



Sufinansira
Evropska Unija

Sufinansira
Švedska



Sweden
Sverige

Analiza Zbirnog izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji



Za izdavača:

Danilo Ćurčić

Autorke:

Milica Marinković

Nađa Marković

Marina Simeunović

Lektura:

Milena Jakovljević

Dizajn i prelom:

Monika Lang

Beograd, 2023. godina

www.a11initiative.org

office@a11initiative.org

Ova Analiza je deo projekta „Podrška rodnoj ravnopravnosti i podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti u Srbiji tokom procesa pristupanja EU“, koji sprovodi A11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava uz podršku Reactor – Research in Action i njihovih partnera kroz projekat - Furthering Gender Equality through the EU Accession Process. Analiza je proizvedena uz finansijsku podršku Evropske Unije i sufinansirana od Švedske. Stavovi u Analizi su isključiva odgovornost autorki i A 11 – Inicijative za ekonomska i socijalna prava, i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Švedske.

Sadržaj

3**Uvod****5****Obaveze Srbije u pretpristupnim pregovorima u pogledu rodne ravnopravnosti na radnom mestu****10****Analiza sadržine izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji****16****Ugrožene kategorije na tržištu rada****20****Izveštaj sa fokus grupa****25****Zaključci**

Uvod

Nakon godina diskusija i promena teksta nacrta zakona, 2021. godine usvojen je Zakon o rodnoj ravnopravnosti¹. Ovaj zakon je doneo drugačiji pristup i sveobuhvatniju primenu principa rodne ravnopravnosti u Srbiji. Stupanjem na snagu Zakona o rodnoj ravnopravnosti (u daljem tekstu: ZRR) prvi put je na ovaj način i u ovom obimu uvedena i obaveza izveštavanja o stanju rodne ravnopravnosti od strane poslodavaca.² Jedan vid izveštavanja postojao je i prema prethodno važećem zakonu, međutim ovo izveštavanje je sada sveobuhvatnije, odnosi se na veći broj poslodavaca, uvedene su visoke kazne za neizveštavanje, kao i aktivnosti koje poslodavac treba da preduzme u cilju većeg ostvarenja rodnog balansa na radnom mestu. Kako je ZRR stupio na snagu 1. juna 2021. godine³, prema propisanim rokovima prvi ovakav izveštaj je trebalo da bude objavljen najkasnije do 1. marta 2022. godine.

A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava je u okviru projekta „Podrška rodnoj ravnopravnosti i podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti u Srbiji tokom procesa pristupanja EU“, koji sprovodi uz podršku REACTOR-a (Research in Action), imala za cilj da vidi na koji način i u kojoj meri će se obaveza izveštavanja poštovati u praksi i kakve će nam sve promene u radnim okruženjima doneti. Naime, činjenica je da je Zakon o ravnopravnosti polova ostao samo jedan na listi donetih zakona koji nikada nisu zaista implementirani u praksi. Opet, ZRR je doneo toliko pažnje raznih društvenih aktera na tekst zakona, što upravo govori o važnosti ovog zakona, kao i

¹ Sl. glasnik RS, br. 52/2021

² Na opširan i detaljan način predstavljene su obaveze izveštavanja prema ZRR u publikaciji "Vodič za implementaciju principa rodne ravnopravnosti na radnom mestu", A 11 Inicijativa za ekonomska i socijalna prava, V. Vilić, 2022

³ Sa izuzetkom od nekoliko članova koji počinju sa primenom od 1. januara 2024. godine, a odnose se na prikupljanje podataka o neplaćenom radu i donošenje nekih planskih dokumenata.

tome da je ključno nakon usvajanja insistirati na njegovoj punoj primeni. Ovo je posebno bitno, kada govorimo o pitanjima rodne ravnopravnosti, za koju uvek postoji opasnost da može doći do značajnog smanjenja dostignutog nivoa prava usled različitih društvenih događaja.

Period monitoringa primene odredbi zakona koje se odnose na gorepomenutu obavezu izveštavanja trajao je od februara 2022. godine do kraja juna 2023. godine. Prvobitna namera je bila da se u tom periodu analiziraju prva dva zbirna izveštaja i da se uporede prve dve godine primene. Međutim, ono što je obeležilo ovaj period jeste okolnost da je gotovo cela 2022. godina bila "izborna godina", što se svakako osetilo u svim oblastima javnog i političkog života, pa tako i u ovoj. Samim tim, izveštaji poslodavaca koji su trebali da budu poslani do kraja 2022. godine, u velikoj meri su kasnili. Ovakav razvoj događaja svakako se ne može oceniti kao pozitivna okolnost, i kada se združi sa pritiscima koji su u poslednjem periodu bili usmereni na implementaciju pojedinih odredaba ZRR, ne šalje dobru poruku.⁴

Prema informacijama dobijenim od Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog⁵, koje je nadležno za nadzor nad primenom odredaba ZRR-a i za pripremu zbirnog izveštaja (čl. 66 ZRR), kada je uočeno da pristiže značajno manji broj izveštaja nego prošle godine, poslate su urgencije obveznicima, nakon čega je broj poslatih izveštaja povećan, ali usled ovakvog kašnjenja izveštaj za 2022. nije objavljen u vreme trajanja monitoringa. Zbog ove okolnosti, u ovoj analizi je nažalost izostao komparativni element prva dva zbirna izveštaja. Međutim, iako je izostala analiza drugog po redu Zbirnog izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, može se zaključiti da je posledica tog izostanka, pored političkih okolnosti u 2022. godini, nedovoljno shvatanje zakonske obaveze od strane poslodavaca iz privatnog sektora, što svakako utiče na implementaciju ZRR.

⁴ Tokom prve polovine 2023. godine u medijima i javnosti se otvorilo kao veoma sporno pitanje obaveze primene rodno osetljivog jezika, te su se stvorile prilično jake struje koje se protive ovoj odredbi ZRR. Te smo tako došli u situaciju da se u javnosti, prvenstveno od strane desnice i crkvenih predstavnika, diskutuje da li treba primeniti odredbu koja je već usvojena. U tom periodu, u medijima, kao i u opštoj i stručnoj javnosti se mogu primetiti različiti stavovi, kao npr. <https://www.euronews.rs/srbija/drustvo/87724/euronews-centar-o-rodno-osetljivom-jeziku-zmajica-je-mnogo-vise-od-zenskog-zmaja/vest> i <https://www.pobjeda.me/clanak/porfiri-je-patrijarh-kojem-smeta-ravnopravnost-zena>. Zagovarajući i radeći na daljoj primeni ZRR, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, je čak oformilo društveni dijalog na temu „Kako do rodno osetljivog jezika?“, više o tome na: <https://www.minljmpdd.gov.rs/aktuelnosti-vesti.php#a299>

⁵ Informacija dobijena 30. maja 2023. godine od predstavnica Sektora za za antidiskriminacionu politiku i unapređenje rodne ravnopravnosti, Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog

Obaveze Srbije u pretpristupnim pregovorima u pogledu rodne ravnopravnosti na radnom mestu

Izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, posebno u segmentu rada i zapošljavanja, od izuzetnog je značaja kako u periodu redovnih okolnosti, tako i tokom ekonomskih, bezbednosnih ili zdravstvenih kriza (kakva je bila u momentu donošenja ZRR i početka njegove primene). Značaj ovakvog izveštavanja je višestruk. Prikupljeni podaci i informacije o stanju u ovoj oblasti mogu doprineti smanjenju postojećeg rodnog jaza i osiguravanju kontinuiranog razvoja demokratičnosti i jednakosti u pravima muškaraca i žena. Takođe, praćenje trendova u rodnim razlikama omogućava kreiranje pravovremenih i adekvatnih politika koje doprinose unapređenju stanja rodne ravnopravnosti kao tekovini savremenog društva. Za Republiku Srbiju, osim društvenog, pravnog i ekonomskog značaja rodne ravnopravnosti u oblasti rada i zapošljavanja, svaki napredak u oblasti rodne ravnopravnosti je značajan i iz političkog aspekta.

