





**ПОСЕБАН ИЗВЕШТАЈ ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА  
ЗАСТУПЉЕНОСТ ЖЕНА НА МЕСТИМА ОДЛУЧИВАЊА  
И ПОЗИЦИЈА И АКТИВНОСТИ ЛОКАЛНИХ МЕХАНИЗАМА  
ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ  
САМОУПРАВЕ У СРБИЈИ**

**Београд  
мај 2018.**

*Издавач*  
**Заштитник грађана**

*За издавача*  
**мр Зоран Пашалић**

*Уредница*  
**Гордана Стевановић**

*Ауторке*  
**Наташа Јовић**  
**Борјана Перуничкић**

*Консултанткиња*  
**Вишња Баћановић**

*Тираж*  
**500**

*Година издавања*  
**2018.**

*Прелом*  
**Underdog**

*Штампа*  
**???**

Напомена: Штампање ове публикације помогла је Мисија ОЕБС-а у Србији. Ставови изречени у публикацији припадају искључиво аутору и његовим сарадницима и не представљају нужно званичан став Мисије ОЕБС-а у Србији.

## САДРЖАЈ

УВОД .....	8
Истраживање Заштитника грађана .....	10
ОЦЕНА СТАЊА И ПРЕПОРУКЕ .....	13
ОЦЕНА СТАЊА .....	13
ПРЕПОРУКЕ .....	15
УТВРЂЕНЕ ЧИЊЕНИЦЕ .....	20
Учешће жена и мушкараца у одлучивању .....	20
<i>Квоте</i> .....	20
<i>Савети месних заједница</i> .....	21
<i>Скупштине општина/градова</i> .....	22
<i>Градоначелници и председници општина</i> .....	23
<i>Општинска и градска већа</i> .....	23
<i>Управе ЈЛС</i> .....	24
<i>Заступљеност припадника ромске националне мањине и особа са инвалидитетом</i> .....	24
<i>Однос према подзаступљености жена и припадника и припадница маргинализованих група</i> .....	25
Локални механизми за родну равноправност .....	25
<i>О механизмима</i> .....	25
<i>Радна тела за родну равноправност – облик и састав механизма</i> .....	26
<i>Родно место за послове родне равноправности и особа задужена за родну равноправност</i> .....	29
<i>Акти који уређују рад механизма</i> .....	32
<i>Локални документи у области родне равноправности</i> .....	33
<i>Активности механизма за родну равноправност</i> .....	35
<i>Финансирање активности локалних тела за родну равноправност</i> .....	39
Увођење родне перспективе у локалне политике и међусекторска сарадња .....	40
Родно осетљива статистика .....	45
АНЕКС 1 .....	48
УПИТНИЦИ УПУЋЕНИ ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ .....	48
АНЕКС 2 .....	54
ПРАВНИ И СТРАТЕШКИ ОКВИР ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ .....	54

Сви термини који су у тексту изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на који се односе



## УВОД

Република Србија је ратификовала међународне документе и развила унутрашње инструменте за спречавање родно засноване дискриминације и остваривање родне равноправности. Усвајањем Националне стратегије за остваривање родне равноправности, до 2020. године и пратећег Акционог плана за период од 2018 – 2020. године и другог Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – жене, мир безбедност, као и увођењем родно одговорног буџетирања, начињени су значајни кораци у примени политика родне равноправности. Израђени су приручници<sup>1</sup>, модели докумената<sup>2</sup>, спроведене обуке<sup>3</sup> за унапређење капацитета локалних механизма и запослених у органима управе, како би се унапредило спровођење политике родне равноправности и примена националног законског и стратешког оквира.

Националне и међународне институције и организације сарађују са јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: ЈЛС) у овој области и настоје да подрже функционисање локалних механизма, пре свега Мисија ОЕБС у Србији, од 2003. године, затим Програм Европски Прогрес, у општинама Јужне и Југозападне Србије, Шведска агенција за међународни развој - СИДА, кроз подршку националним механизмима и политикама, али и пројекте у сарадњи са СКГО, Агенција Уједињених нација за оснаживање жена - *UN WOMEN* и др.

Подаци и пракса међутим и даље указују на постојање неравноправности жена и мушкараца у различитим областима и (чешће) неповољнији положај жена и девојчица.

Жене су и даље мање радно активне, мање запослене, имају нижа просечна примања. Стопа запослености жена износи 38,1%, а мушкараца 52,8%. Највећи родни јаз на тржишту рада забележен је у категорији 55–64 године старости, где је стопа запослености жена 32,5% а мушкараца 52,8%. Самозапосленост је двоструко већа код мушкараца него код жена: 28% мушкараца и 13% жена старости између 15 и 64 године је самостално запослено. Стопа неактивности на тржишту рада је већа код жена, него код мушкараца: за жене је 54,6%, а за мушкарце 38,2% а највећа је у категорији од 55-64 године, где за жене износи 64,8%. Жене чине 84% помажућих чланова пољопривредних газдинстава, док је 86% формално запослених мушког пола. Жене су менаџерке односно управнице газдинстава у 15,9% случајева<sup>4</sup>.

Жене су запослене у мање плаћеним секторима, у пољопривреди су чешће помажући чланови домаћинства и формално невидљиве. Жене проводе 4 сата дневно на неплаћеним пословима у домаћинству, а мушкарци у просеку 2 сата, мајке са децом чине

1 На пример, приручници за израду локалног акционог плана за примену Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу Савета европских општина и регија (2006), за увођење родно одговорног буџетирања на локалном нивоу, алат за самопроцену капацитета ЈЛС, програм обука за унапређење капацитета локалних механизма за родну равноправност и сл.

2 На пример измена статута којим се уређује питање родне равноправности, модели одлука и решења о формирању тела, модели локалних одлука о равноправности полова, модели систематизације радног места за питања родне равноправности.

3 Обуке је реализовала Управа за родну равноправност у периоду спровођења НАП 2010 – 2015, СКГО је организовала обуке за локалне механизме у периоду од 2012 – 2015 године и формирала мрежу за родну равноправност на локалном нивоу. Програм Европски прогрес је организовао обуке за локалне механизме и одборнике о увођењу родне перспективе у локалне политике. У току 2016 и 2017. године Координационо тело за родну равноправност у сарадњи са Службом за управљање кадровима реализовало је три обуке за запослене у државним органима. Подаци о спровођењу НАП за родну равноправност (2016-2018) показали су да системски приступ унапређењу капацитета ипак недостаје, односно да нема јединственог система који би омогућио одрживост унапређења капацитета, нити систематичност.

4 Жене и мушкарци у Србији 2017, Републички завод за статистику, доступно на: [http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zene%20i%20muskarci%20u%20Republici%20Srbiji\\_web\\_2017.pdf](http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zene%20i%20muskarci%20u%20Republici%20Srbiji_web_2017.pdf)

79% једнородитељских породица које су рањивије на сиромаштво и које се сусрећу са бројним другим изазовима. Од особа које не раде пуно радно време због бриге о деци или неспособним одраслим лицима, 96% су жене, а 4% мушкарци<sup>5</sup>.

Међу ученицима који завршавају средње четворогодишње опште образовање (гимназије) више је девојчица (58%) него дечака (42%), а трогодишње средње школе завршава скоро три пута више дечака него девојчица<sup>6</sup>.

Високо образовање више уписују и завршавају жене. Међу уписаним студентима жена је 56%, а међу дипломираним 58% (подаци за 2016. годину), иако и даље чешће у друштвеним и хуманистичким наукама, а мање техничким које су више вредноване на тржишту рада. Тако у области информатике и комуникационих технологија мушкарци чине 74% дипломираних односно 63% дипломираних у области инжењерства, производње и грађевинарства. У 2016. години докторирало је више жена (57%) него мушкараца (43%). Међутим, у истој години 90% чланова САНУ су мушкарци<sup>7</sup>.

Ромкиње су у посебно неповољном положају, у односу на жене у већинској популацији, али и мушкарце ромске националне припадности, па тако само 14% девојчица (и 24% дечака) уписује средњу школу<sup>8</sup>.

Предуслов и показатељ родне равноправности у јавном и политичком животу и претпоставка политика које ће укључивати женску перспективу и интересе и глас жена јесте и учешће жена у одлучивању. Осим учешће жена у представничким телима (скупштинама), ово подразумева и заступљеност жена на другим местима одлучивања (извршној власти и руководећим позицијама у органима управе и јавним предузећима), али и укљученост женских организација у процесе доношења одлука.

Индекс родне равноправности за Републику Србију<sup>9</sup>, који прати достигнућа у остваривању равноправности у 6 различитих домена: рад, новац, знање, време, моћ, здравље и два под-домена: унакрсна неравноправност и насиље према женама<sup>10</sup>, показао је да је највећи помак учињен у области моћи, а најмањи у области рада и новца. Укупно, Индекс за Републику Србију износи 40.6%<sup>11</sup>, док најнижи Индекс у земљама Европске уније износи преко 50%.

Индекс равноправности за Републику Србију у домену одлучивања виши је него у другим доменима, првенствено због примене законских одредби о учешћу мање заступљеног пола што је непосредно утицало да су жене у Народној Скупштини Републике Србије заступљене са 34%<sup>12</sup>. Други разлог је избор жене на положај гувернера Народне банке Србије. Висок проценат жена у Народној скупштини допринео је формирању Женске парламентарне мреже, која је подигла видљивост жена на местима одлучивања, била оквир за сарадњу народних посланица и женског покрета, али и оквир за сарадњу са одборницама и мотив за формирање сличних мрежа на локалном нивоу. На основу података објављених у

5 Исто.

6 Исто.

7 Исто.

8 Истраживање вишеструких показатеља положаја жене и деце у Србији 2014. године, УНИЦЕФ и Републички завод за статистику; доступно на: [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/MICS/MICS5%202014%20Glavni%20nalazi\\_Srbija+Srbija%20Romska%20naselja.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/MICS/MICS5%202014%20Glavni%20nalazi_Srbija+Srbija%20Romska%20naselja.pdf).

9 Доступно на: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/02/Izvestaj\\_Indeks\\_rodne\\_ravnopravnosti\\_2016\\_SRP.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/02/Izvestaj_Indeks_rodne_ravnopravnosti_2016_SRP.pdf)

10 У оквиру којих се израчунава вредност од 0 – потпуна неравноправност до 100 - потпуна равноправност.

11 Индекс родне равноправности први пут је израчунат за Србију у 2016. години и показује да су родне неравноправности истакнуте као и да Србија заостаје за просеком ЕУ-28 у укупној родној равноправности за 12 процентних поена или 30 процената.

12 Заступљеност жена била је мања од 20% односно од 15% пре прописивања обавезе примене квота за мање заступљени пол.



Индексу родне равноправности жене су и даље мало заступљене у органима извршне власти у управним и надзорним одборима и у одређеним ресорима. Према подацима за 2014. годину удео жена-министара је 21%, удео жена у одборима (надзорним и управним) највећих компаније на берзи је 15% и у локалним скупштинама жене су заступљене са 19%.

Подаци о положају жена и мушкараца имплицирају недовољно ефикасну примену механизма и политика и мера једнаких могућности, првенствено Закона о равноправности полова, али и Уставом прописаних посебних мера које се могу увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима, као и мера предвиђених Националном стратегијом за остваривање родне равноправности 2016 – 2020 и недостатак родно осетљивих стратегија и политика у другим секторима.

На локалном нивоу изостаје примена политика родне равноправности, уочљив је недостатак података разврстаних по полу, недовољно су заступљене жене на местима одлучивања, изостаје њихово суштинско учешће у доношењу одлука, као и одговарајућа координација и примена националног законодавног и стратешког оквира. Тако се не примењују одредбе<sup>13</sup> које прописују оснивање институционалних механизма – тела за родну равноправност на локалном нивоу, вођење родно осетљиве статистике, примену политика и мера једнаких могућности, обезбеђивање учешћа жена у одлучивању, као и спровођење мера које доприносе национално дефинисаним циљевима, али и одговарају на потребе и приоритете у локалној средини.

### Истраживање Заштитника грађана

Истраживање које је Заштитник грађана спровео током 2017. године, уз подршку Мисије ОЕБС у Србији имало је за циљ да се прикупе подаци о спровођењу политика и мера једнаких могућности односно, примени закона и пракси у области родне равноправности на локалном нивоу, како би се утврдило тренутно стање и могућности за унапређење институционалног оквира и пракси.

Истраживање је обухватило следеће области:

- Облике, улогу и положај локалних тела за родну равноправност;
- Локалне прописе, стратешке документе и механизме у области родне равноправности и политика једнаких могућности;
- Капацитете, инструменте и праксу увођења родне перспективе и хоризонталне и вертикалне, као и међуресорне сарадње;
- Преглед кључних и најучесталијих активности у области родне равноправности на локалном нивоу;
- Заступљеност жена на местима одлучивања;
- Преглед добрих пракси и фактора успеха, као и кључних препрека за креирање и спровођење политика родне равноправности.

13 Ове обавезе ЈЛС прописују Закон о равноправности полова, Закон о забрани дискриминације, Закон о локалној самоуправи, Национална Стратегија за остваривање родне равноправности.

Осим налаза истраживања<sup>14</sup>, овај извештај садржи и преглед правног и стратешког оквира и препоруке за унапређење институционалног оквира и пракси, како на локалном тако и националном нивоу.

Истраживање је обухватило прикупљање и обраду квантитативних података о статусу и активностима локалних механизма за родну равноправност и учешћу жена на местима одлучивања на локалном нивоу и прикупљање квалитативних података о факторима успеха, решењима која су се показала функционалним у пракси, али и препрекама за примену законских обавеза и стратешких докумената у области родне равноправности.

Подаци о заступљености жена на местима одлучивања и позицији и функционисању локалних механизма прикупљени су путем два упитника, који су упућени у 145 ЈЛС<sup>15</sup>. Први се односио на статус локалних механизма, процедуре, локалне акте који се односе на родну равноправност, активности локалних механизма и сарадњу на локалном нивоу са релевантним организацијама и институцијама. Други упитник односио се на прикупљање бројчаних података о заступљености жена и мушкараца, али и припадника рањивих група на местима одлучивања и међу запосленима и руководиоцима у органима управе на локалном нивоу<sup>16</sup>.

Податке је доставило 143 од 145 ЈЛС којима су послати упитници<sup>17</sup>.

Квалитативни подаци прикупљени су кроз фокус групне дискусије које су одржане у новембру и децембру 2017. и укупно је одржано десет фокус групних дискусија (ФГД)<sup>18</sup> којима су присуствовали представници 45 ЈЛС<sup>19</sup> и пет градских општина – четири београдске и једне у Нишу. У дискусијама су учествовали представници ЈЛС у којима постоје добре праксе и функционални механизми за родну равноправност, али и оне у којима механизми за родну равноправност нису основани или нису активни. У фокус групним дискусијама су учествовали, осим представника механизма за родну равноправност и начелници ЈЛС и секретари општина (из мањег броја ЈЛС), како би се прикупиле информације о позицији локалних механизма у систему локалне самоуправе. У селекцији ЈЛС за фокус групне дискусије, критеријуми су били функционалност и облик локалних механизма, како би били заступљени различити облици механизма, примери добре праксе, као што су локални акциони планови, локалне одлуке о родној равноправности, потписивање Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу, као и заступљеност жена на местима одлучивања и примена квота за мање заступљени пол.

14 Анализу података извршила је консултанткиња Вишња Баћановић

15 Упитници за прикупљање података су дати у Анексу 1.

16 Примењена је иста методологија којом су 2011. године први пут упитником прикупљани подаци о учешћу жена на местима одлучивања, у оквиру спровођења Националног акционог плана за унапређење положаја жена и остваривање родне равноправности 2010 – 2015. Упитник је за потребе овог истраживања проширен подацима који се односе запослене у органима управе.

17 Податке нису доставиле општине Прешево и Бачка Топола. Око 30 упитника није попуњено у целини односно, на нека питања није дат одговор, што је приликом табеларног приказа обрађених података наведено.

18 Фокус групне дискусије су одржане у Београду (две), Врњачкој Бањи, Јагодини, Нишу (две), Новом Саду, Петровцу на Млави, Чачку и Шапцу.

19 Александровац, Алексинац, Аранђеловац, Бачка Паланка, Бачки Петровац, Бела Паланка, Београд, Блаце, Богатић, Брус, Врачар, Врњачка Бања, Вршац, Гаџин Хан, Голубац, Горњи Милановац, Деспотовац, Димитровград, Жабал, Жабари, Зајечар, Зрењанин, Јагодина, Књажевац, Ковачица, Крагујевац, Краљево, Крушевац, Лазаревац, Лајковац, Лесковац, Љубовија, Ниш, Нови Сад, Обреновац, Опово, Осечина, Панчево, Параћин, Петровац на Млави, Пирот, Пожаревац, Свилајнац, Сврљиг, Смедерево, Смедеревска Паланка, Тител, Чачак, Шабац и градске општине Медијана (Ниш) и Стари Град (Београд).

У истраживању се пошло од уставног и законског оквира Републике Србије, међународних смерница, стратешких докумената Републике Србије и „минимума стандарда<sup>20</sup>“ у функционисању локалних механизма за родну равноправност, те је испитивано: учешће у доношењу одлука; постојање локалног механизма и његово функционисање; локални акти који уређују област родне равноправности (прописи и акциони планови), као и буџетска средства; и развијеност алата за увођење родне перспективе, пре свега родно осетљиве статистике.

---

<sup>20</sup> „Минимум стандарда“ делимично је дефинисан у Алату за (само)процену капацитета и учинка локалних управа у области родне равноправности, који је у партиципативном процесу израђен 2013. године уз подршку Мисије ОЕБС у Србији.

## ОЦЕНА СТАЊА И ПРЕПОРУКЕ

### ОЦЕНА СТАЊА

1. Закон о равноправности полова и Закон о локалној самоуправи недовољно ефикасно уређују питања од значаја за спровођење родне равноправност у јединицама локалне самоуправе, а остваривање родне равноправности није прописано и као надлежност јединица локалне самоуправе.
2. Заступљеност жена у одлучивању у органима власти у јединицама локалне самоуправе је недовољна, а на нивоу месних заједница изузетно ниска.
3. Заступљеност жена и мушкараца са инвалидитетом и жена и мушкараца припадника ромске националне мањине у органима власти у јединицама локалне самоуправе је изузетно ниска.
4. Квоте заступљености мање заступљеног пола у органима власти на локалном нивоу примењују се само у односу на избор одборника и одборница у скупштинама јединица локалне самоуправе, а не и на друге органе власти и тела скупштине.
5. Заступљеност жена смањује се са повећањем степена овлашћења и надлежности за доношење кључних одлука и креирање политика.
6. Механизми за родну равноправност нису основани у свим јединицама локалне самоуправе и поред одредби Закона о равноправности полова који ове механизме прописује.
7. Иако је прописао оснивање механизма за родну равноправност, Закон о равноправности полова није успоставио механизам надзора над извршењем ове законске одредбе, нити прописао казнене одредбе за неизвршавање ове законске обавезе.
8. Законом, подзаконским прописима и општим актима јединица локалне самоуправе нису у довољној мери уређена
  - надлежност, овлашћења, облик, састав и начин рада механизма за родну равноправност,
  - обавезе и одговорности механизма за родну равноправност,
  - обавезе органа јединица локалне самоуправе у односу на механизме за родну равноправност,
  - обавезност учешћа механизма за родну равноправност у процесу доношења одлука од значаја за остваривање родне равноправности у свим областима,
  - обим утицаја механизма за родну равноправност у процесу одлучивања
  - начин и процедуре рада својих механизма за родну равноправност.
9. Постојеће одредбе републичких прописа и општих аката јединица локалне самоуправе не обезбеђују сталност и континуитет механизма за родну равноправност и њиховог рада.
10. Нису уређени начин и критеријуми за оснивање механизма за родну равноправност, као што су критеријуми за избор чланова радних тела и одређивање особе запослене на пословима родне равноправности, начин њиховог избора и одређивања, потребне компетенције и др.

11. У великом броју јединица локалне самоуправе механизми за родну равноправност основани су на начин и у облику који не обезбеђује могућност утицаја на доношење одлука од значаја за остваривање родне равноправности у јединицама локалне самоуправе, не учествују у довољној мери у доношењу одлука и креирању политика од значаја за остваривање родне равноправности у јединици локалне самоуправе, а њихови ставови и мишљења не узимају се у разматрање у довољној мери, приликом доношења одлука које су од утицаја на остваривање родне равноправности у јединицама локалне самоуправе.
12. Велики број јединица локалне самоуправе није својим општим актима прописао радно место за послове родне равноправности.
13. Механизми за родну равноправност не поступају у довољној мери у складу са циљем због којих су основани, већ су њихове активности претежно промотивног, едукативног и необавезујућег карактера.
14. Није успостављен механизам праћења оснивања и рада механизма за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе, нити механизам надзора над извршавањем обавеза јединица локалне самоуправе у остваривању родне равноправности и оснивања механизма за родну равноправност.
15. У већини јединица локалне самоуправе механизми за родну равноправност не достављају извештаје о стању у области родне равноправности скупштини своје јединице локалне самоуправе.
16. Није довољно развијена сарадња организација цивилног друштва и органа јединица локалне самоуправе у области родне равноправности, услед чега се недовољно користе ресурси и капацитети организација цивилног друштва и органа ЈЛС и потенцијали њихове сарадње.
17. Организације цивилног друштва нису у довољној мери укључене у рад механизма за родну равноправност нити у довољној мери учествују у процесу креирања и праћења имплементације локалних политика у области родне равноправности.
18. Нису довољно развијена знања и компетенције у области родне равноправности
19. Већина јединица локалне самоуправе не разврстава податке по полу и не води родно осетљиву статистику.
20. Није у довољној мери успостављена сарадња механизма за родну равноправност са омбудсманима јединица локалне самоуправе, ромским координаторима, здравственим медијаторкама, саветима за здравље и саветима за безбедност јединица локалне самоуправе.
21. Нису све јединице локалне самоуправе потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу
22. Јединице локалне самоуправе које су потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу не примењују је у пуној мери.
23. Није обезбеђено праћење примене и процењивање ефикасности примене Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу.
24. Нису све јединице локалне самоуправе донеле локалне акционе планове за родну равноправност.

25. У јединицама локалне самоуправе које су усвојиле локалне акционе планове, механизми за родну равноправност нису у довољној мери укључени у праћење примене и евалуацију локалних акционих планова.
26. Механизми за родну равноправност нису у довољној мери укључени у родно одговорно буџетирање.

## ПРЕПОРУКЕ

1. Потребно је законом којим се уређује родна равноправност ефикасније уредити остваривање родне равноправност на свим нивоима. Потребно је законима којима се уређује родна равноправност и локална самоуправа експлицитно прописати:
  - о да је надлежност јединице локалне самоуправе остваривање родне равноправности и обезбеђивање једнаких могућности,
  - о овлашћења, права, обавезе и одговорности јединица локалне самоуправе градских општина, месних заједница и органа власти у јединицама локалне самоуправе, у спровођењу родне равноправности и обезбеђивању једнаких могућности.
2. Потребно је, у складу са општеприхваћеним међународним стандардима, усвојити закон којим ће се прописати заступљеност мање заступљеног пола у свим органима власти и управљачким органима у јавном сектору у обиму од најмање 40%.
3. Потребно је да јединице локалне самоуправе предузму посебне мере ради подизања заступљености лица са инвалидитетом и припадника ромске националне мањине, а посебно жена са инвалидитетом и Ромкиња у органима власти и управљачким органима у јавном сектору у јединицама локалне самоуправе.
4. Потребно је да све јединице локалне самоуправе, у складу са општеприхваћеним међународним стандардима, својим општим актима пропишу квоте за заступљеност мање заступљеног пола у обиму од најмање 40% у свим органима власти јединице локалне самоуправе, органима месних заједница и управљачким органима у јавном сектору у јединицама локалне самоуправе.
5. Потребно је да јединице локалне самоуправе, до доношења општих аката, односно прописа у складу са претходним препорукама, обезбеде заступљеност мање заступљеног пола у свим органима власти у јединицама локалне самоуправе, телима које оснивају органи власти, саветима и другим телима месних заједница, управљачким телима у јавном сектору у јединици локалне самоуправе и руководећим позицијама у органима јединице локалне самоуправе и установама, органима, организацијама у јавном сектору, у обиму прописаном одредбама Закона о равноправности полова.
6. Потребно је да све јединице локалне самоуправе оснују механизме за родну равноправност.
7. Потребно је усвојити закон којим ће се експлицитно прописати обавеза јединица локалне самоуправе да оснују механизме за родну равноправност на начин који обезбеђује сталност и континуитет механизма и њиховог рада, без обзира на политичке и друге промене у структурама органа јавне власти, као и санкција за неизвршавање те обавезе.



