштовање принципа једнаких могућности.
3. Јачање мера подршке за запослене старије од 45 година, уз посебну пажњу на специфичности жена у овој категорији.
4. Подизање свести о значају равноправности полова у радној средини кроз транспарентност извештавања о стању равноправности полова у Секретаријату.

IV

МЕРЕ ЗА ОТКЛАЊАЊЕ ИЛИ УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА

Општи циљ Плана је постизање и одржавање пуне родне равноправности и уједначене полне заступљености чиме се изражава посвећеност Секретаријата у промовисању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима пословања. Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Секретаријата, као и сви запослени.

На основу оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца, те запошљавања теже запошљивих категорија, а који се тиче већег учешћа жена (преко 45 година) и високе просечне старости запослених у Секретаријату (близу 52 године), фокус ће у наредном периоду бити креирање подршке запосленима и њиховим специфичним потребама које могу имати у овом животном добу. Након детаљног разматрања структуре и специфичних потреба запослених у Секретаријату планирају се следеће посебне мере:

1. редовно организовање годишњих здравствених превентивних прегледа као основ за креирање програма за очување здравља, који омогућавају рано откривање и превенцију болести и пружања подршке менталном здрављу и анализа потреба за програмима рекреације, који пружају прилику запосленима да одрже своје здравље и побољшају квалитет живота и рада,
2. анализа могућности за иницирање флексибилних радних аранжмана, у складу са прописима којима се уређује радно време у покрајинским органима и службама, који би омогућили прилагођавање радног времена потребама запослених, чиме би се повећава њихова радна продуктивност и задовољство послом,
3. анализа могућности и формулисање, односно креирање, а по могућности и иницирање родних механизма за смањење диспаритета у полној и старосној структури запослених у складу са важећим прописима (на пример стимулативне мере за одлазак жена у пензију које су стекле или стичу право на старосну пензију и сл),
4. омогућавање обухвата свих запослених у Секретаријату, на обукама, радионицама и другим едукативним форматима чија је тема родна равноправност и подизање заинтересованости запослених жена за укључивање

у професионалну хирејархију, односно напредовање у каријери и континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама,

5. објављивање информација о положају запослених и радно ангажованих жена и мушкараца, које обухватају преглед заступљености по полној структури на различитим нивоима (положајима) и њиховим платама, као и о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности на званичном сајту Секретаријата, у циљу транспарентности и информисања јавности.

V

ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРИВАЊА ПЛАНА

У Секретаријату је именовано лице које је задужено за родну равноправност чије је задатак да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и уједначене полне заступљености Секретаријата.

Посебне мере примењиваће се до постизања циљева због којих су прописане.

Ради праћења и остваривања родне равноправности Секретаријат ће водити евиденцију полне заступљености запослених разврстаних по полу.

VI

ОБЈАВЉИВАЊЕ

План објавити на интернет страни и огласној табли Секретаријата.

ПОКРАЈИНСКА СЕКРЕТАРКА

Смиљка Јовановић

Обрадила: Татјана Радојевић, саветница	
Контролисала: Александра Довијаров, самостална саветница	
Одобриле: Зорица Вукобрат, в.д. помоћнице покрајинске секретарке и Драгица Раковић, в.д. помоћнице покрајинске секретарке	