Proces stabilizacije i pridruživanja Republike Srbije Evropskoj uniji dug je proces strateškog opredeljenja Republike Srbije koji je formalno započeo 2001. godine. Tokom ovog procesa menjale su se okolnosti i kontekst u kojima se one dešavaju. Isti je slučaj i sa sprovođenjem obaveza koje se tiču

usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije. Uspostavljena obaveza izveštavanja Republike Srbije o ostvarivanju obaveza tokom procesa pristupanja EU, podrazumeva praćenje evolutivnog napretka u svim predpristupnim poglavljima. Napori kreiranja Izveštaja koji je predmet ove analize, delimično ilustruju političku volju da se ostvari pomak, ali, sa druge strane, propuštena je prilika da se prikupe značajni podaci koji će u daljem izveštavanju o napretku biti od ključne važnosti.

Jedan od temeljnih principa na kojima počiva ideja o zajedništvu i ravnopravnosti unutar Evropske unije jeste i princip rodne ravnopravnosti, koji je inkorporiran u Rimskom ugovoru iz 1957. godine. I kasnije regulative održale su pažnju na ovom značajnom pitanju. Iz tog razloga članice Evropske unije su prethodnih decenija, sa više ili manje uspeha, radile na uređivanju zakonodavnih okvira koji se odnose na jednak tretman muškaraca i žena u svim segmentima života, uključivanju rodne perspektive u javne politike, kao i na kreiranju posebnih mera za unapređenje položaja žena i to posebno u domenu rodne ravnopravnosti, u oblasti rada i zapošljavanja. Svim članicama koje pretenduju na članstvo, počevši od šestog talasa proširenja, Evropska komisija nalaže da se najpre otvore pregovori u poglavljima 23 i 24.

Sadržajno, **poglavlje 23** podeljeno je na četiri tematske celine među kojima se u segmentu „Osnovna prava“ zahteva praćenje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Vlada Republike Srbije je 2016. godine usvojila Akcioni plan za Poglavlje 23, a nakon četiri godine doneta je odluka o njegovoj reviziji i definisanju narednih koraka ka unapređenju. Akcionim planom za poglavlje 23 iz 2020. godine apostrofirano je da „...*Republika Srbija u narednom periodu planira da posveti dužnu pažnju unapređenju ostvarivanja i promovisanja rodne ravnopravnosti, kako na strateškom i zakonodavnom planu tako i na planu jačanja koordinacije i kapaciteta institucija...*“.⁶ Ovim dokumentom prepoznaje se neusklađenost sa preduzetim međunarodnim obavezama i supsidijarnim zakonodavstvom u oblasti rodne ravnopravnosti, te su prepoznati brojni nedostaci koji onemogućavaju ili znatno otežavaju sveobuhvatnu implementaciju ovog principa u mnogim oblastima. Takođe, konstatuje se i potreba bolje koordinacije organa državne uprave kako bi se omogućilo da svi postojeći mehanizmi (na državnom, pokrajinskom i lokalnom nivou) funkcionišu na efikasan i ujednačen način. Dakle, novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti kao i Izveštaj o ostvarivanju rod-

⁶ Akcioni plan poglavlje 23 pravosuđe i osnovna prava, Pregovaračka grupa za poglavlje 23 Republika Srbija, jul 2020. str.183. Dostupno na: <https://mpravde.gov.rs/files/Revidirani%20AP23%202207.pdf>

ne ravnopravnosti u prvoj godini implementacije predstavljaju pomak, ali istovremeno i propuštenu priliku da se podaci objedine, kvalitetno obrade i specifikuju. Posebno je važno istaći da u pomenutom Izveštaju izostaje vođenje statistike u domenu rodne ravnopravnosti prikazano kroz dodatno specifikovanje podataka koje bi omogućilo praćenje stepena ostvarivanja principa jednakih mogućnosti višestruko marginalizovanih grupa žena u oblasti rada i zapošljavanja.

Pitanja socijalne politike i zapošljavanja grupisana su za potrebe pregovaračkog procesa u okviru **poglavlja 19 - Socijalna politika i zapošljavanje**, te je na taj način stavljen akcenat na važnost oblasti kao što su radno pravo, bezbednost i zdravlje na radu, ali i borba protiv diskriminacije u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Sam proces skrininga u ovom poglavlju trajao je jako dugo⁷, a na kraju ovog procesa Vlada Republike Srbije je u maju 2020. godine usvojila neophodan Akcioni plan.⁸ Važnost ovog dokumenta ogleda se u prepoznavanju važnosti usklađivanja sa Direktivom 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta o primeni principa jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem, kao i Direktivom 2010/41/EU o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u aktivnostima samozapošljavanja. Donošenje Zakona o rodnoj ravnopravnosti koje je prepoznato u Akcionom planu kao važno pitanje, ali i stavljanje oblasti rada, zapošljavanja i samozapošljavanja na prvo mesto u 5. odeljku zakona („Oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere“) govori o prepoznavanju važnosti ovog pitanja. Budući da je jasno da je pitanje rodne ravnopravnosti u ovoj oblasti važno u pretpristupnim pregovorima, analizom ovog izveštaja ne može se steći utisak da postoji dovoljno prikupljenog kvalitetnog materijala, te da kroz Izveštaj nije omogućen celokupan nadzor nad primenom ZRR. Takođe, izostaje i sinhronizacija zakona sa drugim pretpristupnim obavezama i pitanjima od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u oblasti socijalne politike i zapošljavanja.

⁷ Sastankom bilateralnog skrininga iz 2014. godine započeta je procena spremnosti Republike Srbije za otvaranje ovog poglavlja. Evropska komisija je sačinila Izveštaj o skriningu u kojem je navedena njena procena stepena usklađenosti propisa Republike Srbije sa standardima EU, kao i administrativnih kapaciteta za njihovo sprovođenje. Glavni zaključak ovog izveštaja je da Srbija nije dovoljno spremna za pregovore u okviru poglavlja 19 te je zahtevano usvajanje Akcionog plana kojim će pravne tekovine EU biti prenete u domaći pravni poredak, a neophodni kapaciteti za njihovo sprovođenje i primenu izgrađeni.

⁸ Akcioni plan za poglavlje 19, dostupan na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>

Prvi Izveštaj Vlade o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji predstavlja sintezu svih prikupljenih podataka u 16 oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere shodno članu 65. i 66. Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Ovim zakonom predviđena je obaveza evidentiranja podataka i izveštavanja Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog o ostvarivanju rodne ravnopravnosti organa javne vlasti, poslodavaca, tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave, političkih stranaka i sindikalnih organizacija.⁹ Ova obaveza omogućava da se na jednom mestu obuhvate svi podaci od lokalnog do nacionalnog nivoa, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi, sa ciljem da se prikaže realno stanje u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti kod određenog obveznika ili na određenoj teritoriji.

Osim obaveze izveštavanja obveznika o stanju u oblasti rodne ravnopravnosti, Zakon o rodnoj ravnopravnosti predviđa i izveštavanje o razlozima i okolnostima zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost muškaraca i žena, kao i izveštavanje o spovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti kada je podnosilac izveštaja obveznik donošenja plana upravljanja rizicima. Shodno članu 21 ZRR, obavezu donošenja i sprovođenja ovog dokumenta, koji predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova, imaju organi javne vlasti, a opciono ga mogu doneti i pravna lica i organizacije u skladu pravilnikom koji donosi Ministarstvo.¹⁰

Obaveza Ministarstva, nadalje, je da na osnovu primljenih izveštaja, saradujući sa telima za rodnu ravnopravnost i licima zaduženim za rodnu ravnopravnost pripremi zbirni izveštaj koji dostavlja Vladi najkasnije do 1. marta tekuće godine za prethodnu godinu radi usvajanja. Organi javne vlasti i poslodavci, shodno članu 65. ZRR, evidentiraju najveći broj podataka koji se odnose na rodnu i starosnu strukturu zaposlenih i radno angažovanih lica; kvalifikacije koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica razvrstana po polu; njihovu pozicioniranost; primanja; potrebe orga-

⁹ Pravilnikom o vođenju evidencije i izveštavanju o ostvarivanju rodne ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 67/2022) obezbeđeni su obrasci za evidentiranje i izveštavanje. U ovom podzакonskom aktu sadržano je pet obrazaca i to: Obrazac 1 - Evidencija podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti kod organa javne vlasti/poslodavca; Obrazac 2 - Evidencija podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti tela za rodnu ravnopravnost; Obrazac 3 - Godišnji izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period od 1.1.20__ do 31.12.20__ godine kod organa javne vlasti/poslodavca; Obrazac 4 - Godišnji izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za period od 1.1.20__ do 31.12.20__ godine tela za rodnu ravnopravnost kao i Obrazac 5 - Izveštaj političke stranke/sindikalne organizacije o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.

