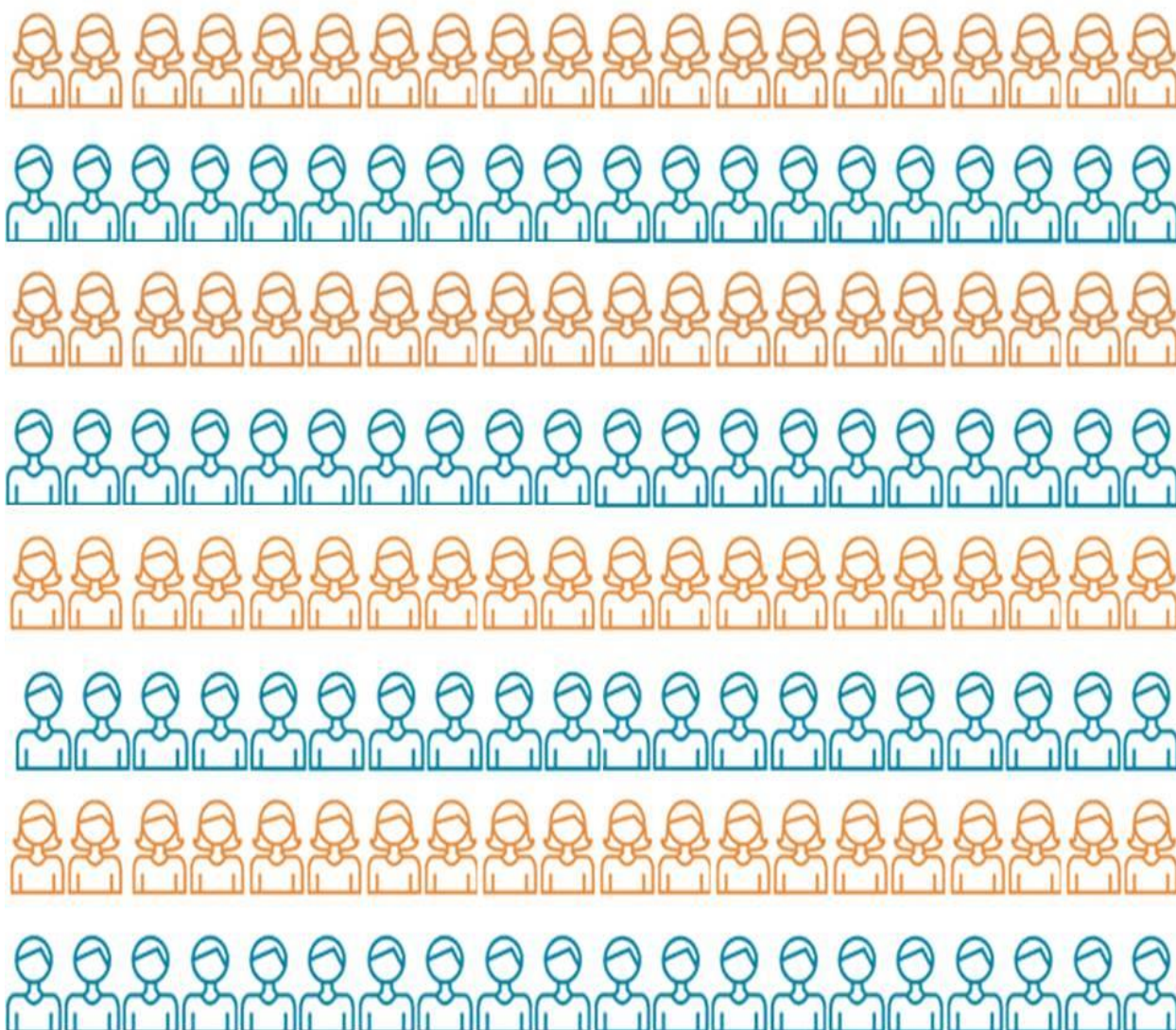


РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности



Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род
лица на која се односе

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ НА ПОЗИЦИЈАМА ОДЛУЧИВАЊА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Анализа Повереника за заштиту равноправности

1. Увод

Полазећи од законом прописаних надлежности Повереника за заштиту равноправности¹ да прати спровођење закона и других прописа и препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације, Повереник је у априлу 2017. године упутио препоруку мера за остваривање равноправности² свим јединицама локалне самоуправе у Србији. Затим је Повереник свим јединицама локалне самоуправе доставио *упитник*, како би пратио имплементацију препоруке и стање у области остваривања родне равноправности у јединицама локалне самоуправе.

Пракса Повереника у неколико последњих година указује на неравноправан положај жена у различитим областима друштвеног живота, а непосредан повод за упућивање препоруке мера за остваривање равноправности, а затим и упитника за праћење спровођења препоруке, био је поступак по притужби у коме је утврђена дискриминација на основу пола, јер једна скупштина општине током избора чланова извршних органа општине (председник и заменик председника општине и чланови општинског већа) није поштовала начело равноправности полова и није омогућила кандидатима оба пола да учествују у избору за носиоце функције извршне власти, што је довело до тога да у састав извршног органа власти није изабрана ниједна жена.³

Имајући у виду наведено, општинама/градовима у Републици Србији повереница је упутила препоруку да предузму све мере и активности из своје надлежности како би обезбедили укључивање и подстицање равномерне заступљености жена и мушкараца у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединица локалне самоуправе, установама и јавним предузећима чији је оснивач локална самоуправа. Такође, градовима и општинама је препоручено да предузму све мере и активности из своје надлежности у циљу подстицања равномерне заступљености жена и мушкараца из различитих средина (урбаних и руралних) и маргинализованих група у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединице локалне самоуправе, установама и јавним предузећима чији је оснивач локална самоуправа.

*Законом о равноправности полова*⁴, члан 2. став 3, прописано је да су органи јединица локалне самоуправе, организације којима је поверено вршење јавних овлашћења, као и правна лица која оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, дужни да прате остваривање равноправности засноване на полу у свим

¹ Закон о забрани дискриминације - „Сл. гласник РС“, број 22/2009

² Више о овоме на: <http://ravnopravnost.gov.rs/preporuka-mera-za-ostvarivanje-ravnopravnosti/>

³ Више о овоме на: <http://ravnopravnost.gov.rs/prituzba-a-z-i-protiv-so-senta-zbog-diskriminacije/>

⁴ „Сл. гласник РС“, број 104/2009

областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом зајемчених права у овој области.

У том смислу, обавезе органа јединица локалне самоуправе јесу да у оквиру својих надлежности *обезбеђују равноправност полова и остваривање једнаких могућности*. Такође, органи јединица локалне самоуправе имају обавезу да *подстичу и унапређују равноправност полова*, у оквиру својих надлежности и послова везаних за равноправност полова.⁵

Родну равноправност је тешко остварити без сразмерног и непосредног учешћа жена у процесу доношења одлука у свим областима јавног живота и на свим нивоима. При томе, не постоји јединствени регистар података колика је заступљеност жена у органима управљања на локалном нивоу. Одговори на питања које су доставиле јединице локалне самоуправе указали су на проценат заступљености жена и мушкараца у политичком и јавном животу, у вршењу јавних и свих других функција у органима јединица локалне самоуправе и јавним предузећима, као и у јавним установама које оснива општина/град. Анализа овог добијених података је добра полазна основа за праћење стања у остваривању родне равноправности.