8. Потребно је прописати законом, подзаконским прописима и општим актима јединица локалне самоуправе.
  - надлежност и овлашћења механизма за родну равноправност, на начин који омогућава учешће и утицај механизма на процес доношења одлука и креирања политика јединице локалне самоуправе које су од утицаја на остваривање родне равноправности (оснивањем механизма тако да укључује виша руководећа места, односно функције, прописивањем додатних надлежности и овлашћења и на друге начине),
  - облик и састав механизма за родну равноправност,
  - критеријуме за избор и начин избора чланова радних тела,
  - критеријуме и начин одређивања особе запослене на пословима родне равноправности,
  - компетенције које треба да имају чланови радних тела, односно запослена особа и друга питања која доприносе да у раду механизма учествују лица са одговарајућим знањима и вештинама,
  - начин рада механизма за родну равноправност,
  - обавезе и одговорности механизма за родну равноправност,
  - међусобни однос различитих механизма за родну равноправност,
  - обавезе органа власти јединица локалне самоуправе у односу на механизме за родну равноправност,
  - обавезност учешћа механизма за родну равноправност у процесу креирања политика које су од утицаја на остваривање родне равноправности, у свим областима и нивоима рада органа власти јединица локалне самоуправе,
  - да се одлуке од утицаја на родну равноправност у јединици локалне самоуправе не могу доносити без учешћа механизма за родну равноправност,
  - обим утицаја механизма за родну равноправност на процес доношења одлука које су од утицаја на остваривање родне равноправност у јединици локалне самоуправе.
9. Потребно је да јединице локалне самоуправе обезбеде да механизми за родну равноправност учествују у процесима који претходне доношењу свих одлука од значаја за остваривање родне равноправности и процесу доношења одлука у свим областима када су оне од утицаја на остваривање родне равноправности (учешћем у раду органа и тела која доноси одлуке, давањем мишљења или на друге начине).
10. Потребно је да јединице локалне самоуправе обезбеде финансијска средства за ефикасно обављање послова механизма за родну равноправност за чије су обављање основани.
11. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општим актима пропишу радно место за послове родне равноправности.
12. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општим актима прецизно утврде надлежност, овлашћења и послове особе запослене на питањима родне равноправности, као и начин њиховог обављања.
13. Потребно је да јединице локалне самоуправе, својим општим актима или на други начин, обезбеде да механизми за родну равноправност:
  - о прибављају податке разврстане по полу;

- о дају мишљења на предлоге и нацрте одлука и других општинских и појединачних аката;
  - о прате прописе и стандарде у области родне равноправности и спровођења једнаких могућности;
  - о предлажу мере за остваривање и унапређење родне равноправности у свим областима;
  - о прате степен остваривања родне равноправности у јединици локалне самоуправе;
  - о надлежним органима достављају извештаје о остваривању родне равноправности у јединици локалне самоуправе са предлозима мера;
  - о и обављају друге послове у складу са циљем и сврхом оснивања.
14. Потребно је усвојити закон којим ће се успоставити механизам праћења и надзора над оснивањем и радом механизма за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе у извршавању обавеза на остваривању родне равноправности и оснивању механизма за родну равноправност.
  15. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општинским актима или на други начин успоставе обавезу механизма за родну равноправност да најмање једном годишње достављају скупштини своје јединице локалне самоуправе извештаје о стању у области родне равноправности у јединици локалне самоуправе.
  16. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општинским актима или на други начин обезбеде обавезу скупштина јединица локалне самоуправе да разматрају извештаје механизма за родну равноправност о стању у области родне равноправности
  17. Потребно је да јединице локалне самоуправе подстичу и пружају подршку оснивању и раду организација цивилног друштва у области родне равноправности и једнаких могућности.
  18. Потребно је да јединице локалне самоуправе подстичу сарадњу органа јединица локалне самоуправе и организација цивилног друштва у области родне равноправности у процесима који претходе доношењу одлука, процесу одлучивања и процесу креирања јавних политика у јединицама локалне самоуправе.
  19. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општинским и појединачним актима обезбеде веће учешће организација цивилног друштва у раду механизма за родну равноправност и учешће у процесу креирања и праћења имплементације локалних политика у области родне равноправности.
  20. Потребно је да Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство за државну управу и локалну самоуправу и Координационо тело за родну равноправност обезбеде одговарајуће обуке о родној равноправности и начелу једнаких могућности за запослене, именована и постављена лица у органима јединице локалне самоуправе.
  21. Потребно је да Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство за државну управу и локалну самоуправу и Координационо тело за родну равноправност предузму мере ради подстицања и подршке стварању мреже механизма за родну равноправност као облика стицања и унапређења знања и компетенција и размене искуства и добрих пракси.
  22. Потребно је да се усвоји закон којим ће се утврдити области од значаја за остваривање родне равноправности за које се подаци прикупљају разврстани по полу.



23. Потребно је да се усвоји закон којим ће се прописати обавеза јединица локалне самоуправе на разврставање података по полу у областима од значаја за остваривање родне равноправности и санкције за неизвршавање ове обавезе.
24. Потребно је да јединице локалне самоуправе својим општим актима и на други начин обезбеде разврставање података из службених евиденција по полу и прикупљање података на родно осетљив начин у свим областима од значаја за остваривање родне равноправности.
25. Потребно је да органи јединица локалне самоуправе доношењем општих аката и на друге начине обезбеде успостављање и одржавање сталне и ефикасне сарадње механизма за родну равноправност са ромским координаторима, здравственим медијаторкама, саветима за здравље и саветима за безбедност јединица локалне самоуправе и омбудсманима.
26. Потребно је да органи јединица локалне самоуправе које нису потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу без одлагања предузму мере ради приступања овом међународном документу.
27. Потребно је да органи јединица локалних самоуправа које су потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу без одлагања предузму мере ради обезбеђивања пуне примене овог међународног документа.
28. Потребно је да органи јединица локалне самоуправе које су потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу обезбеде пуну информисаност грађана, као и запослених, именованих и постављених лица у органима јединице локалне самоуправе о чињеници да је јединица локалне самоуправе потписала Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу.
29. Потребно је да све јединице локалне самоуправе обезбеде пуну информисаност грађана као и запослених, именованих и постављених лица у органима јединице локалне самоуправе о Европској повељи о родној равноправности на локалном нивоу и садржају овог документа.
30. Потребно је да јединице локалне самоуправе које су потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу, општим актима или на други начин, обезбеде надлежности, овлашћења и поступање механизма за родну равноправност ради праћења примене и процене ефикасности примене Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу.
31. Потребно је да јединице локалне самоуправе које то нису учиниле, усвоје локалне акционе планове за родну равноправност, који ће бити усклађени са и обезбедити спровођење на локалном нивоу Акционог плана за примену Националне стратегије за родну равноправност.
32. Потребно је да јединице локалне самоуправе, својим општим актима и на друге начине, обезбеде пуно учешће механизма за родну равноправност у припреми и усвајању локалног акционог плана за родну равноправност.
33. Потребно је да јединице локалне самоуправе обезбеде шире учешће организација цивилног друштва у процесу припреме локалног акционог плана за родну равноправност.

34. Потребно је да јединице локалне самоуправе, својим општим актима и на друге начине обезбеде надлежност, овлашћење и поступање механизма за родну равноправност на праћењу примене локалних акционих планова за родну равноправност и њихову евалуацију.
35. Потребно је да јединице локалне самоуправе, својим општим актима и на друге начине, обезбеде пуно учешће механизма за родну равноправност у припреми и усвајању буџета јединице локалне самоуправе, посебно кроз давање мишљења о усклађености буџета са обавезом родно одговорног буџетирања.

## УТВРЂЕНЕ ЧИЊЕНИЦЕ

### Учешће жена и мушкараца у одлучивању

Изузетно је ниска заступљеност жена у доношењу кључних одлука на локалном нивоу, посебно на нивоу основних локалних заједница (месних заједница) у којима је глас жена скоро нечујан. Сразмерност учешћа жена обрнуто је пропорционална степену овлашћења у креирању политика и одлучивању, те је изразито већа заступљеност жена на извршилачким местима и нижим руководећим положајима, него на позицијама које имају снажнији утицај на локалне одлуке, планове и политике.

#### Квоте

На изборне листе за локалне изборе – за одборнике локалних скупштина примењују се квоте за мање заступљени пол. Квоте се примењују углавном на одборнике у скупштини, док се на друге позиције у скупштини ЈЛС, односно на друге органе у ЈЛС примењују у далеко мањој мери или се не примењују.

У око једној трећини ЈЛС примењују се квоте, као афирмативна мера за мање заступљени пол на местима одлучивања. У највећем броју ЈЛС квоте се примењују за избор одборника и постављења и именовања, а у мањем проценту за позиције у извршним органима и избор руководиоца у органу управе. У 17 ЈЛС примена квота за мање заступљени пол регулисана је локалном одлуком о родној равноправности (негде одлука о равноправности полова), а у 10 ЈЛС статутом општине, односно града. У свега једној петини ЈЛС квоте се примењују за изборе у савете МЗ<sup>21</sup>

Да ли се примењују квоте на:	да	не
избор одборника	36,7	63,3
позиције у извршним органима	25,6	74,7
постављена и именовања	30,2	69,8
избор руководиоца у локалној управи	28,7	71,3
избор за савете МЗ	21,9	78,1

Табела 1 Примена квота за мање заступљени пол на местима одлучивања

Уочљива је разлика у заступљености жена у органима власти ЈЛС код оних ЈЛС које су својим актом (Одлуком о родној равноправности или Статутом) прописале примену квота за мање заступљени пол у односу на ЈЛС које то нису прописале. Тамо где је прописана примена квота, на местима одлучивања у просеку има 22.9% жена, док у ЈЛС у којима овакав акт није усвојен заступљеност жена на местима одлучивања је 19.8%. Иако разлика постоји, чињеница да су и у ЈЛС у којима су квоте уређене жене заступљене са свега мало више од једне петине, указује на неадекватну примену ових прописа.

21 Примера ради: Апатин, Бачки Петровац, Босилеград, Велико Градиште, Врање, Деспотовац, Житиште, Зрењанин, Сомбор и Суботица, у одговорима Заштитнику грађана, наводе да је локалним актом прописана квота за минималну заступљеност мање заступљеног пола на местима одлучивања и да се квоте примењују и на савете месних заједница „на основу Одлуке о принципу родне равноправности.

### Савети месних заједница

У 127 ЈЛС које су доставиле податке за ниво месне заједнице, има укупно 3417 месних заједница односно савета месних заједница, у просеку 27 савета месних заједница по ЈЛС. У саветима месних заједница чланова има 19.255 а чланица 2.501. Исказано у процентима, учешће жена у саветима месних заједница је 11.4%. У просеку по ЈЛС, у саветима месним заједницама има 175 чланова мушкараца и 23 жене. Ниска заступљеност жена у саветима месних заједница има и тенденцију опадања, с обзиром да су у 2012. години жене биле за 2% заступљеније у овим телима.

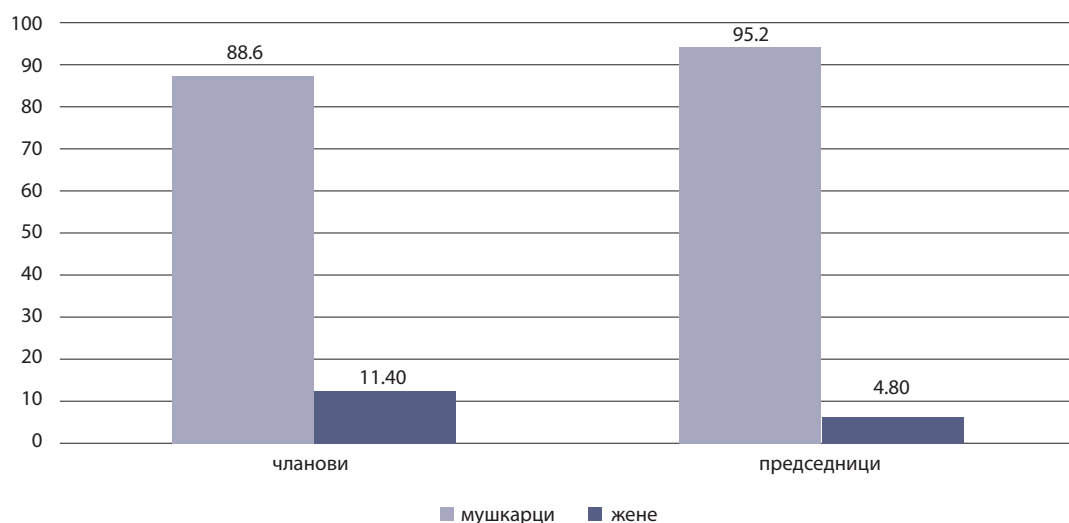
На месту председника савета месних заједница у далеко највећем броју случајева су мушкарци. Од 3.417 савета, мушкарци су председници 2.935 савета а жене свега 148 савета. У просеку 25 месних заједница воде мушкарци, а 1,5 жене.

Како у Србији већина насељених места спада у рурална, ово указује на знатно неповољнији положај жена са села у одлучивању, неповољнији него у органима ЈЛС, што указује и на снажан утицај традиционалних родних образаца. Ови родни обрасци се манифестују вишеструко: као уверење и жена и мушкараца да „жене нису заинтересоване за то“, да немају времена да се баве „политиком“ због обавеза око деце и у домаћинству, да то „није место за жену“, да „мушкарци у селу не би дозволили да им на челу месне заједнице буде жена“.

„Жене нису заинтересоване. У мом селу има око 1200 становника, а ја сам једина жена која је у радном односу. Ми смо јако традиционална средина.“<sup>22</sup>

С друге стране, кампање које су спроведене у Краљеву или у Ужицу су биле ефикасне и довеле до повећања учешћа жена, а затим и до даљих активности на унапређењу положаја жена и женског активизма у сеоским месним заједницама. На пример у МЗ Витковац (Краљево) жена је председница Савета и у том селу је основано женско ватрогасно друштво и покренуте су различите иницијативе у којима учествују жене. У неким општинама жене су заинтересоване, али немају довољно информација о начину и могућностима за кандидовање.

### Савети месних заједница



Слика 1: Заступљеност жена у саветима месних заједница

У највећем броју општина/градава председници свих савета месних заједница су мушкарци

– чак 40,5% ЈЛС нема ни један савет месне заједнице којим председава жена, 31,4% ЈЛС има само по један такав савет. Више од пет савета месних заједница у којима су председници жене има шест општина и градова у Србији, а највећи број жена на позицији председника савета месних заједница је у Јагодини, Новом Саду и Смедереву – жене председавају у по седам савета месних заједница у овим ЈЛС.

У неким општинама и градовима (Краљево, Ужице) су реализоване кампање за повећање учешћа жена у месним заједницама, а неке од њих усмерене су на оснаживање жена да се кандидују за чланство или председавање саветом месне заједнице.

### Скупштине општина/градова

	Мушкарци	Жене
Председници скупштина општина/градова	85.6%	14.4%
Заменици председника скупштина општина/градова	76.5%	23.5%
Одборници	67.3%	32.7%
Председници одборничких група	81.4%	18.6%
Секретари скупштина	43.6%	56.4%
Градоначелници и председници општина	92.1%	7.9%
Заменици градоначелника/председника општине	81.5%	18.5%
Помоћници градоначелника/председника општине	75.2%	24.8%
Шефови кабинета	68.7%	31,3%
Већници	79.6%	20,4%
Начелници управа	51.25%	48,75%
Руководиоци одељења	41.65%	58,35%
Извршиоци	43.77%	56,23%
Савети месних заједница	88.6%	11,4%
Председници савета месних заједница	95.2%	04,8%

Табела 2. Заступљеност жена и мушкараца у органима и телима

Укупно гледано, у скупштинама ЈЛС је 32.7% жена међу одборницима, а у Народној скупштини Републике Србије 34% народних посланика су жене. У 137 ЈЛС за које су достављени подаци о броју одборника, 17.672 су жене, а 36.469 мушкарци.

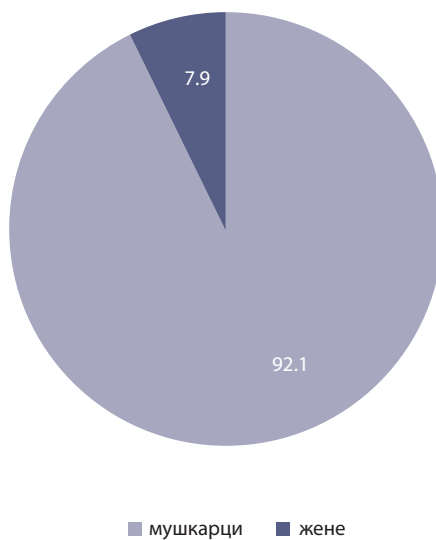
Као што је наведено у приказу законског оквира, квоте су јасно дефинисане само приликом кандидовања за локалне изборе. На свим другим позицијама, за које се квоте не примењују, је знатно мања заступљеност жена. Тако је у 85,6% случајева председник скупштине мушкарац, а у 14,4% жена, дакле, скоро двоструко мање него на одборничким местима. Председнике скупштина предлаже најмање једна трећина одборника, а гласање је тајно.

Секретари скупштина општина односно градова су у 56,4% случајева жене, а у 43,6% локалних скупштина ту функцију обављају мушкарци. Иако секретаре поставља скупштина на предлог председника, ова је позиција претежно административна, а послови секретара скупштине дефинисани су пословником скупштине и пре свега се односе на обављање стручних и техничких послова у вези са сазивањем и одржавањем седница скупштине

и радних тела и руковођење административним пословима везаним за њихов рад<sup>23</sup>. Истовремено је за рад механизма за родну равноправност - када су они основани у форми скупштинских радних тела - ова позиција веома значајна због припреме и подршке седницама радног тела.

### *Градоначелници и председници општина*

Само у 12<sup>24</sup> општина и градова је на позицији председника општине/градоначелника жена, док је у 129 (92.1% ) ЈЛС мушкарац председник општине, односно градоначелник.



Слика 2: Жене и мушкарци на позицији председника општине

Заменици председника општине односно градоначелника су у 25 ЈЛС жене – односно 18.51%.

Помоћници председника општине/градоначелника су у 24.8% случајева жене.

У 31,3% општина су шефови кабинета жене. Кабинет организује рад председника и заменика председника општине односно градоначелника, а шефови кабинета организују рад запослених у кабинету и неретко у име председника општине комуницирају са јавношћу<sup>25</sup>.

### *Општинска и градска већа*

У општинским односно градским већима су у просеку више од три пута заступљенији мушкарци – просечно веће чини 2 жене и 7 мушкараца. Укупно у већима општина и градова у Србији је 249 жена и 970 мушкараца, односно жена је 20.42%. Додатно, у 16 ЈЛС нема ни једне жене у општинском/градском већу<sup>26</sup>. Ипак се мора констатовати генерално повећање

23 На пример, Пословник о раду Скупштине града Чачка „Службени лист града Чачка“ бр. 3/208, 8/13, 22/13, 15/15 и 26/16.

24 Вршац, Зајечар, Ковин, Лучани, Мерошина, Озаци, Пећинци, Смедерево, Сомбор, Сурдулица, Сврљиг, и Чока.

25 Пример описа послова кабинета и шефа кабинета: <https://www.starapazova.rs/opstinska-uprava/kabinet-predsednika-opstine-stara-pazova.html>.

26 Ада, Бојник, Бујановац, Власотинце, Врњачка Бања, Голубац, Житораба, Кикинда, Мајданпек, Мало Црниће, Осечина, Петровац на Млави, Прибој, Сента, Смедеревска Паланка и Ћићевац.

учешћа жена у већима у односу на 2013. годину када их је било заступљено укупно 16%<sup>27</sup>.

Највећи број већница задужен је за ресоре образовања, културе, здравства, спорта и омладине и социјалне политике, у мањој мери за пољопривреду и рурални развој, односно развој туризма, предузетништво и локални економски развој, животну средину и буџет и финансије. Најмањи проценат већница задужен је за ресоре инфраструктуре, комуналних делатности, путева и међународне сарадње. Око 9.6% већница није задужено ни за један ресор.



Слика 3: Расподела ресора у оквиру општинских и градских већа

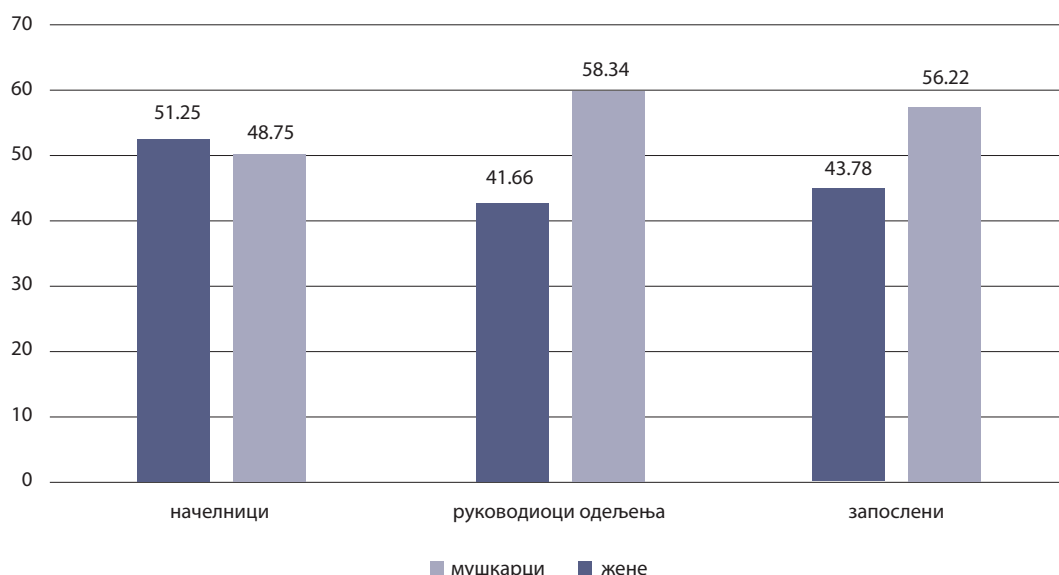
### Управе ЈЛС

Број жена и мушкараца на позицији начелника општинских односно градских управа је скоро уједначен – 123 мушкараца и 117 жена. Заступљеност жена повећава се са смањењем нивоа руковођења, па су руководиоци одељења/служби у општинским и градским управама у нешто већем проценту жене него мушкарци – 1031 жена и 736 мушкараца. Такође, међу запосленим у управама су већина жене – 7731 у односу на 6018 мушкараца.

Заступљеност жена међу запосленима у локалној управи и на нижим руководећим позицијама често се користи као аргумент у прилог равноправности жена у одлучивању иако се на нивоу извршилачких позиција не доносе одлуке и креирају политике, нити се у случајевима нижих руководећих места ради о позицијама које укључују доношење стратешких и кључних одлука и утицај на креирање политика, па се диспропорција у заступљености жена међу запосленима у ЈЛС и у односу на заступљеност на позицији доносилаца одлука управо може сматрати показатељем родне неравноправности.

<sup>27</sup> Баћановић В., Учешће жена у одлучивању на локалном нивоу, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Београд, 2014. [http://zir.rs/wp-content/uploads/2015/11/Knjiga\\_Usesce\\_zena\\_18-09-2014.pdf](http://zir.rs/wp-content/uploads/2015/11/Knjiga_Usesce_zena_18-09-2014.pdf).





Слика 4: заступљеност жена на местима начелника управа, руководиоца одељења и извршилачким местима

### ***Заступљеност припадника ромске националне мањине и особа са инвалидитетом***

Укупно у општинама и градовима у Србији међу одборницима има 5 мушкараца и 7 жена са инвалидитетом.

На позицији именованих лица налази се 5 мушкараца са инвалидитетом и једна жена, док је на извршилачким позицијама запослено 90 жена и 97 мушкараца.

У Србији су само 2 Ромкиње одборнице и 10 мушкараца ромске националности су одборници у локалним скупштинама. Међу запосленима на извршилачким позицијама је 25 Рома и 13 Ромкиња, док је на позицији именованих лица 1 Ром и ниједна Ромкиња у локалним самоуправама у Србији.

Овај податак указује на искљученост особа ромске националне припадности и особа са инвалидитетом, као и на непостојање и/или непримењивање адекватних инструмента и институционалног оквира њихове партиципације на свим нивоима.

### ***Однос према подзаступљености жена и припадника и припадница маргинализованих група***

Осим када је реч о саветима месних заједница, подзаступљеност жена у органима ЈЛС се не уочава као проблематично, а као један од аргумената је и тај да су заступљене на позицијама директора јавних предузећа и установа, највише установа културе и образовних институција.

Подаци о заступљености жена прате се и ажурирају и локални механизми препознају своју улогу у повећању учешћа жена у одлучивању. Ипак, осим заговарања за установљавање квота на локалном нивоу – за извршне органе, нема значајнијих активности у овој области, иако постоји снажна потреба за активнијим праћењем заступљености мање заступљеног пола, посебно припадника вишеструко маргинализованих група, јачање жена и организација цивилног друштва, а пре свега мењање политика на локалном нивоу тако да оне обезбеђују сврсисходније и веће укључивање жена и припадника маргинализованих



група у процесу креирања политика и доношења одлука.

## Локални механизми за родну равноправност

### О механизмима

У Србији су први институционални механизми основани још 2003. године, на локалном и покрајинском (2004), а потом и на републичком нивоу. Након Савета за родну равноправност и Управе за родну равноправност у оквиру министарства надлежног за рад и социјалну политику, 2014. основано је Координационо тело за родну равноправност, при кабинету потпредседнице Владе. На покрајинском нивоу механизми су основани у Скупштини Аутономне Покрајине (АП) Војводине – Одбор за равноправност полова; у Влади АП Војводине су послови родне равноправности укључени у рад одређеног Покрајинског секретаријата (тренутно ове послове обавља Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова), а Одлуком Скупштине АП Војводине основан је и Покрајински завод за равноправност полова.

