

Ivan Sekulović

PROTIV DISKRIMINACIJE ŽENA

**Mere u oblastima
rada i zapošljavanja kao prioritet
u strateškim dokumentima Srbije
u procesu pristupanja EU**

Ivan Sekulović

Protiv diskriminacije žena

Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao
prioritet u strateškim dokumentima Srbije u
procesu pristupanja EU

Beograd, 2020.

Protiv diskriminacije žena

Mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU

Izdavač

Fondacija Centar za demokratiju,
Kraljice Natalije 70/II, Beograd
www.centaronline.org
info@centaronline.org

Za izdavača

Nataša Vučković

Urednik

Nataša Vučković

Autor

Ivan Sekulović

Dizajn i priprema

Pozitiv MVP

Štampa

Grafolik

Tiraž 300

ISBN 978-86-83675-29-6

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd
305:331.5-055.2(497.11)
316.647.82-055.2(497.11)
341.217.02(4-672EU:497.11)
СЕКУЛОВИЋ, Иван, 1977-

Protiv diskriminacije žena : mere u oblastima rada i zapošljavanja kao prioritet u strateškim dokumentima Srbije u procesu pristupanja EU / Ivan Sekulović. - Beograd : Fondacija Centar za demokratiju, 2020 (Beograd : Grafolik). - 60 str. ; 24 cm

“Ovaj izveštaj pripremljen je u okviru projekta ‘Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji!’” uvod. - Tiraž 300. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 54-56.

ISBN 978-86-83675-29-6

а) Европска унија -- Придруживање -- Србија б) Дискриминација жена -- Спречавање -- Србија в) Родна равноправност -- Радни односи -- Србија

COBISS.SR-ID 19885065

B | T | D The Balkan Trust
for Democracy
A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



Norwegian Embassy
Belgrade

Ovo je autorski tekst koji izražava stavove autora i ne predstavlja mišljenje ni Balkanskog fonda za demokratiju niti Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu. Tekst je napisan u okviru projekta koji se realizuje uz finansijsku pomoć Balkanskog fonda za demokratiju Nemačkog Maršalovog fonda SAD (Balkan Trust for Democracy of the German Marshal Fund of the U.S.- BTDF) i Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu.

Sadržaj

Skraćenice	6
Abstract	6
Apstrakt	7
Uvod	9
1. RODNA RAVNOPRAVNOST U PRAVU I POLITIKAMA EU I PROCESU PRISTUPANJA REPUBLIKE SRBIJE EU	12
2. OCENA STRATEŠKOG OKVIRA	16
2.1. Strategije u domenu ekonomske politike	16
2.1.1. Program ekonomskih reformi	16
2.1.2. Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije	17
2.1.3. Strategija za podršku razvoja MSP, preduzetništva i konkurentnosti	19
2.1.4. Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011-2020. godine	23
2.1.5. Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine	25
2.1.6. Strategija razvoja turizma Republike Srbije za period od 2016-2025. godine	26
2.1.7. Strategija razvoja industrije informacionih tehnologija za period od 2017-2020.	27
2.1.8. Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period od 2014-2024.	28
2.2. Strategije u domenu socijalne politike	29
2.2.1. Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike	29
2.2.2. Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine	31
2.2.3. Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018-2022. godine	34
2.2.4. Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine	35
2.2.5. Strategija podsticanja rađanja	37
2.3. Strategije u domenu osnovnih prava	40
2.3.1. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016-2020. godine	40
2.3.2. Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji 2016-2025.	44
3. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	49
Bibliografija	54
ANEKS – Anketa za jedinice lokalne samouprave	57

SKRAĆENICE

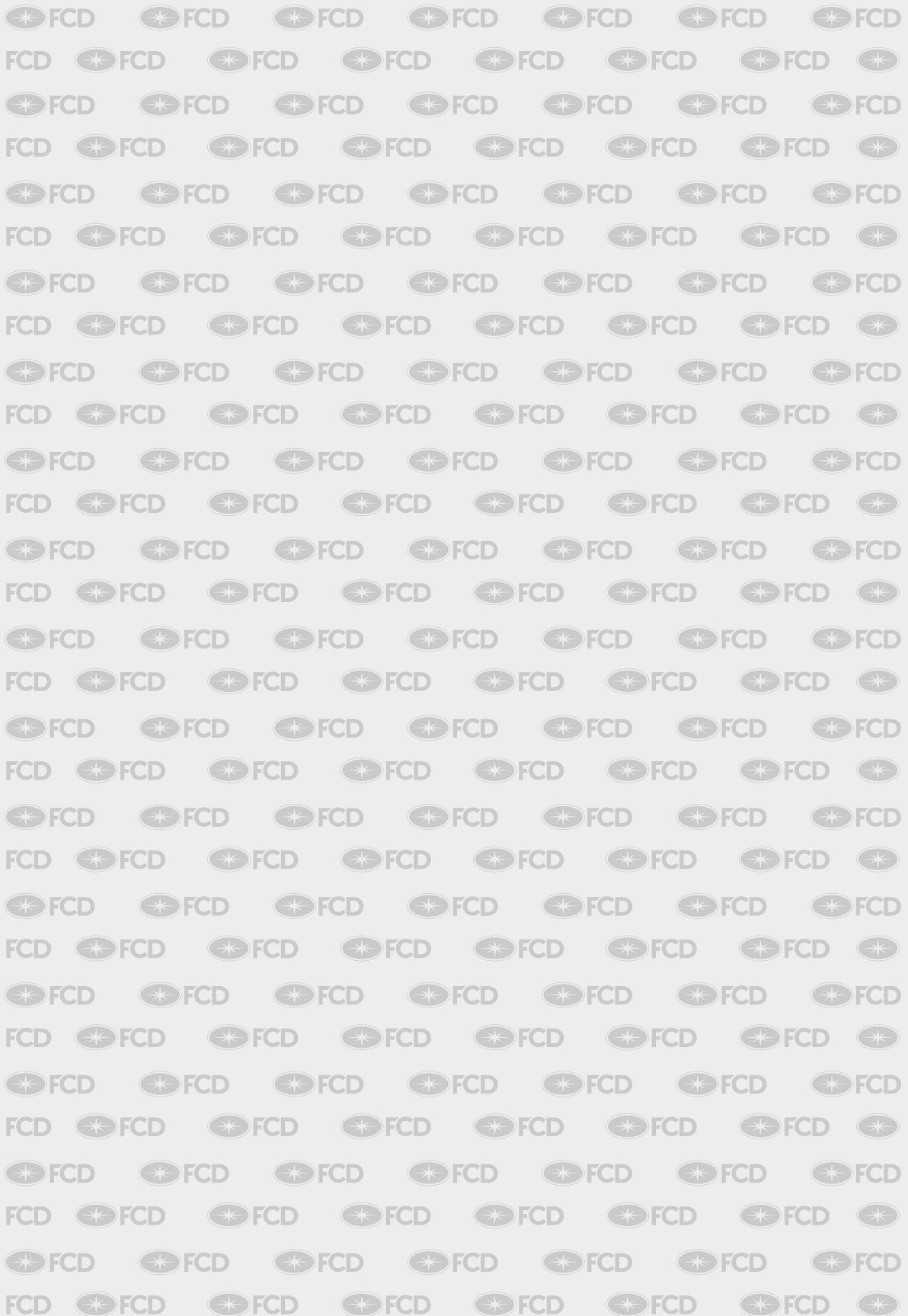
EK	Evropska komisija
ERP	Program ekonomskih reformi
ESRP	Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike
EU	Evropska unija
JLS	Jedinica lokalne samouprave
KTRR	Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Srbije
MOR	Međunarodna organizacija rada
MRZBSP	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
MSP	Mala i srednja preduzeća
MSPP	Mala i srednja preduzeća i preduzetništvo
NAPZ	Nacionalni akcioni plan zapošljavanja
NARR	Nacionalna agencija za regionalni razvoj
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
SIEPA	Agencija za strana ulaganja i promociju izvoza

ABSTRACT

This report serves to collect, present and interpret relevant data on the content and application of strategic documents of the Republic of Serbia in the EU accession process in terms of measures against discrimination against women in the areas of labour and employment, as well as to contribute to the process of the further harmonisation of domestic legislation and public policies with the law and strategic framework of the EU. The report has determined the following: that the progress made thus far by the Republic of Serbia in relevant aspects of key negotiating chapters for combating discrimination against women in the areas of labour and employment is extremely limited; that not only are public policies inadequate to respond to the requirements arising from international and EU standards, but also that the relevant strategic framework is incomplete, out of date and difficult to apply; that, for the most part, relevant strategic documents do not include a developed gender aspect, nor adequate measures through which to combat discrimination against women in the area of labour and employment; that the process of reporting on the application of the strategic framework relevant to combatting discrimination against women in the area of labour and employment is unreliable and of poor quality and underdeveloped in accordance with the legal provisions on reporting on the application of public policies; that the strategic framework relevant to combating discrimination against women in the areas of labour and employment is not implemented in an effective and efficient manner. The report recommends the following: to urgently start fulfilling the obligations set in the action plans for negotiating chapters 23 and 19; to adopt new public policy documents relevant to combating discrimination against women in the areas of work and employment; to provide professional and technical assistance to relevant proposers in order to develop the gender aspect of public policy documents and adequate measures to combat discrimination against women in the areas of labour and employment; without delay, for competent proposers to prepare reports on the implementation of public policy documents and submit said reports to the Government for adoption, as well as to make them available to the public through websites and other informative channels; to urgently assess the effectiveness and efficiency of current public policy measures to combat discrimination against women in the areas of labour and employment and to develop a comprehensive programme through which to manage the consequences of the economic and social crisis caused by the COVID-19 epidemic, focusing on those categories of women in the labour market who are most vulnerable.

APSTRAKT

Ovaj izveštaj ima za cilj da prikupi, predstavi i protumači relevantne podatke o sadržaju i primeni strateških dokumenata Republike Srbije u procesu pristupanja EU iz ugla mera protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, kao i da doprinese procesu daljeg usklađivanja domaćeg zakonodavstva i javnih politika sa pravom i strateškim okvirom EU. Izveštajem je utvrđeno: da je dosadašnji napredak Republike Srbije ostvaren u relevantnim aspektima ključnih pregovaračkih poglavlja za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja izuzetno mali; da ne samo što javne politike nisu usklađene sa zahtevima koji proističu iz međunarodnih i evropskih standarda, već i da je relevantan strateški okvir nepotpun, neažuriran i teško primenljiv; da relevantni strateški dokumenti uglavnom nemaju razvijen rodni aspekt, niti adekvatne mere za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja; da je proces izveštavanja o primeni strateškog okvira relevantnog za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja nepouzdan i nekvalitetan i da se ne odvija u skladu sa zakonskim odredbama o izveštavanju o primeni javnih politika; da se strateški okvir relevantan za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja ne sprovodi na delotvoran i efikasan način. Izveštajem je preporučeno: da se hitno pristupi ispunjenju obaveza iz akcionih planova za pregovaračka poglavlja 23 i 19; da se usvoje novi dokumenti javnih politika relevantni za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja; da se pruži stručna i tehnička pomoć nadležnim predlagačima u cilju razvijanja rodnog aspekta dokumenata javnih politika i adekvatnih mera za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja; da nadležni predlagači bez odlaganja pripreme izveštaje o sprovođenju dokumenata javnih politika i dostave ih Vladi radi usvajanja, kao i da ih učine dostupnim javnosti putem sajtova i drugih kanala informisanja; da se izvrši hitna procena delotvornosti i efikasnosti dosadašnjih mera javnih politika za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja i sačini sveobuhvatni program za upravljanje posledicama ekonomskom i društvenom krizom izazvanom epidemijom zarazne bolesti COVID-19, sa fokusom na najranjivije kategorije žena na tržištu rada.



Uvod

Ovaj izveštaj pripremljen je u okviru projekta „**Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji**“ koji sprovode Fondacija Ana i Vlade Divac i Fondacija Centar za demokratiju, uz finansijsku pomoć Balkanskog fonda za demokratiju Nemačkog Maršalovog fonda SAD i Ambasade Kraljevine Norveške (u daljem tekstu: Projekat). Jedan od ciljeva Projekta je povećanje svesti i znanja o Poglavlju 23 – Pravosuđe i osnovna prava, sa akcentom na pravima žena i borbi protiv njihove diskriminacije u oblastima rada i zapošljavanja. U tom pogledu, izveštaj ima za cilj da prikupi, predstavi i protumači relevantne podatke o sadržaju i primeni strateških dokumenata Republike Srbije u procesu pristupanja EU iz ugla mera protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, kao i da doprinese procesu daljeg usklađivanja domaćeg zakonodavstva i javnih politika sa pravom i strateškim okvirom EU.

Planirana metodologija izrade izveštaja zasniva se na prikupljanju kvalitativnih i kvantitativnih podataka putem: arhivskog istraživanja relevantnih dokumenata Republike Srbije i EU i zvaničnih i nezavisnih izveštaja o njihovoj primeni, kao i statističkih i administrativnih baza podataka; direktnog prikupljanja podataka od institucija zaduženih za pripremu, sprovođenje i nadzor nad sprovođenjem pomenutih dokumenata; anketnog istraživanja o sprovođenju izabranih mera predviđenih nacionalnim strateškim dokumentima kojim su obuhvaćene jedinice lokalne samouprave uključene u Projekat. Međutim, od osam institucija i tela na nacionalnom nivou kojima je poslat upit za dostavljanje izveštaja o primeni strateških dokumenata u njihovoj nadležnosti, samo tri su dostavile tražene informacije. Neodazivanje institucija na nacionalnom nivou onemogućilo je i sprovođenje intervju sa njihovim predstavnicima, s obzirom na to da je planirano da njihov cilj bude prikupljanje podataka o prazninama identifikovanim u procesu izveštavanja. Kada je reč o jedinicama lokalne samouprave, na upitnik koji je dostavljen na adrese devet JLS (Bečej, Sremski Karlovci, Bačka Palanka, Vladičin Han, Surdulica, Vranje, Arilje, Požega i Užice) odgovorila je samo jedna (Vladičin Han). Cilj tog upitnika trebalo je da bude prikupljanje dopunskih podataka o primeni mera predviđenih nacionalnim strateškim dokumentima relevantnim za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja (Aneks). Navedene okolnosti, odnosno odsustvo responzivnosti institucija na centralnom i lokalnom nivou (koje je u velikoj meri uzrokovano aktuelnom epidemijom zarazne bolesti COVID-19 i pripremom i održavanjem parlamentarnih i lokalnih izbora), u velikoj meri su uticale na sadržaj ovog izveštaja. Naime, on je prvobitno zamišljen kao izveštaj iz senke, čija je priroda po definiciji ta da predstavi odgovore na informacije sadržane u zvaničnim izveštajima o primeni javnih politika. Usled nedostatka zvaničnih podataka,

bilo da je reč o tome da izveštaji nisu dostavljeni autoru izveštaja na osnovu upita ili da oni uopšte nisu pripremljeni od strane nadležnih predlagača i dostavljeni Vladi na usvajanje, konačni sadržaj ovog dokumenta više odgovara formi alternativnog izveštaja, što znači da on sadrži podatke uglavnom iz alternativnih izvora, bez poređenja sa zvaničnim podacima.