2. Релевантни правни и стратешки оквир

Устав Републике Србије, осим што забрањује дискриминацију по било ком основу, у члану 15. прописује да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.

Одредбама члана 7. *Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена*⁶ прописано је да је држава дужна да предузме све одговарајуће мере за отклањање дискриминације жена у политичком и јавном животу земље. Државе чланице су посебно дужне да обезбеде, под једнаким условима као и мушкарцима, право жена да буду биране у сва тела чији се избор спроводи путем јавних избора, да учествују у креирању и спровођењу владине политике и да заузимају руководеће положаје и обављају све јавне функције на свим нивоима власти.

*Конвенцијом о политичким правима жена*⁷ је прописано да жене имају право да гласају на свим изборима под једнаким условима са мушкарцима, да буду биране у сва јавно изабрана тела, установљена на основу националних закона без икакве дискриминације, под једнаким условима са мушкарцима, као и да има право да буде на јавним дужностима и да врши све јавне функције установљене на основу националних закона без икакве дискриминације, под једнаким условима са мушкарцима.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, тако што је дискриминација дефинисана као свако неоправдано

⁵ Закон о равноправности полова, члан 39 ст. 1 и 2

⁶ Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 11/81)

⁷ Одлука о ратификацији Конвенције о политичким правима жена („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, број 7/54)

прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном или породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Такође, одредбама члана 20. прописано је да дискриминација постоји ако се *поступа противно начелу равноправности* полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Одредбама члана 37. став 2. *Закона о равноправности полова*⁸ прописано је да се равноправност полова обезбеђује приликом кандидовања за изборе на све функције и именовања у органе јавне власти, финансијске и друге институције. Такође, одредбама члана 39. став 1. прописана је обавеза органа јединице локалне самоуправе да, у оквиру своје надлежности, обезбеђују равноправност полова и остваривање једнаких могућности. *Закон о локалним изборима*⁹ у члану 20. ст. 3, 4 и 5, прописује да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи (прва три места, друга три места и тако до краја листе) мора бити најмање по један кандидат - припадник оног пола који је мање заступљен на листи. Ако изборна листа не испуњава услове из става 3. овог члана, сматраће се да садржи недостатке за проглашење изборне листе, а предлагач листе биће позван да у складу са овим законом, отклони недостатке листе.

У Пекиншкој декларацији и платформи деловања¹⁰ у делу „Жене на власти и у одлучивању“ наведено је да је *равноправно учешће жена у доношењу одлука предуслов да би се интереси жена узели у обзир*. Жене у политици и на позицијама одлучивања у владама и законодавним телима дају допринос редефинисању политичких приоритета, стављајући на дневни ред нове ставке које одражавају специфичне проблеме, вредности и искуства жена и нуде нове перспективе у вези са главним политичким питањима. *Без активног учешћа жена и укључивања женске перспективе у све нивое одлучивања не могу се постићи циљеви равноправности, развоја и мира*¹¹.

Препоруком Одбора министара Савета Европе REC (2003) државама чланицама о уравнотеженој партиципацији жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању¹² препоручен је низ мера за постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању. Како би се остварила уравнотежена партиципација жена и мушкараца, *заступљеност било жена или мушкараца, не сме пасти испод 40% у било ком телу које одлучује о политичком или јавном животу*. Између осталог, државама је препоручено да подстичу уравнотежену заступљеност жена и мушкараца

⁸ „Сл. гласник РС“, број 104/09

⁹ „Сл. гласник РС“, бр. 129/2007, 34/2010, 54/2011

¹⁰ Усвојена на четвртој Светској конференцији женама 15. септембра 1995. године у Пекингу

¹¹ Поред тога, у овом делу Пекиншка декларација наглашава да неформалне мреже и обрасци доношења одлука на нивоу локалне заједнице који одражавају доминантни мушки етос ограничавају способност жена да равноправно учествују у политичком, економском и друштвеном животу.

¹² Усвојена 12. марта 2003. године

и јавно признају да равноправна подела одлучивања између жена и мушкараца различитог порекла и старости јача и обогаћује демократију, штити и промовише једнака грађанска и политичка права жена и мушкараца, укључујући и кандидовање за политичке позиције.

*Стратегијом превенције и заштите од дискриминације*¹³ наведено је као посебан циљ, између осталог, и да се обезбеди равноправно учешће жена у креирању и спровођењу владине политике, као и да се створе могућности да жене као и мушкарци заузму јавне положаје и обављају јавне дужности *на свим нивоима власти*. У оквиру посебног циља који се односи на политички и јавни живот, у Стратегији је указано на потребу измена и допуна постојећих закона, како би се обезбедило равноправно учешће жена у политичком животу и уклониле препреке које доводе до дискриминације и неједнаког положаја жена у овој области. Повећање учешћа жена у извршним органима власти на руководећим местима, у државној управи и јавним службама, један је од појединачних циљева ове стратегије, а предложене активности за испуњење овог циља су измене прописа, односно, прописивање мера за постизање равномерне заступљености мање заступљеног пола у извршним телима.

*Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године*¹⁴ је стратешки документ Републике Србије који је донет са циљем унапређивања родне равноправности. У овом документу се додатно истиче да *није предвиђена обавеза да у случају промене носитељке мандата на то место долази следећа жена која је била на изборној листи*. Због оваквог пропуста у већини случајева на место жене, која је била носитељка мандата, именује се мушкарац.¹⁵ *Посебан циљ 2.2.* Стратегије гласи: *Жене и мушкарци равноправно одлучују у јавном и политичком животу*. Даље се наводи да је основни предуслов демократије да жене и мушкарци имају једнаке могућности и равноправан приступ положајима моћи и одлучивања у свим областима јавног и политичког живота на свим нивоима, укључујући ниво извршне власти и области у којима су жене нарочито мало заступљене (економија, безбедност, енергетика, саобраћај, спорт и дипломатска служба).