Усвајањем Закона о равноправности полова 2009. године је и законски уређено њихово оснивање, али положај и улога механизма нису довољно прецизно дефинисани, нити је законом успостављена јасна обавеза ЈЛС да оснивају механизме и последице за пропуштање извршења ове законске обавезе. Услед тога, механизми нису основани у свим ЈЛС, политике и програми на локалном нивоу нису равноправно доступни мушкарцима и женама (у области спорта, пољопривреде, економског развоја<sup>28</sup>), жене су подзаступљене на местима и у процесима доношења одлука, мере из националног акционог плана се на локалном нивоу не спроводе или се спроводе спорадично<sup>29</sup>, а чак и оне ЈЛС које су потписале Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу<sup>30</sup> Савета европских општина и регија нису у потпуности испуниле обавезе везане за њену примену.

Закон о равноправности полова прописује обавезу да се у органима ЈЛС организује стално радно тело или одреди запослена особа за родну равноправност и обављање послова једнаких могућности<sup>31</sup>. Неке ЈЛС примењују и треће решење, а то је именовање особе задужене за родну равноправност у оквиру општинског односно градског већа.

У последњих десетак година спроведено је неколико истраживања<sup>32</sup> (прикупљања података) како би се утврдило какав је положај локалних механизма за родну равноправност у систему локалне самоуправе, каква је пракса и који су кључни изазови, на које је потребно одговорити кроз измене законодавства, политика или праксе. Ипак, свеобухватна процена, која би укључила релевантан број локалних механизма и квалитативно истраживање у циљу утврђивања узрока одређених налаза је изостала.

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

29 На основу извештаја о спровођењу националног акционог плана у 2016. години који је припремило Координационо тело за родну равноправност, а који је представљен у новембру 2017.

30 Доступно на: [http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014\\_01/Brosura\\_POVELJA\\_200x200\\_Final\\_2012\\_WEB\\_1str.pdf](http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014_01/Brosura_POVELJA_200x200_Final_2012_WEB_1str.pdf).

31 Члан 39 Закона о равноправности полова.

32 База података Сталне конференције градова и општина, <http://tr.skgo.org> и истраживање које је СКГО спровела током 2015. године; истраживања Управе за родну равноправност о заступљености жена на местима одлучивања, истраживања Покрајинског завода за равноправност полова и Центра за подршку женама из 2011.

## *Радна тела за родну равноправност – облик и састав механизма*

У пракси, механизми за родну равноправност - стална радна тела, односно радна тела за родну равноправност, устројени су као

- скупштинска радна тела,
- радна тела основана актом председника општине (градоначелника)
- или тела основана при општинском/градском већу.

Додатно су у неким ЈЛС поједини чланови већа задужени за питања родне равноправности или су именована запослена лица задужена за послове у области родне равноправности и остваривања једнаких могућности.

Имајући у виду улогу коју имају, радна тела могу и треба да учествују у процесу доношења одлука у скупштини и другим органима. Формирање тела као сталних радних тела при скупштинама, која су као таква дефинисана статутом, као најзначајнијим актом ЈЛС, сматра се моделом који обезбеђује одрживост и континуитет<sup>33</sup>.

У највећем броју ЈЛС (80), механизам за родну равноправност је управо скупштинско радно тело, а у 52 ЈЛС једна особа запослена у управи ЈЛС задужена је за родну равноправност. У 26 ЈЛС у којима постоје скупштинска радна тела је истовремено именовано лице задужено за родну равноправност.

Радно тело при општинском/градском већу као механизам за родну равноправност има 18 ЈЛС.

Улога особа задужених за област родне равноправности, које су запослене у управи ЈЛС, није јасна, а у пракси се разликује у различитим ЈЛС. Негде је њихова улога да координирају и подржавају рад скупштинских тела, а негде су то извршилачке позиције које заправо треба да омогуће имплементацију одлука радних тела.

Од 80 скупштинских радних тела, чак 74 су стална радна тела Скупштине. Њихово постојање и положај уређени су Статутом ЈЛС (46,1%) и/или Пословником о раду скупштине (61.25%).

У општинама Бајина Башта, Богатић, Владимирци, Горњи Милановац, Жабари, Житораћа, Косјерић, Лајковац, Лучани, Љиг, Мали Зворник, Мионица, Рековац, Смедеревска Паланка, Србобран, Тител, Чока, нема ни тела нити запосленог на пословима родне равноправности. У општини Ариље је радно тело за родну равноправност предвиђено Статутом, али оно није формирано, односно чланови нису именовани.

Тело за родну равноправност при општинском већу формирано је у Алексинцу, Аранђеловцу, Беочину, Бујановцу, Житишту, Зрењанину, Ковачици, Крагујевцу, Малом Зворнику, Малом Иђошу, Новој Вароши, Новом Бечеју, Новом Пазару, Пироту, Рашки, Трговишту, Тутину и Убу.

У 26 ЈЛС именовано је лице задужено за родну равноправност (Алексинац, Бујановац, Велика Плана, Гаџин Хан, Жагубица, Житиште, Зрењанин, Кикинда, Крагујевац, Краљево, Крупањ, Кучево, Лесковац, Нова Варош, Нови Бечеј, Параћин, Пећинци,

Прибој, Ражањ, Рашка, Сврљиг, Сечањ, Смедерево, Топола, Трговиште и Ћуприја). Углавном су именована лица чланови општинских или градских већа (на пример Аранђеловац,

33 На пример у: Пајванчић, М., Механизми за постизање родне равноправности на локалном нивоу, Мисија ОЕБС у Србији, 2010. <http://www.osce.org/sr/serbia/81309?download=true>.

Бачки Петровац, Житиште, Крагујевац,) и у већини ових ЈЛС је основано и радно тело, а и одређена запослена особа задужена за ову област.

У току истраживања Заштитника грађана, формално је успостављен механизам за родну равноправност у општинама Гаџин Хан и Петровац на Млави .

Да ли је у ЈЛС успостављен механизам за родну равноправност?	Број ЈЛС
Скупштинско радно тело	80
Тело – особа при општинском/градском већу	18
Именовано лице задужено за област родне равноправности	26
Особа запослену у општинској/градској управи	52
Канцеларија за родну равноправност	3

Табела 3: Успостављени механизми за родну равноправност

У неким ЈЛС постоји више од једног механизма, па поред радног тела те ЈЛС имају и одређене запослене за послове родне равноправности или именована лица за област родне равноправности при општинском већу. Највећи број успостављених институционалних механизма (запослену особу, именовану особу у општинском већу и радно тело), имају Алексинац, Блаце, Бачки Петровац, Жагубица, Зрењанин, Кикинда, Ковачица, Краљево, Нова Варош, Нови Бечеј, Прибој, Рашка, Сврљиг .

У Лесковцу је основана и канцеларија за родну равноправност. Канцеларија за родну равноправност није предвиђена законом, али је адекватан механизам у координацији спровођења политика и мера и изради родне анализе у оквиру различитих сектора. Ефикасност овог механизма зависи од дефинисаних надлежности, капацитета и процедура које су развијене, и сарадње са органима ЈЛС. Канцеларију за родну равноправност наводе и општине Рашка и Нова Варош, али у овим ЈЛС канцеларије нису основане већ се под овим појмом обухвата административна и техничка подршка у ЈЛС.

У 13 ЈЛС, поред скупштинског радног тела основано је и тело при општинском/градском већу. Међутим, ни одлукама о формирању, ни другим актима ЈЛС није уређена сарадња и међусобна координација и расподела надлежности ова два радна тела. Одсуство законских и одредби аката ЈЛС, односно њихова непрецизност, значајно доприноси нејасноћама у погледу организације рада и надлежности тела, очекиваних резултата и могућности и начина праћења ефикасност ових тела. Тиме се ствара простор и јача ризик од нефункционалности и неефикасности механизма.

*“Немамо стално радно тело, одбор, комисију, шта већ, јер није ни прецизирано како се зове. По томе се види колико је непрецизно дефинисано. Ми онда сви радимо на своје начине и нема никаквих резултата.”<sup>34</sup>*

С обзиром да су у највећем броју случајева механизми за родну равноправност скупштинска радна тела, у њиховом раду најчешће (78) учествују одборници. Именована и постављена лица у органима ЈЛС укључени су у рад 39 радних тела.

У 36 радних тела чланице су и представнице женских организација. Најинтензивнија сарадња ЈЛС и женских организација постоји у Алексинцу, Краљеву, Крушевцу, Новом

34 Изјава током фокус групе дискусије

Пазару, Тутину и Ужицу. Ово су такође и места у којима су женске организације активне дуги низ година.

Међународни документи (као што је Пекиншка платформа за акцију) упућују на потребу учешћа женских организација у телима за родну равноправност односно успостављање системске сарадње, на националном нивоу, али је ту праксу потребно применити и на нивоу локалних заједница, с обзиром да организације цивилног друштва које се баве темом родне равноправности и положаја жена имају и могућности да прикупају податке и прате примену политика и прописа у овој области и информације и знања о стању и потребама у локалној заједници. Женске и друге организације цивилног друштва међусобно су умрежене и повезане, сарађују на националном и међународном нивоу и имају знања, информације, искуство у области родне равноправности које може бити вишеструко корисно локалним механизмима, првенствено у погледу извршавања међународних и законских обавеза, а затим и у препознавању приоритета у области родне равноправности, односно положаја жена. Ове организације имају искуства у изради стратешких планова и пројеката, организовању кампања и програма за унапређење капацитета и сл., које вештине и знања могу значајно допринети развоју и унапређењу родне равноправности и начела једнаких могућности у локалној заједници. Улога организација цивилног друштва видљива је управо у градовима и општинама у којима су женске организације препознатљиве и активне. Оне су иницирале усвајање локалних докумената, негде и оснивање локалних механизма и њихове представнице су биле и јесу чланице локалних механизма за родну равноправност (на пример Алексинац, Краљево, Нови Пазар, Тутин).

У просеку је у радним телима за родну равноправност више жена него мушкараца; просечни однос је 6 жена и 2 мушкарца, односно мушкарци су заступљени са 30%. Мушкарци чине већину чланова радног тела у Дољевцу (4 мушкарца и 1 жена), а у Врњачкој Бањи у телу за родну равноправност не учествује ниједна жена (тело чини пет мушкараца)<sup>35</sup>. Радно тело у овој општини је истовремено и радно тело надлежно за спорт и расподелу буџетских средстава за спорт, што нажалост није довело до устројавања и примене афирмативних мера или политика за остваривање родне равноправности у области спорта. У Врњачкој Бањи жена запослена у управи ове општине је задужена за питања родне равноправности. Са друге стране, у Пожаревцу и Суботици у радним телима нема мушкараца.

Врло често се родна равноправност види као искључиво или доминантно женска тема и интерес. Она се често изједначава са активизмом и не разуме се веза остваривања родне равноправности (или људских права уопште) и јавних политика односно инструмената којима је могуће и потребно, али и обавезно, утицати на сузбијање дискриминације и остваривање равноправности. Ово је видљиво и у најчешћим активностима локалних тела за родну равноправност која су усмерена ка "подизању свести" и "промоцији" родне равноправности, а не ка локалним политикама и документима као и у коментарима које су учеснице фокус група навеле, а односе се на родну равноправност као "женско питање". Утицај и допринос извршавању обавезе ЈЛС да кроз јавне политике које доноси и спроводи допринесе унапређењу родне равноправности и сузбијању дискриминације према женама нису довољно препознати као задатак локалних механизма.

"Сви они хоће да сарађују, а са друге стране то су нека женска посла и ми имамо друга посла, а не тиме да се бавимо."<sup>36</sup>

35 Радно тело у Врњачкој Бањи је истовремено и радно тело надлежно за спорт и расподелу буџетских средстава за спорт и то објашњава изнадпросечну заступљеност мушкараца. С друге стране, није било афирмативних мера или политика за остваривање родне равноправности у области спорта.

36 Изјава током фокус групе дискусије.

**Радно место за послове родне равноправности и особа задужена  
за родну равноправност**

Укупно у 52 ЈЛС одређена је запослена особа за родну равноправност и обављање послова на остваривању једнаких могућности. У више од 20 ЈЛС радно место за послове у области родне равноправности је систематизовано, а надлежности су придодате већ постојећем радном месту у скоро 30 ЈЛС.

Особу запослену за послове родне равноправност као једини механизам има 16 ЈЛС: Бечеј, Бољевац, Босилеград, Бор, Голубац, Крупањ, Љубовија, Лапово, Неготин, Оџаци, Пирот, Рача, Свилајнац, Сокобања, Сурдулица, Темерин.

Слично као када је реч о радним телима, ни национални прописи, ни општи акти ЈЛС не уређују прецизно надлежности, поступање, овлашћења, начин рада ових лица, ни компетенције којима се очекује да ова лица располажу, као ни начином и критеријуме одређивања за обављање ових послова (именовање или задужење).

У највећем броју ЈЛС (12) особе задужене за послове родне равноправности су запослене у организационим јединицама управе ЈЛС које се баве општим пословима, социјалном политиком, спречавањем дискриминације и положајем избеглих и интерно расељених лица, а у неким ЈЛС и организационим јединицама које су задужене за локални економски развој. Одређени број лица задужених за послове родне равноправности су начелници служби за опште послове, запослени у службама за управљање људским ресурсима, па и запослени у области саобраћаја и заштите животне средине.

Области рада запослених којима су придодати послови у области родне равноправности	Број ЈЛС
Одељења за друштвене делатности, социјалну заштиту, бригу о деци и сл.	12
Одељења за локални економски развој, привреду, буџет, послови трезора	6
Одељења за општу управу	4
Скупштинске службе	4
Запослени на пословима бесплатне правне помоћи, заштите права пацијената	3
Нешто друго – одељење за саобраћај, заштиту животне средине	3
Локални функционери	2

Табела 4: Области рада запослених којима су придодати послови у области родне равноправности

Нема јасних критеријума за одређивање особе која ће бити задужена за послове родне равноправности, нити се може уочити повезаност послова које особе задужене за послове родне равноправности иницијално раде у управи ЈЛС. Није уређен однос између особа задужених за родну равноправност у управи ЈЛС и радних тела за родну равноправност, њихова међусобна сарадња и размена информација. У одсуству прецизнијих правила избора и рада лица задуженог за послове родне равноправности, изостаје и контрола њихових компетенција, учинка и ефикасности њиховог рада.

*"Нико не спроводи контролу ингеренција и упознатост са законском регулативом."<sup>37</sup>*

37 Изјава током фокус групе дискусије.



Иако се одређивањем особе задужене за послове родне равноправности испуњава законска обавеза, активности ЈЛС које имају само овакав механизам за родну равноправност показују да је реч о најмање ефикасном моделу, те да је знатно ефикасније уколико постоји и тело на нивоу органа одлучивања – скупштине или већа, с обзиром да особе задужене за родну равноправност у управи ЈЛС немају овлашћења и надлежности од значаја за процесе одлучивања и креирања политика, нити формалну улогу у тим процесима.

За формирање и ефикасност механизма за родну равноправност показало се важним и то што су значајне иницијативе долазиле од локалних лидерки или локалних женских организација и њихових активисткиња. У локалним самоуправама у којима овакве иницијативе није било, механизам је најчешће особа за послове родне равноправности.

Описи послова запослених особа се разликују у различитим ЈЛС. У неким ЈЛС задужења запослене особе задужене за послове родне равноправности комплементарна су са телом за родну равноправност (слична као из акта о оснивању радних тела) или са овлашћењима особе задужене за питања родне равноправности из редова локалних функционера - која се могућност у неким ЈЛС користи као "замена" за тело за родну равноправност (што је опција која и није превиђена Законом о равноправности полова). У другим ЈЛС су послови запослене особе задужене за послове родне равноправности дефинисани као пружање стручне и административне подршке скупштинским телима (тамо где су она основана). У Крушевцу и Лозници, на пример, то је експлицитно дефинисано актима којима се уређује систематизација радних места. У Лозници радни задаци особе задужене за послове родне равноправности укључују послове координације рада савета, вођење и прослеђивање записника и сл. У Крушевцу је запослена особа део стручне службе Скупштине града и осим стручних послова у вези са одржавањем седница Скупштине града и радних тела, ради и на припреми нацрта аката, пружа стручну помоћ одборницима у вршењу службе. Постоје и друга решења када је у питању техничко – административна подршка, па је тако у граду Београду, Одлуком о оснивању Савета за родну равноправност, дефинисано да Секретаријат за социјалну заштиту пружа административно техничку подршку Савету. Овакво решење не може се сматрати потпуно адекватним, с обзиром да је, у складу са Законом о равноправности полова, запослена особа задужена за послове родне равноправности алтернатива радном телу. Послови које запослена особа задужена за послове родне равноправности обавља треба да обухвате и анализе, припрему мишљења, иницирање мера и сл. како је то дефинисано на пример у моделу предлогу описа послова – систематизације, који је предложила Стална конференција градова и општина. Овај модел укључује да особа запослена на пословима родне равноправности прати прописе и стручну литературу у области, обавља стручне послове, спроводи политике једнаких могућности, прати и извештава о спровођењу општинских одлука о родној равноправности, пружа стручну помоћ раду тела за родну равноправност у скупштини или већу. Овакав модел примењен је, на пример, у Александровцу и Бачком Петровцу. У неким ЈЛС је овај модел и проширен па је систематизацијом обухваћено и праћење примене локалног акционог плана (Крагујевац) и прикупљање података (Ада).

У неким ЈЛС, као на пример у Параћину, актом о систематизацији радних места нису ни прописани послови родне равноправности, нити одговарајуће радно место, већ је особа запослена на другим пословима задужена и пословима родне равноправности<sup>38</sup> одговарајућим појединачним актом, односно послови родне равноправности су појединачним актом – врло често и без прецизирања о којим је пословима реч – придодати уз постојећи реферат.

38 Сличан је принцип примењен у министарствима, где су именоване „контакт особе“ за родну равноправност, без прецизирања њихових задатака у оквиру систематизације.

*"Колегиници која се бавила питањима интерно расељених лица и избеглица је додата и родна равноправност. И ја кад сам дошао на њено место добио сам и то и сад не знам шта ћу са тим."*<sup>39</sup>

Потребно је јасније дефинисати опис послова, а увођење родне равноправности у стручни испит, за запослене у органима јавне управе, које је предвиђено Националним акционим планом, може допринети унапређењу капацитета.

Иако је за примену политика родне равноправности кључно унапређење капацитета у управи, значајну препреку представља и ограничен број запослених, важећа забрана запошљавања и чак смањење броја запослених<sup>40</sup> али и велик обим послова управе<sup>41</sup>.

*"Ми се сада бавимо наплатом пореза, па су биле матичне књиге и сви смо радили на томе. Постоји много тога што мора, да се избегне казна. Не стижемо поред својих редовних послова."*<sup>42</sup>

У ЈЛС нису развијени надзорни механизми над обављањем послова у области родне равноправности, посебно када се ради о мерама за остваривање родне равноправности у оквиру других секторских политика које су у надлежности различитих одељења и служби у оквиру управе. Одсуство прецизних правних правила о надлежностима, овлашћењима, пословима и задацима и процедурама механизма за родну равноправност прати следствено и одсуство правила о надзору над радом механизма за родну равноправност и на националном и на локалном нивоу. То је посебно уочљиво код рада особе запослене у управи ЈЛС задужене за послове родне равноправности, на чији се рад примењују сви прописи који уређују рад запослених у органима ЈЛС, који са своје стране не препознају специфичност послова родне равноправности и специфичност сарадње и односа лица које те послове у управи ЈЛС обавља са скупштином, већем и председником/градоначелником ЈЛС.

*"Слаба је сарадња радних тела и управе, односно извршилаца. Пуно зависи од начелника управе. Мора начелник да каже. Ако немамо сектор за то, у систематизацији треба да буде неко, ко ће бити директно одговоран већу или председнику општине."*<sup>43</sup>

### **Акти који уређују рад механизма**

Највећи број механизма основан је решењем (председника општине) односно одлуком скупштине ЈЛС о оснивању комисије односно савета и именовању чланова. Најчешће су статут општине или града, или одлука о родној равноправности, акти којима се уређује родна равноправност на локалном нивоу, а уједно и предвиђа постојање радног тела, али се само радно тело оснива посебним решењима или одлукама о оснивању и именовању чланова. Из тог разлога има случајева да је радно тело предвиђено статутом или пословником скупштине, али да чланови нису именовани нити је тело основано и функционише у актуелном мандату.

39 Изјава током фокус групне дискусије.

40 У Лесковцу је постојала и канцеларија за родну равноправност и запослена особа, која је смањењем броја запослених наставила да се бави овим пословима кроз уговор о привременим и повременим пословима.

41 У Србији је у току реформа јавне управе, која се базира на Стратегији реформе јавне управе <http://www.mduls.gov.rs/doc/Strategija%20reforme%20javne%20uprave%20u%20Republici%20Srbiji.pdf> и Акционог плана за период 2015 – 2017. [http://www.mduls.gov.rs/doc/AP\\_PAR\\_final\\_version19.03.15%20\(1\).pdf](http://www.mduls.gov.rs/doc/AP_PAR_final_version19.03.15%20(1).pdf) Упоредо са тим је на снази забрана запошљавања у јавном сектору, која доводи у питање могућности за спровођење реформе. Забрана запошљавања је на снази на основу Закона о буџетском систему из 2017. године, односно дефинисано је да остаје на снази и током 2018. Забрана запошљавања дефинисана је Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору „Службени гласник РС”, бр. 68/15 и 81/16 и Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава „Службени гласник РС” број 59/15.

42 Изјава током фокус групне дискусије.

43 Изјава током фокус групне дискусије.

Акт којим је успостављен механизам за родну равноправност	Број ЈЛС	%
Одлука скупштине ЈЛС	17	15,5
Решење о оснивању комисије (савета) и именовању чланова	30	27,5
Решење градоначелника/председника општине	5	4,6
Акт о систематизацији	3	2,8
Решење начелника управе ЈЛС	2	1,8
Пословник скупштине ЈЛС	4	3,7
Статут ЈЛС	29	25,7
Одлука о родној равноправности	7	6,4
Локални акциони план или Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу	10	9,2
Нешто друго	2	1,8
Ниједним актом	1	0,9
Укупно	109	100
Без одговора	34	

Табела 5: Акт којим је успостављен механизам за родну равноправност

Са друге стране, статуту ЈЛС и одлуке о родној равноправности, као општи акти који прописују општа правила, не уређују детаљно бројна питања која се односе на конкретне надлежности и овлашћења механизма, послове који се у њима обављају и начин обављања поступка и процедуре. Најчешће су овим актима ЈЛС надлежности механизма дефинисане уопштено; примера ради, прописано је да је надлежност механизма "праћење стања у области родне равноправности и положаја жена и мушкараца, положаја маргинализованих група жена; иницирање мера и политика једнаких могућности и/или мера за унапређење положаја жена; давање мишљења на одлуке и прописе које усваја и доноси скупштина или други органи града или општине, из перспективе родне равноправности". Статути и одлуке по правилу не прописују процедуре, инструменте или алате који би радним телима били на располагању у спровођењу надлежности. Уређење ових питања захтева доношење посебних аката којима се детаљније разрађују статутарне или одредбе одлука о родној равноправности, а таквих конкретнијих правила у ЈЛС по правилу нема.

Недостатак процедура односно начина на који радна тела (запослене особе задужене за родну равноправност) обављају своју улогу, један је од кључних недостатака у позиционирању механизма за родну равноправност на локалном нивоу.

Посебно је отежавајуће то што је неуређено питање комуникације и сарадње радних тела са другим органима, а нису уређене ни обавезе других органа у односу на радна тела. Уређење локалним прописима обавезности учешћа радних тела у процесу припреме развојних планова и стратешких докумената, начина комуникације и сарадње, врсте и периода достављања података и других питања од којих зависи успешна и ефикасна сарадња и интерсекторски приступ у доношењу одлука, услов су не само за сврсисходно поступање механизма за родну равноправност, већ пре свега за ефикасно унапређење родне равноправности на локалном нивоу кроз стручни утицај на процес доношења одлука и креирања политика.



У 29 ЈЛС радна тела су донела пословнике о раду којима су уредили унутрашњу организацију рада, али не и начине и процедуре које дефинишу учешће у доношењу одлука на нивоу ЈЛС и однос са органима ЈЛС. Са друге стране, пословници о раду скупштина општина односно градова дефинишу могућност оснивања радних тела и њихове надлежности, али такође не прописују начин на који радна тела припремају мишљења, рокове у оквиру којих их достављају, обавезност (позитивног) мишљења радног тела за усвајање одлуке, нити на посебан начин уређују рад механизма за родну равноправност. Рад радног тела, односно његова позиција у скупштини општине/града, регулисан је у 49 пословника скупштина и надлежности су најчешће исте као и за друга радна тела, али у области равноправности полова/родне равноправности.

У 42 ЈЛС учешће механизма у доношењу одлука (скупштинских одлука, акционих планова, буџета) дефинисано је локалним актима, али чак и у тим случајевима се одлуке не достављају радном телу на разматрање и мишљење, односно нису прописани задаци радних тела, нити обавезе радних тела или органа ЈЛС.