¹⁰ Zakon o rodnoj ravnopravnosti, član 24

na javnih vlasti i poslodavaca za zapošljavanjem u poslednje dve godine; otpuštanja i razloge otpuštanja; razloge zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani ili na pojedine položaje imenovani u većem broju pripadnici određenog pola; kandidate prijavljene na konkurse razvrstane po polu i kvalifikacijama; primljene prijave; način postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama; vođene sudske sporove; strukture uključenih u programe stručnog usavršavanja, dodatnog obrazovanja i stručnog osposobljavanja pripravnika na godišnjem nivou razvrstanih po polu; strukture članstva u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca razvrstanih po polu, starosnoj dobi i kvalifikacijama; tražioce i korisnike besplatne pravne pomoći, podatke o slučajevima nasilja.

Analiza sadržine izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji

Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji za 2021. godinu (u daljem tekstu: Izveštaj), objavljen je kao sastavni deo Zaključka Vlade. Kako se može videti, Zaključak Vlade Republike Srbije o usvajanju izveštaja¹¹ donet je 25. avgusta 2021. godine, što znači da je Izveštaj objavljen sa gotovo pet meseci zakašnjenja. Prema navodima ministarstva, sa ovim objavljivanjem se kasnilo usled obimne dokumentacije, odnosno podataka koju su poslali poslodavci. Takođe, u Izveštaju se navodi i da je više od polovine Izveštaja dostavljeno nakon propisanog roka za dostavljanje izveštavanja organa javne vlasti i poslodavaca, tj. do 15. januara tekuće godine, i da su kao razlog kašnjenja uglavnom navođeni otežani radni procesi prouzrokovani pandemijom COVID-19. **U Izveštaju je obrađena analiza sadržaja od 2.115 dopisa i izveštaja poslodavaca, koji su većinom dostavljeni od nadležnih organa javne vlasti. Konstatovano je da u 2021. godini, većina organa javne vlasti, preduzetnika, političkih i sindikalnih organizacija, nije dostavila svoje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.**¹²

¹¹ Zaključak Vlade Republike Srbije br. 56-6556/2022, dostupan na <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/Zakljucak-Vlade-o-uvajanju-Izvestaja-o-ostvarivanju-rodne-ravnopravnosti-u-RSza2021.godinu.pdf>

¹² Poglavlje 9, zaključak broj 2, str 131.Izveštaja

Pored opštih podataka, analizirani su i pojedini delovi Izveštaja, posebno deo koji se odnosi na stanje rodne ravnopravnosti od strane privrednih subjekata koji su bili u zakonskoj obavezi da pošalju izveštaj na osnovu člana 66. ZRR. Imajući u vidu da je položaj žena zaposlenih kod poslodavaca koji nisu iz javnog sektora znatno lošiji¹³, da ne postoji zaštita i jaka sindikalna organizovanost kao kod javnog sektora, ovaj deo Izveštaja bi trebalo da bude najnaglašeniji s obzirom da se tu detektovana nejednakost može jasno adresirati i napraviti plan otklanjanja. Međutim, predstavljeni rezultati pokazuju da je ukupno poslat 801 izveštaj, gde više od polovine odnosno 483, dolazi od poslodavaca koji su iz oblasti privrede. Zanimljiv je zaključak da su od svih podnetih izveštaja, dva došla iz organizacija civilnog društva. Mada, broj koji nam ukazuje koliko izveštaja je dostavljeno, ne može se smatrati kompletnim jer je izostalo prikazivanje broja obveznika koji nisu dostavili izveštaje, te ne možemo uporediti niti napraviti neku reprezentativnu sliku. **Prema zvaničnim podacima o broju privrednih subjekata koji se kreću oko 120.000, lako se može zaključiti da je broj od dostavljenih 800 izveštaja izuzetno nizak.**¹⁴ Iako nisu svi registrovani privredni subjekti ujedno i obveznici izveštavanja, ako se uzme, primera radi, da je i samo polovina obavezna da izveštava, broj dostavljenih izveštaja je i u tom slučaju skoro pa zanemarljiv. Samim tim, u Izveštaju nije navedeno koliki broj javnih preduzeća, a koliko privrednih društava nije dostavilo izveštaj. Ovaj podatak je veoma važan i zbog toga što je prikazan kod ostalih obveznika (npr. sindikata). Samo onda kada postoji uporedan broj može se doći do zaključka znati koliko su dostavljeni izveštaji relevantni za konkretnu privrednu oblast, ali i kolika je svest među poslodavcima iz ovog sektora.

U Izveštaju je predstavljeno nekoliko izričitih primera poslodavaca kroz opis strukture i ukazivanje na pojedine nejednakosti. Pa se tako, primera radi, navodi da JP "Jugoimport - SDPR", gde iako postoji uravnotežena polna struktura na izvršilačkim pozicijama, rukovodeća struktura ne odražava rodnu jednakost, te je na ovim pozicijama više osoba muškog pola. Ono što je ostalo nejasno jeste ukoliko je izabran model predstavljanja samo nekih poslodavaca kroz primere, na koji način su oni izabrani, tj. kojim kriterijumima, s obzirom da bi u cilju transparentnosti rada javnih preduzeća mnogo

¹³ K. Udovički, P. Medić, 2021, Uticaj COVID-19 krize na zaposlenost: Fokus na ranjive kategorije, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, Beograd. Dostupno na https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/01/Uticaj_COVID-19_krize_na_zaposlenost.pdf

¹⁴ Podaci iz 2021. godine pokazuju da u Srbiji ima ukupno registrovanih 400.646 aktivnih privrednih subjekata od čega je 121.690 privrednih društava i 278.956 preduzetnika. Više o tome na: [http://www.propisi.com/agencija-za-privredne-registre-republike-srbije-\(apr\).html](http://www.propisi.com/agencija-za-privredne-registre-republike-srbije-(apr).html)

pravednije bilo da su predstavljeni svi ili makar najveća javna preduzeća. Posebno imajući u vidu da je ovo prvi izveštaj, očekivano je bilo da se predstavi veći broj izveštaja i primera dobre prakse. Nasuprot tome, urađen je presek tek pet obveznika u odnosu na 801 koji su dostavili izveštaj. Na taj način, iz konkretnih primera izostavljena je velika većina onih koji su izvestili, i nesumnjivo je da su se tu mogle prikazati neke dobre prakse, a svakako i ukazati na očigledne nejednakosti.