Ovim putem izražavamo zahvalnost na saradnji u prikupljanju informacija za izradu izveštaja: Nenadu Ivaniševiću, savetniku potpredsednice Vlade i predsednice Koordinacionog tela za praćenje realizacije Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja; Dragani Savić, rukovoditeljki Grupe za međunarodnu saradnju, evropske integracije i projekte u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja; Slavici Denić, koordinatorki za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Timu za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

Strukturu izveštaja čine sledeće celine: u prvom delu izvršena je analiza značaja rodne ravnopravnosti, uključujući i mere protiv diskriminacije u oblastima rada i zapošljavanja, koje ovaj aspekt zauzima u procesu pristupanja Republike Srbije EU, na osnovu rodne analize glavnih dokumenata u tom procesu; u drugom delu izvršena je rodna analiza sadržaja, primene i praćenja primene odabranih važećih strateških dokumenata¹ (i pripadajućih akcionih planova) u domenima u ekonomske politike, socijalne politike i osnovnih prava koji imaju najveći značaj za dostizanje standarda u procesu pristupanja EU, sa fokusom na oblasti rada i zapošljavanja; u trećem delu formulisani su zaključci i preporuke nadležnim institucijama Republike Srbije i međunarodnim institucijama.

1 Neki relevantni strateški dokumenti nisu mogli biti obuhvaćeni ovim izveštajem, budući da je njihova primena istekla. Primera radi, Strategija prevencije i sprečavanja diskriminacije usvojena je 2013. godine, a period njene primene ograničen je na period od 2014-2018. godine (nacrt nove je izrađen, ali još uvek nije utvrđen u formi predloga). Pored toga, pojedini dokumenti nisu mogli biti obuhvaćeni izveštajem, budući da su nedavno usvojeni i da njihovo sprovođenje nije moglo biti realizovano u prethodnom periodu. Primera radi, Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine usvojena je u martu 2020. godine, dok je Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje usvojen u maju 2020. godine.

1.

Rodna ravnopravnost u pravu i politikama EU i procesu pristupanja Republike Srbije EU

Rodna ravnopravnost zauzima veoma važno mesto u pravu i politikama Evropske unije. Kao vrednost na kojoj je EU zasnovana prepoznaju je **Ugovor o EU**² (čl. 2 i 3 koji govore o jednakosti između žena i muškaraca) i **Povelja o osnovnim pravima EU**³ (čl. 21 koji zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola). Kada je reč o nadležnostima EU, **Ugovorom o funkcionisanju EU**⁴ utvrđena je njena nadležnost za borbu protiv diskriminacije na osnovu pola (čl. 19), zatim za oblast jednakosti između žena i muškaraca u pogledu tržišta rada i uslova rada (čl. 153), komplementarno sa nadležnošću država članica, kao i obaveza država članica da primenjuju načelo jednake zarade za radnice i radnike za jednak rad ili rad jednake vrednosti (čl. 157). Kada je reč o borbi protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, usvojeno je nekoliko direktiva⁵, a Strategija za rodnu ravnopravnost EU za period 2020-2025. posvećuje pažnju smanjenju rodnog jaza kada je reč o tržištu rada, zaradama, penzijama i pružanju nege⁶.

U politici proširenja EU takođe se pridaje velika pažnja ispunjavanju standarda koji se odnose na rodnu ravnopravnost. Tako je u **Strategiji proširenja EU 2019.** godine ocenjeno da su na Zapadnom Balkanu „potrebni veći naponi

2 Consolidated version of the Treaty on European Union, OJ C 326, 26.10.2012, p. 13–390.

3 Charter of Fundamental Rights of the European Union, OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407.

4 Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, Official Journal C 326, 26.10.2012, P. 0001 – 0390.

5 Direktiva Saveta br. 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. godine o postepenoj primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti, Direktiva Saveta br. 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica, radnica koje su se nedavno porodile ili koje doje, Direktiva Saveta br. 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci robe i pružanju usluga, Direktiva br. 2006/54 Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, Direktiva Saveta br. 2010/18/EU od 8. marta 2010. o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, kojom se stavlja van snage Direktiva br. 96/34/EZ i Direktiva br. 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni, kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta br. 86/613/EEZ.

6 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025.

za obezbeđivanje rodne ravnopravnosti i za prevenciju i borbu protiv diskriminacije i nasilja nad ženama⁴⁷. I u pregovaračkim poglavljima u procesu pristupanja Republike Srbije EU date su ocene i konkretni zadaci koji se odnose na unapređivanje rodne ravnopravnosti. Tako je u **Skrining izveštaju za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje** ocenjeno da su stope aktivnosti i zaposlenosti i dalje niske, naročito za žene, i ukazano je na to da je potrebno „uložiti dodatne napore u cilju koordinacije i jačanja relevantnih institucionalnih struktura“⁴⁸ koje su nadležne za rodnu ravnopravnost, između ostalog, obezbeđivanjem neophodnih ljudskih i finansijskih resursa. Akcioni plan koji predstavlja preduslov za otvaranje pregovora u okviru ovog poglavlja usvojen je u maju 2020. godine. Kako se u njemu navodi, Pregovaračka grupa za Poglavlje 19 će u roku od šest meseci od njegovog usvajanja izraditi matricu za praćenje njegove primene. Prema ovom dokumentu, Sektor za antidiskriminacionu politiku i unapređivanje rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja angažovan je na „donošenju dokumenta Vlade namenjenog sprečavanju i zaštiti od diskriminacije“⁴⁹. Planom je predviđeno usvajanje zakona o rodnoj ravnopravnosti do četvrtog kvartala 2020. godine, kao i aktivnost „razvoj sistema nadzora kvaliteta primene Zakona o rodnoj ravnopravnosti“¹⁰.

U **Skrining izveštaju za Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava** ocenjeno je da Strategiju za borbu protiv diskriminacije treba dopuniti „aktivnostima kojima će se negovati jednakost polova“¹¹ i da treba ojačati kapacitete tela aktivnih u oblasti borbe protiv diskriminacije. Kako je ocenjeno u Akcionom planu za ovo poglavlje, oblast rodne ravnopravnosti nije adekvatno uređena postojećim zakonskim okvirom, koji nije usklađen sa relevantnim međunarodnim obavezama i koji sadrži „brojne nedostatke koji onemogućavaju ili znatno otežavaju sveobuhvatnu implementaciju principa rodne ravnopravnosti“¹². U skladu sa tim, kao relevantne aktivnosti Plan utvrđuje, između ostalog: dopunu antidiskriminacione strategije merama za podsticanje rodne ravnopravnosti, usvajanje zakona o rodnoj ravnopravnosti u cilju punog usklađivanja sa pravom EU i jačanje kapaciteta jedinica za rodnu ravnopravnost kroz obuku službenika u cilju efikasne koordinacije sprovođenja i praćenja sprovođenja politika rodne ravnopravnosti, sa akcentom na praćenje primene Zaključnih zapažanja Komiteta UN za eliminaciju diskriminacije žena (u daljem tekstu: Zaključna zapažanja). Nažalost, nova antidiskriminaciona strategija i zakon o rodnoj ravnopravnosti još uvek nisu usvojeni, što naročito

7 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: 2019 Communication on EU Enlargement Policy, str. 5.

8 Izveštaj o skriningu Srbije: Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, str. 14., https://www.mei.gov.rs/upload/documents/skrining/izvestaj_skrining_pg_19.pdf.

9 Vlada Republike Srbije, Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, str. 35.

10 Ibid., str. 143.

11 Izveštaj o skriningu za Srbiju: Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava, str. 46., https://www.mei.gov.rs/upload/documents/skrining/izvestaj_pg_23_16.pdf

12 Vlada Republike Srbije, Akcioni plan za Poglavlje 23, str. 214.

zabrinjava ako se uzme u obzir to da se oblasti rada i zapošljavanja nalaze u samom vrhu po broju pritužbi na diskriminaciju koje se podnose Povereniku za zaštitu ravnopravnosti¹³. Od osnivanja te institucije, trećina od ukupnog broja pritužbi odnosi se na ovu oblast¹⁴. Iako je prema poslednjem izveštaju o sprovođenju Akcionog plana za primenu Strategije prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2014. do 2018. godine navedeno da Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja ocenjuje da je realizovana mera „3.1.1 Harmonizovati one propise u oblasti zabrane diskriminacije koji nisu u potpunosti usklađeni sa relevantnim propisima EU“, koja sadrži aktivnost „Izмене postojećih propisa u oblasti rodne ravnopravnosti i njihova puna implementacija sa direktivama i preporukama EU“, budući da je, kako je navedeno, izrađen Nacrt zakona o rodnoj ravnopravnosti¹⁵, ova aktivnost se ne može smatrati ispunjenom jer ovaj propis nije usvojen. Pored toga, navedeni nacrt nije usklađen sa nekim relevantnim propisima EU koji sadrže mere protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, kao što je Direktiva Saveta broj 2010/18 od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, kojom se stavlja van snage Direktiva broj 96/34/EZ i Direktiva (EU) broj 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta broj 2010/18/EU.

Kada je reč o Zaključnim zapažanjima, preporuke Komiteta u oblastima rada i zapošljavanja koje je trebalo da budu ispunjene Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, kao i izmenama i dopunama Zakona o radu¹⁶, su: uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana za žene i muškarce (npr. rad sa nepunim radnim vremenom i rad na daljinu) i obezbeđivanje zaštite materinstva svim ženama koje rade (uključujući i olakšavanje mladim majkama da se vrate na posao)¹⁷. Fleksibilni aranžmani su delimično uređeni Zakonom o radu, ali ne na način i prema standardima Evropske unije, recimo, kada je reč o radu na daljinu ili pravu na korišćenje fleksibilnih uslova rada po povratku sa roditeljskog odsustva. Kada je reč o zaštiti materinstva, iako je Republika Srbija ratifikovala Konvenciju Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 183 o zaštiti materinstva, koja, kao i preporuke iz Zaključnih zapažanja, utvrđuje da sve žene koje rade imaju prava na zaštitu u periodu materinstva, Zakon o radu i dalje ne propisuje ovu vrstu zaštite za žene koje rade po osnovu ugovora o radu van radnog odnosa.

13 Prema oceni Autonomnog ženskog centra, žene podnose manji broj pritužbi na diskriminaciju od muškaraca i postavlja se pitanje je da li one prepoznaju višestruku diskriminaciju. Izvor: Tamni oblaci nad Srbijom – Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW, Autonomni ženski centar, Beograd 2019., https://www.womenngo.org.rs/images/CEDAW/CEDAW_Tamni_oblaci_nad_Srbijom.pdf.

14 Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2019. godinu, 2020., str. 37.

15 Kancelarija za ljudska i manjinska prava, Šesti izveštaj o praćenju implementacije Akcionog plana za primenu Strategije prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2014. do 2018. godine – za treći i četvrti kvartal 2017. godine, str. 35.

16 Rok za usvajanja izmena i dopuna ovog zakona bio je drugi kvartal 2020. godine, prema Nacionalnom programu za usvajanje pravnih tekovina EU.

17 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc.

2.

Ocena strateškog okvira

2.1. Strategije u domenu ekonomske politike

2.1.1. Program ekonomskih reformi

Republika Srbija, kao država u procesu pristupanja EU, u obavezi je da priprema i usvaja Program ekonomskih reformi (u daljem tekstu: ERP). Program se priprema na osnovu smernica Evropske komisije i preporuka Saveta EU i usvaja za period od tri godine, s tim što se njegovi prioriteti i mere svake godine revidiraju na osnovu izveštaja o njegovoj primeni i po potrebi menjaju ili zamenjuju novim. Ovaj proces odvija se u dijalogu između Vlade Republike Srbije i EK, uz učešće civilnog društva, socijalnih partnera i akademske javnosti. Najnoviji ERP usvojen je u januaru 2020. godine, dok je prethodni usvojen u januaru 2019. godine i on će biti predmet razmatranja ovog izveštaja. ERP 2019-2021. godine pripremljen je na osnovu smernica EK koje predviđaju da svaka strukturna reforma mora da sadrži „jasnu identifikaciju ključnih prepreka i njihovih efekata“¹⁸, uključujući i na rodnu ravnopravnost, kao i očekivani uticaj mere na rodnu ravnopravnost, kako kvalitativni, tako i kvantitativni, i to u kratkoročnom, srednjoročnom i/ili dugoročnom pogledu. Takođe, naglašeno je da je potrebno da se istakne ukoliko je mera „neutralna u pogledu uticaja na rodnu ravnopravnost“¹⁹. U uvodnom delu ERP 2019-2021. ocenjeno je da je tržište rada u fazi ekspanzije u poslednjih nekoliko godina i da se očekuje intenziviranje sprovođenja „mera za poboljšanje položaja žena na tržištu rada“²⁰, dok je u okviru oblasti koja se odnosi na socijalnu zaštitu i uključivanje ocenjeno da nivo rodne ravnopravnosti „još uvek nije zadovoljavajući“²¹. Od ukupno 20 strukturnih reformi 12 ne sadrži elaboriran uticaj na rodnu ravnopravnost, tri reforme sadrže ocenu da je reforma rodno neutralna, dok pet reformi ne sadrži nikakve informacije u ovom pogledu. Ovo je zabrinjavajuće jer ERP sadrži reforme koje se odnose, između ostalog, na borbu protiv sive ekonomije i jačanje MSP u kojima se može očekivati izražen uticaj na rodnu ravnopravnost, uključujući i zbog pojedinih rodno osetljivih mera koje predviđaju relevantne strategije Vlade Republike Srbije.

Kada je reč o strukturnoj reformi „Povećanje radne aktivacije radno sposobnih lica koja se nalaze u sistemu socijalne zaštite, teže zapošljivih nezaposlenih lica u skladu sa propisima iz oblasti zapošljavanja i ostalih teže zapošljivih lica iz posebno osetljivih kategorija i jačanje formalnog zapošljavanja“²², ona je formulisana na osnovu preporuka Saveta EU iz 2018. godine da je potrebno „Značajno povećati uključenost nezaposlenih lica u aktivne mere tržišta rada, naročito žena i Roma“²³.

18 European Commission, Guidance for the Economic Reform Programmes, April 2018, str. 12.

19 Ibid., str. 13.

20 Vlada Republike Srbije, Program ekonomskih reformi za period od 2019. do 2021. godine, str. 68.

21 Ibid., str. 135.

Međutim, ni u opisu reforme, ni u planiranim aktivnostima i indikatorima nije razvijen rodni aspekt. Posebno je zabrinjavajuće to što u segmentu o očekivanom uticaju na rodnu ravnopravnost nisu date nikakve informacije u ovom pogledu.