У неким ЈЛС је у надлежностима препознато праћење и унапређење положаја вишеструко маргинализоване групе жена (у Босилеграду и Пироту) или осетљивих група (Нова Варош). У Јагодини се у надлежностима не препознаје посебно родни аспект или вишеструка дискриминација и неповољни положај, него различите групе у неповољнијем положају (припадници националних мањина, особе са инвалидитетом, самохране мајке, интерно расељена лица и сл.)

### *Локални документи у области родне равноправности*

У већини ЈЛС су усвојени акти који уређују питања родне равноправности пре свега кроз дефинисање циљева у овој области. То су најчешће локални акциони планови и локалне одлуке о родној равноправности. Посебан начин уређивања родне равноправности на локалном нивоу је потписивање Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу.

Број ЈЛС у којима су усвојени документи који се односе на родну равноправност	
Одлука о родној равноправности	39
Локални акциони план за родну равноправност	45

*Табела 6: Локални документи у области родне равноправности*

Усвајање одлуке о родној равноправности представља формални показатељ одређења за остваривање родне равноправности и основ за доношење конкретнијих аката и спровођење конкретних мера као што су дефинисање мера за оснаживање жена, праћење заступљености жена у саветима месних заједница и сл. Да је одлука о родној равноправности, као израз воље ЈЛС да унапређује ову област, од значаја за конкретне активности, показује и чињеница да од 39 ЈЛС које су усвојиле одлуку о родној равноправности, у 31 ЈЛС су активна и тела за родну равноправност. На пример, у Бачком Петровцу, Ивањици, Лесковцу, Новој Вароши, Новом Бечеју, Сомбору, Тутину и Ужицу су усвојене одлуке и механизми су активни, а постоје и запослени за послове родне равноправности, локални акциони планови и одлуке о родно осетљивој статистици. У Бачком Петровцу, Одлука о родној равноправности представља основ за креирање локалних мера, као што су квоте за мање заступљени пол на местима одлучивања, укључујући и савете месних заједница. Месне управе су своје статуте морале ускладити са општинском Одлуком, а онда и применити одредбе које су њома прописане.

Чињеница да у осам ЈЛС то није случај (Баточина, Бач, Горњи Милановац, Деспотовац, Коцељева, Опово, Ћуприја, Уб), међутим, показује и да усвајање одлуке о родној равноправности није довољно за пуно успостављање институционалног оквира и примену прописа и политика у области родне равноправности, већ да на то велики утицај имају и фактори као што су заинтересованост за тему, активности заговарања, обуке, тренинзи и догађаји, повећање информисаности. Тако је у Брусу усвојена Одлука за родну равноправност, подаци се разврставају по полу ради праћења стања у области родне равноправности, постоји активна механизма и усвојен локални акциони план, али нема буџетских средстава, локални акциони план се не примењује, нити локално тело прати и извештава о његовој примени.

“Одлука јесте била значајно померање напред, а она је донета пре 9 година. Након тога смо потписали Европску повељу, али је помак до тада био видљив. То је све процес, са пуно малих корака.”<sup>44</sup>

Потписивањем Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу Савета европских општина и регија, ЈЛС се обавезују на промовисање родне равноправности, примену политика једнаких могућности, спровођење активности и развијање механизма у циљу остваривања равноправности полова, из ког разлога је велики значај Повеље и њене имплементације. Истраживање Заштитника грађана, међутим, показало је интересантан диспарат када је реч о подацима о потписивању и примени повеље. Само 23 ЈЛС<sup>45</sup> навеле су у одговорима Заштитнику грађана да је Повеља потписана у њиховој ЈЛС, док у евиденцији Сталне конференције градова и општина има 55 општина, градова и градских општина који су потписали Повељу. Овај податак указује на недовољну информисаност свих органа и тела у оквиру ЈЛС о потписивању Повеље, али и на недостатак континуитета, као и недовољну видљивост и информисаност о Европској повељи о родној равноправности и процедурама након њеног потписивања<sup>46</sup>.

“Европска повеља обавезује град. Сарадња је, баш због тога, што се тиче неких наших захтева просто боља.”<sup>47</sup>

“Па вероватно ће имати другачији приступ, јер обавезује градоначелника да оно што је садржина Европске повеље треба уграђивати у праксу. То значи да се формира одговарајућа радна група – тело, које ће имати задатак да се само тиме бави и подносити извештај другима шта се урадило.”<sup>48</sup>

Имајући у виду да није јасно дефинисано ко је надлежан за праћење примене Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу и коме се о њеној имплементацији на локалном нивоу извештава, ЈЛС је остављена могућност да дефинишу начин на који ће примењивати Повељу и механизме којима ће пратити резултате и ефекте мера. С обзиром на сврху успостављања механизма за родну равноправност, а посебно узимајући у обзир потенцијале радних тела (скупштинских или при већу), праћење имплементације Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу и акционог плана за примену Повеље природна је надлежност ових механизма.

44 Изјава током фокус групне дискусије

45 Алексинац, Бечеј, Бабушница, Бачки Петровац, Блаце, Брус, Власотинце, Жабаљ, Житиште Ивањица, Ковачица, Крагујевац, Краљево, Крушевац, Лесковац, Мајданпек, Ниш, Сврљиг, Сјеница, Сомбор, , Тутин, Уб, Ужице.

46 ЈЛС о потписивању Повеље информисе националну асоцијацију локалних власти, у случају Србије то је СКГО, а затим и ЦЕМР и у року од две године доноси акциони план.

47 Изјава током фокус групне дискусије.

48 Изјава током фокус групне дискусије.

### Активности механизма за родну равноправност

Закон о равноправности полова прописује да "у процесу усвајања развојних планова и других аката, надлежни органи ЈЛС разматрају мере и активности које су у функцији равноправности полова и остваривања једнаких могућности"<sup>49</sup>. Функција локалних механизма је да прате стање у области родне равноправности, положај жена у различитим секторима, да предлажу мере и прате њихове ефекте, те да о томе извештавају скупштину и друге органе ЈЛС.

Подаци, међутим, показују да у пракси локални механизми за равноправност полова спроводе друге активности – организују догађаје, појединачне акције или кампање, реализују пројекте уз донаторска средства, а ретко иницирају мере за унапређење родне равноправности у оквиру локалних политика и ретко учествују у доношењу одлука, разматрају акте које усваја скупштина, односно испуњавају улогу дефинисану Законом о равноправности полова.

Велики број ( 61) ЈЛС навео је у изјашњењима Заштитнику грађана да прати примену локалних прописа и одлука и стратегија у области родне равноправности. Праћење примене, међутим, није доследно, јер у највећем броју ЈЛС и не постоје подаци о положају жена и мушкараца у различитим секторима (родно осетљиве статистике).

Мање од трећине локалних механизма (23) односно запослених особа (27) припрема извештаје о стању родне равноправности тј. прати положај жена и мушкараца у локалној заједници, што укључује и праћење примене локалних прописа, одлука и стратегија, као и праћење учешће жена у одлучивању. Истовремено у само 10 ЈЛС (Аранђеловац, Босилеград, Врање, Ивањица, Јагодина, Кањижа, Краљево, Нова Варош, Параћин и Пећинци) тело за родну равноправност даје мишљење у процесу верификације мандата односно на именовања и постављења. Давање мишљења, међутим, ни овде није формалан и устројени поступак, већ процес разматрања броја жена на местима одлучивања у оквиру савета и комисија, као и предлагања и предузимања акција за повећање заступљености жена и то у саветима месних заједница, јер је ту заступљеност жена најнижа<sup>50</sup>. Ова чињеница указује на недовољно (пре) познавање улоге механизма у оквиру рада локалних органа односно скупштина ЈЛС.

*"Ми смо као Одбор после избора реаговали и питали како би то могло да се уреди, начелник управе је рекао да је тешко применљиво, немају заинтересоване жене, не би могли на организоване изборе."*<sup>51</sup>

Тело за родну равноправност као радно тело скупштине ЈЛС:	Број тела за родну равноправност
Прати примену локалних прописа одлука и стратегија у области родне равноправности	61
Сарађује са Координационим телом на примени АП за примену Националне стратегије за родну равноправност	37
Даје мишљење на именовања и постављења	10
Даје мишљење на верификацију одборничких мандата, с обзиром на испуњеност квоте о заступљености жена на местима одлучивања	10
Припрема извештаје о стању родне равноправности или активностима у ЈЛС	23

Табела 7: Активности тела за родну равноправност

49 Члан 39. Закона о равноправности полова.

50 Подаци прибављени на фокус групним дискусијама.

51 Изјава током фокус групе дискусије.

Особа запослена на пословима родне равноправности:	Број ЈЛС
Координира примену локалних прописа одлука и стратегија у области родне равноправности	32
Сарађује са Координационим телом за родну равноправност Владе Републике Србије, при спровођењу АП за примену Националне стратегије за родну равноправност	26
Припрема извештаје о стању родне равноправности или активностима у ЈЛС	27

Табела 8: Активности особе запослене на пословима родне равноправности

Иако је 33 ЈЛС навело да њихови локални механизми прати примену локалног акционог плана, они о томе не извештавају редовно скупштину или друге органе, а индикатори, чак и када су дефинисани акционим плановима, нису доступни.

Извештаје о родној равноправности припремају Ада, Апатин, Бабушница, Бачки Петровац, Бечеј, Болевац, Босилеград, Ивањица, Јагодина, Кањижа, Ковачица, Кучево, Лесковац, Медвеђа, Нови Пазар, Нови Сад, Озаци, Пландиште, Параћин, Стара Пазова, Сурдулица, Трговиште, Ужице. Највећи број ЈЛС извештаје о стању родне равноправности доставља Координационом телу за родну равноправност, Сталној конференцији градова и општина, Заштитнику грађана, Повереници за заштиту равноправности, Заводу за равноправност полова АП Војводина, односно надлежним органима и непосредним руководиоцима (Медвеђа). Скупштини општине, односно града, извештаје о стању родне равноправности достављају тела у Ужицу, Бачком Петровцу, Кучеву, Лесковцу. Осим што локални механизми не препознају значај праћења и извештавања (који би подразумевао и унапређење родно осетљиве статистике) овај податак говори да ни одборници не препознају значај праћења стања у области родне равноправности или резултата рада локалних механизма, или органа ЈЛС у области родне равноправности, па се недостатак извештаја не проблематизује и не отклања у пракси.

Посебно питање је на који начин тела за родну равноправност прате стање родне равноправности у ситуацији када у највећем броју ЈЛС не постоји успостављена родно осетљива статистика. Фокус групе дискусије су показале да се под извештајима о стању родне равноправност у неким ЈЛС подразумевају подаци који се достављају другим институцијама и организацијама (као што су и подаци за потребе овог истраживања), односно извештаји о институционалном оквиру или појединачним областима (као што је учешће у одлучивању). Одсуство јасних правила и метода, односно упутстава за праћење стања родне равноправности и одсуство правних норми које ову област уређују и обавезују на извештавање и надзор над извештавањем и праћењем, кључне су препреке за целовито и сврсисходно праћење стања које би давало јасну слику о остваривању родне равноправности и потребним мерама.

Најчешће активности које се односе на локалне одлуке и политике су иницијативе у области родно одговорног буџетирања у смислу креирања родно одговорних буџетских програма уз подршку Координационог тела за родну равноправност, програма Европски прогрес и сл, и настојање да се обезбеде средстава за активности локалних механизма, спровођење акционих планова или подршку конкретним активностима. Учесће локалних тела у изради стратешких и акционих докумената – као што су локални акциони план одрживог развоја је пре изузетак него правило.

Координација и праћење примене локалних акционих планова је такође задатак локалних механизма, али недостају алати и процедуре. У 36 ЈЛС није усвојен локални акциони план за родну равноправност, а 43 ЈЛС на питање о праћењу примене локалног акционог плана није одговорило, тако да број ЈЛС без локалног акционог плана може бити и већи. У 33 ЈЛС, тело прати примену локалног акционог плана, а у 32 ЈЛС особа запослена на пословима родне равноправности координира његову примену. Праћење примене локалног акционог плана ни у једној ЈЛС није везано за индикаторе, нити се достављају подаци о активностима које су реализоване или ефектима предузетих активности на положај жена и мушкараца у датом сектору. Најдаље у координацији примене и извештавању се отишло кроз обезбеђивање одређених финансијских средства за спровођење активности, које углавном реализују локални механизми самостално или у сарадњи са другим институцијама. Ово су најчешће промотивне активности и кампање.

Тело за родну равноправност прати примену ЛАП	Број ЈЛС	%
Да	33	33,7
Не	30	29,6
ЛАП није усвојен	36	36,7
Без одговора	44	
	143	100

Табела 9: Праћење примене локалног акционог плана (ЛАП) за родну равноправност

Када је у питању сарадња са националним механизмима – Координационим телом за родну равноправност у оквиру примене Националног акционог плана, 37 скупштинских тела, односно 26 запослених особа навело је да сарађује са Координационим телом, углавном кроз конференције, семинаре, округле столове и сличне догађаје. Интересантна је чињеница да сарадња са Координационим телом на успостављању родно одговорног буџетирања – што јесте пример добре праксе, није наведена у изјашњењима ЈЛС.

Најчешће теме којима су се бавили локални механизми за родну равноправност су насиље према женама, женско здравље, безбедност и локални економски развој. На питање о најзначајнијим активностима у претходне две године одговорило је 64 ЈЛС, од тога је у 2 наведено да није било активности односно да се тело није састајало – у Ковачици, или да је у Сомбору током 2015. организовано неколико трибина и јавних догађаја. Најчешће активности које су локални механизми реализовали, на основу одговора из упитника су: организација догађаја, трибина, округлих столова, спровођење кампања о сузбијању насиља према женама, женском здрављу и превенцији малигних болести, бављењу спортом; реализација пројеката у области женског предузетништва, женског здравља, сузбијања насиља или промоције родне равноправности – уз финансијску подршку програма ЕУ Прогрес; израда локалних докумената (акционих планова за родну равноправност, потписивање Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу, иницирање одлука о родној равноправности); родно одговорно буџетирање уз подршку (СКГО у Новом Бечеју) или самостално (Панчево, Пирот где је родно одговорно буџетирање примењено у дотацијама невладиним организацијама). Из активности које су ЈЛС представиле Заштитнику грађана се уочава да локална тела за родну равноправност више спроводе и учествују у промотивним и едукативним активностима или једнократним пројектима, него што спроводе своје надлежности.



Издавају се активности тела за родну равноправност у Димитровграду, Краљеву, Нишу која су активно спроводила своје надлежности кроз учешће у изради локалног плана за запошљавање, давање мишљења на одлуке скупштине града (Краљево), састанке са локалним саветом за запошљавање и општинским већем (Димитровград), спровођење родне анализе у области енергетске ефикасности (Ниш), у оквиру сарадње са СКГО<sup>52</sup>, и истраживање о родним аспектима безбедности и безбедносним потребама жена (Ниш).

Мотивација и сензибилитет чланова тела за родну равноправност, односно особе задужене за послове родне равноправност са једне стране, и познавање домаћих и међународних прописа и разумевање и сензибилизација у области родне равноправности са друге, значајни су фактори утицаја на избор активности механизма за родну равноправност и начин на који се активности спроводе. Недостатак активности често је резултат непознавања обавеза и овлашћења, као и одсуства мотивације за рад у овој области и разумевања родне равноправности и обавеза које на јединицама локалне самоуправе стоје у овој области. Индивидуална иницијатива показала се као значајан фактор успеха у раду механизма, као и заговарања за политике у области родне равноправности. Значајан фактор успешности механизма за родну равноправност је и познавање и разумевање обавеза које имају радна тела односно особе задужене за послове родне равноправности и улоге механизма и послова које обављају<sup>53</sup>.

У пракси се показало и да је веома значајна веза између већа, председника општине/градоначелника и тела за родну равноправност, управо због високог утицаја одлука ових органа на локалне политике и процесе (ови органи, примера ради, предлажу одлуке и политике које усваја скупштина).

*"Буџет креирају већници. Од тога све зависи"*<sup>54</sup>

Имајући у виду недостатак процедура за комуникацију са извршним органима ово је важно и због спровођења мера, планова и одлука које се односе на родну равноправност.

У неким општинама (Бела Паланка, Владимирци) разлог због кога тема родне равноправности није препозната као значајна је „неповољна економска ситуација“, односно постојање „других приоритета“, што није у складу са обавезама ЈЛС да обезбеде адекватне ресурсе за примену политика једнаких могућности, као и за друге области које су у надлежности ЈЛС. Ово указује на неразумевanje да се са једне стране родно одговорно буџетирање управо и базира на томе да се, у складу са родним политикама, постојећа средства и ресурси прерасподељују на начин који доприноси родној равноправности, а са друге стране, да постоје потенцијали и могућности за унапређење родне равноправности који не захтевају додатне финансијске и људске ресурсе.

Посебно проблематичан аспект рада локалних механизма је одсуство континуитета након локалних избора. Нема размене информација о претходним активностима или о резултатима ранијих сазива радних тела, због чега је посебно значајно постојање запослене особе задужене за послове родне равноправности.

*"Код нас је нешто рађено, али су били избори и све је једноставно престало и ми не знамо ни шта је било раније."*<sup>55</sup>

52 Родна анализа у оквиру пројеката СКГО спроводена је и у другим ЈЛС, али није свуда препозната, нити постоји континуитет и адекватна видљивост програма и резултата.

53 Информације прибављене током фокус групних дискусија.

54 Изјава током фокус групне дискусије.

55 Изјава током фокус групне дискусије.



*"Повеља је потписана раније, али ми не знамо шта је са тим било."*<sup>56</sup>

### **Финансирање активности локалних тела за родну равноправност**

Усвајање локалних акционих планова показало се као најзначајније за финансирање активности локалних тела за родну равноправност. У неким ЈЛС издвојена су буџетска средства за спровођење локалног акционог плана, која су ретко прелазила 500.000,00 односно милион динара. Активности су се најчешће односиле на акције и догађаје које су организовала локална тела за родну равноправност (превентивне прегледе за жене, трибине и кампање).

Градови Лесковац и Шабац и општина Нови Бечеј су потписале декларацију о родно одговорном буџетирању са Координационим телом за родну равноправност и започеле рад на примени. Ипак, постоје значајне недоумице у вези са родно одговорним буџетирањем на локалном нивоу. С једне стране, то је актуелна тема и представља, као и програмско буџетирање у целини изазов за буџетске кориснике. С друге стране, локалним механизмима недостају јасније и прецизније информације које би им биле пружене са националног нивоа.

*"Потребна је законска обавеза и циркуларно писмо. Министарство финансија доноси упутство, мимо тога ми можемо да причамо колико хоћемо. Сви у ланцу и све установе су укључене у прављење буџета, на основу тог упутства. Начелнице су укључене у прављење буџета и та прича је у оквирима у процедурама."*<sup>57</sup>

Посебан проблем представља и недовољна укљученост тела за родну равноправност у припрему буџета и одсуство локалних процедура. Локални механизми учествују у припреми буџета онда када предлажу пројекте и за њих траже средства (за посебан програм) док у припреми других програма не учествују нити су информисани о потреби и могућности за тако нешто.

Иако није законски регулисана, улога локалних механизма у процесу родно одговорног буџетирања је евидентна и односи се првенствено на дефинисање родних аспеката и мера за остваривање родне равноправности које механизми треба да иницирају и предлажу у одлукама и програмима које усваја ЈЛС, односно дефинисање родно одговорних циљева. У том смислу је за родно одговорно буџетирање кључно унапређење капацитета и ефикасности локалних тела за родну равноправност генерално, као и постојање локалних акционих планова, који могу бити основа за креирање родно одговорних циљева у различитим програмима.

### **Увођење родне перспективе у локалне политике и међусекторска сарадња**

Међусекторска сарадња један је од основних предуслова за увођење родне перспективе у (локалне) политике. Уједно се показује као најслабија тачка локалних механизма за родну равноправност, чак и у оним ЈЛС у којима су реализоване значајне и видљиве активности и реализоване мере за унапређење родне равноправности и положаја жена. Локални механизми, као што се види из најчешћих активности радних тела, не учествују у изради секторских стратешких и планских докумената и нису консултовани приликом израде програма и мера које се спроводе. На основу тема којима се баве локални механизми и

<sup>56</sup> Изјава током фокус групе дискусије.

<sup>57</sup> Изјава током фокус групе дискусије.

аката који постоје у ЈЛС видљиво је да се тема родне равноправности ретко уграђује у друге секторе, а управо је суштина увођења родне перспективе у све политике.

У све документе које усваја скупштина ЈЛС, односно доносе органи ЈЛС, треба да се уграде мере које ће осигурати родну равноправност или унапредити положај жена (на пример афирмативне мере за мање заступљени пол при кандидовању или расподелу субвенција за пољопривреду). Ово подразумева разматрање положаја жена и мушкараца и родне равноправности у различитим областима – секторима који су у надлежности ЈЛС и локалних органа.

Један од изазова је недовољна информисаност локалних механизма, али и запослених и доносилаца одлука, о концепту увођења родне перспективе и неразумевање родне равноправности као интесекторског питања, релевантног у свим областима. Тако, посебан изазов представља укључивање тела, и питања родне равноправности уопште, у друге секторе, као што су запошљавање, омладинска политика, спорт, пољопривреда и сл. Осим тога, и неразумевање концепта афирмативних мера које је потребно применити за повећање заступљености жена. Тако је, на пример, у Шапцу реализована активност партиципативног буџетирања у месним заједницама, у чију организацију тело за родну равноправност није било укључено, односно процедура није сагледавана из угла родне равноправности. У Блатцу је тело за родну равноправност спроводило пројекат економског оснаживања жена, током ког је 48 жена прошло обуке и израдило план samozapošljavanja, док је буџет за samozapošljavanje планиран без активног учешћа механизма и нису одвојена адекватна средства за даљу подршку женама у програму.

*"То је добар предлог (афирмативна мера за жене у пољопривреди), али треба пазити да се не прекрши неки правилник и закон. Ми кад додељујемо те субвенције ми се везујемо за правила која су прописана на републичком нивоу."<sup>58</sup>*

Недовољно је успостављена и развијена сарадња и координација локалних механизма за родну равноправност са осталим радним телима и институцијама изван органа власти ЈЛС на препознавању, реаговању, у сузбијању и превенцији дискриминације, као и креирању политика и мера једнаких могућности.

Сарадња локалних механизма и локалних омбудсмана је недовољна, иако у тој области – имајући у виду комплементарну улогу институције омбудсмана и тела за родну равноправност – постоји велики потенцијал за праћење поштовања прописа у области родне равноправности, унапређење људских права, сузбијање дискриминације, укључујући и дискриминацију према женама, развој начела једнаких могућности, дефинисање приоритета и иницирање значајних промена у ЈЛС.

Тело за родну равноправност сарађује са омбудсманом ЈЛС	Број ЈЛС	%
Да	34	38,4
Не	35	40,7
Нема локалног омбудсмана	18	20,9
Укупно	86	100,0
Без одговора	56	
Укупно	143	

58 Изјава током фокус групе дискусије.

Табела 10: Сарадња тела за родну равноправност са омбудсманом ЈЛС

Сарадња са омбудсменима ЈЛС постоји у заједничким активностима у области сузбијања насиља према женама. Град Панчево је као пример сарадње навео да је заштитница грађана града Панчева учествовала у изради стратешких докумената.

Локалне самоуправе су дужне да формирају савете за здравље (на основу Закона о заштити права пацијената<sup>59</sup>) као тела која ће креирати и спроводити политику јавног здравља на локалном нивоу, а управо и обезбеђивати међусекторску сарадњу.

Савети за безбедност су саветодавна тела која имају за циљ креирање локалне безбедносне политике, укључујући и идентификацију кључних безбедносних изазова, али и да омогуће сарадњу кључних локалних чинилаца<sup>60</sup>.

Тело за родну равноправност сарађује са саветом за здравље	Број ЈЛС	%
Да	61	42,7
Не	37	25,9
Без одговора	45	31,4
Укупно	143	

Табела 11: Сарадња тела за родну равноправност са саветима за здравље

Тело за родну равноправност сарађује са саветом за безбедност?	Број ЈЛС	%
Да	53	37
Не	39	27,3
Без одговора	51	35,7
Укупно	143	

Табела 12: Сарадња тела за родну равноправност са саветима за безбедност

Сарадња локалних механизма са саветима за здравље реализује се у 61 ЈЛС, а са саветима за безбедности у 53 ЈЛС. Активности су најчесталије у области сузбијања насиља према женама, кроз заједничко учешће тела за родну равноправност и дома здравља, полиције, центра за социјални рад и других институција укључених у мултисекторску сарадњу на сузбијању насиља према женама. У Бачком Петровцу и Белој Паланци се разматрају заједничке активности на спровођењу Закона о јавном здрављу<sup>61</sup> или у оквиру израде плана за унапређење здравља. У другим ЈЛС сарадња се остварује учешћем у мултисекторској сарадњи о сузбијању насиља у породици или организовању превентивних прегледа за жене у локалном домовима здравља.

У области безбедности, спровођење Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020) на локалном нивоу није препознато као област сарадње са саветима

59 Члан 38. Закона о правима пацијената „Службени гласник РС», број 45/13.

60 Доступно на: <https://www.osce.org/sr/serbia/217011?download=true>.

61 „Службени гласник РС”, број 15/16.