Iako izvor mnogih podataka, ne može se odupreti utisku da se u Izveštaju navode ili ponavljaju mnoga javno dostupna dokumenta kao što su Strategije, i na taj način **većina sadržaja Izveštaja sumira već postojeće izvore iz teme rodne ravnopravnosti u odnosu na različite društvene oblasti**. Međutim, kako je ovo izveštaj gde bi izvor informacija trebalo da budu baš konkretni podaci i aktivnosti poslodavaca u odnosu na čl. 66. ZRR, upravo ove informacije bi trebalo da čine značajni deo sadržine Izveštaja, a ne informacije koje sumiraju aktivnosti raznih ministarstava, koje se mogu naći na drugim mestima kao što je Izveštaj o napretku, akcioni planovi i sl. Primetno je i da su **temeljno predstavljeni dostavljeni podaci svakog od ministarstava**, i zaista je značajna razlika u opisu tih podataka i drugih subjekata koji su dostavili izveštaje. Svakako je moguće da je do toga došlo zato što su izveštaji ministarstava bili obimniji, ali bi značajnije bilo ako bi se jednaka pažnja usmerila i na privatni i javni sektor i podatke o primeni mera politika jednakih mogućnosti i unapređenja rodne ravnopravnosti, koji doprinose uklanjanju rodnih stereotipa prilikom ostvarivanja prava i obaveza lica oba pola u ovim radnim okruženjima. Upravo iz navedenih razloga, stiže se utisak da je u prvom izveštaju propuštena prilika da se sumiraju prakse privatnih poslodavaca i javnih preduzeća, te da bi veoma značajno bilo kada bi se u narednim izveštajima akcentat više stavio na ove subjekte.

Što se tiče podataka koja su ministarstva i drugi državni organi učinili dostupnim, može se reći da su zaista opširno pristupili izveštavanju. Primera radi, Ministarstvo odbrane, pored polne strukture, navodi i konkretne razloge za osobe kojima je prestao radni odnos. Ovo ministarstvo predstavlja i rodno odgovorno budžetiranje kao jedan od mehanizama otklanjanja neravnopravnosti, budući da je svesno da u određenim bezbednosnim strukturama postoji vidljiva nejednakost, te u tom smeru preduzima niz strateških mera.¹⁵ Interesantno je istaći da je Ministarstvo pravde, pored opsežnih podataka koji su dostavljeni, u cilju planiranja posebnih mera i skretanja pažnje na značaj rodne ravnopravnosti, sprovelo istraživanje na temu

¹⁵ Poglavlje 4.5, str. 50, *Ibid*

ličnih stavova o rodnoj ravnopravnosti u okviru zaposlenih u ministarstvu i pitanjima koja se odnose na to koji su poslovi pogodniji u odnosu na pol, odsustvovanja sa posla i sl. Prema dostavljenim izveštajima, ministarstvo ceni da su rezultati istraživanja pokazali da većina stavova nije diskriminatorsna, ali svakako da postoji određeni stepen predrasuda koji je baziran uglavnom na shvatanjima o tradicionalnim ulogama žene.¹⁶ Sagledavanjem podataka iz izveštaja resornih ministarstava mogu se naći i navodi o pojedinim pozitivnim primerima, kao što je npr. navedeno za Veterinarski zavod Subotica¹⁷, ali je **gotovo nepostojeći broj primera gde je navedena izrazita nejednakost i koje su mere preduzete da bi se nejednakost smanjila**. Opet, važno je istaći i da jedino Ministarstvo zdravlja nije dostavilo izveštaj, čak ni nakon dve urgencije, što je rezultiralo time da je čitav jedan segment u obradi Izveštaja izostao. Zanimljivo je primetiti da se u poglavlju koje se bavi socijalnom zaštitom¹⁸ izričito navodi koje sve usluge socijalne zaštite postoje i da je proklamovano načelo rodne ravnopravnosti, mada je prilikom prikaza polne strukture korisnika izostala analiza pojedinačnih usluga. Ovim je propušteno da se prikaže, na primer, koliki broj žena u situaciji beskućništva koristi usluge smeštaja, da li uslugu ličnog pratioca koristi više žena ili muškaraca i slično. Imajući to u vidu, gotovo ista primedba, koja je detaljnije navedena u poglavlju 4. ove Analize, u odnosu na prikazivanje osetljivih društvenih grupa, može se i u ovom pogledu istaći. Naime, **neophodno je posvetiti više pažnje na prikazivanje pojedinačnih kategorija osetljivih društvenih grupa, kako bi se pravilno sagledavale potrebe i planiranja za poboljšanje njihovog položaja**.

U Izveštaju se navodi i da je **u odnosu na ukupan broj registrovanih političkih stranaka i sindikalnih organizacija, relativno mali broj njih dostavilo izveštaje za 2021. godinu**, te se konstatuje i da mali broj izveštaja političkih stranaka i sindikalnih organizacija sadrži analizu zastupljenosti žena i muškaraca u upravnim, izvršnim i nadzornim telima tih organizacija. Među političkim strankama koje su dostavile izveštaje nalazi se samo 11, od registrovanih 101, a i stranke koje su dostavile su većinom stranke nacionalnih manjina.¹⁹ Što se tiče sindikata, čak i na malom uzorku dostavljenih izveštaja (122 od registrovanih 25.491 sindikata), zaključuje se da postoji značajno mali broj žena u upravljačkim pozicijama i izvršnim odborima.

¹⁶ Poglavlje 4.13, str. 78, *Ibid*

¹⁷ Poglavlje 4.13, str. 103, *Ibid*

¹⁸ Poglavlje 4.2, str 24, *Ibid*

¹⁹ Poglavlje 5.1, str. 108, *Ibid*

Iz Izveštaja proizlazi podatak da se najveća nejednakost u sferi rada beleži među preduzetnicima i osnivačima privrednih društava. U tom smislu, među ukupnim brojem registrovanih preduzetnika se tokom 2021. godine u APR-u nalazi duplo više muškaraca, a među zastupnicima i osnivačima privrednih društava muškarci su čak tri puta zastupljeniji.²⁰

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti je, tokom davanja mišljenja na predlog Izveštaja²¹, koji je kasnije usvojen, preporučio da se blagovremeno počne sa beleženjem podataka o neplaćenom radu, posebno imajući u vidu da se ovoj instituciji veliki broj građana obraća ovim povodom, ali i zato što primena odredbi koji se odnose na neplaćeni rad počinje sa primenom 1. januara 2024. godine. Ovaj predlog je kasnije postao sastavni deo zaključaka Izveštaja, te je predloženo da se u narednom periodu obezbedi da se **podaci o neplaćenom kućnom radu**, koji se prikupljaju i evidentiraju od strane republičkog organa nadležnog za statistiku i javno objavljuju, kao i da organi javne vlasti na godišnjem nivou objavljuju administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu.

U odnosu na obavezu iz čl 65. stav 2 pod tačkom 12 predviđeno je i prikupljanje broja sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broj sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama. U Izveštaju za 2021. godinu, ovi podaci nisu prikazani. Takođe, iz sadržine Izveštaja se ne vidi ni informacija da li je uopšte neko od poslodavaca slao ove podatke. Ovaj podatak je veoma značajan za sagledavanje koliko su zaposleni osnaženi za pokretanje postupaka, ali i kako se poslodavci ophode u pogledu ishoda sudskih postupaka, te bi ga svakako trebalo isticati u Zbirnom izveštaju.

Na kraju, u poglavlju koje se tiče nadzora nad primenom zakona²², konstatovano je da je tokom 2021. godine izvršeno 311 nadzora u vezi primene Zakona o rodnoj ravnopravnosti, te da je u svim ovim slučajevima utvrđeno da je poslodavac vodio evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih. Ali, naglašeno

²⁰ Tokom 2021. godine registrovano je 290.445 preduzetničkih biznisa, od čega je 96.149 žena i 189.425 muškaraca među preduzetnicima. Prema podacima APR-a od ukupnog broja registrovanih privrednih društava (124.260), među zastupnicima privrednih društava je 94.858 muškaraca i 31.978 žena, dok je među osnivačima privrednih društava 125.225 muškaraca i 43.024 žena. Poglavlje 4.1, Tabela 4, str. 16, *Ibid*

²¹ Mišljenje na Predlog izveštaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u 2021. godini. Dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.rs/373-22-misljenje-na-predlog-izvestaja-o-ostvarivanju-rodne-ravnopravnosti-za-2021-godinu/>

²² Poglavlje 8. Rezultati nadzora nad primenom zakona, str. 130, Izveštaj

je i da u izveštajnom periodu nije podneta niti jedna prijava zaposlenog za nepoštovanje ZRR, što ukazuje na **nedovoljnu upoznatost zaposlenih sa obavezama poslodavaca**. Kada govorimo o ispunjenju obaveza poslodavaca, prema članu 73. stav 1. ZRR ostavljen je rok od 6 meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona za formiranje relevantnih tela i izbor lica zaduženih za rodnu ravnopravnost. U pogledu toga, može se zaključiti da je tokom 2021. godine ovaj rok istekao u približno istom periodu u kom je postojao rok za dostavljanje prvih pojedinačnih izveštaja, te je možda ovo takođe bio jedan od razloga za kašnjenja u izveštavanju.