ERP ne utvrđuje mehanizam njegovog praćenja i izveštavanja, dok je na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva finansija) izveštaj o njegovom sprovođenju inkorporiran u novi ERP 2020-2022. Prema tom izveštaju, strukturna reforma koja se odnosi na povećanje radne aktivacije nije prenetu u novi ERP, s obzirom na to da su „predviđene aktivnosti ispunjene i predstavljaju redovne aktivnosti Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja“²⁴.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima ocenjeno je da ERP 2018-2020. ne prepoznaje značajno niže stope zaposlenosti žena i visoke stope njihove neaktivnosti kao izazov²⁵ i upućena je preporuka Vladi Republike Srbije da Ministarstvo finansija i Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja hitno obnove rad Platforme za praćenje sprovođenja ERP i ESRP²⁶. EK je u oceni ERP 2019-2021. zaključila da je jedan od glavnih izazova „slaba integracija žena na tržištu rada“²⁷. Takođe, konstatovala je da rodni jaz u stopi zaposlenosti (15-64) iznosi 13,6 procentnih poena (ukazavši na to da nije bilo promena u poslednjih pet godina u ovom pogledu) i da „stopa nezaposlenosti žena, naročito mladih, ostaje uporno viša od one kod muškaraca (3,7 procentnih poena u 2018)“²⁸. Kao faktori koji doprinose ovom stanju navedeni su niža starosna granica za odlazak u penziju kod žena i niska stopa rada sa nepunim radnim vremenom. U tom pogledu, preporučeno je da „veća pažnja treba da bude usmerena na polja koja su manje zavisna od nivoa nacionalnih prihoda, kao što su rodna ravnopravnost i nejednakost“²⁹.

2.1.2. Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije

Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije sa Akcionim planom za sprovođenje Nacionalnog programa za suzbijanje sive ekonomije za period 2019-2020. godine (u daljem tekstu: Program) usvojen je 2019. godine (kao revizija dokumenta usvojenog 2015. godine). Kada je reč o diskriminaciji žena u oblasti-

22 Ibid., str. 131.

23 Ibid., str. 78.

24 Vlada Republike Srbije, Program ekonomskih reformi za period od 2020. do 2022. godine, str. 244.

25 „Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>, str. 36.

26 Ibid., str. 46.

27 Commission staff working document Economic Reform Programme of Serbia (2019-2021): Commission assessment, 2019, str. 3.

28 Ibid., str. 14.

29 Ibid., str. 16.

ma rada i zapošljavanja, Program ne sadrži informacije u ovom pogledu. Takođe, rodni aspekt nije zastupljen ni u kontekstu, npr. u okviru analize uzroka sive ekonomije, među kojima se navode i visoka stopa nezaposlenosti i siromaštvo, i analize njenih posledica, u koje je ubrojeno i „narušavanje prava radno angažovanih lica, uključujući njihovu bezbednost i zdravlje“³⁰, kao ni na nivou opšteg i posebnih ciljeva. Programom nisu utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. U zaključku, može se konstatovati da Program ne sadrži razvijen rodni aspekt. Programom je utvrđen mehanizam praćenja njegove primene i izveštavanja, u vidu kvartalnih i godišnjih izveštaja koje priprema resorno ministarstvo predsednika Koordinacionog tela za suzbijanje sive ekonomije. Na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva finansija) ne postoji izveštaj o primeni Programa.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima³¹ i izveštajima Evropske komisije³² rodni aspekt primene ovog programa nije analiziran. Prema podacima Međunarodne organizacije rada (MOR), udeo neformalne zaposlenosti žena u ukupnoj zaposlenosti žena u Srbiji je među najvećim u Evropi i iznosi 23%, što naročito zabrinjava, imajući u vidu nalaze da je stopa neformalne zaposlenosti u Srbiji u porastu u poslednjim godinama³³. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da „sprovede studiju učešća žena u neformalnom sektoru privrede, njihovog pristupa socijalnom osiguranju i programima penzionisanja; na osnovu rezultata studije, preispita implementaciju i analizira uticaj postojećeg zakonodavstva i politike zapošljavanja iz rodne perspektive, u cilju osiguranja socijalne zaštite svih žena, uključujući i one zaposlene u neformalnom sektoru privrede“³⁴.

30 Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije sa Akcionim planom za sprovođenje Nacionalnog programa za suzbijanje sive ekonomije za period 2019-2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 27/2019, str. 23.

31 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

32 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

33 International Labor Office, Women and men in the informal economy: A statistical picture, Geneva 2018.

34 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 13.

2.1.3. Strategija za podršku razvoja MSP, preduzetništva i konkurentnosti

Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015. do 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2015. godine. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija navodi rodnu diskriminaciju kao jednu od teškoća koje imaju poseban uticaj na preduzetnice. Takođe, konstatuje se da Republika Srbija nema strategiju koja se „neposredno i isključivo odnosi na preduzetništvo žena“³⁵ i ocenjuje da ključni problem predstavljaju nedovoljna integrisanost rodne perspektive i nedovoljno efikasna primena zakona, propisa i strategija. Strategija se poziva na Akt o malim preduzećima EU prema kojem je žensko preduzetništvo prioritet. Takođe, ističe se da relevantni podaci u ovoj oblasti često nisu rodno osetljivi i da je potrebno unaprediti ih u tom pogledu. Rodni aspekt prepoznat je već na nivou ciljeva, pa je tako formulisani strateški cilj „Razvoj i promocija preduzetničkog duha i podsticanje preduzetništva žena, mladih i socijalnog preduzetništva“, za koji su vezana dva specifična cilja: „Unapređenje statističkog praćenja i istraživanja preduzetništva žena, mladih i socijalnog preduzetništva“ i „Politika i instrumenti za podršku ženskom preduzetništvu, preduzetništvu mladih i socijalnom preduzetništvu“. U skladu sa relevantnim nalazima u kontekstu i formulisanim ciljevima, utvrđene su rodno osetljive mere, odnosno aktivnosti i pokazatelji, među kojima su i:

- Mera „Uspostavljanje sistema redovnog i uporedivog praćenja preduzetništva žena, mladih i socijalnog preduzetništva“, u okviru koje je su, između ostalih, utvrđene aktivnosti:
 - „Dostupne statističke podatke za praćenje preduzetništva učiniti rodno osetljivim“³⁶ (čiji pokazatelji su „Dostupni rodno osetljivi statistički podaci“ i „Omogućen uvid u rodne razlike u preduzetništvu“), za koju su kao nadležne institucije određeni Republički zavod za statistiku i Agencija za privredne registre, sa rokom izvršenja do 2015. godine;
 - „Podatke u vezi obuka i mentorstva preduzetnica obuhvatiti zvanim izveštajima“ (čiji je pokazatelj „Podaci u vezi obuka i mentorstva preduzetnica obuhvaćeni su izveštajima NARR“), za koju je kao nadležna institucija određena Nacionalna agencija za regionalni razvoj, sa rokom izvršenja do 2015. godine;
 - „U okviru godišnjeg izveštaja o MSPP uvesti redovno izveštavanje o ženskom preduzetništvu, socijalnom preduzetništvu i preduzetništvu mladih“ (čiji je pokazatelj „Godišnji izveštaj o MSPP koji objavljuje NARR i Ministarstvo privrede sadrži informacije o žen-

35 Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 35/2015, str. 37.

36 Ibid., str. 100.

skom preduzetništvu, socijalnom preduzetništvu i preduzetništvu mladih“), za koju su kao nadležne institucije određene Nacionalna agencija za regionalni razvoj, Ministarstvo privrede i Ministarstvo omladine i sporta, sa rokom izvršenja do 2015. godine;

- Mera „Uključiti podršku ženskom preduzetništvu, preduzetništvu mladih i socijalnom preduzetništvu u sva državna dokumenta koja imaju uticaja na privredu“, u okviru koje su, između ostalih, utvrđene aktivnosti:

- „Državne programe podrške MSPP učiniti rodno osetljivim (posebno u oblastima finansiranja, obuke i poslovnog povezivanja) i omogućiti praćenje učešća žena preduzetnica, mladih i socijalnih preduzeća“ (čiji pokazatelji su: „Prilikom pripreme programa državne podrške uzeti u obzir specifične interese žena preduzetnica, mladih i socijalnih preduzeća“, „Uvedeni mehanizmi za praćenje učešća žena, socijalnih preduzeća i mladih u svim programima“ i „Informacije o učešću ovih ciljnih grupa u državnim programima podrške MSPP su javno dostupne“), za koju su kao nadležne institucije navedene „sve institucije koje sprovode državne programe podrške MSPP“, sa rokom izvršenja do 2016. godine.

- Mera „Povećati učešće žena, mladih i socijalnih preduzeća u različitim programima podrške MSPP“, u okviru koje su utvrđene aktivnosti:

- „Merama pozitivne diskriminacije i državnim programima za podršku osnivanju novih preduzeća povećati udeo žena i mladih sa ciljem povećanja njihovog udela u ukupnom preduzetništvu“ (čiji pokazatelj je „Učešće žena i mladih u državnim programima za podršku osnivanju novih preduzeća povećano za 10% u odnosu na 2014. godinu“), za koju su kao nadležne institucije navedeni: Ministarstvo privrede, Nacionalna agencija za regionalni razvoj, Nacionalna služba za zapošljavanje i Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, sa rokom izvršenja do 2015. godine;

- „U okviru postojećih i budućih državnih programa podrške razvoju postojećih MSPP postepeno uvoditi primenu obaveznih kvota za ciljnu grupu žena preduzetnica, omladinskog preduzetništva i socijalnih preduzeća“ (čiji pokazatelji su „U okviru postojećih državnih programa za podršku razvoju MSPP primenjuje se obavezna kvota od minimum 30% za žene preduzetnice (pozitivna diskriminacija), tamo gde postoji dovoljan interes žena preduzetnica“ i „U okviru postojećih državnih programa obuka i mentorstva za MSPP primenjuje se kvota od minimum 10% za socijalna preduzeća i mlade“), za koju su kao nadležne navedene iste institucije kao u prethodnoj aktivnosti, sa istim rokom izvršenja;

- Mera „Uvesti posebne programe podrške za MSPP namenjene isključivo za žene, mlade i socijalno preduzetništvo“, u okviru koje su, između ostalih, utvrđene aktivnosti:

- „Jednom godišnje sprovesti sveobuhvatnu analizu potreba obučavanja preduzetnica, mladih i socijalnih preduzeća“ (čiji pokazatelj je „U okviru opšte analize potreba za obukom u posebnom modulu sprovedena sveobuhvatna analiza potreba obučavanja preduzetnica, mladih i socijalnih preduzeća“), za koju su kao nadležne institucije i organizacije navedeni: Nacionalna agencija za regionalni razvoj, Udruženja poslovnih žena i Ministarstvo omladine i sporta, sa rokom izvršenja do 2015. godine;
- „Obezbediti specijalizovane oblike podrške i mentorstva preduzeticama koje su izvozno usmerene, za preduzetnice koje obavljaju tehnološki intenzivne delatnosti i sl.“ (čiji pokazatelj je „Obezbeđen specijalizovani oblik podrške i mentorstva ženama sa tehnološko intenzivnim delatnostima i preduzeticama koje izlaze na međunarodno tržište“), za koju su kao nadležne institucije i organizacije navedeni: SIEPA, Nacionalna agencija za regionalni razvoj i Udruženja poslovnih žena, sa rokom izvršenja do 2016. godine;
- Mera „Promocija preduzetničkog duha, primeri dobre prakse, umrežavanje, uspostavljanje dijaloga“, u okviru koje su utvrđene aktivnosti:
 - „Promotivna kampanja podrške razvoju preduzetničkog duha i preduzetništvu žena, mladih i socijalnom preduzetništvu“ (čiji pokazatelji su „Održano najmanje 15 promotivnih događaja u okviru 'Evropske nedelje preduzetništva'“ i „Organizacija promotivnih aktivnosti na lokalnom nivou kroz standardizovani set usluga“), za koju su kao nadležne institucije i organizacije navedeni: Ministarstvo privrede, Privredna komora Srbije, organizatori događaja, Nacionalna agencija za regionalni razvoj i Ministarstvo omladine i sporta, sa rokom izvršenja do 2015. godine;
 - „Uspostaviti stalni dijalog i saradnju sa predstavnicima udruženja, foruma i asocijacija preduzetnica, mladih i mreža za podršku socijalnom preduzetništvu“ (čiji pokazatelj je „Ustanovljeni redovni zasebni sastanci najmanje dva puta godišnje sa predstavnicima žena preduzetnika, mladih preduzetnika i socijalnih preduzeća“), za koju su kao nadležne institucije i organizacije navedeni: Ministarstvo privrede, Ministarstvo omladine i sporta, Udruženja, forumi i asocijacije, sa rokom izvršenja 2015-2016.

U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži adekvatno razvijen rodni aspekt, uključujući i kontekst kontekst evropskih integracija. Ipak, imajući u vidu fokus ove analize, a to su mere protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, treba pomenuti to da, iako je Strategijom ocenjeno da je neophodno promeniti tradicionalno viđenje uloge i položaja žena u društvu, u kom cilju treba organizovati promotivne aktivnosti, Strategijom nisu predviđene odgovarajuće aktivnosti u ovom smislu. Strategijom nije

utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva privrede) ne postoji izveštaj o primeni Strategije. Prema javno dostupnim zvaničnim podacima, ne može se zaključiti da se aktivnosti relevantne za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja predviđene Strategijom sprovode na predviđen način. Primera radi, prema Izveštaju o sprovođenju Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji (ESRP) za 2018. godinu, u pogledu mere „2.11 Razvoj programa za razvoj ženskog preduzetništva“ navedeni su podaci o Programu podrške razvoju i promociji ženskog inovacionog preduzetništva koji sprovodi ministar nadležan za inovacije i tehnološki razvoj³⁷, ali ne i podaci o sprovođenju aktivnosti u okviru ove mere u nadležnosti Ministarstva privrede. Pored toga, u izveštaju o sprovođenju Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja 2016-2025. za 2017. godinu za aktivnost „Podsticati razvoj romskog preduzetništva“ navedeno je da Ministarstvo privrede nema podatke o tome koliko je Roma i Romkinja učestvovalo u programima podrške, „imajući u vidu da su svi programi koje sprovodi Ministarstvo privrede otvoreni za sve ciljne grupe i nacionalne manjine“³⁸. Prema podacima koji su u okviru pripreme ovog izveštaja dobijeni od opštine Vladičin Han, ta opština je u protekle tri godine preuzela mere podrške za osnivanje novih preduzeća od strane žena, i to program razvoja ženskog inovacionog preduzetništva, u okviru koga su izvršene obuke i dodeljeni grantovi za otpočinjanje novog biznisa ili unapređenje postojećeg biznisa u kojima su žene osnivači i vlasnici.

37 Vlada Republike Srbije, Izveštaj o sprovođenju Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji za 2018. godinu, str. 10.