за безбедност<sup>62</sup>. И када савети за безбедност препознају значај сарадње са женским организацијама односно родну перспективу, не сарађују нужно са локалним механизмима за родну равноправност.

*„У Лесковцу је Савет за безбедност препознао значај сарадње са локалном женском организацијом, „Жене за мир“, али не и са телом за родну равноправност, за шта нема адекватног објашњења, нити постоји намера да се тело за родну равноправност искључи из активности. Овај пример показује значај процедура, које би осигурале учешће свих релевантних органа.“<sup>63</sup>*

С друге стране је сарадња са саветима, као секторским радним телима, препозната као ефикасан начин за укључивање тела за родну равноправност у различите области и политике, не само кроз учешће у раду савета, већ и у процедурама за доношење одлука (у смислу података који се користе, консултација које се спроводе, начина на који се дефинишу индикатори и који органи и радна тела су за то надлежни).

*„Ми као савет се у то нисмо укључили. Требало би сарађивати више са другим саветима. Ја појединачно јесам члан савета за здравство, али нисмо укрстили податке и требало би да укрстимо то што раде они и то што радимо ми.“<sup>64</sup>*

У Краљеву су представнице тела за родну равноправност биле укључене у активности савета за запошљавање и израду локалног акционог плана, у ком су предвиђене и буџетиране мере за запошљавање жена.

*„Важно је да особа за родну равноправност, и из савета буде укључена у тела која се формирају на нивоу града.“<sup>65</sup>*

*„Инсистирали смо да се издвоје посебна средства, ту смо добили 3.600.000, 00 РСД.“<sup>66</sup>*

Један од предлога изнетих на фокус групама је и да би у саставу у различитим саветима требало да буде и представник тела за родну равноправност.

Друга могућност за унапређење секторске сарадње је и особа задужена за родну равноправност у општинском/градском већу, која би на тај начин била у контакту са доносиоцима одлука и информисана о активностима и плановима у различитим областима. Ово би било боље решење од члана већа у локалном механизму за родну равноправност јер то не гарантује адекватну комуникацију и ефикасније праћења одлука које се припремају и доносе. Слично као и за сарадњу секторских радних тела, процедурама је потребно ближе дефинисати улогу и задатке особе задужене за родну равноправност у оквиру већа и у процесу доношења одлука.

Здравствене медијаторке, као и координатори за ромска питања су позиције креиране у оквиру мера за инклузију Рома и Ромкиња. Здравствене медијаторке ангажује министарство здравља, при домовима здравља, а њихова улога је да пруже подршку ромским породицама у приступу здравственим услугама, у пракси и приступу институцијама генерално. Оне су свакодневно у ромским насељима и веома добро познају потребе локалног становништва. Координатори за ромска питања су лица ангажована од стране ЈЛС, иницијално за пружање

62 СКГО је у сарадњи са Мисијом ОЕБС у току 2017. године реализовао обуке и друге активности на увођењу родне перспективе у локалне безбедносне политике, што је допринело успостављању сарадње локалних савета за безбедност са телима за родну равноправност.

63 Изјава током фокус групне дискусије.

64 Изјава током фокус групне дискусије.

65 Изјава током фокус групне дискусије.

66 Изјава током фокус групне дискусије.

подршке на спровођењу Стратегије за унапређивање положаја Рома 2009-2015<sup>67</sup>, а треба да допринесу дефинисању приоритета и спровођењу мера за унапређење положаја Рома и Ромкиња на локалном нивоу. Како унапређење Рома и Ромкиња има значајну родну димензију, а и како су Ромкиње вишеструко дискриминисане, сарадња са локалним телима за роду равноправност је веома значајна.

Тело за родну равноправност сарађује са здравственим медијаторкама	Број ЈЛС	%
Да	27	18,9
Не	54	37,8
Без одговора	62	43,3
Укупно	143	

Табела 13: Сарадња тела за родну равноправност са здравственим медијаторкама

Тело за родну равноправност сарађује са координаторима за ромска питања	Број ЈЛС	%
Да	44	30,8
Не	36	25,2
Без одговора	63	44
Укупно	143	

Табела 14: Сарадња тела за родну равноправност са координаторима за ромска питања

Сарадња са здравственим медијаторкама односно координаторима за ромска питања такође је спорадична и везана највећим делом за израду или спровођење локалних акционих планова за унапређење положаја Рома и Ромкиња. У Новом Пазару Савет је учествовао у изради Стратегије за унапређење положаја Рома/Ромкиња, док је у Шапцу унапређење положаја Ромкиња посебан циљ у ЛАП за родну равноправност. У Димитровграду је успостављена сарадња на програмима за запошљавање и унапређење услова становања ромске популације, а заједнички пројекти су реализовани и у Аранђеловцу и Ивањици (са Ромским развојним центром).

Тело за родну равноправност сарађује са организацијама цивилног друштва	Број ЈЛС	%
Да	61	42,7
Не	17	11,9
Нема таквих организација	33	23
Без одговора	32	22,4
Укупно	143	

Табела 15: Сарадња тела за родну равноправност са локалним организацијама цивилног друштва

Локална тела за родну равноправност сарађују и са локалним женским организацијама

<sup>67</sup> Овој Стратегији је истекла важност, а у току је спровођење нове Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња за период од 2016. до 2025. године и пратећег АП, доступно на: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/strategija\\_za\\_socijalno\\_ukljucivanje\\_roma\\_i\\_romkinja\\_2016\\_2025.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/strategija_za_socijalno_ukljucivanje_roma_i_romkinja_2016_2025.pdf).



и са организацијама цивилног друштва. Најчешћи облици сарадње су организовање манифестација и учешће на јавним догађајима, као и хуманитарне акције и културне манифестације. Сарадња локалног механизма за родну равноправност и организација цивилног друштва допринела је успостављању финансијске подршке удружењима жена из буџета ЈЛС, што је у Пироту препознато и дефинисано као родно одговорно буџетирање, а може се у ширем смислу сматрати подршком женском активизму. У Шапцу се сарадња реализује на пројекту "Жива библиотека", који није директно везан за праћење и унапређење положаја жена од стране организација цивилног друштва, али јесте пројекат посвећен разбијању предрасуда, посебно према вишеструко маргинализованим групама.

С друге стране, недостају јасни циљеви подршке удружењима жена, односно циљеви сарадње са удружењима жена, који би доприносили родној равноправности, а не само финансирање пројеката, као што је на пример "фитнес за жене" у Лозници, који не представља системско решење за унапређење доступности спортских активности женама и није јасно на који начин доприноси родној равноправности. У граду Ужицу је наведено да се сарадња огледа у финансијској подршци ове ЈЛС за услуге женама у ситуацији насиља, имајући у виду да се услуге СОС телефона и саветовалишта за жене у ситуацији насиља најчешће финансирају из донаторских средстава. У Шапцу је формирана Платформа организација које се баве питањима људских права и маргинализованих група и оне су партнери локалној самоуправи и телу за родну равноправност у спровођењу активности из ЛАП – чиме се јачају капацитети и организација цивилног друштва и саме ЈЛС.

*"Организације кроз конкурсе повлаче новац са те наше буџетске линије и реализују активности уместо нас."*<sup>68</sup>

*"Нама је у почетку јако помагала женска организација, која нас је и окупила да направимо локални акциони план. Било је и раније покушаја, али без успеха."*<sup>69</sup>

Ови подаци указују да је потребно даље радити на јачању улоге организација цивилног друштва у процесу креирања, а и мониторинга имплементације локалних политика.

Континуирана и развијена сарадња са женским организацијама постоји у Александровцу, Краљеву, Крушевцу, Новом Пазару, Тутину. У већини ових ЈЛС посебно је препозната улога женских организација у пружању услуга женама у ситуацији насиља и сарадња се одвија у овој области. Осим у Александровцу, Крушевцу и Тутину, то је случај и у Београду (кроз посете сигурним кућама и сарадњу са организацијом "Из круга" у домену насиља према женама са инвалидитетом) и у Зрењанину.

33 ЈЛС експлицитно су се изјасниле да не постоји сарадња са организацијама цивилног друштва јер таквих организација нема, односно локално тело за родну равноправност их не препознаје као потенцијалне сараднице и/или партнере.

*"Ја нисам видео ниједну организацију која се тиме бави. Има удружења грађана, али ниједног на ту тему"*<sup>70</sup>.

У више ЈЛС, као што су општине Алексинац и Гаџин Хан, активне су женске организације које се најчешће баве положајем жена у руралним крајевима. Ове организације, женске групе и мреже, представљају значајан потенцијал за учешће жена у одлучивању, посебно на нивоу месних заједница, јер имају велику улогу у еманципацији и оснаживању жена, али им недостаје одговарајућа структурирана подршка која би им омогућила израженију

68 Изјава током фокус групне дискусије.

69 Изјава током фокус групне дискусије.

70 Изјава током фокус групне дискусије.



иницијативу и веће учешће у креирању политика на локалном нивоу. Јачање грађанске партиципативности у питањима родне равноправности није у потпуности могуће без партнерског и сарадничког односа са ЈЛС, не само кроз заједничке активности ЈЛС и удружења и организација, већ и кроз стимулацију и подршку у оснивању удружења и организација које на локалном нивоу могу допринети унапређењу положаја грађана и развијању и унапређењу родне равноправности – што су, у складу са УН Конвенцијом о елиминисању свих облика дискриминације женама такође родно одговорни циљеви ЈЛС.

### Родно осетљива статистика

Одлука о родно осетљивој статистици односно разврставању података по полу постоји само у три ЈЛС. 22 ЈЛС су се у одговорима Заштитнику грађана изјасниле да се води родно осетљива статистика<sup>71</sup>, а 28 ЈЛС<sup>72</sup> да локални механизам за родну равноправност прикупља податке разврстане по полу. Само у једној општини (Бачки Петровац) је прецизирано да се овако разврстани подаци користе за праћење спровођења општинске одлуке о родној равноправности и за извештавање одборника о примени те одлуке. У осталим ЈЛС ови подаци користе се за анализу стања, годишње извештавање, или израду и праћење ЛАП, односно родно одговорно буџетирање (у Ивањици).

Не постоји уједначено разумевање тога шта су подаци разврстани по полу и који би подаци требало да се разврставају, па се тако у већини случајева мисли на податке који се достављају по конкретним захтевима, као што су подаци о заступљености жена и мушкараца на местима одлучивања који су прикупљени за потребе овог истраживања Заштитника грађана. Не постоји у довољној мери ни разумевање разлога за вођење родно осетљиве статистике, па су неке ЈЛС става да не виде потребу „за разврставањем те врсте“, односно да таква потреба постоји само „ако је потребно доставити ову врсту евиденције“.

Подаци служби и одељења ЈЛС се системски не разврставају по полу ни у једној ЈЛС, чак ни у онима у којима су донете одлуке о родно осетљивој статистици и ЈЛС у којима постоје одлуке о родној равноправности, или у којима су били развијани модели прикупљања и праћења података (Панчево, Крагујевац).

*“Подаци постоје, али се скупљају од случаја до случаја, када ми тражимо. Ја одем у канцеларију и тражим податке и досађујем док ми не дају.”*<sup>73</sup>

Представници ЈЛС се слажу да би било добро да буде правилницима или другим подзаконским актима дефинисан минимум података које је потребно прикупљати (као што је дефинисано за здравство или за људске ресурсе), као и да у томе може да помогне база и врста података које прикупља Републички завод за статистику.

У осталим ЈЛС подаци се не разврставају по полу.

*“Закон нас није стриктно обавезао да морамо да водимо податке разврстане по полу. Ми правници размишљамо тако да одмах погледамо да ли има санкције и да ли то баш мора, ако не, занемарујемо.”*<sup>74</sup>

71 У неким ЈЛС се, по одговорима из упитника, води родно осетљива статистика и механизам прикупља податке разврстане по полу, али су на ово питање потврдно одговориле и ЈЛС у којима институционални оквир и пракса у области родне равноправности нису заступљени у пуној мери.

72 Александровац, Аранђеловац, Бабушница, Бачки Петровац, Беочин, Босилеград, Брус, Владичин Хан, Гацин Хан, Деспотовац, Димитровград, Житиште, Ивањица, Кањижа, Кикинда, Краљево, Крушевац, Лесковац, Медвеђа, Нова Варош, Панчево, Прокупље, Ражањ, Рашка, , Сјеница, Топола, Тутин, , Чачак, Шид.

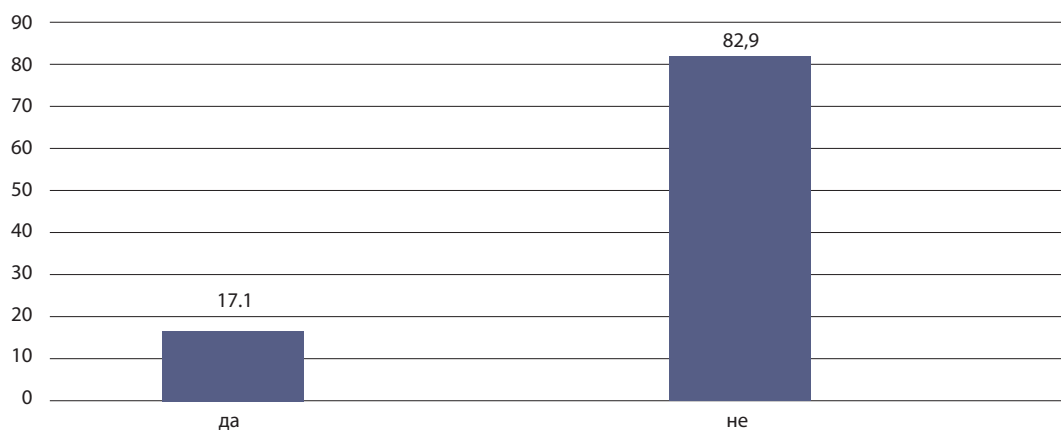
73 Изјава током фокус групне дискусије.

74 Изјава током фокус групне дискусије.

Родно одговорно буџетирање, односно потреба за коришћењем родно осетљивих индикатора, као саставни део буџетских програма, може знатно унапредити разумевање родно осетљиве статистике и њене употребе.

*“Донели смо план којим смо определили програме за родно одговорно буџетирање, прикупили смо гро података разврстаних по полу из различитих области од одлучивања до спорта и на тај начин смо утврдили који ће нам подаци бити потребни. После сам видела да РЗС у девинфо бази имају добре податке и то нам је олакшало. Јер ми не знамо које податке би требало узети за родну анализу.”<sup>75</sup>*

### Да ли се статистички подаци разврставају по полу



Слика 5: Разврставање података по полу

Тамо где се подаци не разврставају по полу најчешћи разлог је што нема запослене особе, запослени у локалној управи имају повећан обим посла и нема јасне инструкције за прикупљање или обраду података. У Краљеву је локално тело организовало прикупљање података анкетом, док у Лесковцу на прикупљању података Канцеларија за родну равноправност сарађује са особама у одељењима управе, које су прошле едукацију о родној равноправности и родно осетљивој статистици.

Подаци се најчешће достављају Скупштини општине или општинским органима, али и националним институцијама и организацијама као што су Стална конференција градова и општина или међународне организације.

ЈЛС препознају да је увођење законске обавезе вођења родно осетљиве статистике један од начина на који се проблем одсуства овакве статистике може решити, као и јачање ресурса (људских, материјалних и финансијских) за успостављање и одрживо постојање овакве активности<sup>76</sup>.

75 Изјава током фокус грушне дискусије.

76 Најчешћи одговори ЈЛС на питање на који начин се може унапредити вођење родно осетљиве статистике су: “Да се уведе законска обавеза”, “Да се запосли особа која би се бавила родном равноправношћу и подацима разврстаним по полу”; “Већи број запослених и мањи обим посла”; “Био би потребан софтвер”; “Да надлежне службе препознају значај разврставања података и службене евиденције по полу”.

## АНЕКС 1

## УПИТНИЦИ УПУЋЕНИ ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

## УПИТНИК 1

## УПИТНИК ЗА ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА О ЗАСТУПЉЕНОСТИ ЖЕНА НА МЕСТИМА ОДЛУЧИВАЊА НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ

Општина/град (градска општина):

1. Да ли је у Вашој ЈЛС (јединици локалне самоуправе) неким локалним актом прописана квота за минималну заступљеност мање заступљеног пола на местима одлучивања?

а) да	Уколико да, молимо Вас наведите којим актом и које године је донет?
б) не	

2. Да ли је се у Вашој ЈЛС примењују квоте за мање заступљени пол за:

Органе скупштине (секретаре, потпредседнике/це и сл.)	а) да	б) не
Органе извршне власти – општинско/градско веће	а) да	б) не
Именована и постављена лица	а) да	б) не
Савете месних заједница	а) да	б) не
Руководилачке позиције у локалној управи	а) да	б) не

3. Заступљеност жена и мушкараца на местима одлучивања

Функција (молимо Вас да симболом х означите одговарајући пол)	М	Ж
Градonaчелник/ца – председник/ца општине		
Шеф/ица кабинета		
Председник/ца Скупштине општине (града)		
Секретар/ка Скупштине/општине		
Заступљеност жена и мушкараца на следећим функцијама (молимо Вас упишите број у одговарајућа поља)	М	Ж
Чланови/це градског и општинског већа		
Заменици председника/це општине (градonaчелника)		
Помоћници председника/це општине (градonaчелника)		

Заступљеност жена и мушкараца на следећим функцијама у Скупштини општине/града (молимо Вас упишите број у одговарајућа поља)	М	Ж
Одборници/е		
Шефови/це одборничких група		
Потпредседници/е Скупштине општине/града		
Заменица/е председника/це Скупштине општине/града		

4. Молимо Вас наведите за које области су задужене жене чланице општинског/градског већа?

--

5. Савети месних заједница на територији општине/града (молимо вас упишите податке у табелу)

Број месних заједница	Број мушкараца чланова Савета Месних заједница	Број жена чланица Савета Месних заједница	Број мушкараца председника савета	Број жена председница савета

6. Запослени и руководиоци/тељке у општинској/градској управи (молимо Вас упишите број у одговарајућа поља)

Функција	Мушкарци	Жене
Начелник/ца општинске/градске управе		
Шефови/шефице (руководиоци/тељке) одељења (служби) општинске/градске управе		
Број запослених на извршилачким позицијама (не укључујући руководиоце/тељке)		

7. Молимо Вас у одговарајућа поља упишите укупан број мушкараца и укупан број жена припадника/ца рањивих група (особа са инвалидитетом и припадника/ца ромске националне мањине) на положајима и функцијама у вашој локалној самоуправи.

Особе са инвалидитетом	Одборници/е		Запослени у управи		Именована и постављена лица	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж

Роми/киње	Одборници/е		Запослени у управи		Именована и постављена лица	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж

## УПИТНИК 2

УПИТНИК ЗА ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА О ЛОКАЛНИМ  
МЕХАНИЗМИМА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Општина/град

1. Да ли је у вашој ЈЛС (јединици локалне самоуправе) успостављен механизам за родну равноправност? Молимо вас означите све одговоре који се односе на вашу ЈЛС

Скупштинско радно тело	Да	Не
Уколико је скупштинско радно тело, да ли се ради о сталном радном телу?	Да	Не
Уколико је у питању стално радно тело, да ли је његово постојање предвиђено Статутом?	Да	Не
Особа - тело при већу	Да	Не
Именовано лице за послове родне равноправности	Да	Не
Особа запослена у управи, задужена за послове родне равноправности	Да	Не
Канцеларија за родну равноправност	Да	Не
Нешто друго, шта	Да	Не

2. Молимо вас да упишете податке о саставу локалног механизма (уколико се ради о радном телу).

Чланови/це (молимо вас упишите број чланова/ца) у одговарајућа поља.	М	Ж
	Да ли су одборници/е чланови радног тела?	Да
Да ли су функционери/ке чланови/це тела за родну равноправност?	Да	Не
Да ли су представнице женских организација цивилног друштва чланице тела за родну равноправност?	Да	Не
Да ли чланови/це других организација цивилног друштва чланови/це тела за родну равноправност?	Да	Не

3. Којим актом је успостављен механизам за родну равноправност и које године је први пут основан механизам за родну равноправност?
4. Да ли су истим актом дефинисане надлежности радног тела/именованог лица? Уколико да, молимо вас наведите надлежности радног тела.
5. Уколико у вашој ЈЛС постоји особа запослена на пословима родне равноправности да ли је?

Систематизовано радно место

Да

Не

Придодате надлежности на описе послова у постојећем Акту о систематизацији и решењу	Да	Не
Нешто друго (упишите шта)		

6. Уколико су придодате надлежности/послови у постојећи Акт о систематизацији и решењу, које послове је особа задужена за РР раније обављала – молимо вас наведите позицију и одељење у оквиру управе

7. Молимо вас наведите како гласе описи послова особе задужене за РР у вашој ЈЛС односно како гласе измене у Акту о систематизацији?

8. Којим актима је регулисан рад механизма (уколико је у питању радно тело)

Пословником о раду скупштине општине/града	Да	Не
Пословником о раду радног тела	Да	Не
Неким другим актом – уколико да, наведите којим		

9. Да ли је неким актом ЈЛС регулисано учешће механизма у доношењу одлука (одлука Скупштине, локалних стратегија и акционих планова, буџета и сл.)?

Да	Не
Уколико јесте, наведите којим актом	

10. Уколико је механизам за РР радно тело скупштине, да ли:

Прати примену локалних прописа одлука и стратегија у области родне равноправности?	Да	Не
Прати спровођење ЛАП за родну равноправност кроз годишње извештаје (уколико је усвојен у вашој ЈЛС)	Да	Не
	Није усвојен	
Сарађује са Координационим телом за родну равноправност Владе Републике Србије, при спровођењу АП за примену Националне стратегије за родну равноправност?	Да	Не
Уколико је одговор да, молимо Вас да наведете на који начин сарађујете са Координационим телом		
Даје мишљење на именованја и постављења, с обзиром на испуњеност квоте о заступљености жена на местима одлучивања	Да	Не



Даје мишљење на верификацију одборничких мандата, с обзиром на испуњеност квоте о заступљености жена на местима одлучивања	Да	Не
Тражи податке о положају жена и мушкараца од надлежних служби, институција, предузећа и организација?	Да	Не
Уколико прикупила податке, молим Вас наведите на који начин се користе.		
Припрема извештаје о стању РР или активностима у ЈЛС и уколико да, коме их доставља?	Да	Не

11. Уколико је у вашој ЈЛС постоји особа задужена за послове родне равноправности, да ли:

Координира примену локалних прописа одлука и стратегија у области родне равноправности?	Да	Не
Сарађује са Координационим телом за родну равноправност Владе Републике Србије, при спровођењу АП за примену Националне стратегије за родну равноправност?	Да	Не
Уколико је одговор да, молимо Вас да наведете на који начин сарађујете са Координационим телом		
Припрема годишње извештаје о спровођењу ЛАП за родну равноправност (уколико је усвојен у вашој ЈЛС)	Да	Не
	Није усвојен	
Прикупила податке о положају жена и мушкараца у општини/граду	Да	Не
Уколико је одговор "не", молимо Вас наведите шта су препреке за прикупљања података.		
Припрема извештаје о стању РР или активностима у ЈЛС и уколико да, коме их доставља?	Да	Не

12. Да ли су у Вашој ЈЛС усвојени документи који се односе на родну равноправност, уколико да, означите који:

Одлука о родној равноправности	Да	Не
Локални акциони план за родну равноправност	Да	Не
Одлука о родно осетљивој статистици и службеној евиденцији	Да	Не
Нешто друго, шта	Да	Не

13. Да ли се у ЈЛС подаци/службена евиденција коју воде службе/одељење разврстава по полу (на пример подаци о корисницима стипендија, обухвату деце у вртићима, корисницима субвенција за пољопривреду и слично...)?

Да	Не
Уколико се подаци НЕ разврставају по полу, шта би било потребно да би се разврставали по полу?	

14. Да ли комисија/савет за родну равноправност или особа задужена за родну равноправност сарађује са:

Локалним омбудсманом/заштитником грађана	
Координатором/ком за ромска питања	
Саветом за здравље	
Саветом за безбедност	
Ромским здравственим медијаторкама	
Осталим радним телима (молимо вас наведите којим)	

15. Молимо вас наведите пример сарадње са институцијама и организацијама из питања 14.

--

16. Да ли комисија/савет за родну равноправност или особа задужена за родну равноправност сарађује са организацијама цивилног друштва/удружењима које се у свом раду баве унапређивање, заштитом и промовисањем права жена и принципа родне равноправности

Да	Не
а) да	
б) не	
ц) у нашој ЈЛС нема таквих удружења	

17. Молимо вас наведите пример сарадње са организацијама цивилног друштва/удружењима из питања 16.

--

18. Молимо вас наведите најзначајније активности локалног тела за родну равноправности у последње три године (2015, 2016 и 2017)

--

## АНЕКС 2

ПРАВНИ И СТРАТЕШКИ ОКВИР ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Правни и стратешки оквир за остваривање родне равноправности произилази из Устава Републике Србије, потврђених међународних уговора, закона и на закону заснованих прописа.

*Устав Републике Србије*<sup>77</sup>

Устав Републике Србије јемчи равноправност жена и мушкараца, развија политику једнаких могућности<sup>78</sup>, гарантује једнакост и заштиту од дискриминације и омогућава увођење посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима<sup>79</sup>. Дефинишући надлежности ЈЛС, Устав им даје у надлежност и старање о остваривању, заштити и унапређењу људских и мањинских права<sup>80</sup>.