Циљана вредност предвиђа план према коме у саставу органа извршне власти на свим нивоима треба да буде најмање 30% жена, при чему је базна година 2015, а година реализације посебног циља 2020. Као мере за реализацију циља, у погледу обезбеђења равноправног приступа представничким телима на свим нивоима, наводи се прописивање обавезне квоте од 40% за жене приликом избора за представничка тела на свим нивоима и стварање услова за учешће жена припадница рањивих група применом посебних мера. Уз то, изменама закона потребно је осигурати да у случају промене носиоца мандата након избора, уколико је жена носилац мандата, њу замени жена која је била следећа кандидаткиња на изборној листи. Такође, како се наводи, у погледу обезбеђења равноправног приступа у свим органима извршне власти на свим нивоима, као и у јавним предузећима, финансијским и другим институцијама, потребно је *прописати обавезне посебне мере и квоте за обезбеђење равноправног учешћа*

¹³ „Сл. гласник РС“, број 60/13

¹⁴ „Сл. гласник РС“, број 4/2016

¹⁵ Стр. 14 Стратегије

жена и мушкараца у свим органима извршне власти на националном, покрајинском и локалном нивоу.¹⁶

Посебан циљ 3.1 актуелне Стратегије за родну равноправност јесте успостављање функционалних механизмима за родну равноправност на свим нивоима. На овом месту се у Стратегији истиче да недостају јасно дефинисане надлежности и смернице рада, нарочито на локалном нивоу; нема координације и непосредне сарадње између националних и локалних механизма; буџетска подршка је недовољна, а људски, технички и материјални ресурси нису одговарајући; јасно ће се формулисати циљеви и задаци које механизми родне равноправности на локалном нивоу треба да остварују; помериће се фокус са бављења женама као жртвама, ка женама и мушкарцима који су равноправни фактори у развоју друштва; институционални механизми за родну равноправност су успостављени на националном и на покрајинском нивоу, али не остварују свуда утицај; подршка и ресурси неопходни за њихов рад су недовољни. Циљана вредност која је наведена јесте да 2020. године институционални механизми за родну равноправност ефикасно делују на свим нивоима на основу јасно дефинисаних надлежности, уз обезбеђену буџетску, материјалну и кадровску подршку. Један од планираних неопходних корака је да се израде јасне и, са централног нивоа координиране, смернице за рад институционалних механизма за родну равноправност на локалном нивоу. Као циљ се наводи и увођење мере обавезног установљивања ресорног члана градског, односно општинског већа задуженог за област родне равноправности, као и стручне службе надлежне искључиво за ову област, коју би чинила стручна лица, независна од евентуалних промена у саставу водећих локалних политичких структура, као и обезбеђивање материјалне, финансијске и кадровске базе за њихово деловање.

¹⁶ Потребно је и утврдити и предузети посебне мере ради стварања услова већег учешћа жена на позицијама одлучивања у државној управи, јавним агенцијама и јавним предузећима, као и створити услове за равноправну заступљеност жена и мушкараца у државним делегацијама пред међународним и регионалним организацијама - стр. 41 Стратегије

3. Анализа

3.1. Методологија

Од укупно 198 општина и градова на територији Републике Србије којима је послат упитник за праћење спровођења препоруке мера, 169 јединица локалне самоуправе (85,8%) је доставила одговоре Поверенику за заштиту равноправности. Упитници су достављени редовном поштом, а попуњавали су их запослени у општини/граду.

Подаци са територије АП Косово и Метохија, која броји 29 општина/градова и којима је такође достављен упитник, нису предмет ове анализе, с обзиром да велики број јединица локалне самоуправе са ове територије функционише у својству „привременог органа“, као и имајући у виду чињеницу да су на КиМ у октобру ове године одржани локални избори, што достављене одговоре чини застарелим.

Резултати су базирани на анализи достављених одговора, уз напомену да нису све јединице локалне самоуправе у потпуности попуниле упитнике, па је број одговора на један део питања мањи од 169.

3.2. Налази анализе

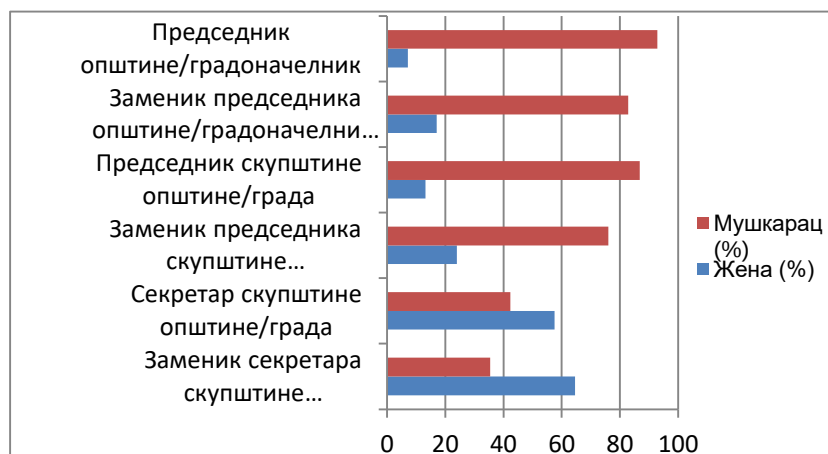
У политичком и јавном животу Србије жене нису довољно заступљене, иако постоје велики позитивни помаци, посебно на републичком нивоу. Међутим, ситуација је битно другачија када је реч о регионалном и локалном нивоу власти, где жене нису довољно заступљене на местима на којима је могуће остваривати већи утицај на креирање политика од значаја за целу заједницу.

Највећа разлика у учешћу жена и мушкараца је на највишој позицији у општинама/градовима, на позицији председника општине, односно градоначелника.¹⁷ Анализа је показала да је на овим високим позицијама мања заступљеност жена.

Наиме, од 169 јединица локалне самоуправе, постоји свега 12 председница општина/градоначелница (Чока, Пећинци, Сомбор, Вршац, Оџаци, Ковин, Лучани, Смедерево, ГО Савски венац, Сурдулица, Сврљиг и Меровина), или 7,1% што указује на однос полова приликом избора лица на највишу руководећу позицију у локалним самоуправама.

Такође, свега 14% жена је на позицији председнице скупштине општине/града.

¹⁷ У складу са чланом 32. Закона о локалној самоуправи Скупштина општине бира и разрешава председника општине и, на предлог председника општине, бира заменика председника општине и чланове општинског већа. Председник скупштине, на предлог најмање 1/3 одборника, бира се из реда одборника, на време од четири године, тајним гласањем.



Графикон 1: Процентуални приказ учешћа жена и мушкараца на највишим позицијама у руководства јединица локалних самоуправа¹⁸

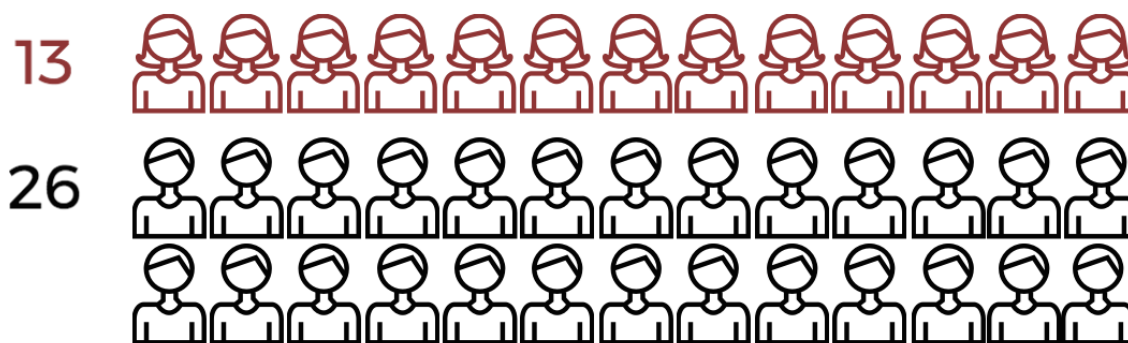
Такође, анализа упитника за праћење спровођења препоруке мера показује да жене имају нешто већу шансу да буду именоване на позиције *заменица*. Заменице председника општина/градоначелника жене попуњавају у 17,1% случајева, а место заменика председника скупштине општине/града жене заузимају у 24% случајева.