Ugrožene kategorije na tržištu rada

U odnosu na prikazivanje podataka o zaposlenosti i njihovom daljem struktuiranju, bilo bi od velikog značaja da se u zbirnim izveštajima na struktuiran način prikazuju podaci koji bi ukazivali na kontinuiran napredak u oblasti unapređenja položaja osetljivih društvenih grupa žena na tržištu rada. Ovakav pristup omogućio bi praćenje ostvarivanja posebnih mera i poštovanja zakonskog člana 29, stav 3,²³ što je u kontekstu poglavlja 23 izuzetno važno pitanje. Kao ugrožene kategorije žena na tržištu rada klasifikuju se žene koje imaju više od 45 godina života, žene sa invaliditetom i Romkinje. Inicijativa A 11 tokom svog rada u najvećoj meri je u kontaktu sa Romkinjama. Upravo iz tih razloga, kao tipičan primer višestruke ugroženosti, ističemo položaj u kojem se Romkinje nalaze.

Usled slabe konkurentnosti na tržištu rada zbog ranog napuštanja formalnog obrazovanja i niskog nivoa stečenih veština i kvalifikacija, visoke funkcionalne nepismenosti, kao i nedostatka spremnosti poslodavaca da zaposle ili angažuju Romkinje zbog ukorenjenih predrasuda društva prema radnim navikama, poštenju, marljivosti i higijeni Roma i Romkinja, te stavova da su sami krivi za svoj loš položaj – formalno predviđanje mera bez produktivnog implementiranja decenijama ne daje dobre rezultate. Takođe, visok je stepen diskriminacije poslodavaca prema kandidatkinjama za zaposlenje i zaposlenim Romkinjama.²⁴

²³ Zakon o rodnoj ravnopravnosti u članu 29, stav 3 propisuje da prilikom ostvarivanja posebnih mera iz ovog člana, organ javne vlasti i poslodavci posvetiće dužnu pažnju obezbeđivanju ravnopravnosti lica iz osetljivih društvenih grupa.

²⁴ To ilustruje činjenica da se u svim dosadašnjim godišnjim izveštajima Poverenika za zaštitu ravnopravnosti ističe da se najveći broj pritužbi građana i građanki podnosi zbog diskriminacije romske nacionalne manjine, što, konkretno u 2021. godini, čini 77,1% svih pritužbi po osnovu etničkog porekla. U istraživanju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti „Percepcija romske zajednice o diskriminaciji“ iz 2020. godine, ustanovljeno je da 60% ispitanika ima lično iskustvo diskriminacije u oblasti zapošljavanja, među kojima je 64% anketiranih Romkinja.

Uzimajući u obzir da je u oktobru 2020. godine Republika Srbija usvojila i EU Okvir nacionalnih strategija za integraciju Roma 2020,²⁵ kao dokument Evropske komisije koji je donet u cilju smanjenja socio-ekonomske isključenosti romske populacije u Evropskoj uniji i zemljama proširenja, i koji promovise jednak pristup osnovnim pravima, Republika Srbija preuzela je odgovornost da različitim merama smanji jaz u zapošljavanju između romske i neromske populacije i unapredi položaj Roma i Romkinja na tržištu rada. Takođe, u julu 2019. godine, Srbija je potvrdila Deklaraciju partnera Zapadnog Balkana o integraciji Roma u okviru procesa proširenja Evropske unije (Poznanjska deklaracija)²⁶ kojom se, između ostalog, obavezala da će „povećati stopu zaposlenosti Roma i Romkinja u javnom sektoru do stope proporcionalnoj zastupljenosti Roma i Romkinja u ukupnom stanovništvu“ i dodatno da će „povećati stopu zaposlenosti Roma i Romkinja na minimum 25%“. Kasnije doneti nacionalni strateški dokumenti²⁷ prepoznaju nedovoljnu zastupljenost romske zajednice na tržištu rada i kroz posebne ciljeve predviđaju mere za unapređenje stanja u oblasti zapošljavanja. Dodatno je važno da je u svim ovim dokumentima prepoznata i nacionalna i rodna komponenta te se Romkinje prepoznaju kao dodatno ranjiva grupa zbog višestruke diskriminacije sa kojom se suočavaju.

Izražena rodna dimenzija nezaposlenosti i zapošljavanja se ogleda u tome da realnost radno sposobnih Romkinja u Srbiji čini nepriznati i neplaćeni rad u kući i domaćinstvu, nedostatak podrške u podizanju dece i brige o starima, kao i nezaštićenost od rodno zasnovanog nasilja u kući ili u partnerskim odnosima. Prema podacima istraživanja iz 2021. godine,²⁸ registrovana nezaposlenost Roma i Romkinja pokazuje konstantan umereni

²⁵ Roma EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020, dostupno na (samo na engleskom): https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu/national-roma-strategic-frameworks-commission-assessment-and-implementation-reports_en#:~:text=As%20the%20first%20direct%20contribution,promote%20effective%20equality%2C%20socio%2Deconomic

²⁶ Tekst Poznanjske deklaracije dostupan na linku: <https://www.rcc.int/romaintegration2020/files/admin/docs/9a8e38a1f175f0396890316ce7fcf2a3.pdf>

²⁷ To su pre svega sledeći dokumenti: Strategija Republike Srbije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja za period 2016-2025, sa pratećim Akcionim planom, Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine, kao i prateći Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine, Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030. godine.

²⁸ „Uključivanje, trendovi i politike zapošljavanja Romkinja u Republici Srbiji“, V. Kurtić, Beograd, 2021. godine, dostupno na: http://romanicikna.org.rs/wp-content/uploads/2022/08/Uklju%C4%8Denost-trendovi-i-politike-zapo%C5%A1ljavanja-Romkinja-.pdf?fbclid=IwAR2R12_CK9B7edF9ORr67xAagtMSptK5z-u9VKT09f8V7jRJEIn8V4CK3Bk

rast tokom godina, sa 22 000 registrovanih u 2013. godini, do oko 26 000 lica na kraju 2019. godine. Analizirajući podatke NSZ o broju nezaposlenih, uočava se trend blagog smanjivanja u broju ukupno nezaposlenih, i muškaraca i žena iz opšte populacije, dok se kod Roma i Romkinja i dalje vidi blago povećanje broja nezaposlenih. Iako je ukupan broj nezaposlenih Romkinja evidentiranih u NSZ u 2021. godini povećan za 10% u odnosu na 2019. godinu, mora se reći da je najveće povećanje primećeno u starosnoj grupi onih od 55 do 65 godina, i da iznosi čak 55%. S tim u vezi - u pogledu dužine čekanja na posao, godine starosti utiču i na broj godina provedenih na evidenciji. Zajedno sa smanjenjem broja ukupno prijavljenih svih nezaposlenih na evidenciji, primetno je da se udeo onih koji najduže čekaju na posao sa 39,37% za dve godine smanjio na 16,40%. Nažalost, to nije bio slučaj i sa Romkinjama budući da ovaj procenat beleži konstantan rast.

Isto istraživanje imalo je za cilj da analizira mere aktivne politike zapošljavanja. U periodu od 1. januara 2019. do 31. decembra 2021. godine u mere aktivne politike zapošljavanja bilo je uključeno ukupno 15.408 nezaposlenih lica romske nacionalnosti, od kojih je 46,83% Romkinja. Analizom programa "Moja prva plata" koji je uveden 2020. godine, došlo se do podatka da je tokom ove godine potpisan ugovor sa 8.224 pripravnika, od kojih su 33 osobe romske nacionalnosti (20 žena). Podaci NSZ govore da ovaj program u 2021/2022. godine koristi samo jedno lice romske nacionalnosti, ženskog pola, kao i da na osnovu potpisanih ugovora sa poslodavcima nije bilo lica romske nacionalnosti koja su zasnovala radni odnos.