Србија се, потврђивањем међународних уговора, обавезала да ће предузимати мере у циљу остваривања равноправности и општеприхваћених стандарда заштите и унапређења људских права. Општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују<sup>81</sup>.

- Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности<sup>82</sup>.
- Људска и мањинска права зајемчена Уставом непосредно се примењују. Одредбе о људским и мањинским правима тумаче се у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење.<sup>83</sup>
- Пред Уставом и законом сви су једнаки. Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима<sup>84</sup>.
- У Народној скупштини обезбеђују се равноправност и заступљеност полова и представника националних мањина, у складу са законом<sup>85</sup>.
- Општина се стара о остваривању, заштити и унапређењу људских и мањинских права, као и о јавном информисању у општини.<sup>86</sup>

77 „Сл. гласник РС“, бр. 98/06.

78 Члан 15 Устава.

79 Члан 21 Устава.

80 Члан 190 Устава.

81 Чл. 18 и 194 Устава.

82 чл. 15. Устава.

83 чл. 18. Устава.

84 чл. 21. Устава.

85 чл. 100. Устава.

86 Чл. 190. Устава.

### Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена<sup>87</sup>

Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена обавезује државе чланице на предузимање мера ради остваривања права жена да учествују у политичком животу; права жена на равноправан приступ образовању, бављење спортом и физичком активношћу, приступ социјалним и здравственим услугама; заштиту права жена, мајки или трудница на тржишту рада; правну заштиту жена. Државе чланице су дужне и да предузму мере како би отклониле дискриминацију жена које живе у сеоским подручјима, укључујући и приступ услугама, али и учешће у одлучивању о локалном развоју и свим активностима месне заједнице<sup>88</sup>.

- Државе чланице предузимају све подесне мере за отклањање дискриминације жена у политичком и јавном животу земље, а посебно су дужне да обезбеде, под једнаким условима као и мушкарцима, право жена да:
  - (а) гласају на свим изборима и јавним референдумима и да буду биране у сва тела која се бирају путем јавних избора;
  - (б) учествују у креирању и спровођењу владине политике и да заузимају руководеће положаје и обављају све јавне функције на свим нивоима власти;
  - (ц) учествују у раду невладиних организација и удружења која се баве јавним и политичким животом у земљи<sup>89</sup>.
- Државе чланице ће предузети све одговарајуће мере ради елиминисања дискриминације жена у сеоским подручјима како би обезбедиле да оне, на основи равноправности мушкараца и жена, учествују у развоју села и да од тога имају користи, посебно да би обезбедиле њихово право на:
  - (а) учешће у изради и спровођењу планова развоја на свим нивоима;
  - ...
  - (ф) учешће у свим активностима месне заједнице;
  - (г) доступност пољопривредних кредита и зајмова, олакшица за продају производа, одговарајуће технологије и једнаког третмана у земљишној и аграрној реформи, као и програма за поновно насељавање;

Кључне препоруке Комитета УН за елиминацију свих облика дискриминације жена (CEDAW) дате у Закључним разматрањима из 2013. године<sup>90</sup> на комбиновани Други и трећи периодични извештај Републике Србије<sup>91</sup>, односе се на издвајање финансијских и људских ресурса за механизме за родну равноправност (првенствено на националном, али и другим нивоима), као и на усаглашавање и хоризонталну и вертикалну координацију спровођења националних политика у области родне равноправности.

Комитет позива Републику Србију да "предузме мере за усклађивање националних стратегија и акционих планова, посебно са оним на локалном нивоу, и побољша координацију

87 Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, Резолуција Генералне скупштине УН 34/180, 1979. Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 11/81; Доступно на: [http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images\\_files\\_Konvencija%20o%20eliminisanju%20svih%20oblika%20diskriminacije%20zena%20UN.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Konvencija%20o%20eliminisanju%20svih%20oblika%20diskriminacije%20zena%20UN.pdf).

88 Члан 14. Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена, доступно на: [http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/konvencija\\_diskriminacija.pdf](http://www.zenskavlada.org.rs/downloads/konvencija_diskriminacija.pdf).

89 чл. 7. Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена.

90 Доступно на: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/cedaw\\_zakljucna\\_zapazanja\\_srp.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srp.pdf)

91 Доступно на: <http://www.ljudskaprava.gov.rs/sh/node/19867>.

између секторског доношења и примене политика и хоризонталне и вертикалне координације између националних и локалних нивоа као и да прати и редовно оцењује процес њихове примене путем извештавања о оствареном напретку”. Препоруке Комитета односе се посебно на недостатак афирмативних мера за унапређење положаја жена, посебно Ромкиња и жена са инвалидитетом, приступ здравственој заштити, посебно за жене са инвалидитетом<sup>92</sup>. Комитет посебне препоруке даје у вези са учешћем жена у одлучивању, као и унапређења сарадње са женским организацијама, те применом Пекиншке декларације и Платформе за акцију.

Осим Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, Србија је потврдила и друге међународне документе који се односе на заштиту људских права<sup>93</sup>, посебно особа са инвалидитетом, права детета, права на учешће у јавном и политичком животу и сл.

Републику Србију обавезују и документи Савета Европе (од којих се неки односе специфично на локални ниво), а у процесу европских интеграција и правни и стратешки оквир Европске уније<sup>94</sup> (највећим делом везан за права у области рада и запослености, али и генералне промоције принципа родне равноправности и примене родне перспективе у свим политикама), као и примена Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља према женама и насиља у породици<sup>95</sup> (Истанбулске конвенције), посебно релевантан у преговарачким поглављима 23<sup>96</sup> и 19. Родна равноправност, осим као део оснивачких уговора Европске уније, је регулисана и директивама Европске комисије, али и Акционим планом ЕУ за родну равноправност од 2016 до 2020. године<sup>97</sup>, који се посебно односи на промовисање родне равноправности у међународној сарадњи са трећим и државама партнерима, односно у земљама које су у процесу придруживања, где су циљеви економско оснаживање жена, сузбијање насиља, политичка партиципација, и четврти, хоризонтални циљ који се односи на измену институционалне културе, како би се адекватно примениле политике и принцип родне равноправности.

У Акционом плану за поглавље 23 посебно су истакнуте препоруке УН Комитета за елиминацију свих облика дискриминације жена, као и потреба усаглашавања законодавства са Конвенцијом Савета Европе о спречавању и борби против насиља према женама и насиља у породици (Истанбулском конвенцијом). Посебна пажња посвећена је подизању

92 Националним акционим планом су предвиђене мере за унапређење приступа жена са инвалидитетом гинеколошким услугама, као и подршка за мајчинство, али те мере Министарство здравља у току 2016. и 2017. године није реализовало.

93 Посебно су значајни Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71); Међународни пакт о грађанским и политичким правима (Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71); Међународна конвенција о елиминисању свих облика расне дискриминације (Закон о ратификацији Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 31/67); Конвенција против тортуре и других сурових, нељудских и понижавајућих поступака или казни (Закон о ратификацији Конвенције против тортуре и других сурових, нељудских и понижавајућих поступака или казни „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори», број 9/91); Конвенција о правима детета (Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори», број 15/90 и „Службени лист СРЈ - Међународни уговори», бр. 4/96 и 2/97); Међународна конвенција о заштити свих лица од присилног нестанка (Закон о потврђивању Међународне конвенције о заштити свих лица од присилних нестанака «Службени гласник РС - Међународни уговори», бр. 1/11) и Конвенција о правима особа са инвалидитетом (Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Службени гласник РС - Међународни уговори», бр. 42/09).

94 Директива о једнакој заради за мушкарце и жене (75/117), Директива о једнаком третману мушкараца и жена на радном месту (76/207) измењена и допуњена Директивом 2002/73, Директива о једнаком третману мушкараца и жена који се баве самосталном делатношћу, укључујући и пољопривреду (86/613), Директива о запосленим трудницама (92/85), Директива о родитељском одсуству (96/34).

95 „Службени гласник РС - Међународни уговори”, број 12/13.

96 Доступно на: <https://www.mpravde.gov.rs/files/Akcioni%20plan%20PG%202023%20Treci%20nacr-%20Konacna%20verzija1.pdf>.

97 The EU's Gender Action Plan 2016-2020; доступно на: <http://www.consilium.europa.eu/media/24467/st13201-en15.pdf>



нивоа информисаности жена, али и представника институција, укључујући и судове и тузилаштво, о дискриминацији жена и мерама заштите.

### *Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима*<sup>98</sup>

- Државе чланице овог пакта се обавезују да гарантују да ће сва права која су у њему формулисана бити остваривана без икакве дискриминације засноване на раси, боји, полу, језику, вери, политичком мишљењу или каквом другом мишљењу, националном или социјалном пореклу, имовинском стању, рођењу или каквој другој околности. Државе чланице овог пакта обавезују се да обезбеде једнако право мушкарцима и женама да уживају сва економска, социјална и културна права која су набројана у овом пакту<sup>99</sup>.

### *Међународни пакт о грађанским и политичким правима*<sup>100</sup>

- Сва су лица једнака пред законом и имају право без икакве дискриминације на подједнаку заштиту закона. У том смислу, закон мора да забрањује сваку дискриминацију и да обезбеди свим лицима подједнаку и успешну заштиту против сваке дискриминације, нарочито у погледу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог убеђења, националног или социјалног порекла, имовног стања, рођења или сваког другог стања<sup>101</sup>.

### *Конвенција о правима особа са инвалидитетом*<sup>102</sup>

- Државе стране уговорнице су свесне тога да су жене и девојке са инвалидитетом изложене вишеструкој дискриминацији и у том погледу ће предузети мере како би им обезбедиле потпуно и равноправно остваривање свих људских права и основних слобода. Државе стране уговорнице ће предузети све одговарајуће мере како би обезбедиле потпун развој, напредак и оспособљавање жена да би им се гарантовало вршење и уживање људских права и основних слобода садржаних у овој конвенцији<sup>103</sup>.

### *Пекиншка декларација и Платформа за акцију*<sup>104</sup>

Пекиншка декларација и Платформа за акцију обавезују државе потписнице да оснивају институционалне механизме којима ће се спроводити политике једнаких могућности и радити на остваривању родне равноправности, а који ће пре свега омогућити сарадњу институција и влада са женским организацијама и то да се интереси и потребе, као и глас жена, чује у процесу доношења одлука. Пекиншка платформа дефинише и 12 "критичних" области у којима је потребно да државе и други актери предузму хитне мере, од којих су за овај извештај посебно значајне: неравноправност жена и мушкараца у подели моћи и учешћа у одлучивању на свим нивоима; недовољни механизми за унапређење положаја

98 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966. (Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71)

99 чл. 3. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима.

100 Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966. (Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71)

101 чл. 26. Међународног пакта о грађанским и политичким правима.

102 Конвенција о правима особа са инвалидитетом, 2006 (Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом „Сл. гласник РС - Међународни уговори», бр. 42/09.

103 чл. 6. Конвенције о правима особа са инвалидитетом.

104 Доступно на: [http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinska\\_deklaracija.pdf](http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinska_deklaracija.pdf).



жена; недостатак адекватне промоције и поштовања људских права жена<sup>105</sup>. Пекиншка декларација нарочиту пажњу поклања учешћу жена у одлучивању<sup>106</sup> и унапређењу механизма за оснаживање жена<sup>107</sup>, а као стратешке циљеве поставља и предузимање мера на осигуравању равноправног приступа и пуног учешћа жена у структурама власти и одлучивања и повећавање способности жена да учествују у доношењу одлука и управљању. Платформа предвиђа акције које треба да спроведу владе<sup>108</sup> и политичке странке<sup>109</sup>. Један од стратешких циљева је и стварање и ширење података разврстаних по полу са циљем планирања и евалуације. Тако је дефинисано да је потребно осигурати обуку запослених у анализи података из родне перспективе, успоставити процедуре које ће омогућити државним механизмима да прикупе и информације о политикама како би у раној фази и континуирано могли да укључују родну перспективу, припремати извештаје о напретку, укључујући и оне циљеве који су постављени у Платформи за акцију<sup>110</sup>.

Резолуције Савета Европе<sup>111</sup> обавезују на повећање заступљености жена на местима одлучивања на локалном нивоу, примену родно одговорног буџетирања и родну перспективу у локалним политикама.

### *Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода<sup>112</sup>*

- Уживање права и слобода предвиђених у овој Конвенцији обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност с неком националном мањином, имовина, рођење или други статус<sup>113</sup>

### *Ревидирана Европска социјална повеља<sup>114</sup>*

- Стране уговорнице прихватају као циљ своје политике, којем теже свим одговарајућим средствима, како националним, тако и међународним, постизање услова у којима следећа права и принципи могу бити делотворно остварени:

.....

- Сви радници имају право на једнаке могућности и једнак третман у погледу запошљавања и намештења без дискриминације на основу пола.
- Сва лица која имају породичне обавезе, а која су запослена или желе да се запосле имају на то право без дискриминације и, колико год је то могуће, без сукоба између запослења и породичних одговорности.

105 Параграф 44. Пекиншке платформе за Акцију

106 Одељак Г Пекиншке декларације.

107 Одељак Х Пекиншке декларације.

108 Члан 190 Платформе.

109 Члан 191 Платформе.

110 Члан 203 Платформе.

111 Резолуција Комитета Министара Савета Европе 17 (2007) о примени принципа родне равноправности на локалном нивоу, Резолуција 303 (2010) Конгреса локалних и регионалних власти о родној равноправности у регионалном и локалном политичком животу, Резолуција 176 (2004) о увођењу родне перспективе на локалном нивоу. Доступно на: <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2975851&SecMode=1&DocId=2390760&Usage=2>.

112 Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, 1950, измењена у складу са Протоколом број 11 „Службени лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 – исправка), са Протоколом 7 (1984) и Протоколом 12 (2000), доступно на: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_SRP.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SRP.pdf).

113 чл. 14. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.

114 Ревидирана Европска социјална повеља, 1996, доступна на: <https://www.minrzs.gov.rs/lat/medjunarodna-organizacija-rada.html>.

### *Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција)<sup>115</sup>*

Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља према женама и насиља у породици – Истанбулска конвенција обавезује државу да омогући адекватне услуге женама у ситуацији насиља, односно осигура несметан рад СОС линија и доступност услуга које пружају женске организације, сигурних кућа као и услуга бесплатне правне помоћи. Република Србија је извршила одређене измене националног законодавства у циљу усклађивања са Конвенцијом<sup>116</sup>. Ипак и даље постоје препреке за адекватну примену Конвенције као што су недостатак закона којим се уређује бесплатна правна помоћ, као и даље постојеће мањкавости у законском и подзаконском оквиру.

- Стране се обавезују да предузму неопходне законодавне или друге мере за унапређење и заштиту права свакога, посебно жена, да живе слободно од насиља како у јавној, тако и у приватној сфери. Стране осуђују све облике дискриминације над женама, и обавезују се да, без одлагања, предузму неопходне законодавне и друге мере за спречавање дискриминације, а посебно:
  - укључивање принципа једнакости између жена и мушкараца и обезбеђивање практичног остварења овог принципа у устав државе или друге одговарајуће прописе;
  - забраном дискриминације над женама, укључујући примену санкција, према потреби;
  - укидањем закона и пракси, које дискриминишу жене.
- Посебне мере неопходне за спречавање и заштиту жена од родно заснованог насиља не сматрају се дискриминацијом у смислу ове конвенције<sup>117</sup>.
- Стране се обавезују да раде на укључивању питања рода у примени и процени утицаја одредби ове конвенције и на промоцији и делотворној примени политика једнакости између жена и мушкараца и оснаживања жена<sup>118</sup>.
- Стране се обавезују да предузму неопходне законодавне или друге мере за усвајање и примену делотворних, свеобухватних и координираних државних политика, које обухватају све релевантне мере за спречавање и борбу против свих видова насиља обухваћених овом конвенцијом и нуде холистички одговор на насиље над женама. Стране се обавезују да обезбеде да политике из става 1. овог члана, поставе права жртве у средиште свих мера и да се примењују кроз делотворну сарадњу свих надлежних служби, институција и организација. Мере, које се предузимају у складу са овим чланом, укључују, према потреби, све надлежне актере, као што су: државни органи, националне, регионалне и локалне скупштине и управе, државне институције за заштиту људских права и организације цивилног друштва<sup>119</sup>.
- Стране се обавезују да одвоје одговарајућа финансијска средства и људске ресурсе за адекватно спровођење интегрисаних политика, мера и програма за спречавање и борбу против свих видова насиља обухваћених овом конвенцијом, укључујући и оне, које спроводе удружења грађана и цивилно друштво<sup>120</sup>.

115 Закон о потврђивању Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, Сл. гласник РС - Међународни уговори», бр. 12/13.

116 Измене и допуне Кривичног законика и Закона о полицији, доношење Закона о спречавању насиља у породици.

117 чл. 4. Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици

118 чл. 6. Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици.

119 Чл. 7. Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици

120 чл. 8. Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици

- Стране препознају, подстичу и подржавају рад релевантних удружења грађана и организација цивилног друштва у борби против насиља над женама и успостављају делотворну сарадњу са тим организацијама на свим нивоима<sup>121</sup>.

*Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу<sup>122</sup>  
Савета европских општина и регија*

Савет европских градова и регија (ЦЕМР)<sup>123</sup> донео је 2006. године Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу<sup>124</sup>. Потписивањем Повеље, ЈЛС се обавезују на њену примену. Повеља дефинише циљеве и потребне мере у оквиру различитих надлежности ЈЛС, првенствено обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца у одлучивању, не само на формалним местима одлучивања, него и у процесу консултација са грађанима и грађанкама, у оквиру локалног економског развоја, управљања природним ресурсима и приступу услугама које ЈЛС пружа, као што су образовање, здравство, комуналне услуге и сл. Повеља такође обавезује ЈЛС на спровођење родне анализе локалних одлука и планова развоја. Потписнице су у обавези да израде план спровођења Повеље (у року од две године од потписивања) и да извештавају ЦЕМР о постигнутим резултатима. Националне асоцијације локалних власти прате прописивање и примену Повеље, али и промовишу овај документ.

На основу евиденције Сталне конференције градова и општина (СКГО), до краја 2017. године у Србији је 55 ЈЛС потписало Европску повељу.

- Потписница признаје да је право на равноправност жена и мушкараца фундаментални предуслов демократије и да демократско друштво не може приуштити да се способност, знање, искуство и креативност жена занемари. С тим у вези, потписница мора на основу равноправности обезбедити укључење, присуство и учешће жена из различитих миљеа и старосних група у све сфере политичког и јавног одлучивања. Потписница, као демократски изабрано тело одговорно за обезбеђивање благостања својих грађана и области, обавезује се да ће се залагати и унапредити практичну примену овог права у свим сферама активности – као демократски представник локалне заједнице, тело које обезбеђује и пружа услуге, планира и регулише, као и у својству послодавца<sup>125</sup>.
- Потписница признаје једнако право жена и мушкараца да гласају, буду кандидати и врше функцију на коју су изгласани. Потписница признаје једнако право жена и мушкараца да учествују у изради и спровођењу стратегија, да врше јавне функције и све друге функције на свим нивоима управе. Потписница признаје принцип подједнаког учешћа у свим изабраним и јавним управним органима. Потписница се обавезује да ће предузети све прихватљиве мере у циљу обезбеђивања подршке свим горе наведеним правима и принципима... Потписница се обавезује да ће промовисати и примењивати начела једнаког учешћа жена и мушкараца у својим управним и саветодавним органима, као и екстерним телима<sup>126</sup>.
- Потписница признаје право грађана да учествују у раду јавних послова као фундаментално демократско начело, као и то да жене и мушкарци имају право подједнаког учешћа у управи и јавном животу њихових региона, општина и локалних заједница.

121 чл. 9. Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици

122 Доступно: [http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014\\_01/Brosura\\_POVELJA\\_200x200\\_Final\\_2012\\_WEB\\_1str.pdf](http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014_01/Brosura_POVELJA_200x200_Final_2012_WEB_1str.pdf).

123 Доступно на: <http://www.ccre.org>.

124 Доступно на: [http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014\\_01/Brosura\\_POVELJA\\_200x200\\_Final\\_2012\\_WEB\\_1str.pdf](http://euintegracije.skgo.org/upload/Document/Doc/2014_01/Brosura_POVELJA_200x200_Final_2012_WEB_1str.pdf).

125 Члан 1 Повеље.

126 Члан 2 Повеље.

У односу на различите облике учешћа у јавним пословима, на пример преко саветодавних одбора, савета суседа, електронског учешћа или вежби планирања учешћа, потписница се обавезује да ће се залагати за равноправно учешће жена и мушкараца у пракси. Тамо где постојећи облици учешћа не воде до поменуте равноправности, потписница се обавезује да ће развити и тестирати нове методе. Потписница се обавезује да ће промовисати активно учешће у свом политичком и грађанском животу жена и мушкараца из свих сектора заједнице, нарочито оних жена и мушкараца из мањинских група који иначе не би били укључени<sup>127</sup>.

- Потписница ће се као демократски вођа и представник своје заједнице и територије, формално јавно обавезати да ће спроводити принципе равноправности између жена и мушкараца на локалном нивоу, укључујући:
- Објаву потписивања ове повеље, а затим и дебате и усвајања од стране свог највишег представничког тела;
- Обавезивање да ће испунити све одредбе ове повеље и да ће јавно подносити редовне извештаје о постигнутом напретку при спровођењу свог акционог плана за равноправност; • Обавезивање да ће потписница и њени изабрани чланови бити доследни и подржавати обрасце доброг понашања, у односу на родну равноправност<sup>128</sup>.
- Потписница се обавезује, у складу са својим надлежностима, да ће вршити родну процену, као што је утврђено овим чланом. У ту сврху, потписница ће саставити програм спровођења родних процена/анализа, у складу са својим приоритетима, средствима и временским оквиром које ће уврстити или узети у обзир у свом акционом плану за равноправност<sup>129</sup>.
- Потписница препознаје да је забрањена дискриминација по сваком основу, као што је пол, раса, етничка припадност или порекло, генетске карактеристике, језик, религија или веровање, политичко или друго мишљење, припадност националној мањини, имовина, рођење, инвалидитет, годиште или сексуална оријентација. Потписница даље препознаје да је, упркос овој забрани, много жена и мушкараца вишеструко дискриминисано или стављено у неповољан положај, укључујући и друштвено-економски, што директно утиче на њихову могућност да користе друга права утврђена и прописана Повељом. Потписница се обавезује да ће, у домену својих надлежности, предузети све прихватљиве мере у борби против последица вишеструке дискриминације или неповољног положаја...<sup>130</sup>
- Потписница у улози послодавца признаје право родне равноправности у свим аспектима запошљавања, укључујући организацију и услове рада. Потписница признаје право на усклађивање професионалног, друштвеног и приватног живота, право на достојанство и безбедност на радном месту. Потписница се обавезује да ће предузети све прихватљиве мере, укључујући позитивне мере у оквиру својих правних моћи, у циљу пружања подршке горе наведеним правима<sup>131</sup>.

### *Закон о равноправности полова<sup>132</sup>*

Закон о равноправности полова обавезује на креирање мера које ће осигурати равноправност у области рада, политичке партиципације, породичног живота, али и институцио-

127 Члан 3 Повеље.

128 Члан 4 Повеље.

129 члан 9 Повеље.

130 Члан 10 Повеље.

131 Члан 11 Повеље.

132 „Сл. Гласник РС” број 104/09, доступно на: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_ravnopravnosti\\_polova.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html)



налних механизма за родну равноправност. Закон дефинише и обавезе локалних органа као што су обезбеђивање равноправности полова, вођење политике за остваривање права жена и мушкараца, као и подстицање равноправности жена и мушкараца<sup>133</sup>. Закон прописује и формирање локалних институционалних механизма у форми радног тела или особе/ запосленог за равноправност полова<sup>134</sup>. У процесу усвајања развојних планова и других аката које усваја локална заједница надлежни органи ЈЛС разматрају мере и активности које су у функцији равноправности полова и остваривања једнаких могућности<sup>135</sup>.

Закон о равноправности полова обавезује органе локалне заједнице, као и друге органе, да прикупљају и воде статистику разврстану по полу<sup>136</sup>.

У складу са међународним препорукама (у Пекиншкој платформи) Закон о равноправности полова прописује право удружења чији су циљеви везани за остваривање родне равноправности, да прате остваривање равноправности полова, припремају и објављују извештаје, предлажу посебне мере и активно учествују у остваривању равноправности полова. Улога механизма се огледа и у томе да подстиче ову сарадњу<sup>137</sup>.

Равноправна заступљеност на местима одлучивања дефинисана је Законом о равноправности полова<sup>138</sup>.

- Јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима. Државни органи, органи аутономних покрајина, 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 и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: органи јавне власти) дужни су да прате остваривање равноправности засноване на полу у свим областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом зајемчених права у овој области<sup>139</sup>.
- Органи јавне власти развијају активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота. Политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца<sup>140</sup>.
- Припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу.<sup>141</sup>

133 Члан 39. Закона о равноправности полова.

134 Члан 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 овим законом.

135 Члан 39. Закона о равноправности полова.

136 Члан 40 Закона о равноправности полова: Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и ЈЛС као и у установама и организација које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.