Жене се налазе 57,7% позиција *секретара скупштине* општине/града, док је тај проценат када је у питању позиција *заменика секретара скупштине* општине/града 64,6%.

Следеће питање се односило на однос броја одборника и одборница у локалним парламентима. Узимајући у обзир да Закон о локалним изборима налаже да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи (прва три места, друга три места и тако до краја листе) мора бити најмање по један кандидат - припадник оног пола који је мање заступљен на листи, односно да један од три одборника (~33,33%) буду особе мање заступљеног пола, анализа показује вредност приближну законски постављеној квоти. Анализа указује да је проценат одборница у скупштинама општина/градова у Републици Србији 34,8%, а одборника 65,2%. *Међутим, у чак 68 општина/градова (40,2%), број одборница је испод законом прописаних вредности.*

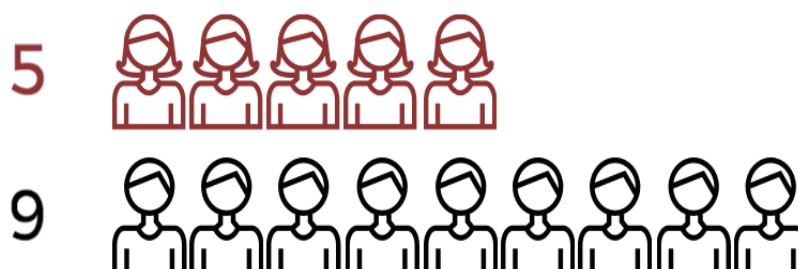
¹⁸ Од укупно 169 ЈЛС које су доставиле податке: функцију председника општине/градоначелника обавља 12 жена и 157 мушкараца; функцију заменика председника општине/градоначелника обавља 29 жена и 136 мушкараца, док за 4 не постоје подаци; функцију председника скупштине општине/града обавља 22 жене и 135 мушкараца, док за 2 не постоје подаци; функцију заменика председника скупштине општине/града обавља 40 жена и 127 мушкараца, док за 2 не постоје подаци; функцију секретара скупштине општине/града обавља 97 жена и 71 мушкарац, док за 1 не постоје подаци; функцију заменика секретара скупштине општине/града обавља 31 жена и 17 мушкараца, док за 121 не постоје подаци.

Просечан састав скупштина општина/градова



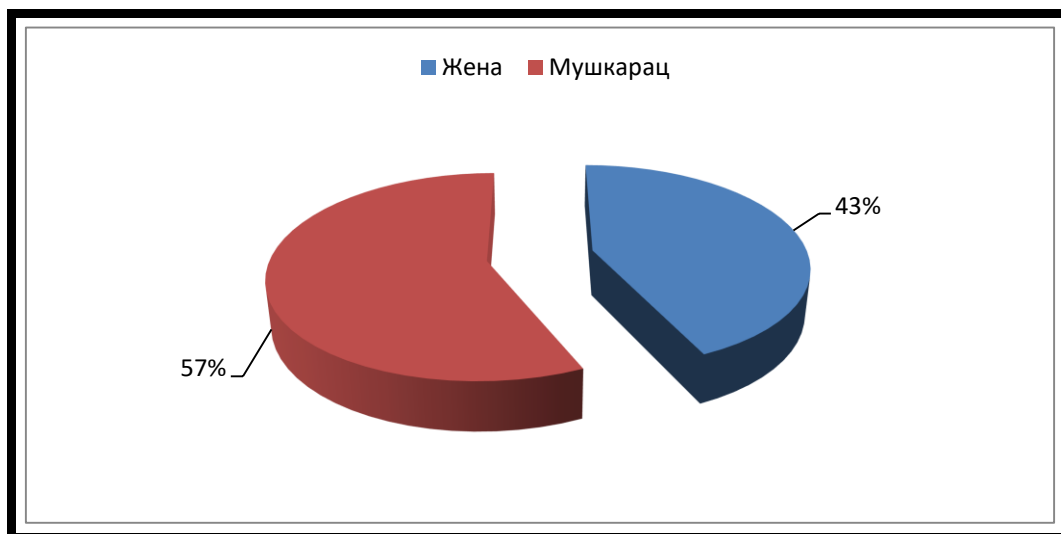
Чланом 37. став 3. Закона о равноправности полова прописано је да се равноправност полова обезбеђује у току спровођења изборног поступка кроз састав и рад органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори. Органи за спровођење избора су, према члану 11. Закона о локалним изборима, изборна комисија јединице локалне самоуправе и бирачки одбори, који за свој рад одговарају органу који их је именовао. Анализа је показала да су жене мање заступљене и у просеку чине *37% чланица изборне комисије у сталном саставу приликом избора за актуелни сазив скупштине општине/града*. Постоје јединице локалне самоуправе које немају ниједног женског члана у изборној комисији (Брус, Бојник, Кучево, Куршумлија и Голубац), док је највиши проценат жена је забележен у Новој Вароши где је број жена 10, а број мушкараца 3 (77% жена). Примери добре праксе су Севојно (8 жена и 8 мушкараца) и Кикинда (12 жена и 12 мушкараца).

Просечан састав изборних комисија за сазив скупштине општине/града



Донекле охрабрује податак да је *43,2% жена било на челу изборних комисија у сталном саставу, приликом конститутивних избора за актуелни сазив скупштина општина/градова*.

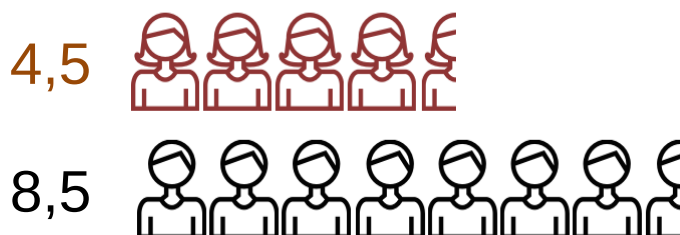
Графикон 3: Просечан однос броја жена и мушкараца, председника/ца изборне комисије приликом избора за актуелни сазив скупштине општине/града¹⁹



Подсетимо на члан 36. Закона о локалној самоуправи који прописује да Скупштина општине оснива стална или повремена радна тела за разматрање питања из њене надлежности.²⁰ Поред тога, могу их оснивати и општинска/градска већа и председници општина, најчешће у виду комисија, савета или радних група.

Анализа је показала да је у погледу *руководилаца сталних и повремених радних тела проценат мушкараца руководилица радних тела 64,2%, док проценат жена руководитељки радних тела износи 35,8%, што представља за једну трећину мању заступљеност жена*. У просеку, скупштине општина/градова оснују 13 сталних и повремених радних тела.