38 Koordinaciono telo za praćenje realizacije Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja, Obrazac za praćenje i izveštavanje za 2017. godinu, str. 34.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima³⁹ i izveštajima Evropske komisije⁴⁰ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran. Ipak, pojedine organizacije ukazale su na to da na javnim konkursima za podršku razvoju biznisa postoji niz ograničenja koja indirektno diskriminišu žene zbog čega muškarci češće dobijaju podršku, gotovo pet puta veću nego žene⁴¹. Prema podacima iz Indeksa rodne ravnopravnosti, u odnosu na prethodni period, u pogledu segregacije i kvaliteta rada zabeleženo je blago pogoršanje, a u pogledu rodno jaza u zaposlenosti neznatno povećanje⁴². Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da „osmisli, usvoji i sprovede ciljne, rodno osetljive i vremenski ograničene mere, uključujući i privremene posebne mere“⁴³ kako bi, između ostalog, pružila podršku preduzetnicama.

2.1.4. Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011-2020. godine

Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2011. godine. U uvodnom delu, sadržana je referenca na Lisabonsku strategiju EU, koja predviđa povećanje zaposlenosti žena na 60% „od kontingenta žena u radno-sposobnom uzrastu“⁴⁴. Pored toga, navodi se da je Strategija usklađena sa industrijskom politikom EU i Strategijom „Evropa 2020. godine“. Međutim, propušteno je navođenje reference u pogledu Strategije za jednakost između žena i muškaraca 2010-2015. EU⁴⁵ koja kao ključne aktivnosti predviđa, između osta-

39 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

40 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

41 „Na jedan dinar podrške preduzetnicama, skoro pet za preduzetnike“, <https://naled.rs/vest-na-jedan-dinar-podrske-preduzetnicama-skoro-pet-za-preduzetnike-2394>.

42 Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, 2018., str. 7.

43 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskoprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 11.

44 Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 55/2011, str. 11.

45 European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>.

log: promovisanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja, podršku inicijativama na radnom mestu za postizanje jednake zarade i ohrabrivanje žena da učestvuju u zanimanjima koja za njih nisu tradicionalna, kao što su „zeleni“ i inovativni sektori. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija ne sadrži informacije u ovom pogledu. Takođe, rodni aspekt nije zastupljen ni u kontekstu, npr. u okviru SWOT analize kojom su kao jedna od šansi (mogućnosti) prepoznate investicije u kadrove (odnosno obrazovana radna snaga), ni na nivou ciljeva, recimo kod ciljeva „Rast zaposlenosti u prerađivačkoj industriji za 75.000 radnika“⁴⁶ i ciljeva koji se odnose na podsticanje bržeg razvoja preduzetništva, reformu obrazovnog sistema u skladu sa potrebama privrede i reforme politike tržišta rada i politike zapošljavanja. Strategijom nisu utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept (jedina bliska referenca u ovom pogledu sadržana je u pogledu navođenja značaja uključivanja „aspekata razlike polova“⁴⁷ u odeljku koji se odnosi na bezbednost i zdravlje na radu). S druge strane, Akcioni plan za sprovođenje Strategije⁴⁸ sadrži rodno osetljive mere i aktivnosti, i to u okviru oblasti „Ekonomski položaj žena i sprovođenje politike jednakih mogućnosti“:

- Cilj „Stvaranje sistemskih preduslova za politiku jednakih mogućnosti u privredi“ sadrži meru/aktivnost „Povećanje učešća žena u procesima odlučivanja i ostvarivanje ravnopravnosti polova“, kao nadležne institucije određeni su Ministarstvo za rad, zapošljavanje i socijalnu politiku i Ministarstvo finansija i privrede, a rok izvršenja je 2012-2020;
- Cilj „Podsticanje zapošljavanja, ženskog preduzetništva i samozapošljavanja“ sadrži dve mere/aktivnosti: „Veće uključivanje žena u mere aktivne politike zapošljavanja, kao i kreiranje posebnih programa i mera za podsticanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja“ i „Veća uključenost pitanja o rodnoj ravnopravnosti u obrazovne programe“, kao nadležne institucije određeni su Ministarstvo za rad, zapošljavanje i socijalnu politiku i Ministarstvo finansija i privrede, a rok izvršenja je 2012-2020;
- Cilj „Smanjenje ekonomskih nejednakosti koje su posledica višestruke diskriminacije“ sadrži tri mere/aktivnosti: „Poboljšanje zdravlja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti u zdravstvenoj politici“, „Prevenција i suzbijanje svih vidova nasilja nad ženama i obezbeđivanje sveobuhvatnog sistema zaštite za žene žrtve nasilja“ i „Uklanjanje rodniх stereotipa u sredstvima javnog informisanja i promociji rodne ravnopravnosti“, kao nadležna institucija određeno je Ministarstvo za rad, zapošljavanje i socijalnu politiku, a rok izvršenja je 2012-2020;

46 Ibid., str. 62.

47 Ibid., str. 97.

48 Zaključak o usvajanju Akcionog plana za sprovođenje Strategije i politike razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“, br. 100/2011 i 61/2013.

- Cilj „Jačanje kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otklanjanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa“ sadrži dve mere/aktivnosti: „Kreirani i sprovedeni posebni programi za zapošljavanje marginalizovanih kategorija žena, posebno višestruko diskriminiranih“ i „Povećana dostupnost servisa za pomoć ženama (briga o deci, o starijima, uslužni servisi za pomoć ženama)“, kao nadležna institucija određeno je Ministarstvo za rad, zapošljavanje i socijalnu politiku, a rok izvršenja je 2012-2020.

U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži nedovoljno razvijen rodni aspekt, a naročito imajući u vidu kontekst evropskih integracija. Strategijom nije utvrđen mehanizam praćenja njene primene i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva privrede) ne postoji izveštaj o primeni Strategije⁴⁹.

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁵⁰ i izveštajima Evropske komisije⁵¹ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran.

2.1.5. Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine

Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2016. godine. U uvodnom delu, kao prioritet prepoznato je jačanje ženskog preduzetništva u malim trgovinskim preduzećima i preduzetničkim radnjama. U ovom smislu predviđene su sledeće mere:

- Uključiti sve relevantne državne institucije da pruže podršku ženskom preduzetništvu, preduzetništvu mladih i socijalnom preduzetništvu u sferi malih trgovinskih preduzeća;
- Povećati učešće žena i mladih u malim trgovinskim preduzećima i preduzetničkim radnjama kroz različite programe nacionalne podrške;
- Kontinuirano promovisanje ženskog preduzetništva i preduzetništva mladih u malim trgovinskim preduzećima kroz primere dobre evropske prakse, umrežavanje i uspostavljanje dijaloga na nacionalnom nivou⁵².

49 Napomena: Vlada Republike Srbije usvojila je u martu 2020. godine novu Strategiju industrijske politike Republike Srbije od 2021. do 2030. godine, ali ona nije predmet ove analize jer još uvek ne može biti podataka o njenoj primeni.

50 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

51 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

52 Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 100/2016, str. 75.

Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija ne sadrži informacije u ovom pogledu. Takođe, rodni aspekt nije zastupljen na nivou ciljeva i pokazatelja, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. Pored toga, iako je u uvodnom delu žensko preduzetništvo prepoznato kao prioritet Strategije i formulisane su odgovarajuće mere, akcioni plan za sprovođenje Strategije ne sadrži nijednu meru ili aktivnost u ovom pogledu. U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži nedovoljno razvijen rodni aspekt, a naročito imajući u vidu kontekst evropskih integracija. Strategijom je utvrđeno da će ministarstvo nadležno za poslove trgovine razviti sistem za praćenje uticaja sprovođenja ove strategije, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva trgovine, turizma i telekomunikacija) ne postoji izveštaj o primeni Strategije.

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁵³ i izveštajima Evropske komisije⁵⁴ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran.

2.1.6. Strategija razvoja turizma Republike Srbije za period od 2016-2025. godine

Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2016. do 2025. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2016. godine. U uvodnom delu, ocenjeno je da će promene ponašanja i navika turista zahtevati „potrebu segmentacije tržišta turističkih i ugostiteljskih usluga i proizvoda“⁵⁵ imajući u vidu, između ostalog, i rodnu segmentaciju turista. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija ne sadrži informacije u ovom pogledu. Rodni aspekt nije zastupljen na nivou ciljeva, niti su utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji (uprkos prethodno navedenoj oceni u uvodnom delu). U zaključku, može se konstatovati da Strategija ne sadrži razvijen rodni aspekt. Strategijom je utvrđeno da će Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, kao odgovorno za njeno sprovođenje, na web portalu za praćenje njene realizacije, između ostalog, davati korisne poslovne informacije za preduzetničke projekte. Međutim, na sajtu Ministarstva nisu dostupni izveštaji o primeni Strategije, niti link ka pomenutom web portalu.

53 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

54 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

55 Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2016. do 2025. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 98/2016.

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁵⁶ i izveštajima Evropske komisije⁵⁷ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran.

2.1.7. Strategija razvoja industrije informacionih tehnologija za period od 2017-2020.

Strategija razvoja industrije informacionih tehnologija za period od 2017. do 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2016. godine. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija ne sadrži informacije u ovom pogledu. Takođe, rodni aspekt nije zastupljen na nivou ciljeva, niti su utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji. Ni na jednom mestu nije pomenuta referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. S druge strane, prema dostupnom Akcionom planu za sprovođenje Strategije u 2018. godini, predviđena je aktivnost „Programi podrške udruženjima (podizanje nivoa digitalne pismenosti i digitalnih kompetencija žena kroz obuke za programiranje“, za koji je kao nadležna institucija određeno Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, sa rokom realizacije do 2018. godine. U zaključku, može se konstatovati da Strategija ne sadrži rodni aspekt⁵⁸. Strategijom nije utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagача (Ministarstva trgovine, turizma i telekomunikacija) ne postoji izveštaj o primeni Strategije.

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁵⁹ i izveštajima Evropske komisije⁶⁰ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran.

56 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

57 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

58 Primera radi, Strategija za rodnu ravnopravnost 2020-2025. Evropske unije ocenjuje da je digitalna tranzicija od najveće važnosti u kontekstu rodne ravnopravnosti i navodi da žene čine samo 17% zaposlenih u sektoru informaciono-komunikacionih tehnologija, što su izazovi koji će biti predmet Akcionog plana za digitalno obrazovanje i ministarske deklaracije o posvećenosti inicijativi „Žene u digitalnom sektoru“. Izvor: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

59 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

60 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

2.1.8. Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period od 2014-2024.

Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period 2014-2024. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2014. godine. U uvodnom delu konstatovano je da su rodne nejednakosti u domenu ekonomske participacije „veoma izražene među ruralnom populacijom“⁶¹. Takođe, u delu o sprovođenju politike ruralnog razvoja ocenjeno je da su kriterijumi za dodelu sredstava poljoprivrednim gazdinstvima ponekad sadržali veoma izraženu socijalnu komponentu, tako što je prednost pri evaluaciji projekata prednost davana onim gazdinstvima koja su registrovana na ženske članove. Kao jedan od ključnih principa na kojima počiva realizacija vizije Strategije, utvrđeno je i „puno uvažavanje osetljivog položaja mladih i žena na ruralnom tržištu rada“⁶². U okviru prioritetskog područja „Unapređenje socijalne strukture i jačanje socijalnog kapitala“ utvrđen je operativni cilj „afirmacija preduzetništva žena i mladih u ruralnim sredinama“⁶³. Međutim, uprkos ocenama u uvodnom delu, Strategijom nisu utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. U zaključku, može se konstatovati da Strategija ne sadrži dovoljno razvijen rodni aspekt⁶⁴. Strategijom su utvrđeni indikatori za praćenje njene realizacije, ali ne i mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva) ne postoji izveštaj o primeni Strategije.

61 Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period 2014-2024. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 85/2014, str. 40.

62 Ibid., str. 63.

63 Ibid., str. 78.

64 Primera radi, Strategija za rodnu ravnopravnost 2020-2025. Evropske unije navodi da će u okviru Zajedničke poljoprivredne politike biti uspostavljeni programi podrške za unapređenje znanja žena o preduzetništvu, učestvovanje u donošenju odluka i ulaganje u razvoj osnovnih usluga u ruralnim područjima. Izvor: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁶⁵ i izveštajima Evropske komisije⁶⁶ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran. Ipak, pojedine organizacije ukazale su na nepostojanje mogućnosti zapošljavanja žena van poljoprivrede, „što ima za posledicu isključenost žena sa tržišta rada i angažovanje na neplaćenim porodičnim i/ili kućnim poslovima“⁶⁷. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da: „preduzme ciljne i vremenski ograničene mere za osnaživanje žena u poljoprivredi“⁶⁸, uključujući i putem jačanja njihove uloge u upravljanju i donošenju odluka, kao i jačanju mogućnosti za preduzetništvo; „obezbedi ravnopravno učešće žena u ruralnim područjima u donošenju odluka, uključujući u vezi sa poljoprivrednim gazdinstvima“⁶⁹.

2.2. Strategije u domenu socijalne politike

2.2.1. Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike

Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (u daljem tekstu: ESRP) usvojen je 2016. godine. ESRP je pripremljen na osnovu smernica Evropske komisije kao dokument čije će sprovođenje trajati do 2020. godine. U uvodnom delu ocenjeno je da su jedan od razloga visoke stope neaktivnosti u Srbiji i „rodni odnosi“⁷⁰, zatim diskriminatorski odnos poslodavaca prema mladim ženama i jaz u zarada-

65 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

66 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-REVIDIRANO.pdf

67 Bradaš S., Petovar K., Savić G., Žene na selu – od nevidljivosti do razvojnog potencijala, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd 2018., <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-zene-na-selu.pdf>, str. 1.

68 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 13.

69 Ibid.

70 Vlada Republike Srbije, Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji, 2016., str. 14.

ma. Naglašeno je da na tržištu rada naročit rizik od ranjivosti na tržištu rada imaju neobrazovane žene u ruralnim područjima koje su ugrožene po rodnoj osnovi. Takođe, ocenjeno je da je veliki problem to što je većina pripadnika romske populacije na evidenciji NSZ (među kojima žene čine polovinu od ukupnog broja) bez obrazovanja, odnosno samo za završenim osnovnim obrazovanjem. ESRP ne sadrži razvijen rodni aspekt na nivou ciljeva i indikatora. Kada je reč o merama koje se odnose na borbu protiv diskriminacije žena na tržištu rada, predviđene su sledeće „Mere za žene“⁷¹:

- Kreirati posebne mere za podršku zapošljavanju žena, posebno samohranih majki;
- Podsticati inicijative na lokalnom nivou koje obezbeđuju kreiranje poslova za nezaposlene žene bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama.

Pored toga, predviđena je i mera „Razvoj romskog preduzetništva i zadruugarstva, posebno za žene“⁷². Prema tome, može se zaključiti da ESRP sadrži nedovoljno razvijen rodni aspekt i neadekvatno razvijene mere.