Статистички подаци из става 1 овог члана саставни су део статистичког информационог система Републике Србије и доступни су јавности у складу са Законом.

137 Члан 42. Закона о равноправности полова.

138 Члан 32 Закона о равноправности полова: Овлашћени предлагач предлаже најмање 30% мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама; члан 37: Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за изборе на све функције и именовања у органе јавне власти, финансијске и друге институције.

139 чл. 2. Закона о равноправности полова.

140 чл. 3. Закона о равноправности полова.

141 чл. 16. Закона о равноправности полова.

- Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад<sup>142</sup>.
- Овлашћени предлагач предлаже најмање 30% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама<sup>143</sup>.
- Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори. Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за изборе на све функције и именовања у органе јавне власти, финансијске и друге институције. Равноправност полова обезбеђује се у току спровођења изборног поступка кроз састав и рад органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори<sup>144</sup>.
- Органи јединица локалне самоуправе, у оквиру својих надлежности, обезбеђују равноправност полова и остваривање једнаких могућности. Органи јединица локалне самоуправе подстичу и унапређују равноправност полова, у оквиру својих надлежности и послова везаних за равноправност полова. У процесу усвајања развојних планова и других аката, надлежни органи јединица локалне самоуправе разматрају мере и активности које су у функцији равноправности полова и остваривања једнаких могућности. 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 овим законом<sup>145</sup>.
- Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу. Статистички подаци саставни су део статистичког информационог система Републике Србије и доступни су јавности, у складу са законом<sup>146</sup>.
- Удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова имају право да прате остваривање равноправности полова и указују на дискриминацију, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима. Удружења активно учествују у остваривању равноправности полова, предлагању посебних мера и стварању услова за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова. Удружења имају своје представнике у радном телу Владе надлежном за равноправност полова, које образује и чије чланове именује Влада<sup>147</sup>.

### *Закон о забрани дискриминације*<sup>148</sup>

Законом о забрани дискриминације уређује се општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације. Овим законом установљава се Повереник за заштиту равноправности, као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених овим законом. Законом се забрањују „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“, између осталог, на основу расе, боје коже,

142 чл. 17. Закона о равноправности полова.

143 чл. 32. Закона о равноправности полова.

144 чл.37. Закона о равноправности полова.

145 чл. 39. Закона о равноправности полова.

146 чл. 40. Закона о равноправности полова.

147 чл. 42. Закона о равноправности полова.

148 „Сл. Гласник РС”, број 22/2009, доступно на: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_zabrani\\_diskriminacije.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html).



националне припадности или етничког порекла, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, здравственог стања, инвалидитета, брачног и породичног статуса, старосног доба, али и других стварних, односно претпостављених личних својстава. Основ забране дискриминације јесте начело једнакости. Облици дискриминације су непосредна и посредна дискриминација, као и повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање. Дискриминација на основу пола је прописана као посебан случај дискриминације.

- Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају<sup>149</sup>.
- Забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.<sup>150</sup>
- 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. Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова<sup>151</sup>.

### *Закон о локалној самоуправи*<sup>152</sup>

Закон о локалној самоуправи даље разрађује уставне одредбе о надлежностима ЈЛС и њихових органа. Стварајући правни оквир да ЈЛС својим општим актима, детаљније разраде и уреде општа правила постављена овим законом, Законом о равноправности полова, ове одредбе, које произилазе из Устава, потврђених међународних уговора, Закона о равноправности полова, Закона о забрани дискриминације и других закона који постављају основна правила примене начела једнаких могућности и родне равноправности и заштите од дискриминације.

Општи акти ЈЛС (статут, одлуке и други општи акти) тако уређују статус механизма за родну равноправност; надлежности механизма; процедуре и начин на који механизам за родну равноправност учествује у одлучивању и обавља своју улогу. Јасно уређење статуса и надлежности је од изузетног значаја за рад, континуитет у раду и стабилност локалног механизма за родну равноправност, док су процедуре посебно значајне управо за дефинисање начина учешћа локалног механизма за родну равноправност у процесу доношења и усвајања одлука и развојних планова.

149 чл. 14. Закона о забрани дискриминације.

150 чл. 16. Закона о забрани дискриминације.

151 чл. 20. Закона о забрани дискриминације.

152 „Сл. гласник РС», бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон и 101/16 - др. Закон.

- Највиши правни акт јединице локалне самоуправе је статут. Статутом се уређују нарочито: права и дужности јединице локалне самоуправе и начин њиховог остваривања, број одборника скупштине јединице локалне самоуправе, организација и рад органа и служби, начин управљања грађана пословима из надлежности јединице локалне самоуправе, оснивање и рад месне заједнице и других облика месне самоуправе, услови за покретање грађанске иницијативе и друга питања од значаја за јединицу локалне самоуправе<sup>153</sup>.
- Општина, преко својих органа, у складу с Уставом и законом, обавља и следеће послове: доноси програме развоја; доноси урбанистичке планове; доноси буџет и завршни рачун; доноси програме и спроводи пројекте локалног економског развоја и стара се о унапређењу општег оквира за привређивање у јединици локалне самоуправе;) стара се о заштити животне средине, доноси програме коришћења и заштите природних вредности и програме заштите животне средине, односно локалне акционе и санационе планове, у складу са стратешким документима и својим интересима и специфичностима и утврђује посебну накнаду за заштиту и унапређење животне средине; оснива установе и организације у области основног образовања, културе, примарне здравствене заштите, физичке културе, спорта, дечје заштите и туризма, прати и обезбеђује њихово функционисање; оснива установе у области социјалне заштите и прати и обезбеђује њихово функционисање, даје дозволе за почетак рада установа социјалне заштите које оснивају друга правна и физичка лица, утврђује испуњеност услова за пружање услуга социјалне заштите, утврђује нормативе и стандарде за обављање делатности установа чији је оснивач, доноси прописе о правима у социјалној заштити и обавља послове државног старатеља; организује вршење послова у вези са заштитом културних добара од значаја за општину, подстиче развој културног и уметничког стваралаштва, обезбеђује средства за финансирање и суфинансирање програма и пројеката у области културе од значаја за општину и ствара услове за рад музеја и библиотека и других установа културе чији је оснивач; доноси основе заштите, коришћења и уређења пољопривредног земљишта и стара се о њиховом спровођењу, стара се о коришћењу пашњака и одлучује о привођењу пашњака другој култури; подстиче и стара се о развоју туризма на својој територији и утврђује висину боравишне таксе; стара се о развоју и унапређењу угоститељства, занатства и трговине, уређује радно време, места на којима се могу обављати одређене делатности и друге услове за њихов рад; управља имовином општине и користи средства у државној својини и стара се о њиховом очувању и увећању; образује органе, организације и службе за потребе општине и уређује њихову организацију и рад; помаже развој различитих облика самопомоћи и солидарности са лицима са посебним потребама као и са лицима која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима и подстиче активности и пружа помоћ организацијама инвалида и другим социјално-хуманитарним организацијама на својој територији; подстиче и помаже развој заједничарства; стара се о остваривању, заштити и унапређењу људских права и индивидуалних и колективних права припадника националних мањина и етничких група; образује инспекцијске службе и врши инспекцијски надзор над извршењем прописа и других општих аката из надлежности општине;) обавља и друге послове од непосредног интереса за грађане, у складу с Уставом, законом и статутом<sup>154</sup>.
- Скупштина општине је највиши орган општине који врши основне функције локалне власти, утврђене Уставом, законом и статутом. Скупштину општине чине одборници, које бирају грађани на непосредним изборима, тајним гласањем, у складу са законом

153 чл. 11. Закона о локалној самоуправи.

154 чл. 20. Закона о локалној самоуправи.

и статутом општине. Скупштина општине се сматра конституисаном избором председника скупштине и постављењем секретара скупштине<sup>155</sup>.

- Скупштина општине, између осталог, доноси статут општине и пословник скупштине; доноси буџет и завршни рачун општине; доноси програм развоја општине и појединих делатности; доноси прописе и друге опште акте; 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; бира и разрешава председника скупштине, заменика председника скупштине, председника општине, заменика председника општине и чланове општинског већа; поставља и разрешава секретара скупштине; обавља и друге послове утврђене законом и статутом<sup>156</sup>.
- Скупштина општине оснива стална или повремена радна тела за разматрање питања из њене надлежности. 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<sup>157</sup>.
- Скупштина општине има председника скупштине. Председник скупштине организује рад скупштине општине, сазива и председава њеним седницама и обавља друге послове утврђене законом и статутом општине. Председник скупштине, на предлог најмање 1/3 одборника, бира се из реда одборника, на време од четири године, тајним гласањем, већином гласова од укупног броја одборника скупштине општине<sup>158</sup>.
- Председник скупштине има заменика који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност. Заменик председника скупштине бира се и разрешава на исти начин као и председник скупштине<sup>159</sup>.
- Скупштина општине има секретара који се стара о обављању стручних послова у вези са сазивањем и одржавањем седница скупштине и њених радних тела и руководи административним пословима везаним за њихов рад. Секретар скупштине се поставља, на предлог председника скупштине, на четири године и може бити поново постављен.<sup>160</sup>
- Начин припреме, вођење и рад седнице скупштине општине и друга питања везана за рад скупштине уређују се њеним пословником<sup>161</sup>.
- Извршни органи општине су председник општине и општинско веће<sup>162</sup>.
- Председника општине бира скупштина општине, из реда одборника, на време од четири године, тајним гласањем, већином гласова од укупног броја одборника скупштине општине. Председник општине има заменика који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност. Председник скупштине општине предлаже кандидата за председника општине. Кандидат за председника општине предлаже кандидата за заменика председника општине из реда одборника, кога бира скупштина општине на исти начин као председника општине.<sup>163</sup>

155 чл. 28. Закона о локалној самоуправи.

156 чл. 45. Закона о локалној самоуправи.

157 чл. 36. Закона о локалној самоуправи.

158 чл. 38. Закона о локалној самоуправи.

159 чл. 39. Закона о локалној самоуправи.

160 чл. 40. Закона о локалној самоуправи.

161 чл. 41. Закона о локалној самоуправи.

162 чл. 42. Закона о локалној самоуправи.

163 чл. 43. Закона о локалној самоуправи.

- Председник општине: представља и заступа општину; предлаже начин решавања питања о којима одлучује скупштина; наредбодавац је за извршење буџета; усмерава и усклађује рад општинске управе; доноси појединачне акте за које је овлашћен законом, статутом или одлуком скупштине; врши и друге послове утврђене статутом и другим актима општине<sup>164</sup>.
- Општинско веће чине председник општине, заменик председника општине, као и чланови општинског већа чији је број утврђен статутом општине и које бира скупштина општине, на период од четири године, тајним гласањем, већином од укупног броја одборника. Кандидате за чланове општинског већа предлаже кандидат за председника општине. Када одлучује о избору председника општине, скупштина општине истовремено одлучује о избору заменика председника општине и чланова општинског већа. Председник општине је председник општинског већа. Заменик председника општине је члан општинског већа по функцији. Број чланова општинског већа, које скупштина општине бира на предлог председника општине, не може бити већи од 11.<sup>165</sup>
- Општинско веће: предлаже статут, буџет и друге одлуке и акте које доноси скупштина; непосредно извршава и стара се о извршавању одлука и других аката скупштине општине; доноси одлуку о привременом финансирању у случају да скупштина општине не донесе буџет пре почетка фискалне године; врши надзор над радом општинске управе, поништава или укида акте општинске управе који нису у сагласности са законом, статутом и другим општим актом или одлуком које доноси скупштина општине; решава у управном поступку у другом степену о правима и обавезама грађана, предузећа и установа и других организација у управним стварима из надлежности општине; стара се о извршавању поверених надлежности из оквира права и дужности Републике, односно аутономне покрајине; поставља и разрешава начелника општинске управе, односно начелнике управа за поједине области<sup>166</sup>.
- Председник општине је одговоран за законитост рада општинског већа. Председник општине је дужан да обустави од примене одлуку општинског већа за коју сматра да није сагласна закону.
- Организација, начин рада и одлучивања општинског већа, детаљније се уређује његовим пословником, у складу са овим законом и статутом<sup>167</sup>.
- Председник општине и општинско веће редовно извештавају скупштину општине, по сопственој иницијативи или на њен захтев, о извршавању одлука и других аката скупштине општине<sup>168</sup>.
- Општинска управа: припрема нацрте прописа и других аката које доноси скупштина општине, председник општине и општинско веће; извршава одлуке и друге акте скупштине општине, председника општине и општинског већа; решава у управном поступку у првом степену о правима и дужностима грађана, предузећа, установа и других организација у управним стварима из надлежности општине; обавља послове управног надзора над извршавањем прописа и других општих аката скупштине општине; извршава законе и друге прописе чије је извршавање поверено општини; обавља стручне и друге послове које утврди скупштина општине, председник општине и општинско веће<sup>169</sup>.

164 чл. 45. Закона о локалној самоуправи.

165 чл. 45. Закона о локалној самоуправи.

166 чл. 46. Закона о локалној самоуправи.

167 чл. 47. Закона о локалној самоуправи.

168 чл. 48. Закона о локалној самоуправи.

169 чл. 52. Закона о локалној самоуправи.



- Општинском управом, као јединственим органом, руководи начелник. У општинској управи образованој као јединствени орган, за вршење сродних послова, могу се образовати унутрашње организационе јединице<sup>170</sup>.
- Начелника општинске управе, односно управе за поједине области поставља општинско веће, на основу јавног огласа, на пет година. 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. Руководиоце организационих јединица у управи распоређује начелник<sup>171</sup>.
- Начелник за свој рад и рад управе одговара скупштини општине и општинском већу у складу са статутом општине и актом о организацији општинске управе<sup>172</sup>.
- Статутом општине може се предвидети да се у општинској управи постављају помоћници председника општине за поједине области (економски развој, урбанизам, примарна здравствена заштита, заштита животне средине, пољопривреда и др.). Помоћници председника општине покрећу иницијативе, предлажу пројекте и сачињавају мишљења у вези са питањима која су од значаја за развој у областима за које су постављени и врше друге послове утврђене актом о организацији општинске управе. Помоћнике председника општине поставља и разрешава председник општине.<sup>173</sup>
- Акт о организацији општинске управе доноси скупштина општине на предлог општинског већа. Акт о унутрашњем уређењу и систематизацији општинске управе доноси начелник уз сагласност општинског већа<sup>174</sup>.
- Органи града су: скупштина града, градоначелник, градско веће и градска управа<sup>175</sup> и њихов рад, надлежност и организацију примењују се одредбе закона којима су уређени надлежност, организација и рад општине и њених органа<sup>176</sup>
- Ради задовољавања потреба и интереса локалног становништва у селима се оснивају месне заједнице и други облици месне самоуправе. 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<sup>177</sup>.
- Актима месне заједнице, односно другог облика месне самоуправе, у складу са статутом општине, односно града и актом о оснивању, утврђују се послови које врши, органи и поступак избора, организација и рад органа, начин одлучивања и друга питања од значаја за рад месне заједнице, односно другог облика месне самоуправе<sup>178</sup>.
- Средства за рад месне заједнице, односно другог облика месне самоуправе обезбеђују се из: средстава утврђених одлуком о буџету општине, односно града, укључујући и самодопринос; донација; прихода које месна заједница, односно други облик месне самоуправе оствари својом активношћу.<sup>179</sup>

170 чл. 54. Закона о локалној самоуправи.

171 чл. 56. Закона о локалној самоуправи.

172 чл. 57. Закона о локалној самоуправи.

173 чл. 58. Закона о локалној самоуправи.

174 чл. 59. Закона о локалној самоуправи.

175 чл. 65. Закона о локалној самоуправи.

176 чл. 66. Закона о локалној самоуправи.

177 Чл. 72. Закона о локалној самоуправи.

178 чл. 74. Закона о локалној самоуправи.

179 чл. 75. Закона о локалној самоуправи.

- Одлуком скупштине општине, односно скупштине града може се свим или појединим месним заједницама и другим облицима месне самоуправе поверити вршење одређених послова из надлежности општине односно града, уз обезбеђивање за то потребних средстава. За обављање одређених послова из надлежности општинске управе, односно градских управа, посебно у вези са остваривањем права грађана, може се организовати рад општинске управе у месним заједницама.<sup>180</sup>

### *Закон о избору народних посланика*<sup>181</sup>

Законом о избору народних посланика уведене су квоте за мање заступљени пол, као афирмативне мере, те је прописано да је свако треће место на изборној листи резервисано за кандидата мање заступљеног пола<sup>182</sup>.

### *Закон о локалним изборима*<sup>183</sup>

Закон о локалним изборима 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<sup>184</sup>.

- Једно лице може бити кандидат за одборника само на једној изборној листи. Подносилац изборне листе одређује редослед кандидата на листи.
- 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 ове услове сматраће се да садржи недостатке за проглашење изборне листе, а предлагач листе биће позван у складу са овим законом, да отклони недостатке листе. Ако предлагач листе не отклони недостатке, изборна комисија одбиће проглашење изборне листе.<sup>185</sup>

### *Закон о буџетском систему*<sup>186</sup>

Изменама Закона о буџетском систему из 2015. године<sup>187</sup> је уведено програмско буџетирање и прописана је обавеза постепеног увођења родно одговорног буџетирања у Републици Србији, до 2020. године. Родно одговорно буџетирање дефинисано је као увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности<sup>188</sup>, а Закон је прописао да упутство за припрему буџета локалне власти треба да садржи и начин на који ће се исказати родна анализа буџета<sup>189</sup>. Овим Законом дефинисане су и обавезе ЈЛС, да при припреми буџета предвиде родно одговорне циљеве, активности односно индикаторе, у оквиру буџетских програма<sup>190</sup>. Како се ради о реформи јавних финансија, која осим законске обавезе захтева и подршку за примену (унапређење капацитета, инструкције и

180 чл. 77. Закона о локалној самоуправи.

181 „Службени гласник РС”, бр. 35/00, 57/03, 72/03, 75/03, 18/04, 101/05, 85/05, 28/11, 36/11 и 104/09.

182 Члан 40а Закона о избору народних посланика.

183 „Службени гласник РС”, број 129/07, 34/10 –одлука УС и 54/11.

184 Члан 20. став 3 Закона о локалним изборима.

185 Чл. 20. Закона о локалним изборима

186 “Сл. гласник РС”, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/13, 142/14, 68/15 - др. закон, 103/15, 99/16 и 113/17.

187 „Службени гласник РС”, број 103/15.

188 Члан 2 Закона о буџетском систему.

189 Члан 40 Закона о буџетском систему.

190 Члан 28. Закона о буџетском систему.



сл.) Министарство финансија и Стална конференција градова и општина су припремили упутства за припрему буџета за ЈЛС за припрему родно одговорних буџетских програма<sup>191</sup>.

- Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равно-правности<sup>192</sup>;
- Приоритетни буџетски циљеви у припреми и извршењу буџета су и макроекономска стабилност, ниска инфлација, економски развој, подстицање регионалног развоја и смањење финансијског ризика Републике Србије.
- Приликом припреме и извршења буџета морају се поштовати принципи ефикасности, економичности, ефективности, јавности, потпуности, тачности и јединствене буџетске класификације<sup>193</sup>.

### *Закон о правима пацијената*<sup>194</sup>

- Заштиту права пацијената обезбеђује јединица локалне самоуправе, одређивањем лица које обавља послове саветника за заштиту права пацијената и образовањем Савета за здравље.<sup>195</sup>
- Савет за здравље, образован у јединици локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређују јединице локалне самоуправе, поред задатака утврђених статутом, односно одлуком јединице локалне самоуправе, обавља и одређене задатке из области заштите права пацијената, а између осталог, разматра извештаје саветника пацијената, прати остваривање права пацијената на територији јединице локалне самоуправе и предлаже мере за заштиту и промоцију права пацијената; подноси годишњи извештај о свом раду и предузетим мерама за заштиту права пацијената надлежном органу јединице локалне самоуправе, као и министарству надлежном за послове здравља, а на територији Аутономне покрајине и органу управе надлежном за послове здравља. Ради информисања и остваривања потребне сарадње, извештај из става 1. тачка 4) доставља се Заштитнику грађана.
- Савет за здравље поред представника локалне самоуправе, чине и представници удружења грађана из реда пацијената, здравствених установа са територије јединице локалне самоуправе, као и надлежне филијале Републичког фонда за здравствено осигурање<sup>196</sup>.

### *Национална стратегија за родну равноправност (2016 – 2020)<sup>197</sup> и пратећи Акциони план за њену примену (2018 – 2020)*

Република Србија је усвојила Националну стратегију за родну равноправност (2016 – 2020) и пратећи Акциони план за њену примену (2018 – 2020). Стратегијом су дефинисани приоритети и петогодишњи циљеви у области родне равноправности. Акционим планом дефинисане су мере које различити актери, укључујући и ЈЛС треба да примене, како би,

191 Доступно на, <http://skgo.org/files/fck/File/2017/April/MFIN%2031032017%20plan%20i%20uputstvo%20za%202017.pdf>  
<http://skgo.org/files/fck/File/2017/MArt/30.3./Rodno%20odgovorno%20budzetiranje%20na%20lokalu%20-%20dopis%20SKGO%20za%20JLS.pdf>.

192 чл. 2. Закона о буџетском систему.

193 чл. 4. Закона о буџетском систему.

194 „Сл. гласник РС», бр. 45/13.

195 чл. 38. Закона о правима пацијената.

196 чл. 42. Закона о правима пацијената.

197 Стратегија и АП су доступни на: <http://www.mgsi.gov.rs/lat/dokumenti/nacionalna-strategija-za-rodnu-ravnopravnost-za-period-od-2016-do-2020-godine-sa-akcionim>.

у оквиру три општа циља допринели остваривању родне равноправности и унапређењу положаја жена, укључујући и жене из рањивих група (Ромкиње, младе жене, жене са села, самохране мајке, жене са инвалидитетом).

Циљеви Националне стратегије су: промењени родни обрасци и унапређена култура родне равноправности; повећана равноправност жена и мушкараца применом политика и мера једнаких могућности; системско увођење родне перспективе у доношење, спровођење и праћење јавних политика.

Национални акциони план, у оквиру првог и трећег општег циља предвиђа даље јачање механизма за родну равноправност кроз унапређење капацитета, развијање родно осетљиве статистике, увођење родно одговорног буџетирања, али и мере у оквиру другог општег циља усмерене ка унапређењу положаја жена. ЈЛС су носиоци односно партнери на спровођењу активности, посебно у делу учешћа жена са села у одлучивању, подршци женама у пољопривредној производњи, приступу обукама и целоживотном учењу, приступу здравственим услугама, сузбијању малолетничких бракова и сл.

### *Посебан циљ 2.2. - Жене и мушкарци равноправно одлучују у јавном и политичком животу*

- Основни је 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).

#### **Мере за реализацију циља:**

- Прописати обавезну квоту од 40% за жене приликом избора за представничка тела на свим нивоима и створити услове за учешће жена припадница рањивих група применом посебних мера.
- Изменама закона осигурати да у случају промене носиоца мандата након избора, уколико је носилац мандата жена, замени је жена која је била следећа кандидаткиња на изборној листи.
- Обезбедити услове за рад форума жена у политичким странкама, уз стварање услова за равноправно учешће жена из рањивих група.
- Јачати Женску парламентарну мрежу и унапредити њен утицај установљавањем унутарпарламентарних процедура које ће омогућити консултације о питањима значајним за родну равноправност.
- Уградити родну равноправност међу посебна начела избора националних савета у Закону о изборима националних савета националних мањина, поштовати примену квоте од најмање 30% припадника мање заступљеног пола на кандидатским листама и поштовати расподелу мандата по редоследу на листи.
- Прописати обавезне посебне мере и квоте за обезбеђење равноправног учешћа жена и мушкараца у свим органима извршне власти на националном, покрајинском и локалном нивоу.
- Утврдити и предузети посебне мере ради стварања услова већег учешћа жена на позицијама одлучивања у државним управама, јавним агенцијама и јавним предузећима.
- Формулисати и предузимати посебне мере за већу заступљеност жена у области

безбедности, технолошког развоја, енергетике, инфраструктуре, саобраћаја, спорта и у другим областима у којима су недовољно присутне, као и у највишим нивоима дипломатске службе.

- Путем посебних мера створити услове за веће учешће жена у процесима креирања, примене и надзирања економске политике и политика развоја на свим нивоима и у свим фазама.
- Створити услове за равноправну заступљеност жена и мушкараца у државним делегацијама пред међународним и регионалним организацијама.

**Посебан циљ 2.5 - Жене и мушкарци у руралним подручјима активно и равноправно доприносе развоју и имају равноправан приступ резултатима развоја**

- Отклонити прописе и праксе које дискриминишу приступ жена пољопривреди, имовини и другим ресурсима и промовисати права жена на равноправно наслеђивање непокретности и друге имовине.
- Сузбијати стереотипе о улози жена на селу.
- Створити услове за равноправно учешће жена у одлучивању на нивоу месних заједница и креирање програма на локалном нивоу.
- Подстицати и подржавати формирање и рад удружења жена у руралним подручјима, њихово умрежавање и размену искустава, као и комуникацију са механизмима родне равноправности на националном, покрајинском и локалном нивоу.
- Предузимати мере за сузбијање облика дискриминације са којима се претежно суочавају жене на селу, нарочито из рањивих група као што су Ромкиње, жене са инвалидитетом, старије жене и др.
- Увести подстицаје за локалне самоуправе које улажу у развијање инфраструктуре у сеоским подручјима, укључујући јавни превоз, ради повећања доступности услуга и програма и мобилности жена са села.