Просечан састав руководства радних тела органа општина/градова

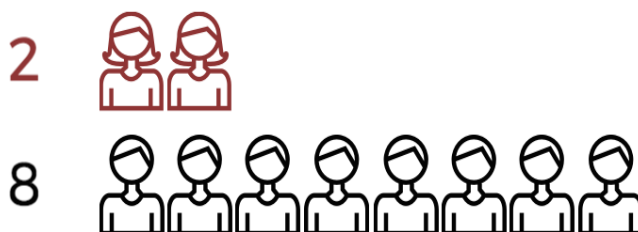


Жене чине свега 19% а мушкарци 81% чланства општинских/градских већа, што значи да само једна жена на свака четири мушкарца има шансу да постане чланица општинског/градског већа.

¹⁹ Од укупно 169 ЈЛС које су доставиле податке, функцију председника изборне комисије обавља 67 жена и 88 мушкараца, док за 14 не постоје подаци

²⁰ Радна тела дају мишљење на предлоге прописа и одлука које доноси скупштина општине и обављају друге послове утврђене статутом општине. Број радних тела, избор, права и дужности председника и чланова радних тела утврђују се статутом општине

Просечан састав општинског/градског већа



Нешто другачија слика, која уједно и указује на могуће правце деловања, видљива је када су у питању *начелници/це управа, односно управа за поједине области*, које се постављају након спроведеног јавног конкурса. Наиме, Закон о локалној самоуправи (члан 53) налаже да се општинска управа образује као јединствени орган, а могу се образовати и општинске управе за поједине области у општинама са преко 50.000 становника²¹. Општинском управом, као јединственим органом, руководи начелник.²² Кад се општинска управа организује у више управа, радом управе руководи начелник управе за поједине области.²³ *Анализа је показала да жене заузимају 47,5% позиција начелница управа, односно 56,5% начелница управа за поједине области.*

Члан 56. Закона о локалној самоуправи прописује да начелника општинске управе, односно управе за поједине области, поставља општинско веће на пет година, на основу јавног огласа.²⁴ Начелник за свој рад и рад управе одговара скупштини општине и општинском већу, у складу са статутом општине и актом о организацији општинске управе.

Графикон 4: Просечан однос жена и мушкараца на позицији начелника управе општине/града²⁵



²¹ Пример, Град Крагујевац: http://www.kragujevac.rs/Gradske_uprave-412-1

²² За начелника општинске управе може бити постављено лице које има завршен правни факултет, положен испит за рад у органима државне управе и најмање пет година радног искуства у струци. Члан 54 Закона о локалној самоуправи

²³ За начелника управе може бити постављено лице које има одговарајући факултет, у односу на делокруг управе, положен испит за рад у органима државне управе и најмање пет година радног искуства у струци.

²⁴ Начелник општинске управе може имати заменика који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност. Заменик начелника општинске управе се поставља на исти начин и под истим условима као начелник (исти члан Закона).

²⁵ Од укупно 169 ЈЛС које су доставиле податке, функцију начелника управе општине/града обавља 75 жена и 83 мушкарца, док за 11 не постоје подаци

Просечан састав руководства управа за поједине области

2,8 

2,2 

У вези са бројем кандидата приликом избора начелника управа општина/градова, жене су заузеле 46,5% а мушкарци 53,5% кандидатских места.

Просечан однос кандидата и кандидаткиња за позицију начелника управе

1,6 

1,8 

Руководиоце организационих јединица у управи распоређује начелник/ца.²⁶ Жене се налазе на већини позиција *руководитељки унутрашњих организационих јединица* у оквиру општинске/градске управе. Овде се ради о одељењима и службама у оквиру управа општине/града. Подсетимо, у општинској управи образованој као јединствени орган, као и у случају кад се општинска управа организује у више управа, за вршење сродних послова могу се образовати унутрашње организационе јединице.²⁷ Ту 56,6% жена и 43,4% мушкараца преузима ову врсту обавезе.

Просечан састав руководства унутрашњих орг. јединица општине/града

4,4 

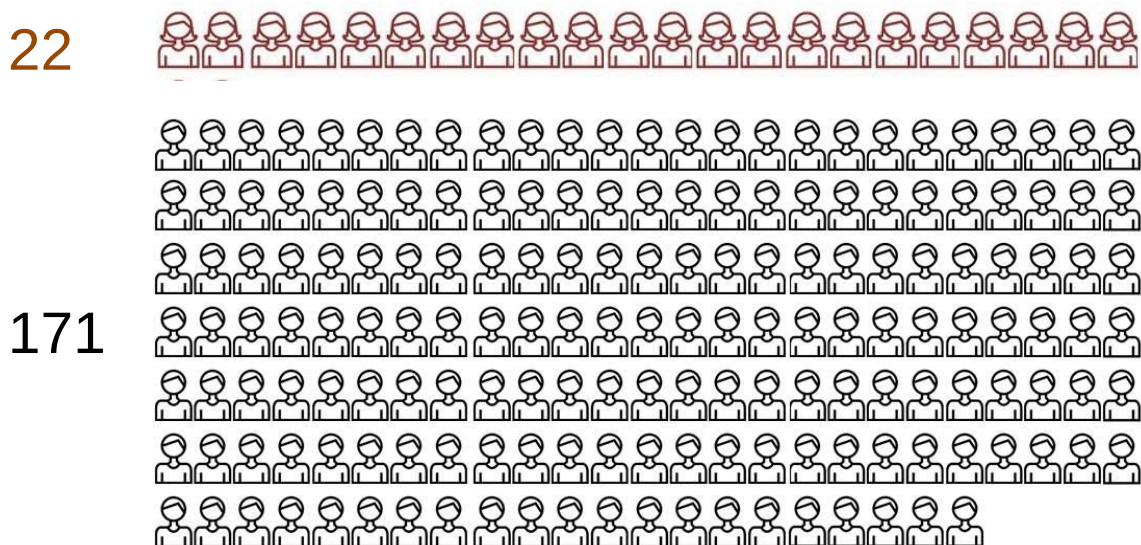
3,6 

²⁶ Члан 57. Закона о локалној самоуправи

²⁷ Члан 54. став 3 и члан 55. став 3. Закона о локалној самоуправи

Закон о локалној самоуправи прописује, између осталог да се, ради задовољавања потреба и интереса локалног становништва оснивају *месне заједнице и други облици месне самоуправе*²⁸. На основу тренутног стања, у општинама/градовима Републике Србије који су предмет анализе жене чине 10,7% (2.652) а мушкарци 89,3% (22.059) свих савета месних заједница. Тренутно је свега 7,1% жена на позицији *председнице месних заједница/савета месних заједница*.²⁹ Ово је један од најзначајнијих података који указује на велику несразмерност у заступљености полова на најнижем нивоу локалне власти, али уједно и показатељ доносиоцима одлука у ком је правцу је потребно усмерити мере и активности.

