

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПОЉОПРИВРЕДНИ ФАКУЛТЕТ

Дана: 18.12.2025. године
Нови Сад

*ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ
ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ*

У складу са чланом 22. Закона о равноправности полова (Службени гласник РС, број 52/2021) и чланом 5. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу (Сл. гласник РС, број 89/10), декан Пољопривредног факултета проф. др Ненад Магазин у складу са чланом 33. Статута доноси:

*Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне
равноправности
за период 01.01.2025. године - 31.12.2025. године.*

Подаци о послодавцу:

Назив послодавца: Пољопривредни факултет Нови Сад
Седиште послодавца: 21000 Нови Сад, Трг Доситеја Обрадовића бр. 8
Порески идентификациони број (ПИБ): 100239025
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката: 5-363 11.07.1995.
Матични број 8608369
Шифра делатности послодавца: 85.42

Укупан број запослених : 336

Број запослених разврстан по полној структури:

Ж 189 М 147

Мере и процедуре:

Процедуре које су спроведене и мере које су предузете на Пољопривредном факултету у Новом Саду током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених:

Током 2025. године на Пољопривредном факултету је предузет низ значајних активности ради заштите принципа родне равноправности, од којих издвајамо

1. Укључење лица задуженог за родну равноправност у рад Одбора за родну равноправност Универзитета у Новом Саду;

2. Евиденција запослених и радно ангажованих лица по полу и старости;
3. Информације доступне на сајту: <http://polj.uns.ac.rs/sr/node/3385>
4. Реализација међународног научног пројекта REINFORCING (Хоризон Европа) посвећеног родној равноправности;
5. У оквиру студијског програма Агроекономија основних академских студија, реализује се предмет: Студије рода у селу и пољопривреди;

Подаци о променама:

Подаци о променама у полној структури запослених у претходној календарској години: промене су незнатне, уравнотежена заступљеност полова је и даље одржана са 336 запослених лица (100%) од којих су 56,25% жене, а 43,75% мушкарци.

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених: промена није било.

Подаци о променама у броју истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених: заступљеност полова лица на извршилачким радним местима је на границ осетно неуравнотежене заступљености полова (60,21% жене и 39,79% мушкарци), док је заступљеност полова лица на положају 75,67% мушкарци, а 24,32% жене. Просечан номинални износ плате код жена мањи је за 14,55 % него код мушкараца на извршилачким радним местима, док је код лица на положају просечан номинални износ плата и других накнада код жена износ мањи за 6,43%. На већини извршилачких радних места са нижим номиналним износом зараде традиционално су запослене жене због природе посла (спремачице, администрација, рачуноводство), што у укупном просеку резултира њиховом нижом просечном зарадом.

Подаци о променама у броју радних места, према општем акту послодавца, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад: промена у извештајном периоду није било

Други релевантни подаци и/или коментар: нема

Спровођење мера:

Просечан номинални износ износ плата и других накнада код жена на запослених на извршилачким радним местима у 2025. години мањи је за 14,55% него код мушкараца. Такође код лица на положају номинални износ плата и других накнада мањи је за 6,43% код жена него код мушкараца. На већини извршилачких радних места са нижим номиналним износом зараде традиционално су запослене жене због природе посла (спремачице, администрација, рачуноводство), што у укупном просеку резултира њиховом нижом просечном зарадом.

Мера охрабривања жена за веће учешће у органима руковођења и управљања (лица на положају) у току 2025. године резултат има за 3,27 % веће учешће жена у наведеним органима у односу на претходну годину. Примена мере потребна је и даље, степен вероватноће наступања ризика у наредној години је и даље повећан с обзиром да су лица на положају 75,67% мушкарци. За већину положаја на институционалном нивоу прописане су процедуре доступне свим запосленима без обзира на пол, услови за кандидате су транспарентни и истоветни за све.

У току 2025. године подједнако је доступно стручно усавршавање, обуке и оспособљавање за оба пола, те је смањен степен вероватноће наступања овог ризика и последице. Континуирана сарадња са државним органима и службама, као и телима за родну равноправност је реализована што кроз писану комуникацију, тако и кроз активно учешће у раду и комуникацију са надлежним телима.

Контрола употребе родно осетљивог језика од стране лица задуженог за равноправност полова је константна. Активности у 2025. Години на уродњавању пословне комуникације, аката, наставног материјала, даље увођење родно осетљивог језика у документе су интензивне и спроводиће се и у наредним годинама, у складу са начелом забране дискриминације и позитивним правом.

Увођење родно одговорног буџетирања у акте финансијског планирања представља сталну тенденцију. Као основни инструмент за обезбеђење родне равноправности на институционалном нивоу, ова обавеза поново је предочена руководству факултета.


Декан
Проф. др Ненад Магазин