ESRP sadrži mehanizam njegovog praćenja i izveštavanja, a na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja) dostupni su izveštaji o njegovom sprovođenju. U izveštajima za period 2016-2018.⁷³ u pogledu mere „Kreiranje posebnih mera za podršku zapošljavanju žena, posebno samohranih majki“ nije navedeno da li su uvedene posebne mere, već samo broj žena (uključujući i onih iz osetljivih grupa) koje su uključene u uobičajene mere aktivne politike zapošljavanja; kada je reč o meri „Podsticanje inicijative na lokalnom nivou koje obezbeđuju kreiranje poslova za nezaposlene žene bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama“ u izveštajima nije naznačen broj nezaposlenih žena bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama koje su obuhvaćene inicijativama na lokalnom nivou. Pored toga, kod mere razvoja romskog preduzetništva u izveštajima nije navedeno na koji način dodela subvencija za samozapošljavanje od strane NSZ posebno doprinosi razvoju preduzetništva kod Romkinja.

71 Ibid., str. 40.

71 Ibid., str. 41.

73 Vlada Republike Srbije, Izveštaj o primeni Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (2016-2017) i Izveštaj o sprovođenju Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji za 2018. godinu.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima nije analiziran rodni aspekt primene ESRP, ali je upućena preporuka Vladi Republike Srbije da „Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja pripremi i dostavi na uvid javnosti izveštaj o sprovođenju ESRP u prethodnom periodu i pokrene proces njegove revizije, u cilju usklađivanja sa Akcionim planom za Poglavlje 19, Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina EU i ERP-om, uz transparentno učešće i blagovremeno obaveštavanje organizacija civilnog društva⁷⁴. U izveštajima Evropske komisije rodni aspekt primene ESRP nije analiziran, ali je konstatovano da još uvek nije objavljen prvi izveštaj o njegovom sprovođenju⁷⁵.

2.2.2. Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2011. godine. U uvodnom navedena je referenca na „Agendu za nove veštine i radna mesta“ EU kojom se od država članica zahteva, između ostalog, da promovišu politiku rodne ravnopravnosti. U ovom delu podaci su razvrstani po polu kada je reč o osnovnim pokazateljima tržišta rada, kao što su: stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti, stopa neaktivnosti, itd. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, kao lica koja su izložena naročitom riziku od ranjivosti na tržištu rada zbog toga što su ugrožena po više osnova prepoznate su neobrazovane žene u ruralnim područjima. Rodni aspekt nije eksplicitno formulisan na nivou opšteg i posebnih ciljeva, ali jeste u okviru pojedinačnih ciljeva, i to u okviru cilja „Razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja“ – mera „Ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja“ (u okviru koje je konstatovano da su žene najveća ranjiva grupa na tržištu rada, da će se posvetiti pažnja da se identifikuju dodatni faktori ranjivosti prilikom kreiranja aktivnih programa koji su usmereni isključivo ili pretežno na žene, da postoji „veoma veliki prostor za unapređenje rodne senzitivnosti u kreiranju i praćenju aktivnih programa tržišta rada u Republici Srbiji“⁷⁶ i da diskrimina-

74 „Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupna putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>, str. 46.

75 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

76 Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 37/2011, str. 39.

cija prilikom zapošljavanja starijih lica, posebno starijih žena, treba da bude sprečavana) i mera „Jednake mogućnosti za sve na tržištu rada“ (u okviru koje je konstatovano da je potrebno da se pripreme posebni programi za zapošljavanje marginalizovanih kategorija žena, a naročito višestruko diskriminiranih i navedeno je da će se u narednom periodu raditi na „podsticanju ženskog preduzetništva, samozapošljavanja i zapošljavanja žena, smanjivanju ekonomskih nejednakosti koje su posledica višestruke diskriminacije, jačanju kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otklanjanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa“⁷⁷). Strategijom su utvrđeni rodno osetljivi pokazatelji. U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži razvijen rodni aspekt, imajući u vidu i kontekst evropskih integracija. Međutim, ova ocena se ne može dati za akcione planove za njenu primenu. Primera radi, akcioni plan za 2019. godinu⁷⁸ ne sadrži rodni aspekt na nivou prioriteta, mera i aktivnosti, kao ni rodno osetljive pokazatelje, iako sadrži referencu na Smernice politike zapošljavanja država članica EU kojima je kao prioritet utvrđeno povećanje učešća žena na tržištu radi i uprkos tome što u uvodnom delu sadrži konstataciju da je u programe i mere aktivne politike zapošljavanja potrebno uključivati teže zapošljiva lica, kao što su žene, uključujući i one koje su žrtve trgovine ljudima. Neke od ovih kategorija prepoznate su kao korisnici pojedinih mera, kao npr. žrtve porodičnog nasilja kod subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih i žene kao prioritetna grupa kod odobravanja subvencije za samozapošljavanje.

Strategijom je utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja) postoje izveštaji o primeni svih godišnjih akcionih planova za primenu Strategije (tzv. nacionalnih akcionih planova zapošljavanja – NAPZ)⁷⁹. Izveštaj o sprovođenju NAPZ za 2019. godinu⁸⁰ sadrži rodni aspekt, budući da su podaci razvrstani po polu i prikazan je razvoj pokazatelja tržišta rada koji se odnose na žene. Tako je konstatovano da je stopa nezaposlenosti žena u četvrtom kvartalu 2019. godine smanjena za 3,9 procentnih poena u odnosu na isti period prethodne godine. Takođe, istaknuto je da je na kraju 2019. godine na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) bilo 17.300 manje nezaposlenih žena u odnosu na 2018. godinu i da su žene činile 55,62% od ukupnog broja nezaposlenih lica (odnosno 54% zaposlenih) koja su uključena u mere aktivne politike zapošljavanja. Pored toga, naglašeno je da su merama obuhvaćene i posebno osetljive kategorije, kao što su: lica sta-

77 Ibid., 43.

78 Dostupan putem linka: https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2019-01/nacionalni_akcioni_plan_zaposljavanja_za_2019._godinu.docx.

79 „Izveštaji o realizaciji nacionalnih akcionih planova zapošljavanja“, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>

80 Dostupan putem linka: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-05/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%9D%D0%90%D0%9F%D0%97%202019.doc>.

rija od 50 godina, među kojima su oko polovine od ukupnog broja bile žene; lica bez kvalifikacija i nisko kvalifikovana lica, među kojima su oko polovine od ukupnog broja bile žene; osobe sa invaliditetom, među kojima su blizu polovine od ukupnog broja bile žene; romska populacija, među kojima su blizu polovine od ukupnog broja bile žene; korisnici novčane socijalne pomoći, među kojima su blizu polovine od ukupnog broja bile žene; dugoročno nezaposlena lica, među kojima su preko polovine od ukupnog broja bile žene; žrtve porodičnog nasilja, među kojima su preko dve trećine bile žene.

Prema podacima koji su u okviru pripreme ovog izveštaja dobijeni od opštine Vladičin Han, ta opština je u protekle tri godine preduzela mere podrške za zapošljavanje marginalizovanih kategorija žena, i to program razvoja ženskog inovacionog preduzetništva (u okviru koga su izvršene obuke i dodeljeni grantovi za otpočinjanje novog biznisa ili unapređenje postojećeg biznisa u kojima su žene osnivači i vlasnici) i program sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja, u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

Rodni aspekt primene ove strategije analiziran je u raspoloživim nezavisnim izveštajima⁸¹. Osnovne zamerke koje su iznete na NAPZ za 2018. godinu u analizi Fondacije Centar za demokratiju, a koje su relevantne po pitanju mera za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, su da: se prilikom prikazivanja podataka o opštim indikatorima tržišta rada koji se odnose na žene ne može zaključiti ništa o specifičnostima ove grupe (npr. navođenje delatnosti u kojima postoji rodni jaz); ne sadrži informacije o tome na koji način nacionalne strategije, poput strategije rodne ravnopravnosti, utiču na pitanja zapošljavanja, odnosno na koji način ih razmatraju; se dokument ne bavi grupom neaktivnih lica, za razliku od evropskih politika tržišta rada, a imajući u vidu visoku stopu neaktivnosti među ženama u Srbiji; je zapošljavanje žena kao cilj iz Strategije izostavljeno; je mera „podsticanje zapošljavanja žena“ svedena na uključivanje žena u aktivne mere zapošljavanja i dodeljivanje subvencija za samozapošljavanje; je rodni jaz ostao van domašaja tog dokumenta. Evropska komisija konstatovala je u svojim izveštajima da se žene „suočavaju sa nekoliko izazova prilikom integracije na tržište rada“⁸². Komitet za eliminisanje diskrimi-

81 Poput analize „Politike zapošljavanja u Srbiji – podstrek (ne)dostojanstvenom radu“ autorke Sarite Bradaš u izdanju Fondacije Centar za demokratiju, dostupnoj putem linka: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-politike-zaposljavanja-u-srbiji.pdf>.

82 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, str. 87. https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

nacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da: obezbedi da se princip jednake plate za rad jednake vrednosti, koji je sadržan u Zakonu o radu, efektivno primenjuje, uključujući redovno preispitivanje plata u tradicionalno ženskom i muškom sektoru u cilju zatvaranja rodne razlike u platama i preduzimanjem drugih odgovarajućih mera; osmisli, usvoji i sprovede ciljane, rodno osetljive i vremenski ograničene mere, uključujući i privremene posebne mere, kako bi: (i) stvorila više mogućnosti za žene, uključujući mlade žene, Romkinje, žene sa invaliditetom i žene u ruralnim područjima; (ii) obezbedila pristup zapošljavanju, posebno u sektorima sa većim platama u kojima dominiraju muškarci, uključujući podsticaje za poslodavce u javnom i privatnom sektoru da zaposle žene; (iii) sproveda rodno odgovorne politike; (iv) pružila podršku ženama preduzetnicama; i (v) promovisala pozitivne slike o ženama u poslovnom i ukupnom profesionalnom životu; obezbedi da nezaposlene žene, uključujući i one koje su registrovane u Nacionalnoj službi za zapošljavanje, u potpunosti budu upoznate sa uslugama koje su im na raspolaganju; uvede fleksibilne radne aranžmane i za žene i za muškarce, kao što je rad na pola radnog vremena i rad na daljinu; proširi obezbeđivanje usluga ustanova za decu i ustanova za negu za druga lica koja zavise od tih usluga; promoviše jednaku raspodelu porodičnih i odgovornosti u domaćinstvu i odgovorno očinstvo, uključujući uvođenje plaćenog oćinskog odsustva, uz podsticanje očeva da ga koriste, kao i monitoring ove prakse; obezbedi pristup zaštiti materinstva svim zaposlenim ženama, uključujući obezbeđivanje redovne isplate naknade zarade tokom trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva za brigu o deci i olakšavanje mladim majkama da se vrate na posao, posebno održavanjem adekvatne finansijske podrške⁸³.

2.2.3. Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018-2022. godine

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018. do 2022. godine sa Akcionim planom za njeno sprovođenje (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2018. godine. U uvodnom delu ocenjeno je da rizici koji pogađaju određene društvene grupe, kao što su žene, „zahtevaju posebnu pažnju i aktivnosti usmerene isključivo ka ovim grupama“⁸⁴. Kada je reć o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija ne sadrži informacije

83 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 11-12.

84 Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018. do 2022. godine sa Akcionim planom za njeno sprovođenje, „Službeni glasnik RS“ broj 96/2018, str. 8.

u ovom pogledu, iako je Skringing izveštajem za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje ocenjeno da je potrebno delotvornije sprovoditi zakonodavstvo, naročito u pogledu borbe protiv seksualnog uznemiravanja i unapređenja ravnopravnosti na radnom mestu. Takođe, rodni aspekt ciljeva nije formulisan ni na nivou opšteg ni posebnih ciljeva. Strategijom nisu utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. U zaključku, može se konstatovati da Strategija ne sadrži razvijen rodni aspekt, a naročito imajući u vidu kontekst evropskih integracija. Strategijom nije utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja) ne postoji izveštaj o primeni Strategije.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁸⁵ i izveštajima Evropske komisije⁸⁶ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da „sprovede sveobuhvatnu anketu za procenu prevalencije seksualnog uznemiravanja na radnom mestu; podstiče prijavljivanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu i podigne svest javnosti o njegovoj diskriminatornoj prirodi, negativnom uticaju na zapošljavanje žena i mogućim sankcijama; ojača mehanizam za efikasno rešavanje slučajeva seksualnog uznemiravanja, uključujući i sud; prikuplja razvrstane statističke podatke o broju i prirodi prigovora o seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, u javnom i privatnom sektoru“⁸⁷.

2.2.4. Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine

Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2012. godine. U uvodnom delu konstatovano je, između ostalog, da sistem društvene brige i vaspitanja i obrazovanja dece predškolskog uzrasta ima i funkciju davanja „važnog doprinosa zapošljavanju i eman-

85 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupne putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

86 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

87 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 12.

cipaciji žena, u sklopu integrisane politike za povećanje nataliteta⁸⁸, ali je zaključeno da kod nas nema studija koje bi pokazale efekte ovog sistema na veće zapošljavanje žena. Pored toga, navedeno je da u strukturi zaposlenih u predškolskim ustanovama žene čine 95%, što znači, kako je ocenjeno, da su vaspitači muškog pola, ali i drugih profila, nedovoljno zastupljeni. U Strategiji je naglašeno da će porast aktivnosti osoba starijeg uzrasta oba pola, a naročito žena, dovesti do uvećanja učešća starijih radnika u ukupnoj radnoj snazi za 3% u periodu od 2010-2050. godine; ocenjeno je da će fundamentalne promene na tržištu rada dovesti do nove strukture zapošljavanja i da će intenzitet ove promene zavistiti i od „uspostavljanja veće rodne ravnopravnosti“⁸⁹. Međutim, propušteno je navođenje reference na Strategiju za jednakost između žena i muškaraca 2010-2015. EU koja ocenjuje da postoji „jaz između obrazovnih postignuća žena i njihovog profesionalnog razvoja“⁹⁰, zbog čega posebna pažnja treba da bude posvećena prelasku iz sveta obrazovanja na tržište rada; takođe, utvrđeno je da će pažnja biti posvećena „promovisanju nediskriminatorskih rodni uloga u svim oblastima života, kao što je obrazovanje“⁹¹. Kada je reč o strategiji razvoja sistema obrazovanja odraslih, utvrđeno je da socijalno orijentisani obrazovni programi, uključujući i za žene, moraju biti obuhvaćeni programima obrazovanja odraslih. Rodni aspekt nije formulisan na nivou ciljeva. Strategijom nisu utvrđene rodno osetljive mere, aktivnosti i pokazatelji, niti je na bilo kom mestu eksplicitno sadržana referenca na rodnu ravnopravnost kao koncept. U zaključku, može se konstatovati da Strategija ne sadrži dovoljno razvijen rodni aspekt, a naročito imajući u vidu kontekst evropskih integracija. Strategijom nije utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok su na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja) dostupni izveštaji o primeni Strategije za 2017. i 2018. godinu⁹², dok je izveštaj za 2019. godinu, prema informacijama dobijenim od Ministarstva, još uvek u pripremi. Izveštajima su obuhvaćene neke aktivnosti relevantne sa aspekta rodne ravnopravnosti, poput organizacije obuke za zaposlene u osam osnovnih škola u okviru projekta „Rodna osvešćenost, prevencija nasilja i diskriminacije u školama“. Takođe, konstatovano je da su romske devojčice naročito osetljiva grupa i da Ministarstvo „nastoji da mere koje se pokreću imaju rodnu karakteristiku“⁹³. U tom pogledu ocenjeno je da se povećava broj stipendija koje se dodeljuju devojčicama u romskoj populaciji, ali nije navedeno na koji način je Ministarstvo tome aktivno doprinelo. Pored toga, u pogledu povećanja obuhvata

88 Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 107/2012, str. 13.