Просечан састав савета месних заједница



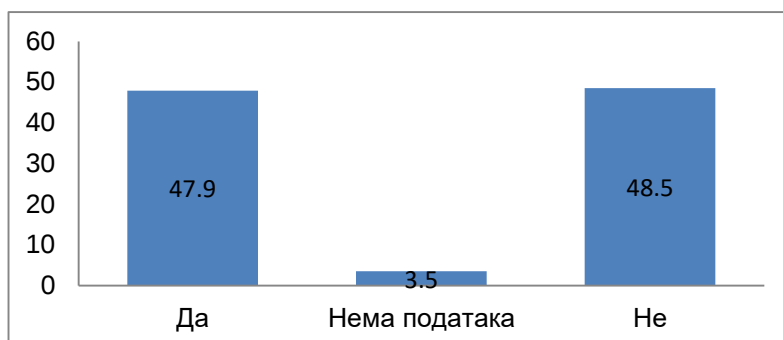
Како прописује став 4. члана 39. Закона о равноправности полова, у органима јединица локалне самоуправе, у оквиру постојеће организације и акта о унутрашњем уређењу и систематизацији, организује се стално радно тело или одређује запослени за родну равноправност и обављање послова остваривања једнаких могућности. У складу са изнетим, једно питање се односило на *оснивање органа или одређивање запосленог за остваривање родне равноправности*

Достављени одговори указују да не постоји стандардизована процедура и форма за образовање сталних радних тела. Тела се оснивају у форми комисије, савета или одбора од стране председника општине, скупштине општине или општинског већа. Анализом одговора се може доћи до закључка да велики део формираних радних тела нису сталног карактера.

²⁸ Закон о локалној самоуправи, члан 72. Месне заједнице и други облици месне самоуправе могу се образовати и у градским насељима (кварт, четврт, рејон и сл). Месна заједница може се оснивати и за два или више села.

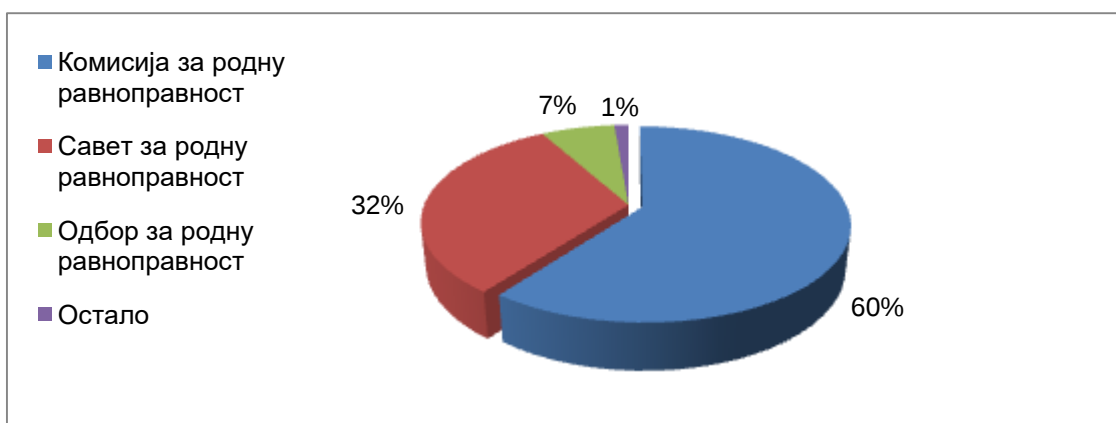
²⁹ Од укупно 3445 месних заједница, функцију председнице савета обавља 245 жена.

Графикон 5: Однос јединица локалне самоуправе које јесу и које нису основале радно тело за родну равноправност³⁰



Из достављених одговора јединица локалне самоуправе у Србији, утврђено је да *приближно* половина општина/градова није основала тело које се бави искључиво питањима родне равноправности. Законом о равноправности полова, члан 39. прописано је, између осталог, да јединице локалне самоуправе у оквиру постојеће организације и акта о унутрашњем уређењу и систематизацији организују стално радно тело или запослену особу за родну равноправност и обављање послова остваривања једнаких могућности. Од основаних радних тела за родну равноправност скоро две трећине су у форми комисија, док мањи део (38%) чине савети и одбори за родну равноправност, што је приказано на графикону 6.

Графикон 6: Облик организовања основаног радног тела за родну равноправност³¹

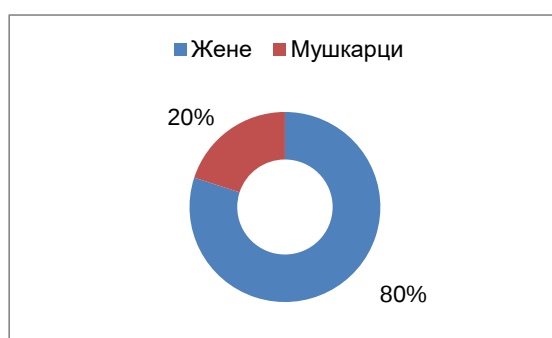


³⁰ Од укупно 169 ЈЛС које су доставиле податке, у 81 ЈЛС постоји организовано стално радно тело за родну равноправност, у 82 не постоји, а за 6 нема података

³¹ Од 81 ЛСЈ које су основале радно тело за родну равноправност, 47 ЛСЈ је то тело основало као комисију, 28 као савет, 5 као одбор, док је 1 пријавила неку другу форму или није пријавило форму организовања радног тела

Локалним самоуправама које имају успостављена радна тела за родну равноправност, постављено је питање о броју чланова и чланица. Постоји значајан број општина/градова (31,6%) чија радна тела за родну равноправност немају ниједног мушког члана. Са друге стране, постоје примери радних тела за родну равноправност који немају ниједну или изузетно мали број чланица. *У просеку, у свим јединицама локалне самоуправе жене чине 80% чланства у радним телима која су задужена за унапређење родне равноправности. Просечан број чланова и чланица у радним телима за родну равноправност је 7*

Графикон 7: Однос укупног броја чланова и чланица радних тела за родну равноправност³²



У 38,4% општина/градова постоји лице које се бави питањем родне равноправности. Анализа показује да одређивање запослених не зависи од постојања радних тела за родну равноправност, што значи да неке општине/градови имају основано и радно тело и одређеног запосленог (19,4%), док друге немају ни радно тело ни запосленог за родну равноправност (32,1%). Са друге стране, 112 општина/градова (67,9%) успоставила је или радно тело за родну равноправност или је одредила запосленог или има оба, док за 5 општина/градова не постоје подаци.³³

Коначно, истражена је и природа радних места запослених који су одређени за родну равноправност. Подељена су радна места на она која се непосредно баве родном равноправношћу и она где је равноправност полова споредна обавеза. Пример назива радних места која се директно баве родном равноправношћу су „шеф одсека за равноправност полова и националне мањине” и „самостални саветник на пословима родне равноправности”. Примери радних места која нису адекватна за бављење питањима равноправности полова су „просветни инспектор”, „шеф одсека за дечију, социјалну и здравствену заштиту” и сл.