U okviru aktivne politike zapošljavanja, NSZ sprovodi nekoliko mera podrške, ali analize korišćenja tih mera pokazuju da ih koristi veoma mali broj Roma.²⁹ Mera koja se sprovodi kroz projekte u okviru javnih radova daje najmanje efekta na unapređenje položaja Romkinja na tržištu rada. Javni radovi su ograničenog i kratkog trajanja, najčešće do 3, 6 ili 12 meseci. Poboljšanje ekonomskog i radnog položaja korisnika/ca je uglavnom ograničeno na period trajanja programa, a u praksi se pokazalo i da angažovanje u javnim radovima ne doprinosi većim šansama za nalaženje i zadržavanje

²⁹ Prema podacima sadržanim u analizi "Uključenost, trendovi i politike zapošljavanja Romkinja u Republici Srbiji (str. 25-26) može se zapaziti da je subvenciju za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih tokom 2021. godine iskoristilo je samo 150 poslodavaca, i to 145 subvencija za otvaranje novih radnih mesta, 2 za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima – osobe sa invaliditetom i 3 Romkinje zaposlene kroz subvencionisanje poslodavaca za otvaranje novih radnih mesta kroz lokalne akcijske planove za zapošljavanje kojima je predviđeno sufinansiranje. Subvenciju za samozapošljavanje namenjena licima romske nacionalnosti za pokretanje sopstvenog biznisa tokom 2021. godine iskoristilo je samo 139 Romkinja u celoj Srbiji.

trajnijeg posla nakon isteka programa, tako da je dugoročni efekat na zapošljavanje gotovo po pravilu zanemarljiv, što je slučaj ne samo u Srbiji već i u ostalim zemljama u regionu. Tokom 2021. godine na javnim radovima bilo je angažovano ukupno 410 osoba iz romske zajednice u celoj Srbiji, a od tog broj 171 su žene.

Najveći broj Romkinja uključen je kroz projekte koje sprovode udruženja građana, i to najčešće u socijalnoj i humanitarnoj sferi, kao što je pomoć i nega starijima, odnosno kao gerontodomačice. Po isteku projekata izostaje mogućnost radnog angažovanja čime se dodatno stvara ekonomska nesigurnost Romkinja.

Kada se uzmu u obzir sve ove okolnosti, zaista bi **od velikog značaja bilo i isticanje podataka o zastupljenosti Romkinja na tržištu rada i praćenja njihovog položaja koji bi bili prikazani u sklopu zbirnih izveštaja o stanju rodne ravnopravnosti.**

Izveštaj sa fokus grupa

A11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava je u svrhu monitoringa implementacije ZRR, u periodu od juna 2022. godine do februara 2023. godine, sprovela pet fokus grupa sa predstavnicama različitih kompanija. Cilj ovih fokus grupa je bio da se sa predstavnicama izabranih kompanija razgovara o temi rodne ravnopravnosti u njihovom poslovanju, odnosno zastupljenosti žena u radu, podsticajnim merama za zaposlene žene, kao i procesu izveštavanja, odnosno prikupljanja podataka za potrebe Ministarstva za ljudska i manjinska prava, odnosno ispunjenje obaveze poslodavca koja se propisuje u čl. 66 Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Odabir kompanija za učestvovanje u fokus grupama je sproveden prema tome da li spadaju u društveno odgovorne kompanije, kao i prema aktivnostima koje sprovode u cilju podrške ženama, koje bi mogle da posluže za ilustraciju primera dobre prakse. Takođe, plan je bio da se obuhvate kompanije iz različitih sektora, te je konačan izbor učesnika fokus grupa bio sledeći: „ERSTE Bank“, „Mobi Banka“, koje se bave bankarskim poslovanjem, privredno društvo „Rudnik i flotacija Rudnik“, koja se bavi eksploatacijom i preradom ruda bakra, cinka, olova i srebra, „Shwarzkopf Professional Srbija“, kompanija koja se bavi prodajom kozmetičkih proizvoda za negu kose, kao i „FERCAM Logisticals & Transport“, čija je glavna delatnost transport. Pitanja su bila strukturirana u sledeće celine: prvi deo se odnosio na strukturu kompanije, procenat zaposlenih žena i njihove pozicije, zatim iskustva učesnika fokus grupa sa izveštavanjem Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, nabrojanje podsticajnih mera koje su uvedene za zaposlene žene, i na kraju, opšti utisak o tome šta je po njihovom mišljenju najveća prepreka u sprečavanju diskriminacije žena.

Što se tiče strukture ispitanih kompanija - u „ERSTE“ banci od ukupnog broja zaposlenih, 75% predstavljaju žene, od čega je njih 104 na rukovodećim pozicijama, od 200 rukovodećih mesta ukupno. U „Mobi“ banci ima ukupno 339 zaposlenih radnika, od čega su 232 žene, što čini oko 70% od ukupnog broja zaposlenih. U ovoj kompaniji ima oko 170 pozicija, od čega su žene zaposlene na 94, što je više od polovine, dok je njih 17 na rukovodećim pozicijama. Predsednik Upravnog odbora je žena, a Izvršni odbor se sastoji od 3 člana, od kojih je jedan žena. U kompaniji „Rudnik“ ima 410 zaposlenih muškaraca, što čini 88% od ukupnog broja zaposlenih, dok je zaposlenih žena 55, svega 12% od ukupnog broja radnika. Što se tiče stručne spreme, od 55 zaposlenih žena, pet ima I stepen, tri imaju II stepen, pet III, dvadeset i četiri IV, šest VI i sedam VII stepen stručne spreme. Pozicije na kojima su žene zaposlene u ovoj kompaniji nisu u skladu sa njihovim stečenim stepenom stručne spreme, jer najviše zaposlenih radnica radi na pozicijama na kojima je potreban IV stepen stručne spreme - 23, I stepen - 14 i VII stepen - 13 zaposlenih. U ovoj kompaniji su na tri rukovodeće pozicije zaposlene žene, kao i na 5 menadžerskih, od ukupno 13. U „Shwarzkopf“-u ima ukupno 14 zaposlenih, od čega su sedam žena i sedam muškarci. Od sedam zaposlenih žena, jedna se nalazi na poziciji direktorke marketinga i menadžerke komunikacija, druga je na poziciji menadžerke edukacija, četiri žene su konsultantkinje, dok je jedna asistentkinja na Akademiji za obučavanje frizera, koja je sastavni deo ove kompanije. Slično tome, u kompaniji „FERCAM“ je jednak broj zaposlenih žena i muškaraca, odnosno 30 muškaraca i 30 žena. U top menadžmentu koji čine 3 pozicije, na dve se nalaze žene - izvršna direktorka i direktorka finansija. Što se tiče srednjeg sloja upravljanja, tu je zaposleno oko 80% muškaraca i 20% žena, dok neke druge timove poput finansijskog čine isključivo žene - njih 9, ili servisa za klijente - 9 žena od ukupno 12 zaposlenih. Ova kompanija nema Upravni odbor, ali imaju pomenuti menadžment od 3 člana, kao i kolegijum koji čine ta tri člana i još sedam lidera grupa, koji su svi muškarci. Kod njih postoji tendencija da se u svaku grupu uključi bar neka radnica, kako bi došlo do ravnopravnije zastupljenosti oba pola.