89 Ibid., str. 197.

90 European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>, str. 6.

91 Ibid., str. 10.

92 Izveštaji su dostupni putem linka: <http://www.mpn.gov.rs/strategije-2020/>.

93 Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Godišnji izveštaj o realizaciji Akcionog plana za sprovođenje Strategije razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine, 2019., str. 132.

dualnim obrazovanjem navedeno je da će se prilikom planiranja upisa voditi računa o dostupnosti obrazovanja za dečake i devojčice. Međutim, ova napomena nije elaborirana u oceni sadržanoj u izveštaju koja se odnosi na obuhvat dualnim obrazovanjem, naime, da se iz nje „vidi da se vodilo računa i o rodnoj ravnopravnosti“⁹⁴.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima⁹⁵ i izveštajima Evropske komisije⁹⁶ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran, dok su pojedine organizacije ocenile da je ona potpuno „rodno slepa“⁹⁷. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da „smanji rodnu segregaciju na svim nivoima obrazovanja i ohrabri devojčice i dečake za netradicionalna ženska/muška zanimanja“⁹⁸.

2.2.5. Strategija podsticanja rađanja

Strategija podsticanja rađanja (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2018. godine. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, Strategija posvećuje veliku pažnju ovim pitanjima, između ostalog, sledećim ocenama:

- žene su pod posebnim rizikom na tržištu rada;
- beleži se rast nestabilnosti ugovora na tržištu rada među svim obrazovnim kategorijama žena; fleksibilizacija rada dovodi do toga da sve veći broj žena prelazi u sektor neformalne ekonomije, odnosno rada na crno, na kom su bez zaštite po Zakonu o radu;
- žene se suočavaju sa otežanim pronalaskom posla i adaptiranjem na radnu sredinu nakon trudnoće i porođaja;

94 Ibid., str. 99.

95 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupnoj putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

96 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

97 Tamni oblaci nad Srbijom – Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW, Autonomni ženski centar, Beograd 2019., str. 44.

98 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 10.

- žene su suočene sa nemogućnošću da usklađuju rad sa zahtevima roditeljstva, recimo putem fleksibilnijeg radnog vremena; najugroženije su samohrane majke i nevenčane majke;
- prisutna je radna eksploatacija žena, naročito mladih, kao što je neplaćeni prekovremeni rad;
- rodni jaz u zaradama je i dalje veliki i porastao je u poslednjih petnaest godina, pa tako žene danas zarađuju manje u skoro svim sektorima delatnosti;
- prisutna je diskriminacija žena koje planiraju porodicu i koje imaju roditeljske obaveze, i to naročito onih sa nižim nivoom obrazovanja i kvalifikacija roditelja; poseban izazov je prekid školovanja mladih žena usled trudnoće i roditeljstva, u kom smislu su pod posebnim rizikom Romkinje i žene u ruralnim područjima; takođe, politika vrtića koji daju prednost upisu dece zaposlenih roditelja može voditi diskriminaciji, naročito u pogledu mogućnosti žena da pronađu posao.

Rodni aspekt sadržan je na nivou opšteg i posebnih ciljeva, a iz ugla borbe protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja naročito je značajan poseban cilj „usklađivanje rada i roditeljstva“⁹⁹, u okviru koga je predviđeno nekoliko mera, među kojima su najznačajnije:

- Podsticanje zapošljavanja mladih majki aktivnim merama na tržištu rada; kao nadležna institucija određeno je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, a kao rok za izvršenje ove mere – kontinuirano, počev od 2018. godine;
- Suzbijanje neformalnog rada; kao nadležna institucija određeno je MRZBSP, a kao rok za izvršenje ove mere – kontinuirano, počev od 2018. godine;
- „Pojačana kontrola od strane inspeksijskih službi da bi se onemogućilo poslodavcima da sprovode prikrivenu diskriminaciju žena koje žele da rađaju decu u neposrednoj budućnosti i majki sa malom decom i oštro sankcionisanje prekršilaca zakonskih normi“¹⁰⁰; kao nadležna institucija određeno je MRZBSP, a kao rok za izvršenje ove mere – kontinuirano, počev od 2018. godine;
- „Uvođenje kontrole od strane inspeksijskih službi da bi se onemogućilo poslodavcima da sprovode otvorenu ili prikrivenu diskriminaciju muškaraca koji žele da koriste odsustvo sa rada zarad nege deteta“¹⁰¹; kao nadležna institucija određeno je MRZBSP, a kao rok za izvršenje ove mere – kontinuirano, počev od 2018. godine.

99 Strategija podsticanja rađanja, „Službeni glasnik RS“ broj 25/2018, str. 16.

100 Ibid., str. 26.

101 Ibid.

U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži razvijen rodni aspekt. Strategijom nije utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu koordinatora aktivnosti za njeno sprovođenje (kabineta ministra bez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku) ne postoji izveštaj o primeni Strategije. Ipak, ovaj dokument je dostavljen autoru ovog izveštaja od strane kabineta ministra na osnovu upita. Jedini dostupni izveštaj ne sadrži podatke o sprovođenju gore navedenih mera koje su u nadležnosti MRZBSP. S druge strane, u ovom pogledu se navode aktivnosti koje je sproveo kabinet ministra bez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku, kao što je sprovođenje istraživanja o usklađivanju rada i roditeljstva i uspostavljanje priznanja „Prijatelj porodice“ u saradnji sa Privrednom komorom Srbije, koje se dodeljuje kompanijama koje su „uz dobre poslovne rezultate u kolektivima stvorile porodično i prijateljsko okruženje koje zaposlenima omogućava usklađivanje rada i roditeljstva“¹⁰².

Prema javno dostupnim zvaničnim podacima, ne može se zaključiti da se aktivnosti relevantne za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja utvrđene Strategijom sprovode na predviđen način. Naime, uprkos meri pojačanja kontrole inspeksijskih službi u cilju sprečavanja diskriminacije žena od strane poslodavaca, koja je predviđena Strategijom, prema godišnjim izveštajima o radu Inspektorata za rad, inspektori rada u 2019. godini nisu doneli nijedno rešenje za otklanjanje nepravilnosti vezanih za odredbe Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije, dok su u 2018. godini doneli takvih 16 rešenja, u 2017. godini 19, a u 2016. godini čak 23¹⁰³. Pored toga, do sada nije usvojen akcioni plan za sprovođenje Strategije, iako je po Zakonu o planskom sistemu Republike Srbije obavezno da se to učini najkasnije u roku od 90 dana od usvajanja strategije.

Prema podacima koji su u okviru pripreme ovog izveštaja dobijeni od opštine Vladičin Han, ta opština u protekle tri godine nije povećala dostupnost servisa za pomoć ženama u cilju omogućavanja da zadrže posao ili da se zaposle, niti je uvela fleksibilne radne aranžmane za zaposlene i druga radno angažovana lica u organima lokalne samouprave. S druge strane, formiran je odbor za stanovništvo, porodicu i decu u čijem radu učestvuje i opštinski mehanizam za rodnu ravnopravnost.

102 Izveštaj kabineta ministra bez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku o sprovođenju Strategije podsticanja rađanja iz 2018. godine, str. 5.

103 Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2019. godinu, str. 21.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima¹⁰⁴ i izveštajima Evropske komisije¹⁰⁵ rodni aspekt primene ove strategije nije analiziran. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da hitno unapredi položaj samohranih majki i spreči i iskoreni dečije i prisilne brakove.

2.3. Strategije u domenu osnovnih prava

2.3.1. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016-2020. godine

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2016. godine. Kada je reč o diskriminaciji žena u oblastima rada i zapošljavanja, u uvodnom delu ocenjeno je da su mere zapošljavanja, preduzetništva i ekonomskog osnaživanja predviđene Nacionalnom strategijom za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti u periodu od 2010-2015. godine dale slabe rezultate, čemu su doprineli i nedovoljni resursi i „nepostojanje konzistentnih i efektivnih mehanizama upravljanja, nadziranja i izveštavanja“¹⁰⁶. Takođe, ocenjeno je:

- da su žene najbrojnija ranjiva grupa na tržištu rada Republike Srbije;
- da je stopa zaposlenosti muškaraca značajno viša od stope zaposlenosti žena;
- da žene češće od muškaraca rade u neformalnoj ekonomiji;
- da su u posebno teškom položaju na tržištu rada mlade žene, žene sa malom decom, žene starije od 45 godina koje su izgubile radno mesto;
- da je prosečna zarada muškaraca veća od prosečne zarade žena, i u javnom i u privatnom sektoru;

104 Poput „Knjige preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, dostupnoj putem linka: <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>.

105 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

106 Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 4/2016.

- da na položaj žena na tržištu rada veliki uticaj imaju faktori poput neplaćenog rada u porodici i nedovoljne podrške za usklađivanje porodičnih obaveza i rada;
- da je diskriminacija žena u oblasti rada i zapošljavanja velika, na šta ukazuju podaci o tome da: se preko polovine od ukupnog broja pritužbi u ovoj oblasti koje su podnete Povereniku za zaštitu ravnopravnosti u 2014. godini odnosi na diskriminaciju na osnovu pola/roda; je veliki broj žena dobio otkaz zbog korišćenja trudničkog, odnosno porodičnog odsustva; su žene na konkursima na posao češće odbijene nego muškarci, uz obrazloženje da posao ne odgovara pripadnicama njihovog pola, odnosno zbog starosti; su žene nedovoljno uključene u kolektivno pregovaranje sa poslodavcima preko sindikata;
- da su na rukovodećim položajima u privatnim preduzećima i dalje najčešće muškarci;
- da preduzeća na čijem se čelu nalaze žene odlikuje veća stopa gašenja;
- da je petina aktivnih preduzetnica doživelo različit tretman u odnosu na muške kolege, a da velika većina njih smatra da žene nisu prihvaćene i ozbiljno shvaćene u poslu, uključujući i prepreke sa kojima se menadžerke susreću da bi napredovale i bile nagrađene na jednak način kao i muškarci;
- da je ulazak žena u preduzetništvo često uslovljeno postojanjem stereotipa.

Strategijom je ocenjeno da među najveće slabosti kada je reč o trenutnom stanju rodne ravnopravnosti spada to što su žene „izložene diskriminaciji u svim sferama javnog života, naročito u oblasti zapošljavanja i na tržištu rada, u pristupu položajima odlučivanja i napredovanju na poslu“¹⁰⁷, dok je kao snaga navedeno to što se primenjuju „posebne mere u oblasti zapošljavanja, samozapošljavanja i preduzetništva žena, uključujući ranjive grupe“¹⁰⁸. Na nivou ciljeva, tržište rada prepoznato je kao oblast javne politike u kojoj treba da budu primenjene mere jednakih mogućnosti. Takođe, utvrđeno je da rodna perspektiva treba da bude uključena u sva strateška dokumenta. Kada je reč o merama i aktivnostima za realizaciju ciljeva, od posebnog značaja za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja su sledeći posebni ciljevi u Akcionom planu za sprovođenje Strategije:

- 1.1. Povećani kapaciteti i znanje rukovodilaca/rukovoditeljki i zaposlenih u organima javne vlasti o rodnoj ravnopravnosti;
- 2.1. Ravnopravno učešće žena i muškaraca u roditeljstvu i ekonomiji staranja;
- 2.2. Žene i muškarci ravnopravno odlučuju u javnom i političkom životu;
- 2.3. Pобољšan ekonomski položaj žena i status žena na tržištu rada, posebno pripadnica ranjivih grupa;
- 2.5. Žene i muškarci u ruralnim područjima aktivno i ravnopravno doprinose razvoju i imaju ravnopravan pristup rezultatima razvoja.

107 Ibid., str. 30.

108 Ibid.

Strategijom je utvrđeno da je Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost (KTRR) odgovorno za praćenje uspešnosti primene Strategije i pratećih akcionih planova. Međutim, na sajtu ovog tela ne postoji izveštaj o primeni Strategije. Ipak, ovi dokumenti su dostavljeni autoru ovog izveštaja od strane KTRR na osnovu upita. Kako se navodi u izveštajima za 2016., 2017. i 2018. godinu, ti dokumenti su pripremljeni uz podršku UN agencije za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena – UN Women. Prema podacima iz tih izveštaja, primetan je vrlo nizak procenat ispunjenja aktivnosti predviđenih akcionim planom za primenu Strategije koje su relevantne za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, koji je, zaključno sa trećom godinom njegovog sprovođenja, dostigao manje od četvrtine ispunjenosti (Tabela 1).

Tabela 1 – Pregled ispunjenosti akcionog plana Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost u domenu borbe protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja¹⁰⁹

Godišnji izveštaj	Poseban cilj	Broj aktivnosti	Ispunjeno	Neispunjeno
2016	1.1.	7	5	2
	2.1.	15	1	14
	2.2.	9	0	9
	2.3.	17	2	15
	2.5.	8	0	8
Procenat ispunjenosti AP od početka primene: 14,3%				
2017	1.1.	7	7	2
	2.1.	15	1	15
	2.2.	9	1	8
	2.3.	17	2	15
	2.5.	8	0	8
Procenat ispunjenosti AP od početka primene: 16%				
2018	1.1.	7	7	2
	2.1.	15	2	15
	2.2.	9	1	8
	2.3.	17	3	15
	2.5.	8	0	8
Procenat ispunjenosti AP od početka primene: 23,2%				

109 Izvor: izveštaji o sprovođenju akcionog plana Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost; proračun autora.

Kao problem za izveštavanje o ispunjenju određenih aktivnosti navedeno je da Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja nije dostavilo podatke o ispunjenju aktivnosti u njegovoj nadležnosti. Kada je reč o nivou lokalne samouprave, u izveštaju za 2016. godinu je navedeno da su samo tri jedinice sprovele aktivnosti koje se odnose na ekonomsko osnaživanje žena, i to opština Bela Palanka i Opština Raška uz podršku programa „Evropski progres“, finansiranog sredstvima EU, i Grad Užice, putem programa javnih radova¹¹⁰.

Prema izveštaju o radu KTRR za 2019. godinu koji je dostavljen autorima ovog izveštaja, nacrt akcionog plana za sprovođenje Strategije za period od 2019-2020. godine je pripremljen u širokom konsultativnom procesu i od nadležnih organa do početka 2020. godine su dobijena pozitivna mišljenja svih nadležnih organa, osim Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, koje je „tražilo vraćanje procesa usaglašavanja na početak u smislu ponovnog dogovora oko aktivnosti koje bi shodno NAP-u trebalo da realizuje ovo ministarstvo, ali i oko koordinacione uloge za realizaciju NAP-a, koju je, suprotno samoj Strategiji, želelo da preuzme to ministarstvo“¹¹¹. Kako je zaključeno, s obzirom na navedeno, KTRR nije moglo da do kraja sprovede pripremu predloga novog akcionog plana radi usvajanja od strane Vlade. Prema podacima iz ovog izveštaja, KTRR je nastavilo aktivnosti na ekonomskom osnaživanju žena, u okviru projekta „Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti“, uz podršku UN Women. U 2019. godini objavljena su tri javna poziva za podnošenje projekata za organizacije civilnog društva i nastavljena je podrška za osam ženskih organizacija.