**Посебан циљ 2.6 - Унапређен положај вишеструко дискриминисаних и рањивих група жена**

- Увести концепт вишеструке дискриминације у законодавство и омогућити жртвама приступ правди и правичном обештећењу.
- У припремама и изради нових стратешких докумената од националног до локалног нивоа спроводити *ex ante* анализу утицаја ефеката на положај рањивих група.
- Створити услове да јединице локалне самоуправе примењују подстицајне мере за побољшање положаја жена, посебно припадница рањивих група, у њиховим срединама.
- Обезбедити услове остваривања активног и пасивног бирачког права за Ромкиње (подизање свести и мотивације).
- Утврдити и предузимати посебне мере ради стварања услова за веће учешће жена и мушкараца из рањивих група у свим органима извршне и јавне власти на свим нивоима.

**Посебан циљ 3.1 - Успостављени функционални механизми за родну равноправност на свим нивоима**

- Успостављене механизма за родну равноправност при свим органима јавне управе на

свим нивоима и обезбеђени ресурси и капацитети за њихово функционисање.

- Осигурано учешће механизма за родну равноправност у доношењу одлука у свим областима и створити услове за њихов утицај на креирање јавних политика.
- Израдити јасне и, са централног нивоа координиране, смернице за рад институционалних механизма за родну равноправност на локалном нивоу. Увести меру обавезног установљавања 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. Осигурати материјалну, финансијску и кадровску базу за њихово деловање.
- Створити услове за одговарајуће људске, техничке и финансијске ресурсе институционалним механизмима на националном, покрајинском и локалном нивоу, као и политичку подршку, како би им се омогућило да ефикасно врше своје функције.
- Именовати лица за родну равноправност, координаторе послова везаних за питања родне равноправности, у свим министарствима и органима државне управе, који ће уједно да буду и контакт особе за комуникацију са Координационим телом за родну равноправност.
- Континуирано јачати капацитете институционалних механизма обезбеђењем и спровођењем едукативних програма.
- Успоставити ефикасан механизам сарадње и комуникације на националном, покрајинском и локалном нивоу, посебно са другим релевантним државним и недржавним актерима (Народном скупштином и другим органима јавне власти, државним институцијама у области правосуђа, безбедности, здравства, образовања, итд., независним органима за заштиту људских права и равноправности, академском заједницом, привредним сектором, синдикатима, женским и другим удружењима, медијима и др.).
- Координисати активно представљање и учешће у активностима тела, органа, радних тела и других механизма УН.

### **Посебан циљ 3.4: Родно осетљива статистика и евиденција**

#### **Мере за реализацију циља:**

- Створити услове да се води родно осетљива статистика у свим областима по истој методологији како би подаци били упоредиви; статистички подаци треба да буду разврстани не само по полу, него и по доби, локацији, националном или етничком пореклу, инвалидности, језику, степену образовања и другим основама друштвене рањивости, као и по регионима.
- Осигурати да дефиниције и концепти на којима се заснива статистика узимају у обзир различитости родних улога жена и мушкараца.
- Обезбедити да методе прикупљања података узимају у обзир родне стереотипе и културне и социјалне обрасце који могу да утичу на настајање родних предрасуда.
- Створити услове за примену закона у циљу обавезивања државних органа, институција и установа, као и привредних субјеката и јединица локалне самоуправе да прикупљају и евидентирају родно разврстане податке.
- Дефинисати родне индикаторе по секторима ради мерења утицаја политика, програма и мера на промене у односима између жена и мушкараца, као и ради праћења остваривања циљева родне равноправности.

- Редовно исказивати и објављивати Индекс родне равноправности.

### **Посебан циљ 3.5 - Родно одговорно буџетирање**

#### **Мере за реализацију циља:**

#### **Развити и усвојити нормативни оквир за родно одговорно буџетирање.**

- Законом о буџетском систему дефинисати обавезу родног буџетирања.
- У упутству за израду буџета интегрисати инструкцију за родно одговорно буџетирање.
- Формирати радну групу за спровођење родне буџетске иницијативе.
- Дефинисати и усвојити фазе за увођење родног буџетирања.
- Обезбедити едукацију о родном буџетирању за запослене у државним органима, нарочито за креаторе/креаторке буџета и буџетске аналитичаре/аналитичарке, као и за запослене у институцијама и другим органима који су корисници буџета.
- Израдити процену утицаја буџета на род ради утврђивања да ли производи различите ефекте на жене и мушкарце.
- Промовисати принцип родне равноправности и родно одговорног буџетирања у расподели јавних средстава путем јавних позива и конкурса.

### **Посебан циљ 3.6 - Успостављени механизми сарадње са удружењима**

#### **Мере за реализацију циља:**

- Обезбедити формалан и неформалан дијалог и периодичне консултације између институционалних механизма на свим нивоима и релевантних удружења, посебно женских, путем формалног механизма сарадње у области спровођења ове стратегије.
- Укључити у сарадњу удружења која се баве положајем рањивих група.
- Подстицати и подржавати удружења да у пројектима које реализују што више користе циљеве и мере из ове стратегије, као и да размењују примере добрих пракси.

#### ***Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020)<sup>198</sup>***

Србија је потврдила Резолуцију Савета безбедности Уједињених Нација 1325 – Жене, мир, безбедност и у мају 2017 и усвојила други Национални акциони план за примену резолуције<sup>199</sup>. Фокус је у Акционом плану стављен на учешће женских организација у очувању мира, као и у креирању безбедносних политика на локалном нивоу, што је посебно релевантно за ЈЛС.

198 Први акциони план за период од 2010 – 2015 је реализован и спроведена је евалуација примене акционог плана. Важећи акциони план доступан је на: [http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki\\_sadrzaj/dokumenta/akcioni\\_planovi/2017/Zakljucak%20Vlade%20o%20usvajanju%20NAP%20za%20primenu%20R\\_1325%20SB%20UN%20u%20R\\_Srbiji.pdf](http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Zakljucak%20Vlade%20o%20usvajanju%20NAP%20za%20primenu%20R_1325%20SB%20UN%20u%20R_Srbiji.pdf)

199 Први Акциони план за период од 2010 – 2015 је реализован и спроведена је евалуација примене Акционог плана. Важећи Акциони план, доступан је на: [http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki\\_sadrzaj/dokumenta/akcioni\\_planovi/2017/Zakljucak%20Vlade%20o%20usvajanju%20NAP%20za%20primenu%20R\\_1325%20SB%20UN%20u%20R\\_Srbiji.pdf](http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Zakljucak%20Vlade%20o%20usvajanju%20NAP%20za%20primenu%20R_1325%20SB%20UN%20u%20R_Srbiji.pdf)



**Посебан циљ: Развијени механизми превенције ради повећања безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва у земљи и у иностранству**

- Посебан циљ: Унапређен систем подршке опоравка жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности у постконфликтном опоравку друштва, кризним и ванредним ситуацијама.

**Стратегија превенције и заштите од дискриминације  
и пратећи акциони план<sup>200</sup>**

**4.3.4. Мере**

- 1) Унапредити спровођење међународних уговора које је Република Србија ратификовала, а односе се на забрану дискриминације жена и родну равноправност;
- 2) Хармонизовати постојећи правни оквир са стандардима спречавања дискриминације жена садржаним у директивама Европске уније, нарочито у Директиви 2006/54/ЕС о имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања;

.....

- 4) Унапредити и обезбедити примену Закона о забрани дискриминације и Закона о равноправности полова;
- 5) Унапређивати постојећи законодавни оквир у области рада и запошљавања, личног и породичног живота, образовања, здравствене заштите и учешћа жена у политичком животу, као и заштите од насиља, оглашавања и јавног информисања, и усагласити их са забраном дискриминације и начелом једнакости и једнаких права;

**4.3.5. Посебни циљеви**

**4.3.5.4. Политички и јавни живот**

Извршити неопходне измене и допуне постојећих закона који ће обезбедити равноправно учешће жена у политичком животу и уклонити препреке које доводе до дискриминације и неједнаког положаја жена у овој области. Обезбедити проактиван приступ у афирмацији учешћа жена у политичком животу. Обезбедити равноправно учешће жена у креирању и спровођењу владине политике. Створити могућности да жене као и мушкарци заузму јавне положаје и обављају јавне дужности на свим нивоима власти. Обезбедити равноправно учешће жена у представљању Владе на међународном нивоу и у раду међународних организација.

**Акциони план за примену Стратегије превенције и заштите од  
дискриминације за период од 2014. до 2018. године<sup>201</sup>**

- **Посебна мера у односу на осетљиву друштвену групу**
- 3. Жене - родна равноправност: Обезбедити пуну примену Закона о равноправности полова и извршити неопходне измене и допуне Закона

Активност: 1. Наставити праћење спровођења Закона о равноправности полова и пратити анализу најчешћих случајева непоштовања Закона 2. Припремити Нацрт

200 „Службени гласник РС”, број 60/13; доступно на: [http://www.srbija.gov.rs/vesti/dokumenti\\_sekcija.php?id=45678](http://www.srbija.gov.rs/vesti/dokumenti_sekcija.php?id=45678).

201 Доступно на: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/akcioni\\_plan\\_-\\_srpski.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/akcioni_plan_-_srpski.pdf).



закона о изменама и допунама Закона, ради увођења посебних мера, којим се постиже пуна равноправност и унапређивање полжаја жена, и нове квоте за мање заступљен пол у органима јавне власти

4. Жене-родна равноправност: Обезбедити пуну примену Закона о избору народних посланика и Закона о локалним изборима у случајевима престанка мандата у вези са родном равноправношћу

*Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године*<sup>202</sup>

**Оперативни циљ 6: Повећати број Рома и Ромкиња запослених у органима јавне власти.**

Прописи који следе немају званичан превод на српски језик, те их наводимо у изворној верзији на енглеском језику:

*Convention on the Political Rights of Women*<sup>203</sup>

- Women shall be entitled to vote in all elections on equal terms with men, without any discrimination<sup>204</sup>. Women shall be eligible for election to all publicly elected bodies, established by national law, on equal terms with men, without any discrimination<sup>205</sup>. Women shall be entitled to hold public office and to exercise all public functions, established by national law, on equal terms with men, without any discrimination<sup>206</sup>.

*Resolution (A/58/501) 58/142. Women and political participation* <sup>207</sup>  
(UN General Assembly)

The General Assembly,

.....

1. Urges States:

- (a) To promote and protect the right of women to associate freely, express their views publicly, openly debate political policy and petition and participate in their Government at all levels, including in the formulation and implementation of government policy, on equal terms with men;

...

- (e) To promote the goal of gender balance in all public positions and to take all appropriate measures to encourage political parties to ensure that women have a fair and equal opportunity to compete for all elective and non-elective public positions;

- (f) To review the differential impact of their electoral systems on the political representation of women in elected bodies and to adjust or reform those systems where appropriate;

...

202 Доступно на: [http://www.srbija.gov.rs/vesti/dokumenti\\_sekcija.php?id=45678](http://www.srbija.gov.rs/vesti/dokumenti_sekcija.php?id=45678).

203 Доступно на: [http://www.un.org.ua/images/Convention\\_on\\_the\\_Political\\_Rights\\_of\\_Women\\_eng1.pdf](http://www.un.org.ua/images/Convention_on_the_Political_Rights_of_Women_eng1.pdf)

204 Article I

205 Article II

206 Article III

207 Доступно на: [http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/246737/A\\_RES\\_58\\_142-EN.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/246737/A_RES_58_142-EN.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

(h) To monitor progress in the representation of women through the regular collection, analysis and dissemination of data on the political participation of women and men at all levels and the progress of political parties in providing equal and fair opportunities for women to participate;

...

(k) To encourage greater involvement of indigenous and other marginalized women in decision-making at all levels and to address and counter the barriers faced by marginalized women in accessing and participating in politics and decision-making;

2. Invites Governments, as well as the private sector, non-governmental organizations and other actors of civil society:

(a) To develop mechanisms and training programmes that encourage women to participate in the electoral process and improve women's capacity to cast informed votes in free and fair elections;

(b) To encourage political parties to remove all barriers that directly or indirectly discriminate against the participation of women, in order to ensure that women have the right to participate fully at all levels of decision-making in all internal policy-making structures and nominating processes and in the leadership of political parties on equal terms with men;

(c) To encourage political parties to actively seek qualified women candidates, to provide training in conducting campaigns, public speaking, fund-raising and parliamentary procedure and to include qualified women and men on their party lists for elective office, where such lists exist;

...

(e) To support initiatives, including public-private partnerships and exchange programmes, to expand women's political skills, which include imparting or enhancing skills on how to vote, advocate, manage and govern, run for public office and serve as elected and appointed officials;

...

(h) To intensify efforts to increase the number of women in public bodies, including through research into barriers to women's access to high-level public appointments;

...

(k) To promote equal opportunities for women to gain appointment to advisory and decision-making bodies and promotion to senior positions by, inter alia, reviewing the criteria for recruitment, appointment and promotion, to ensure that such criteria are relevant to and do not discriminate against women;

### *Beijing Declaration and Beijing Platform for Action*<sup>208</sup>

#### *Beijing Declaration*

- It is essential to design, implement and monitor, with the full participation of women, effective, efficient and mutually reinforcing gender-sensitive policies and programmes, including development policies and programmes, at all levels that will foster the empowerment and

208 Доступно на: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

advancement of women;

- The participation and contribution of all actors of civil society, particularly women's groups and networks and other non-governmental organizations and community-based organizations, with full respect for their autonomy, in cooperation with Governments, are important to the effective implementation and follow-up of the Platform for Action;

...

- Intensify efforts to ensure equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms for all women and girls who face multiple barriers to their empowerment and advancement because of such factors as their race, age, language, ethnicity, culture, religion, or disability, or because they are indigenous people;

### *Beijing Platform for Action*

- Chapter IV Strategic Objectives and Action

#### G. Women in power and decision-making

Strategic objective G.1. - Take measures to ensure women's equal access to and full participation in power structures and decision-making

Actions to be taken

#### 190. By Governments:

- (a) Commit themselves to establishing the goal of gender balance in governmental bodies and committees, as well as in public administrative entities, and in the judiciary, including, inter alia, setting specific targets and implementing measures to substantially increase the number of women with a view to achieving equal representation of women and men, if necessary through positive action, in all governmental and public administration positions;
- (b) Take measures, including, where appropriate, in electoral systems that encourage political parties to integrate women in elective and non-elective public positions in the same proportion and at the same levels as men;
- (c) Protect and promote the equal rights of women and men to engage in political activities and to freedom of association, including membership in political parties and trade unions;
- (d) Review the differential impact of electoral systems on the political representation of women in elected bodies and consider, where appropriate, the adjustment or reform of those systems;
- (e) Monitor and evaluate progress in the representation of women through the regular collection, analysis and dissemination of quantitative and qualitative data on women and men at all levels in various decisionmaking positions in the public and private sectors, and disseminate data on the number of women and men employed at various levels in Governments on a yearly basis; ensure that women and men have equal access to the full range of public appointments and set up mechanisms within governmental structures for monitoring progress in this field;

...

- (g) Encourage greater involvement of indigenous women in decision-making at all levels;

#### 191. By political parties:

- (a) Consider examining party structures and procedures to remove all barriers that directly or indirectly discriminate against the participation of women;

- (b) Consider developing initiatives that allow women to participate fully in all internal policy-making structures and appointive and electoral nominating processes;
- (c) Consider incorporating gender issues in their political agenda, taking measures to ensure that women can participate in the leadership of political parties on an equal basis with men.

192. By Governments, national bodies, the private sector, political parties, trade unions, employers' organizations, research and academic institutions, subregional and regional bodies and non-governmental and international organizations:

- (a) Take positive action to build a critical mass of women leaders, executives and managers in strategic decision-making positions;
- (b) Create or strengthen, as appropriate, mechanisms to monitor women's access to senior levels of decision-making;
- (c) Review the criteria for recruitment and appointment to advisory and decision-making bodies and promotion to senior positions to ensure that such criteria are relevant and do not discriminate against women;
- ...
- (f) Restructure recruitment and career-development programmes to ensure that all women, especially young women, have equal access to managerial, entrepreneurial, technical and leadership training, including on-the-job training;

Strategic objective G.2. Increase women's capacity to participate in decision-making and leadership.

Actions to be taken

195. By Governments, national bodies, the private sector, political parties, trade unions, employers' organizations, subregional and regional bodies, non-governmental and international organizations and educational institutions:

- (a) Provide leadership and self-esteem training to assist women and girls, particularly those with special needs, women with disabilities and women belonging to racial and ethnic minorities to strengthen their self-esteem and to encourage them to take decision-making positions;
- (b) Have transparent criteria for decision-making positions and ensure that the selecting bodies have a gender-balanced composition;

...

- H. Institutional mechanisms for the advancement of women
- Strategic objective H.1. Create or strengthen national machineries and other governmental bodies

Actions to be taken

203. By Governments:

- (a) Ensure that responsibility for the advancement of women is vested in the highest possible level of government; in many cases, this could be at the level of a Cabinet minister;
- (b) Based on a strong political commitment, create a national machinery, where it does not exist, and strengthen, as appropriate, existing national machineries, for the advancement of women at the highest possible level of government; it should have clearly defined mandates and authority; critical elements would be adequate resources and the ability and competence to influence policy and formulate and review legislation; among other things,

it should perform policy analysis, undertake advocacy, communication, coordination and monitoring of implementation;

- (c) Provide staff training in designing and analysing data from a gender perspective;
- (d) Establish procedures to allow the machinery to gather information on government-wide policy issues at an early stage and continuously use it in the policy development and review process within the Government;
- (e) Report, on a regular basis, to legislative bodies on the progress of efforts, as appropriate, to mainstream gender concerns, taking into account the implementation of the Platform for Action;
- (f) Encourage and promote the active involvement of the broad and diverse range of institutional actors in the public, private and voluntary sectors to work for equality between women and men.

***Resolution 176 (2004)1 on gender mainstreaming at local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions<sup>209</sup>***

- 15. Calls on local and regional authorities to:
  - b. evaluate the current situation of men and women – including by collecting statistics (gender disaggregated statistics) in order to assess the impact that gender has on who benefits, or who does not, from particular policies;
  - e. adopt a gender equality policy and develop local and regional action plans to implement equality between women and men and to promote gender mainstreaming as a strategy, in the framework of the definition, implementation and evaluation of the policies and actions carried out by municipalities and regions;
  - f. adopt the recommendations and specific measures outlined in Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers on balanced participation of women and men in political and public decision-making to increase the Resolution 176 2 participation of women and men in all decisions that affect them;

***Recommendation Rec(2003)3 on the balanced participation of women and men in political and public decision-making***

- Recommends that the governments of member states:
  - II. protect and promote the equal civil and political rights of women and men, including running for office and freedom of association;
  - III. ensure that women and men can exercise their individual voting rights and, to this end, take all the necessary measures to eliminate the practice of family voting;
  - IV. review their legislation and practice, with the aim of ensuring that the strategies and measures described in this recommendation are applied and implemented;
  - V. promote and encourage special measures to stimulate and support women’s will to participate in political and public decision making;
  - VI. consider setting targets linked to a time scale with a view to reaching balanced participation of women and men in political and public decision making;

...

<sup>209</sup> Доступна на: <https://rm.coe.int/09000016807191f2>.



### *Appendix to Recommendation Rec(2003)3*

- For the purpose of this recommendation, balanced participation of women and men is taken to mean that the representation of either women or men in any decision-making body in political or public life should not fall below 40%.
- On this basis, the governments of member states are invited to consider the following measures:
  - A. Legislative and administrative measures
  - B. Supportive measures
  - C. Monitoring

#### *Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms adopted on 21 November 2007 and explanatory memorandum<sup>210</sup>*

- 6. Elements indicating states' political will and commitment to gender equality in this regard include the following:
  - i. regular assessment of the relative percentages of women and men in leading bodies at all levels of the organisation and functioning of society, including leading bodies of political and administrative institutions and of civil society organisations (political parties, social partners, youth organisations, academic institutions, private sector organisations, etc.);
  - ii. existence of mandatory/voluntary gender equality plans in political and administrative institutions and in civil society organisations, including private sector organisations, and the adoption of norms/guidelines to achieve balanced participation of women and men in their leading bodies, including targets and timeframes of implementation;
  - iii. existence of and support to research and policy-related analytical studies on women's participation at the different levels of these institutions and organisations, including at decision-making level, on obstacles/barriers which prevent women's access to decision-making and on effective strategies to promote that participation.
- 31. Participation in political and public life is a basic right of citizenship and must be enjoyed by women and men on a parity basis. The balanced participation of both sexes at all levels of political and public life, including at decision-making level, is therefore a requirement of human rights that can ensure the better functioning of a democratic society.
- 32. The existence and regular functioning of a parity democracy is also a guarantee that women's and men's interests and needs are fully taken into account in policy making and in the running of society. In achieving the goal of equal participation of women and men, a minimum participation rate of 40% for each sex is considered as the parity threshold to be attained.
- 33. Elements indicating states' political will and commitment to gender equality in this regard include the following:
  - i. ratification and full implementation of relevant international treaties, taking particularly into account Articles 7 and 8 of CEDAW, together with General Recommendation No. 23 on political and public life adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, and Article 25 of the ICCPR;
  - ii. full implementation of relevant international non-binding legal instruments, in particular

210 Доступно на: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3).



Article 21 of the UDHR and Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe on balanced participation of women and men in political and public decision making, as well as of strategic objectives and actions contained in Chapter IV of the Beijing Platform for Action, in regard to the electoral system, that may guarantee in particular Section G (women in power and decision making);

- iii. adoption/existence and implementation of norms, legal or administrative, including balanced participation of women and men in elected assemblies or bodies;
- iv. adoption/existence and enforcement of laws/regulations or other initiatives aiming at balanced participation of women and men in government appointed posts;
- v. adoption/existence and implementation of equality plans in decision-making bodies in political and public life, including senior management of public administration, judiciary, diplomacy, etc., and the setting of progressive timeframes;
- vi. regular assessment of the participation of women and men in decision-making bodies, both elected and appointed, including percentages of members of each sex in these bodies and identification of obstacles encountered and strategies needed to overcome the identified barriers;
- vii. existence of capacity building and training programmes aimed at political participation and representation on a parity basis, for both women and men, and in particular for youth groups and other relevant audiences;
- viii. regular monitoring of progress towards gender balance within political parties, particularly in regard to their decision-making bodies, electoral lists and other selection processes of candidates;
- ix. systematic inclusion of the gender dimension in campaigning for all elections for bodies at national, regional or local levels, as well as bodies at international level;
- x. information and awareness-raising campaigns addressed at the general public on gender balanced/parity participation of women and men at all levels of political and public life.

***Recommendation 1899 (2010) Increasing women's representation in politics through the electoral system***<sup>211</sup>

- The Assembly calls on the Committee of Ministers to continue its work in this field, and to encourage the member states of the Council of Europe to take the necessary measures in order to increase women's representation in politics by:
  - o reforming their electoral system to one more favourable to women's representation:
- in countries with a proportional representation list system, consider introducing a mandatory quota which provides not only for a high proportion of female candidates (ideally at least 40%), but also for strict rank-order rule (for example, a "zipper" system of alternating male/female candidates), and effective sanctions (preferably not financial, but rather the non-acceptance of candidatures/candidate lists) for non-compliance, ideally in combination with closed lists in a large constituency and/or a nationwide district;
- in countries with majority or plurality systems, consider introducing the principle of each party choosing a candidate amongst at least one female and one male nominee in each party district, or find other ways of ensuring increased representation of women in politics, such as applying innovative mandatory gender quotas within political parties, or "all-women

211 Доступно на: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en>.

shortlists” or “twinned” constituencies, again accompanied by effective sanctions for non-compliance;

- o associating the gender equality and anti-discrimination provisions in their constitutions and their electoral laws with the necessary exception allowing positive discrimination measures for the under-represented sex, if they have not already done so;
  - o accompanying these changes with measures such as gender-sensitive civic education and the elimination of gender stereotypes and “built-in” bias against women candidates, in particular within political parties, but also the media.
- The Assembly recommends that the Committee of Ministers instruct the competent committee to consider drafting an additional protocol to the European Convention on Human Rights (ETS No. 5) in order to enshrine the right to equality for women and men therein, as well as the necessary exception allowing positive discrimination measures for the under-represented sex.

### *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023*<sup>212</sup>

*Strategic objective 4: Achieve balanced participation of women and men in political and public decision-making*

### *Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women*<sup>213</sup>

- The principle of equal pay for men and women outlined in Article 119 of the Treaty, hereinafter called “principle of equal pay”, means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex<sup>214</sup>.

### *Directive 2006/54/EC of The European Parliament and of The Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*<sup>215</sup>

- Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life<sup>216</sup>.
- For the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex<sup>217</sup>.
- There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to:

212 Доступно на: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>.

213 Доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117&from=EN>.

214 Article 1

215 Доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

216 Article 3.

217 Article 4.

- (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;
- (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
- (c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;
- (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations<sup>218</sup>.

---

218 Article 14.