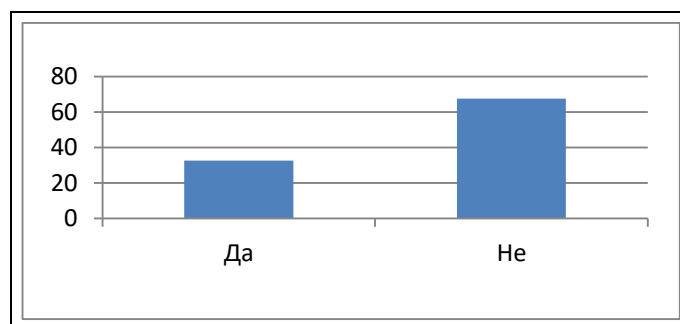
Део питања односио се на усвајање акта о равноправности полова. Таква обавеза није експлицитно утврђена Законом о равноправности полова, али је усвајање таквог акта, односно успостављање нормативног оквира, корисно и значајно за остваривање родне равноправности на локалном нивоу, јер показује недвосмислену опредељеност општине/града да обезбеди примену начела једнаких могућности за мушкарце и жене и утврди одговорност и обавезе у том смислу. 114 општина/градова (67,5%) нису

³² Од 626 чланова и чланица радних тела за родну равноправност, 499 су жене, а 127 мушкарци..

³³ Радно тело за родну равноправност је основало 81 ЈСЛ, запосленог за питања родне равноправности је одредило 63 ЈСЛ, док оба механизма има 32 ЈСЛ.

донеле одлуку о равноправности полова. Охрабрујући податак је да се 30 општина/градова (26,3% од општина/градова које тренутно нису донеле ту одлуку) изјаснило да има план да усвоји одлуку која се тиче равноправности полова.

Графикон 10: Процентуални приказ јединица локалне самоуправе које су усвојиле акт о равноправности полова³⁴



Јединице локалне самоуправе које су усвојиле одлуку о равноправности полова (32,5%) упитане су и на који начин и на ком месту је та одлука учињена доступном јавности. Већина се изјаснила да је поставила одлуку на интернет презентацију општине/града и/или објавила у службеном листу јединице локалне самоуправе (52 општина/града).

Члан 7. Закона о локалној самоуправи³⁵ прописује да јединица локалне самоуправе за остваривање својих права и дужности и за задовољавање потреба локалног становништва може основати предузећа, установе и друге организације које врше јавну службу, у складу са законом и статутом. У складу са чланом 20. Закона, општина преко својих органа, у складу с Уставом и законом „оснива установе и организације у области основног образовања, културе, примарне здравствене заштите, физичке културе, спорта, дејче заштите и туризма“, „оснива установе у области социјалне заштите“, „ствара услове за рад музеја и библиотека и других установа културе чији је оснивач“.

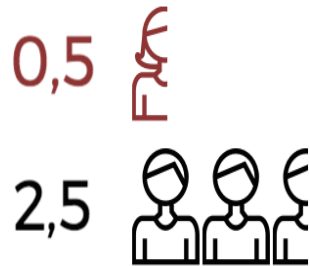
У складу са чланом 32. Закона, Скупштина општине у складу са законом: оснива службе, јавна предузећа, установе и организације, утврђене статутом општине и врши надзор над њиховим радом; именује и разрешава управни и надзорни одбор, именује и разрешава директоре јавних предузећа, установа, организација и служби, чији је оснивач и даје сагласност на њихове статуте, у складу са законом.

Жене су руководитељке *јавних предузећа* чији је оснивач општина/град у 15,5% случајева, а мушкарци у 84,5% случајева. То значи да је у Србији, у руководством јавних предузећа чији су оснивачи локалне самоуправе, постављена приближно једна жена на пет мушкараца.

³⁴ На питање да ли је Скупштина општине/града усвојила одлуку о равноправности полова, позитивних одговора је било 54 а негативних 104

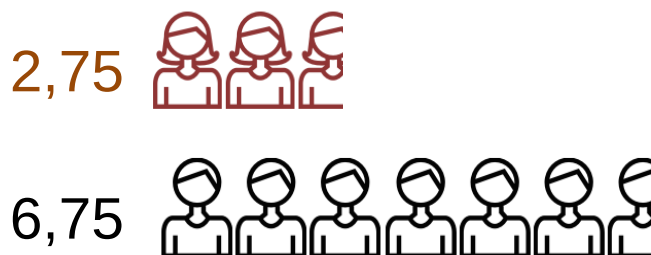
³⁵ „Сл. гласник РС“, бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон и 101/2016 - др. закон

Просечан састав руководства јавних предузећа чији је оснивач општина/град

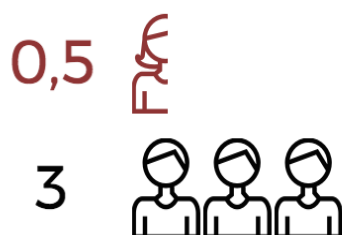


Што се тиче надзорних одбора, жене чине 28,9% а мушкарци 71,1% чланства надзорних одбора јавних предузећа. На функцији председника надзорних одбора јавних предузећа налази се 83,1% мушкараца и свега 16,9% жена.

Просечан састав надзорних одбора јавних предузећа

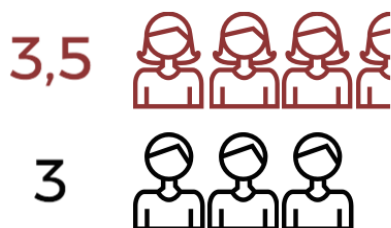


Просечан састав руководства надзорних одбора јавних предузећа



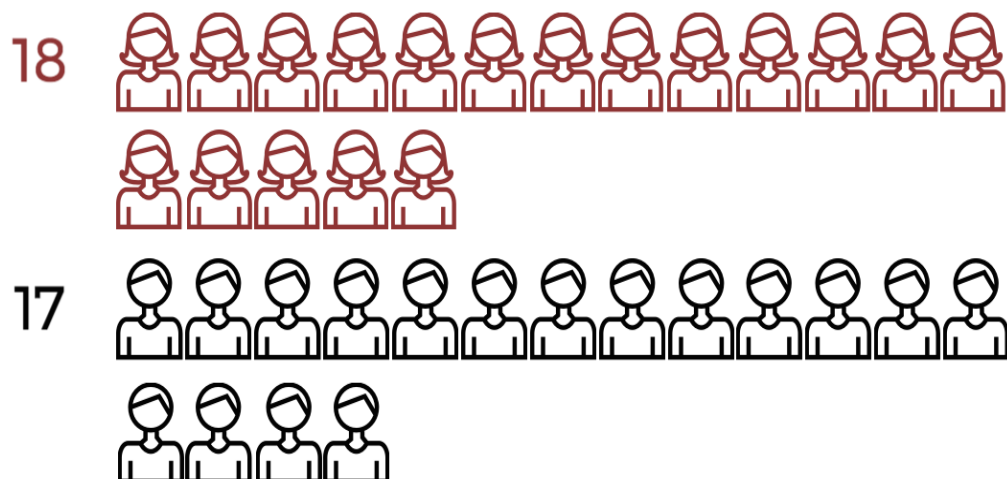
Што се тиче састава руководства јавних установа и организација чији је оснивач општина/град, жене су заступљене са 51,2% а мушкарци са 48,8% на руководећим позицијама.

Просечан састав руководства јавних установа и организација чији је оснивач општина/град

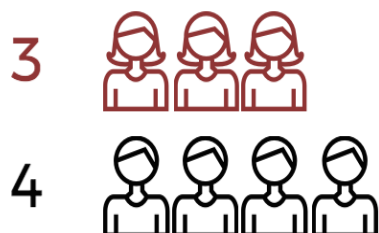


У управним одборима јавних установа/организација жене чине 51,2 % а мушкарци 48,8% чланства, док је удео жена у укупном броју председника управних одбора установа/организација чији је оснивач општина/град 43,4% а мушкараца 56,6%.