U zaključku, može se reći da je sprovođenje akcionog plana Strategije u domenu borbe protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja dalo vrlo ograničene rezultate, što je potkrepljeno i nalazima evaluacije ovog plana, prema kojima u oblasti niske delotvornosti spadaju i poboljšani ekonomski položaj žena i status žena na tržištu rada, dok je kao jedna od nedelotvornih oblasti njegove realizacije prepoznato i ravnopravno učešće žena i muškaraca u roditeljstvu i ekonomiji staranja¹¹².

Prema podacima koji su u okviru pripreme ovog izveštaja dobijeni od opštine Vladičin Han, u toj opštini nije uveden interni mehanizam za suzbijanje i zaštitu od diskriminacije, odnosno za vođenje rodno balansirane kadrovske politike, niti je sprovedena kampanja ili uvedena evidencija koja se tiče seksualnog uznemiravanja na radnom mestu u organima opštine. S druge strane, održana je obuka rukovodilaca i službenika opštinske uprave o posledicama i raširenosti diskriminacije žena (na kojoj je učestvovalo preko 10 službenika i službenica).

110 Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, Sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za primenu Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost (2016-2018) – Izveštaj za 2016. godinu, str. 11.

111 Izveštaj o radu Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije za 2019. godinu, str. 10.

112 Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, Finalni izveštaj evaluacije Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije, str. 8.

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima ocenjeno je da ne postoje redovni godišnji izveštaji o primeni akcionog plana ove strategije¹¹³ i upućen je poziv Vladi Republike Srbije da izradi i usvoji akcioni plan za sprovođenje Strategije, kao i da omogući nesmetano funkcionisanje koordinacionog mehanizma Vlade za rodnu ravnopravnost¹¹⁴. U izveštajima Evropske komisije ocenjeno je da se među najdiskriminisanijim u društvu nalaze starije žene, žene sa sela, Romkinje i žene sa invaliditetom, i naglašeno da je u pogledu politike rodne ravnopravnosti potrebno osigurati „delotvornu institucionalnu strukturu sa odgovarajućim resursima“¹¹⁵. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena u Zaključnim zapažanjima u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije pozvao je Srbiju da „izdvoji značajne i održive ljudske i finansijske resurse za efikasnu implementaciju, praćenje i evaluaciju Nacionalne strategije i Akcionog plana za rodnu ravnopravnost“¹¹⁶.

2.3.2. Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji 2016-2025.

Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period od 2016. do 2025. godine (u daljem tekstu: Strategija) usvojena je 2016. godine. Strategija u uvodnom delu navodi da je osnovni razlog za njeno donošenje stvaranje uslova za socijalnu uključenost Roma i Romkinja, i to putem smanjenja siromaštva i suzbijanja diskriminacije. Strategija sadrži referencu na Okvir EU za nacionalne strategije za integraciju Roma i Romkinja do 2020. godine prema kojem pristup zapošljavanju podrazumeva da se smanjivanje razlike u stopi zapošljavanja između Roma i Romkinja i ostalog stanovništva ostvari kroz: „a) obezbeđenje, u punom obimu i bez diskriminacije, pristupa stručnom osposobljavanju i tržištu rada, kao i sredstvima i programima za samozapošljavanje; b) promovi-

113 Tamni oblaci nad Srbijom – Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW, Autonomni ženski centar, Beograd 2019., str. 8.

114 „Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>, str. 47.

115 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, str. 30. https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

116 Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije, https://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srb.doc, str. 5.

sanje pristupa mikrokreditiranju; v) posebnu pažnju pri zapošljavanju kvalifikovanih Roma i Romkinja u javnom sektoru; g) privlačenje Roma i Romkinja na tržište rada kroz posredovanje i personalizovane usluge javne agencije za zapošljavanje¹¹⁷. Rodni aspekt sadržan je na nivou opšteg cilja, kao i na nivou posebnog cilja i operativnih ciljeva u oblasti zapošljavanja. Iz ugla borbe protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja naročito su značajne mere:

- Obezbediti efikasnu primenu Zakona o zabrani diskriminacije u odnosu na oblast pristupa tržištu rada, zapošljavanja i prava po osnovu rada, koju primarno prati kontinuirano jačanje kapaciteta Poverenika za zaštitu ravnopravnosti;
- Kreirati jasne i merljive indikatore za prepoznavanje diskriminacije u oblastima pristupa tržištu rada, zapošljavanja i prava po osnovu rada;
- Razvijati sistem pružanja besplatne pravne pomoći;
- Organizovati seminare i obuke o zabrani diskriminacije u odnosu na oblast pristupa tržištu rada, zapošljavanja i prava po osnovu rada zaposlenih u relevantnim institucijama na nacionalnom i lokalnom nivou, kao i udruženja poslodavaca;
- Edukovati i jačati kapacitete organizacija civilnog društva koje zagovaraju unapređenje položaja Roma i Romkinja u oblasti zabrane diskriminacije u odnosu na oblast pristupa tržištu rada, zapošljavanja i prava po osnovu rada;
- Podizati svest društva (i romske zajednice) o značaju zabrane diskriminacije i mehanizmima zaštite od diskriminacije, u saradnji sa romskim organizacijama civilnog društva;
- Promovisati primere pozitivne prakse u zapošljavanju Roma i Romkinja kao načine otklanjanja predrasuda i stereotipa;
- Podsticati zapošljavanje Roma i Romkinja u institucijama na lokalnom i nacionalnom nivou, u saglasnosti sa organima lokalnih samouprava i u skladu sa fiskalnim ograničenjima.

U zaključku, može se konstatovati da Strategija sadrži razvijen rodni aspekt. Strategijom je utvrđen mehanizam njenog praćenja i izveštavanja, dok na sajtu ovlašćenog predlagača (Ministarstva za rad, zapošljavanje boračka i socijalna pitanja) ne postoji izveštaj o primeni Strategije. Prema javno dostupnim zvaničnim podacima, ne može se zaključiti da se aktivnosti relevantne za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja predviđene Strategijom sprovode na predviđen način. Pri-

117 Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period od 2016. do 2025. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 26/2016, str. 11.

mera radi, prema izveštaju o sprovođenju AP za Poglavlje 23, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti ima popunjenih 36 sistematizovanih radnih mesta, što je daleko od cilja postavljenog tim planom od 60 mesta¹¹⁸. Dalje, izveštaj koji je pripremljen uz podršku Saveta za regionalnu saradnju ne sadrži nijedan podatak o sprovođenju mera u okviru Operativnog cilja „Prevenција i smanjenje diskriminacije Roma i Romkinja na tržištu rada“, dok je za meru „Podsticati zapošljavanje Roma i Romkinja u institucijama na lokalnom i nacionalnom nivou, u saglasnosti sa organima lokalnih samouprava i u skladu sa fiskalnim ograničenjima“ naveden podatak da je ona sprovedena „kroz finansirane projekte udruženja“¹¹⁹. Na kraju, i izveštaj o sprovođenju Operativnih zaključaka sa seminara „Socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji“ pokazuje da je vrlo malo rezultata ostvareno po pitanju mera koje se odnose na borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja; prema tom izveštaju, nadležne institucije su čak odbile sprovođenje pojedinih zaključaka, kao što je uspostavljanje podgrupe u okviru Radne grupe za izradu Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje kako bi se uspostavile afirmativne aktivne mere tržišta rada za romsku populaciju, jer „se u okviru sistema politike zapošljavanja teži kreiranju i sprovođenju mera, odnosno uključivanju nezaposlenih lica u ‘ciljane’ mere koje mogu dati najbolje rezultate u smislu konkretnijeg istupanja na tržištu rada, bez obzira na nacionalnu, versku ili drugu pripadnost“¹²⁰. Slično tome, odbačena je inicijativa za uspostavljanje posebne agencije ili fonda za zapošljavanje Roma i Romkinja, dok za aktivnosti koje se odnose na razvoj programa medijatora (specijalizovanih savetnika u NSZ) za romsku populaciju i na zapošljavanje Roma i Romkinja u javnoj upravi nisu dati relevantni podaci, osim onih o pokretanju programa stažiranja za mlade Rome i Romkinje u državnoj upravi, finansiranog donatorskim sredstvima.

Prema podacima koji su u okviru pripreme ovog izveštaja dobijeni od opštine Vladičin Han, u organima te jedinice lokalne samouprave zaposlene su Romkinje (njihov broj nije preciziran).

118 Negotiation Group for Chapter 23, Action Plan for Chapter 23, 2018, <https://www.mpravde.gov.rs/files/1-%2008.02.%20Action%20plan%20for%20Chapter%2023%20with%20implementati.docx>, str. 481.

119 Koordinaciono telo za praćenje realizacije Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja, Obrazac za praćenje i izveštavanje za 2017. godinu, str. 36.

120 Izveštaj o implementaciji Operativnih zaključaka sa seminara „Socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period oktobar 2017. – oktobar 2019. godine“, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/Izvestaj_o_implementationi_OZ_za_period_oktobar_2017-oktobar_2019_godine.pdf, str. 36

STANJE PREMA NEZAVISNIM IZVEŠTAJIMA

U raspoloživim nezavisnim izveštajima konstatovano je da je došlo do pogoršanja nekih pokazatelja socijalne uključenosti Roma i Romkinja i upućen je poziv Vladi Republike Srbije da izradi i usvoji akcioni plan za sprovođenje Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja¹²¹. Pojedine organizacije su ukazale na to da nisu sprovedene aktivnosti koje se odnose na podršku zapošljavanju i lakše otpočinjanje poslovnih aktivnosti Roma i Romkinja¹²². U izveštajima Evropske komisije ocenjeno je da je stopa nezaposlenosti Romkinja čak 45%, da je neformalno zapošljavanje i dalje je visoko među romskom populacijom i da su Romi i dalje nedovoljno zastupljeni u javnoj upravi¹²³.

121 „Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“, <http://www.emins.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>, str. 43, 47.

122 Stalna konferencija romskih udruženja građana (Skrug) – Liga Roma, Analiza Operativnih zaključaka sa Seminara za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji, održanog 11. juna 2015. godine, Beograd 2017., <https://www.ligaroma.org.rs/sr/dokumenta/publikacije/finish/6-publikacije/106-analiza-operativnih-zakljucka-sa-seminara-za-socijalno-ukljucivanje-roma-i-romkinja-u-republici-srbiji.html>, str. 12.

123 Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“, str. 33. https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-_REVIDIRANO.pdf

3.

Zaključci i preporuke

Na osnovu nalaza ovog izveštaja, mogu se formulisati sledeći zaključci:

- **ZAKLJUČAK BROJ 1:** Borba protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja zauzima visoko mesto na listi prioriteta u procesu pristupanja EU. Međutim, Srbija nije ispunila neke od ključnih obaveza preuzetih Akcionim planom za Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava, kao što su usvajanje zakona o rodnoj ravnopravnosti i jačanje kapaciteta Poverenika za zaštitu ravnopravnosti. Iako je pripremljen nacrt zakona o rodnoj ravnopravnosti, on nije usklađen sa pojedinim relevantnim propisima EU kojima se uređuju mere protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja. Pored toga, Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije je istekla još 2018. godine, a nova još uvek nije usvojena. Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje usvojen je sa velikim zakašnjenjem, u maju 2020. godine (šest godina od održavanja eksplanatornog skринinga), što je sprečilo blagovremeno usklađivanje Zakona o radu sa međunarodnim standardima (kao što su oni o fleksibilnim radnim aranžmanima), u skladu sa Zaključnim zapažanjima Komiteta UN za eliminaciju diskriminacije žena, i to pre svega sa direktivama EU koje uređuju zabranu diskriminacije i jednako postupanje prema ženama i Konvencijom MOR o zaštiti materinstva. Pored toga, Program reformi socijalne politike i zapošljavanja (ESRP) vrlo slabo se primenjuje. Neke od ključnih reformi koje su njime predviđene, kao što je usvajanje zakona o socijalnom preduzetništvu, nisu ispunjene. ESRP ističe 2020. godine, a nadležno ministarstvo nije preduzelo nikakve korake u pogledu izrade novog dokumenta. Prema tome, može se oceniti da je dosadašnji napredak Republike Srbije ostvaren u relevantnim aspektima ključnih pregovaračkih poglavlja za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja izuzetno mali.
- **ZAKLJUČAK BROJ 2:** Zabrinjavajuće je to što je odavno istekao period primene nekih od ključnih strategija relevantnih za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, kao što su: Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije (istekla 2018. godine), Strategija razvoja socijalne zaštite (istekla 2012. godine), Nacionalna strategija za sprečavanje i suzbijanje nasilja nad ženama u porodici i u partnerskim odnosima, usvojena 2011. godine (istekla 2015. godine). Takođe, zabrinjava i to što za mnoge važeće relevantne strategije nisu usvojeni akcioni planovi za njihovu primenu, kao što su Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016-2020. godine i Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji od 2016-2025. godine. Dakle, može se zaključiti to da ne samo što javne politike nisu usklađene sa zahtevima koji proističu iz me-

đunarodnih i evropskih standarda, već i to da je relevantan strateški okvir nepotpun, neažuriran i teško primenljiv.

- **ZAKLJUČAK BROJ 3:** Od 15 strateških dokumenata analiziranih u ovom izveštaju, prema oceni autora, samo pet sadrži razvijen rodni aspekt, a samo dva sadrže adekvatne mere za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja (Tabela 2). Na osnovu navedenog, može se zaključiti da relevantni strateški dokumenti uglavnom nemaju razvijen rodni aspekt, niti adekvatne mere za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja.