Imajući u vidu obavezu izveštavanja nadležnom Ministarstvu, „ERSTE banka“ svake godine dostavlja Izveštaj o rodnoj ravnopravnosti, odnosno dostavljala je izveštaj i pre donošenja samog Zakona. Predstavnice banke su navele da vođenje i slanje statistike o rodnoj ravnopravnosti za njih predstavlja dodatnu obavezu, sve dok ne postoji neka aktivnost koja bi pratila izveštavanje, u smislu uvođenja promena u praksi za detektovane probleme. Takođe, predstavnice ove kompanije smatraju da nije u potpunosti transparentno na koji način se obrađuju ovi podaci. Kompanija ima podsticajne

mere, ali nisu usmerene samo na zaposlene žene. Ipak, neke od ovih mera olakšavaju posao najpre zaposlenim ženama poput, na primer, rada od kuće ili fleksibilnog radnog vremena nakon porodijskog odsustva. U okviru banke postoji i posebna inicijativa pod nazivom „ERSTE Women's Hub“, koja je oformljena sa idejom da jedna zaposlena žena prenosi znanje i iskustvo svojoj kolegici. Pored ovoga, kompanija je potpisnica Principa o osnaživanju žena, koji su lansirani od strane UN Women, i već deset godina prate ove principe i izveštavaju o njima. Takođe, u „ERSTE“ banci imaju posebne programe podrške, edukacije i mentorstva koji su usmereni ka ranjivim grupama (social banking). Slično izveštavanju „ERSTE“ banke, i „Mobi Banka“ od svog osnivanja šalje Izveštaj o rodnoj ravnopravnosti Ministarstvu. Sagovornice koje rade u ovoj kompaniji su navele da im ovo ne predstavlja dodatnu obavezu, ali da im isto tako Ministarstvo nikada nije dalo povratnu informaciju na izveštaj. Ova kompanija nema mere koje se odnose isključivo na žene (imaju, na primer, mere koje se odnose na zaposlene roditelje), već svako ima jednak pristup pozicijama i mogućnosti napredovanja, jer smatraju da je aspekt rodne ravnopravnosti značajan, zbog čega je i istaknut u mnogim njihovim internim dokumentima. Predstavnice kompanije „Rudnik“ su navele da su za obavezu izveštavanja nadležnom Ministarstvu saznali tako što redovno prate zakonske propise, dok su iskustvo u sastavljanju izveštaja ocenile kao pozitivno. Po njihovom mišljenju, ova vrsta izveštavanja može doneti poboljšanje, u smislu vođenja evidencije i povećanja vidljivosti i prepoznatljivosti žena u privredi, pogotovo u privrednim društvima poput njihovog, koji se smatra delatnošću kojom se uglavnom bave muškarci. Kompanija u okviru svog poslovanja ima dopunske aktivnosti koje su usmerene na stimulaciju i promociju pozicija žena. Neke od tih mera obuhvataju: dodatne preventivne zdravstvene preglede (ginekološki paket, ultrazvuk dojki i mamografija), inostrano putovanje u trajanju od pet dana – obe ove aktivnosti spadaju u „poklon“ zaposlenim radnicama za Međunarodni dan žena; dodeljivanje nagrade za najbolju zaposlenu ženu svake godine za Dan rudara 6. avgusta; organizovanje kampanja za zapošljavanje visokoobrazovanog stručnog ženskog kadra; davanje prioriteta ženskim kandidatima za sve pozicije na kojima je moguće zaposliti oba pola; veće angažovanje žena iz lokalne zajednice, kako bi se na taj način podržao razvoj ženskog preduzetništva. Ono što ih je podstaklo za poboljšanje radnog položaja žena jeste želja da u kompaniji radi veći broj žena, zatim podizanje svesti lokalne zajednice o ženama radnicama, uvođenje jednakih plata za žene i muškarce, kao i poštovanje svih načela nediskriminacije i rodne ravnopravnosti. Zaposleni u kompaniji „Rudnik“ su sami doneli strateški plan, vodeći se različitim politikama i primerima iz prakse, a isto je izjavila i predstavnica kompanije „FERCAM“. Što se tiče kompanije „Shwarzkopf“, njihova predstavica je navela da oni

nemaju obavezu podnošenja izveštaja, s obzirom na broj zaposlenih. Mere koje imaju uticaj na zaposlene žene zavise primarno od volje poslodavca, na primer, ukoliko imaju problematičan menstrualni ciklus, mogu da uzmu slobodan dan koji se ne vodi kao dan godišnjeg odmora, ili, ukoliko se neko vrati na posao nakon porodijskog odsustva, ima izbor da radi od kuće ili iz kancelarije i da na taj način slobodno raspolaže svojim radnim vremenom. Takođe, sagovornica je navela da privatne obaveze nikada ne predstavljaju problem i da uvek postoji nivo tolerancije za odsustvo po tom osnovu. Slično tome, kompanija „FERCAM“ nema iskustva sa izveštavanjem Ministarstvu, ali je njihova predstavica navela kako smatra da je izveštavanje na ovaj način korisno ukoliko bi se nakon toga sprovodile određene korektivne mere za poboljšanje poslovanja u sferi rodne ravnopravnosti, a da bi u suprotnom smislu, „izveštavanje radi izveštavanja“ predstavljalo samo dodatnu obavezu. Ova kompanija nema podsticajne mere koje se tiču samo zaposlenih žena, već su određene mere uvedene najpre zbog radnica, ali se odnose na sve zaposlene – poput novčanog „poklona“ u iznosu od 50.000 dinara za venčanje ili 100.000 dinara za rođenje deteta. Predstavica ove kompanije je navela kako je veći broj radnica zaposlen na inicijativu žena koje su na vodećim pozicijama, sa čim su se saglasile njihove muške kolege, i kako se ispostavilo da je bolja radna atmosfera unutar timova u kojima rade i žene. Takođe, primetili su da je kompanija u toku protekle godine ostvarila bolje poslovne rezultate nego u prethodnih pet godina, i iako je mnogo faktora tome doprinelo, sagovornica je navela kako je jedan od njih sigurno i veća zastupljenost žena i mešoviti timovi.

Ono što se pokazalo zajedničko za sve učesnike fokus grupa jeste stav da je najveća prepreka u sprečavanju diskriminacije na opštem nivou svest lokalne zajednice, patrijarhalno društvo, kao i politika države. Predstavnice kompanije „Rudnik“ su navele da su pomenute podsticajne mere za žene u njihovoj kompaniji uvedene najpre kako bi se njihove radnice osećale bitnije unutar radnog okruženja koje je pretežno muško ali, s obzirom da dolaze iz male sredine u kojoj i dalje dominira patrijarhat, smatraju da treba vremena da se na pravi način prihvate sve uvedene aktivnosti i zaista poboljša položaj žena. Osim toga, kao drugi problemi su navedeni i neprepoznatljivost stručnosti zaposlenih žena od strane njihovih muških kolega, slaba motivisanost žena da apliciraju za posao u „etiketiranim“ muškim kompanijama, kao i slaba promenljivost rodno senzitivnog jezika od strane oba pola. Takođe, predstavnice kompanije „Rudnik“ su navele da smatraju da je potrebna promocija rodne ravnopravnosti na nacionalnom nivou, kao i strateški osmišljena dugogodišnja kampanja za prevazilaženje rodni stereotipa i podizanje svesti, ali i uvođenje konkretnih mera koje će se u praksi

zaista i sprovoditi, poput načela da za isti rad muškaraca i žena postoje i jednake zarade. Sa ovim se složila i predstavnic kompanije „Shwarzkopf“, koja je navela da je za vreme svog profesionalnog iskustva morala da radi mnogo više od svojih muških kolega na istim pozicijama, a za manju platu, i kako se položaj žena u tom smislu nije promenio. Međutim, ona je dodala i to da je najveću diskriminaciju doživljavala od strane koleginica, koje su je sprečavale da napreduje na više poslovne pozicije, a da je diskriminacija od strane muških kolega donekle prihvatljiva i normalizovana od strane društva. Sa druge strane, predstavnic kompanije „FERCAM“ je navela kako je, po njenom viđenju, danas daleko bolja situacija nego što je ranije bila, u smislu mnogo manje prisutne diskriminacije prema ženama u radnim okruženjima i kako su one mnogo ravnopravnije sa muškim kolegama u radu. Uz to, navela je i da je prosek godina zaposlenih kod njih u kompaniji 29, odnosno da je to takođe jedan od doprinosa nediskriminaciji na radnom mestu, jer smatra da su mlađe generacije mnogo tolerantnije i otvorenije u odnosu na starije, među kojima i dalje postoji neki vid odbojnosti prema izjednačavanju položaja žena i muškaraca. Ako negde i postoji neravnomerna zastupljenost oba pola, kao što se na primer kod njih u kompaniji na liderskim pozicijama različitih grupa nalaze pretežno muškarci, to je zato što i dalje vlada uvreženo mišljenje kako su muškarci prodorniji i autoritativniji, te time više odgovaraju menadžerskim pozicijama. Uprkos tome, ona je navela da smatra da postoji veliki broj uspešnih poslovnih žena u različitim sferama i da treba više pričati o tome, kako bi se podigla svest društva i doprinelo još većoj ravnopravnosti između oba pola.