Просечан састав управних одбора јавних установа/организација

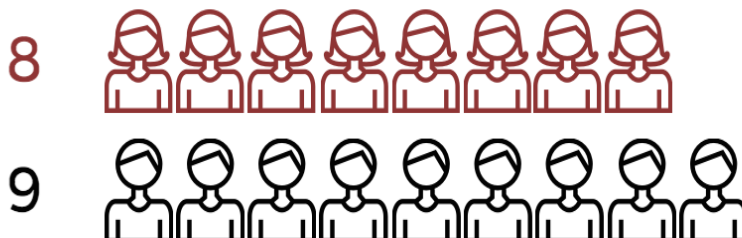


Просечан састав руководства управних одбора јавних установа/организација



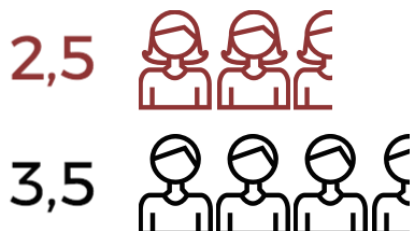
Што се тиче састава надзорних одбора јавних установа/организација, жене су заступљене 47,8% а мушкарци 52,2%. У смислу руковођена надзорним одборима јавних установа/организација, жене су у 41,5% а мушкарци у 58,5% случајева на позиција председника надзорног одбора.

Просечан састав надзорних одбора јавних установа/организација

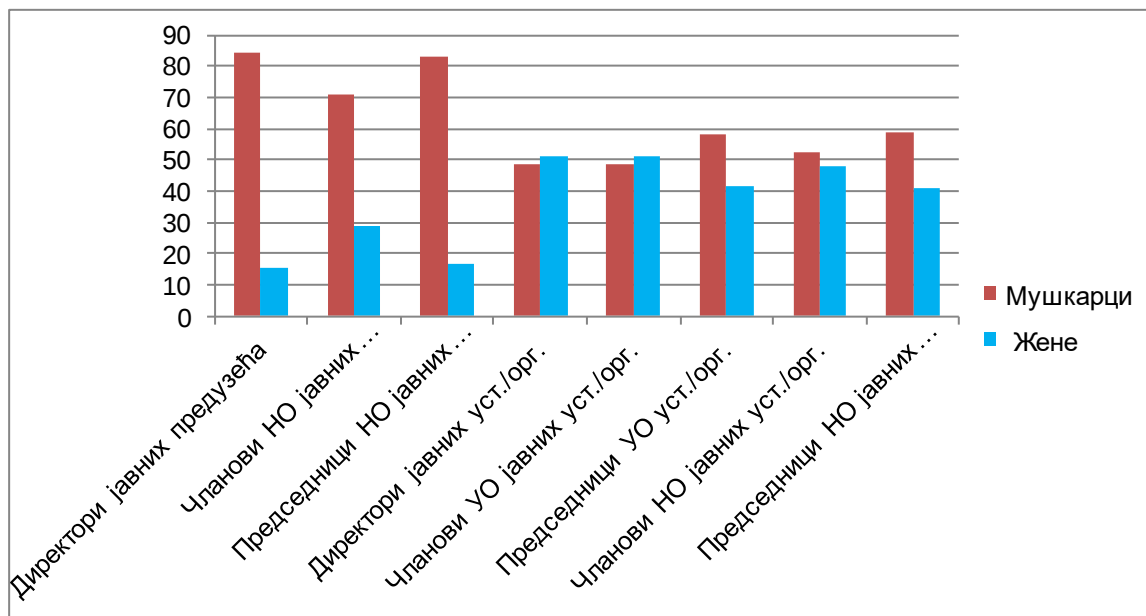


Иако су жене заступљене у задовољавајућем броју у јавним установама/организацијама, њихово именовање за *председнице* управних и надзорних одбора је значајно мање.

Просечан састав руководства надзорних одбора јавних установа/организација



Графикон 12: Приказ просечног броја жена и мушкараца на вишим позицијама у оквиру јавних предузећа и јавних установа/организација³⁶



Последње питање се односило на мере које јединице локалне самоуправе планирају да предузму у циљу унапређења родне равноправности. У овом делу је затражено да градови/општине наведу да ли планирају конкретне мере за унапређење равноправности полова и ако постоји такав план, да те мере наведу.

На основу достављених података, 83,4%,³⁷ ЈЛС је навело да планира да предузме извесне мере за унапређење родне равноправности на локалном нивоу, односно поступи по препоруци мере Повереника за заштиту равноправности.

Најчешћи одговори општина/градова које планирају да предузму мере за остваривање равноправности полова су: доношење одлуке о равноправности полова, спровођење пројеката у области родне равноправности, формирање радних тела, јачање капацитета формираних радних тела, већа инклузија жена на позиције доносилаца одлука, подизање свести, едукација запослених и грађана и усвајање локалног акционог плана. Такође, примери добре праксе, прикупљени из достављених одговора, обухватају мере као што су: формирање женских одборничких мрежа на локалном нивоу, појачани напори за укључивање жена из руралних средина и жена са инвалидитетом, као и борба против родно заснованог насиља.

³⁶ Сабирајући број жена и мушкараца на вишим позицијама у оквиру јавних предузећа и јавних установа/организација, добили смо следеће резултате: директори свих јавних предузећа чији је оснивач општина/град – жене: 79 а мушкарци 431; чланови надзорних одбора јавних предузећа – жена 415 а мушкараца 1023; председници надзорних одбора јавних предузећа – жене 96, а мушкарци 472; директори јавних установа и организација чији је оснивач општина/град – жене 545 а мушкарци 512; чланови управних одбора јавних установа/организација – жене 2662, а мушкарци 2513; председници управних одбора установа/организација – жене 448, а мушкарци 580; чланови надзорних одбора јавних установа/организација – жене 1204, а мушкарци 1315; председници надзорних одбора установа/организација – жене 361, а мушкарци 510.

³⁷ 141 ЈЛС планира да предузме мере за унапређење равноправности у наредном периоду, док ће за 28 општина/града Повереник затражити додатна разјашњења

*
* *

На крају поступка прикупљања података од свих јединица локалне самоуправе, Повереник ће дати преглед стања у оквиру свог Редовног годишњег извештаја за 2017. годину.

Подаци прикупљени у процесу праћења спровођења препоруке мера Повереника представљају добру полазну основу за сагледавање стања и мерљиво исказивање промена по питању родне равноправности на локалном нивоу, као и добар алат у креирању и спровођењу јавних политика заснованих на подацима.

С тим у вези, у складу са својим законским овлашћењима, Повереник ће наставити да прати остваривање родне равноправности на локалном нивоу, као и да предузима друге мере из своје надлежности у циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације.

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра бр. 84, 11000 Београд

тел/факс: 011 243 64 64

[www. ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

e-mail: poverenik@ravnopravnost.gov.rs