Tabela 2 – Pregled razvijenosti rodnog aspekta i adekvatnosti mera za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja u relevantnim strateškim dokumentima

Strateški dokument	Rodni aspekt	Mere za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja
Program ekonomskih reformi	Nerazvijen	Ne postoje
Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije	Nerazvijen	Ne postoje
Strategija za podršku razvoja MSP, preduzetništva i konkurentnosti	Razvijen	Delimično adekvatne
Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine	Nerazvijen	Delimično adekvatne
Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine	Nedovoljno razvijen	Ne postoje
Strategija razvoja turizma Republike Srbije za period od 2016-2025. godine	Nerazvijen	Ne postoje
Strategija razvoja industrije informacionih tehnologija za period od 2017-2020.	Nerazvijen	Neadekvatne
Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period od 2014-2024.	Nedovoljno razvijen	Ne postoje
Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike	Nedovoljno razvijen	Neadekvatne
Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine	Razvijen	Delimično adekvatne

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018-2022. godine	Nerazvijen	Ne postoje
Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine	Nedovoljno razvijen	Ne postoje
Strategija podsticanja rađanja	Razvijen	Delimično adekvatne
Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016-2020. godine	Razvijen	Adekvatne
Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period od 2016. do 2025. godine	Razvijen	Adekvatne

- **ZAKLJUČAK BROJ 4:** Kada je reč o izveštavanju o primeni strateškog okvira, osnovni problem je to što su podaci nedostupni javnosti, pa se ne može zaključiti da li su izveštaji usvojeni, odnosno dostavljeni Vladi od strane nadležnih predlagača, kako je to propisano Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije. Postoji opravdana sumnja da u većini slučajeva, ti izveštaji, zapravo, nisu ni pripremljeni. Samo u slučaju pet od ukupno 15 analiziranih strateških dokumenata izveštaji su bili dostupni javnosti putem sajtova nadležnih predlagača, odnosno tela ovlašćenih za praćenje njihove primene, dok su dva izveštaja dostavljena na upit od strane nadležnih organa. Pored toga, dostupni izveštaji su relativno niskog kvaliteta i pouzdanosti, što se ogleda u: izostanku navođenja podataka o sprovođenju svih mera i aktivnosti u skladu sa rokovima; navođenju informacija koje nisu predviđene strateškim dokumentima, odnosno akcionim planovima za njihovu primenu; navođenjem informacija koje odstupaju od mera i aktivnosti na način koji je predviđen strateškim planovima (npr. za aktivnost „Iniciranje uključivanja u radno zakonodavstvo odredaba koje će dodatno obezbediti rodnu ravnopravnost u ostvarivanju svih prava u vezi sa zapošljavanjem i radom“ iz Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost, u izveštaju o njejoj realizaciji za 2018. godinu navedeno je da je „Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je u 2018. pripremlilo Nacrt zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima“¹²⁴, što ne odgovara suštini navedene aktivnosti). Kako je utvrđeno tokom pripreme ovog izveštaja, ovi nedostaci delimično su uzrokovani izostankom saradnje između nadležnih organa. Primera radi, dešava se da neka ministarstva ne dostavljaju priloge za izradu izveštaja nadležnoj instituciji, kao u slučaju MRZBSP koje, po pravilu, ne dostavlja

124 Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, Sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za realizaciju Strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije 2016–2020.: Pregled realizacije u 2018. godini, str. 32.

potrebne izveštaje KTRR. Na osnovu navedenog, može se zaključiti da je proces izveštavanja o primeni strateškog okvira relevantnog za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja nepouzdan i nekvalitetan i da se ne odvija u skladu sa zakonskim odredbama o izveštavanju o primeni javnih politika.

- **ZAKLJUČAK BROJ 5:** Prema podacima iz nezavisnih izvora, može se zaključiti da se strateški okvir relevantan za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja ne sprovodi na delotvoran i efikasan način. Primera radi, ispunjeno je manje od četvrtine mera i aktivnosti nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost od njenog usvajanja. Dalje, muškarci dobijaju gotovo pet puta veću podršku od žena kada je reč o javnim izdvajanjima putem konkursa za pomoć preduzetništvu. Zabeleženi su čak i slučajevi direktnog odbijanja nadležnih institucija da ispune obaveze koje su utvrđene strateškim dokumentima u procesu pristupanja EU, kao što su Operativni zaključci sa seminara „Socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji“. Ovo zabrinjava utoliko više ukoliko se uzmu u obzir podaci o porastu stope neformalne zaposlenosti u Srbiji poslednjih godina, a posebno kada se uzme u obzir aktuelni kontekst ekonomske i društvene krize izazvane pandemijom zarazne bolesti COVID-19 koji će, kako se očekuje, dovesti do pogoršanja položaja žena na tržištu rada i njihove mogućnosti da uživaju pravo na pravične i povoljne uslove rada. Posebno zaostaje primena mera i aktivnosti kojima se targetiraju višestruko diskriminisane kategorije žena (poput starijih žena, Romkinja i samohranih majki) i onih koje mogu biti od presudnog značaja za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja u narednom periodu, kao što je uvođenje i podsticanje primene fleksibilnih radnih aranžmana.

Na osnovu navedenih zaključaka mogu se formulisati sledeće preporuke:

- **PREPORUKA BROJ 1:** Vlada Republike Srbije mora hitno da pristupi ispunjenju neispunjenih obaveza iz Akcionog plana za pregovaračka poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava, pre svega u cilju usvajanja zakona o rodnoj ravnopravnosti, kao i obezbeđivanju adekvatnih resursa za sprovođenje obaveza predviđenih akcionim planom za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, pre svega u cilju usvajanja novog zakona o radu i jačanja inspekcije rada. Evropska komisija mora da intenzivira nadzor nad ispunjenjem ovih obaveza, kao i da uvede jasna pravila nagrađivanja i sankcionisanja u tom pogledu, uključujući i putem pretpristupnih fondova.
- **PREPORUKA BROJ 2:** Vlada Republike Srbije mora bez odlaganja da usvoji nove dokumente javnih politika relevantne za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, a pre svega novu strategiju za borbu protiv diskriminacije.
- **PREPORUKA BROJ 3:** Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije i Republički sekretarijat za javne politike treba da pruže

stručnu i tehničku pomoć nadležnim predlagačima na nacionalnom i lokalnom nivou u cilju razvijanja rodnog aspekta dokumenata javnih politika i adekvatnih mera za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja, sa akcentom na dokumentima u procesu pristupanja Srbije EU – Programu ekonomskih reformi i Programu reformi politike zapošljavanja i socijalne politike, a u skladu sa standardima Strategije za rodnu ravnopravnost EU za period 2020-2025.

- **PREPORUKA BROJ 4:** Svi nadležni predlagači treba bez odlaganja da pripreme izveštaje o sprovođenju dokumenata javnih politika i dostave ih Vladi radi usvajanja, kao i da ih učine dostupnim javnosti putem sajtova i drugih kanala informisanja.
- **PREPORUKA BROJ 5:** Vlada Republike Srbije, uz stručnu i tehničku pomoć Evropske unije i nadležnih agencija i tela Ujedinjenih nacija, treba da izvrši hitnu procenu delotvornosti i efikasnosti dosadašnjih mera javnih politika za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja i da, uzimajući u obzir te nalaze, sačini sveobuhvatni program za upravljanje posledicama ekonomskom i društvenom krizom izazvanom epidemijom zarazne bolesti COVID-19 na nacionalnom i lokalnom nivou, sa fokusom na najranjivije kategorije žena na tržištu rada.

Bibliografija

1. Bradaš S., „Politike zapošljavanja u Srbiji – podstrek (ne)dostojanstvenom radu“, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd 2018.
2. Bradaš S., Petovar K., Savić G., *Žene na selu – od nevidljivosti do razvojnog potencijala*, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd 2018.
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union, OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407.
4. *Commission staff working document Economic Reform Programme of Serbia (2019-2021): Commission assessment*, 2019.
5. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025.
6. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: 2019 Communication on EU Enlargement Policy.
7. Consolidated version of the Treaty on European Union, OJ C 326, 26.10.2012, p. 13–390.
8. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, Official Journal C 326, 26.10.2012, P. 0001 – 0390.
9. European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015.
10. European Commission, *Guidance for the Economic Reform Programmes*, April 2018.
11. Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, 2018.
12. International Labor Office, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Geneva 2018.
13. *Izveštaj kabineta ministra bez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku o sprovođenju Strategije podsticanja rađanja iz 2018. godine*.
14. Izveštaj o radu Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije za 2019. godinu.
15. Izveštaj o skriningu Srbija: Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje.
16. Izveštaj o skriningu za Srbiju: Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava.
17. Izveštaj o implementaciji Operativnih zaključaka sa seminara „Socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period oktobar 2017. – oktobar 2019. godine“.

18. Kancelarija za ljudska i manjinska prava, *Šesti izveštaj o praćenju implementacije Akcionog plana za primenu Strategije prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2014. do 2018. godine – za treći i četvrti kvartal 2017. godine.*
19. Komitet za eliminisanje diskriminacije žena – Zaključna zapažanja u vezi sa Četvrtim periodičnim izveštajem Republike Srbije.
20. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, *Sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za primenu Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost (2016-2018) – Izveštaj za 2016. godinu.*
21. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, *Sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za realizaciju Strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije 2016–2020.: Pregled realizacije u 2017. godini.*
22. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, *Sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za realizaciju Strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije 2016–2020.: Pregled realizacije u 2018. godini.*
23. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, *Finalni izveštaj evaluacije Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije.*
24. Koordinaciono telo za praćenje realizacije Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja, *Obrazac za praćenje i izveštavanje za 2017. godinu.*
25. „Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji 2017/2018“.
26. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, *Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2019. godinu.*
27. Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, *Godišnji izveštaj o realizaciji Akcionog plana za sprovođenje Strategije razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine, 2019.*
28. Nacionalna strategija za sprečavanje i suzbijanje nasilja nad ženama u porodici i u partnerskim odnosima, „Službeni glasnik RS“ broj 27/2011.
29. Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 37/2011.
30. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 4/2016.
31. Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije, 2018.
32. Nacionalni program za suzbijanje sive ekonomije sa Akcionim planom za sprovođenje Nacionalnog programa za suzbijanje sive ekonomije za period 2019-2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 27/2019.
33. Negotiation Group for Chapter 23, *Action Plan for Chapter 23*, 2018.
34. Radni dokument Komisije: Republika Srbija – Izveštaj za 2019. godinu koji prati Saopštenje Komisije upućeno Evropskom parlamentu, Savetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona „Saopštenje o politici proširenja EU za 2019. godinu“.

35. Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2019. godinu, 2020.
36. Stalna konferencija romskih udruženja građana (Skrug) – Liga Roma, *Analiza Operativnih zaključaka sa Seminara za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji, održanog 11. juna 2015. godine*, Beograd 2017.
37. Strategija i politika razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 55/2011.
38. Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 107/2012.
39. Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije za period 2014-2024. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 85/2014.
40. Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 35/2015.
41. Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period od 2016. do 2025. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 26/2016.
42. Strategija razvoja trgovine Republike Srbije do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“ broj 100/2016.
43. Strategija podsticanja rađanja, „Službeni glasnik RS“ broj 25/2018.
44. Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018. do 2022. godine sa Akcionim planom za njeno sprovođenje, „Službeni glasnik RS“ broj 96/2018.
45. *Tamni oblaci nad Srbijom – Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW*, Autonomni ženski centar, Beograd 2019.
46. Vlada Republike Srbije, Akcioni plan za Poglavlje 23.
47. Vlada Republike Srbije, Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje.
48. Vlada Republike Srbije, Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji, 2016.
49. Vlada Republike Srbije, Program ekonomskih reformi za period od 2019. do 2021. godine.
50. Vlada Republike Srbije, Program ekonomskih reformi za period od 2020. do 2022. godine.
51. Vlada Republike Srbije, *Izveštaj o primeni Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (2016-2017)*.
52. Vlada Republike Srbije, *Izveštaj o sprovođenju Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji za 2018. godinu*.
53. Zaključak o usvajanju Akcionog plana za sprovođenje Strategije i politike razvoja industrije Republike Srbije od 2011. do 2020. godine, „Službeni glasnik RS“, br. 100/2011 i 61/2013.

ANEKS – Anketa za jedinice lokalne samouprave

ANKETA

Gradonačelnik/ca / Predsednik/ca opštine

Poštovana/i,

U okviru projekta Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji koji realizuju Fondacija Ana i Vlade Divac i Fondacija Centar za demokratiju, pod pokroviteljstvom Balkanskog fonda za demokratiju i Ambasade Kraljevine Norveške, sprovodimo istraživanje o realizaciji mera za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja na nacionalnom i na lokalnom nivou.

Molimo Vas da popunite anketu tako što ćete obeležiti ili upisati odgovor. Podaci se prikupljaju isključivo u svrhu istraživanja.

Zahvaljujemo Vam na saradnji!

1) Da li je Vaša JLS u protekle tri godine preduzela neke mere podrške ili pozitivne diskriminacije prilikom osnivanja novih preduzeća od strane žena (npr. grantove, specijalizovane obuke, programe mentorstva i sl)? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 1) potvrđan, molimo Vas da ukratko opišete mere ili priložite odgovarajuću dokumentaciju ili linkove:

2) Da li je Vaša JLS u protekle tri godine kreirala i sprovela neki program za zapošljavanje marginalizovanih kategorija žena, posebno višestruko diskriminiranih? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 2) potvrđan, molimo Vas da navedete primer programa i broj žena koje su zaposlene uz njegovu podršku:

3) Da li je u vašoj JLS u protekle tri godine povećana dostupnost servisa za pomoć ženama (npr. predškolske ustanove, usluge brige o deci i starijima, uslužni servisi) kako bi one mogle da zadrže posao ili da se zaposle? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 3) potvrđan, molimo Vas da navedete primere nekih novih servisa i broj njihovih korisnica:

4) Da li su u Vašoj JLS Romkinje zaposlene u organima lokalne samouprave ili u javnim preduzećima? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 4) potvrđan, molimo Vas da navedete njihov broj:

5) Da li je Vaša JLS u protekle tri godine uvela fleksibilne radne aranžmane (npr. rad sa nepunim radnim vremenom, klizno radno vreme i rad na daljinu, odnosno od kuće) za zaposlene i druga radno angažovana lica u organima lokalne samouprave? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 5) potvrđan, da li raspoložete podacima o broju žena koje obavljaju rad na ovaj način?

6) Da li je u Vašoj JLS uveden interni mehanizam za suzbijanje i zaštitu od diskriminacije i/ili za vođenje rodno balansirane kadrovske politike? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 6) potvrđan, molimo Vas da ga ukratko opišete ili da nam dostavite odgovarajuću dokumentaciju ukoliko je ona javno dostupna:

7) Da li je u Vašoj JLS u protekle tri godine održana obuka rukovodilaca i službenika lokalne samouprave o posledicama i raširenosti diskriminacije žena? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 7) potvrđan, molimo Vas da navedete broj lica koja su do sada učestvovala u obuci:

8) Da li je Vaša JLS u protekle tri godine sprovela kampanju ili uvela evidenciju koja se tiče seksualnog uznemiravanja na radnom mestu u organima lokalne samouprave? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

9) Da li je u Vašoj JLS u protekle tri godine formiran odbor za stanovništvo, porodicu i decu? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 9) potvrđan, da li u njegovom radu učestvuje lice/telo za rodnu ravnopravnost?

10) Da li je Vaša JLS u protekle tri godine realizovala neki projekat prekogranične saradnje finansiran iz IPA fondova ili neki drugi donatorski projekat koji sadrži mere za borbu protiv diskriminacije žena u oblastima rada i zapošljavanja? (molimo Vas da zaokružite/obeležite odgovor)

DA

NE

Ukoliko je odgovor na pitanje pod rednim brojem 10) potvrđan, molimo Vas da navedete osnovne podatke o projektu (naziv, cilj, aktivnosti, rezultati, budžet) ili da nam pošaljete odgovarajuću dokumentaciju/linkove, ukoliko su Vam dostupni:



UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SRBIJI