Iako su kompanije koje su učestvovala u fokus grupama raznovrsne s obzirom na njihovu glavnu delatnost, a njihove predstavnice imaju različita profesionalna iskustva, stiže se utisak da se većina njih pretežno saglasna sa tim da i dalje ne postoji ravnopravna zastupljenost muškaraca i žena u radu u punom obimu, što se ogleda kako u smislu strukture kompanija, odnosno vodećih pozicija, tako i u pogledu plata ili drugih faktora. Iako deluje da postoji tendencija poboljšanja u odnosu na ranije i da mnoge kompanije sve više usvajaju podsticajne mere za zaposlene žene, do ovih diskriminatornih slučajeva dolazi usled različitih razloga, najpre zbog patrijarhalne sredine i svesti društva. Što se tiče izveštavanja Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, neke od kompanija sa fokus grupa nisu imale iskustva sa tim, dok su one koje jesu pretežno ocenile da je ovakva vrsta izveštavanja korisna, ali ukoliko bi je pratile konkretne aktivnosti koje bi pomogle rešavanju detektovanih problema u praksi. S obzirom na postojeće stanje, ostaje da se vidi da li će ovaj vid obaveze poslodavca doprineti poboljšanju pitanja rodne ravnopravnosti u radu.

Zaključci

Pre svega, važno je konstatovati da je Izveštaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji za 2021. godinu, kao što će biti i svaki naredni, od velikog značaja za stvaranje prakse poslodavaca u smislu izveštavanja i preduzimanja mera otklanjanja neravnopravnosti. Takođe, ovi izveštaji će predstavljati značajan izvor za merenje napretka i sagledavanje činjeničnog stanja kroz godišnje preseke. Očevidno je da je potrebno još mera i aktivnosti kako bi se postigao veći stepen rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Mnogi državni akti koji se bave pitanjima položaja radnika i radnica na tržištu rada, svrstavaju žene u ugroženu kategoriju, ali ujedno i onu koja je dosta aktivnija u cilju pronalaženja zaposlenja.³⁰

U odnosu na analizu broja pristiglih izveštaja i uopšte načina na koji se ispunjavaju obaveze, u smislu potrebe za slanjem urgencija i izostanaka čitavih privrednih sektora, može se zaključiti i da ne postoji dovoljno promocije obaveze izveštavanja na osnovu člana 66. Zakona o rodnoj ravnopravnosti, i da se na samom početku primene mora raditi na što temeljnijoj primeni odredbi zakona. Ova promocija se mora usmeriti kako na poslodavce, tako i na zaposlene koji moraju biti upoznati sa obavezama poslodavaca.

Kako je jedan od zaključaka u Izveštaja, da se najveća nejednakost u sferi rada beleži među preduzetnicima i osnivačima privrednih društava, pozitivno je što su nadležna ministarstva tokom 2021. i 2022. godine realizovala programe subvencija koji su namenjeni isključivo podsticanju preduzetništva za žene i mlade, te je u narednom periodu značajno sagledati efekte ovih subvencija. Pored toga, ne postoje analize mera koje pojedinačni po-

³⁰ U Izveštaju se navodi da je u finansijske mere aktivne politike zapošljavanja uključeno 16.546 nezaposlenih lica, od kojih su 9.092 ili 54,95% žene. Program za podsticanje zapošljavanja „Moja prva plata“ je koristilo 60,68% žena. Poglavlje 4.1, Tabela 2, str. 14 Izveštaja

slodavci sprovode. Naime, svrha donošenja mera otklanjanja rodne neravnopravnosti jeste da se ta nejednakost smanji. Međutim, ne može se znati da li je došlo do ostvarenja cilja i u kojoj meri, ako ne postoji praćenje pojedinačnih rezultata. Zbog toga se stiče utisak da u pojedinim delovima, nadležno ministarstvo samo konstatuje podatke koji su poslani, bez dodatne analize prikupljenih podataka i mera. Ovo proizlazi i iz okolnosti da ne postoje dovoljni resursi u okviru ministarstva koji bi sproveli takvu analizu. Međutim, u narednom periodu svakako bi trebalo uzeti u izgled formiranje odeljenja koje bi pratilo podatke poslodavaca koji su imali izrazito izražene nejednakosti i/ili poslodavce koji dolaze iz sektora gde je veći rizik za diskriminatorno okruženje na radnom mestu, kao što su fabrike, poslovi koje tradicionalno obavlja samo jedan pol, poslovi gde je većina zaposlenih angažovana na minimalnu zaradu i sl. Na taj način formiranje mera bi bilo predstavljeno tako da prikaže vidljive rezultate, ali bi vremenom došlo i do formiranja dobrih praksi u ovoj oblasti.

Takođe, jedan od zaključaka se odnosi i na način obrade podataka. Naime, ne postoji digitalizovan sistem prikupljanja i obrade podataka, te se dolazi do situacije da zaposleni u ministarstvu ručno obrađuju pristigle podatke. Kada bi se preko e-Uprave ova obaveza dostavljala elektronski i omogućila automatsku obradu podataka, to bi u velikoj meri rasteretilo službenike ministarstva, koji bi se mogli više fokusirati na suštinsku i kritičku analizu pristiglih podataka. Naime, sličan predlog se nalazi i u zaključcima Izveštaja, a kada se sagleda da su za pribavljanje podataka, pisanje urgencija, sortiranje i kreiranje Izveštaja zadužena samo dva zaposlena, jasno je da se izrada i promocija nalaza Izveštaja ne može sprovesti u punom obimu. Pored toga, neracionalno je trošiti resurse zaposlenih u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, koji su eksperti za ovu oblast, na posao ručne obrade i unošenja podataka.

U analiziranom Izveštaju je navedeno da nadležno ministarstvo nije preduzimalo kaznene mere za obveznike koji nisu dostavili izveštaje u prvom izveštajnom periodu, ali da će u narednom periodu svakako koristiti primenu kaznenih odredbi, pre svega radi prevencije kašnjenja izveštaja. Postavlja se pitanje da li su u okviru ministarstva predviđeni resursi, kako bi se u narednom periodu povećao broj ljudi angažovanih za izradu izveštaja. Primera radi, imajući u vidu da više od 1500 sindikata nije dostavilo izveštaj, svakako se može govoriti o velikom obimu posla samo slanja urgencija, koje dva zaposlena službenika Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog ne mogu da sprovedu.

Samim tim, imajući u vidu značaj zbirnih izveštaja, pored predavljanja boljeg preseka obveznika u smislu preciznog prikazivanja ko je ispunio obavezu izveštavanja kao i predavljanja što više primera iz prakse poslodavaca, bilo bi od velikog značaja uvrstiti i podatke o ugroženim kategorijama na tržištu rada, kao što su Romkinje. Pored toga, rad na fokus grupama jeste pokazao da je obveznicima u velikoj meri jasno i precizno komunicirano šta treba da dostavljaju od podataka i na koji način da ih prikažu, te bi upravo dalji rad sa poslodavcima koji su obveznici izveštavanja na dubljem osvešćivanju teme rodne ravnopravnosti doneo više dobrih primera i bolje rezultate zbirnih izveštaja.

