

Prof. dr Marijana Pajvančić, Milenko Anđelković, Biljana Maletin, Zorana Šijački
RODNA RAVNOPRAVNOST U NAŠOJ OPŠTINI



Rodna ravnopravnost u našoj opštini

Autor/ke:

Prof. dr Marijana Pajvančić, Milenko Anđelković, Biljana Maletin, Zorana Šijački

Sadržaj:

I Uvod

Kako je nastao ovaj Priručnik

II Scenario izvođenja radionica – šest sesija

- A) Uputstvo za trenere/ice
- B) Radni materijali
- C) Materijali za učesnike/ce

III O čemu se ovde radi ili Zašto je rodna ravnopravnost naša tema?

Tekstovi za čitanje

1. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
2. Pekinška deklaracija – Platforma za akciju
3. Standardi Evropske unije za postizanje ravnopravnosti među polovima
4. Rodni aspekti siromaštva
5. Milenijumski ciljevi razvoja
6. Ravnopravnost polova – reprezentovanje u skupštinama, Institucionalni mehanizmi – pet godina posle
7. Žene i ekonomske promene
8. Diskriminacija ima više oblića: individualna, institucionalna i strukturalna
9. Pet lica diskriminacije
10. Lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova u AP Vojvodini
11. Zakon o lokalnoj samoupravi - skraćeno
12. Nadležnosti opštine

I UVOD

Kako je nastao ovaj priručnik?

Priručnik „Rodna ravnopravnost u našoj opštini“ proizišao je iz različitih aktivnosti i napora koje su činile i čine nevladine organizacije, različiti lokalni akteri i međunarodne organizacije da uvrste princip jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti u rad opštine.

Misija OEBS u Srbiji je tokom 2003. godine započela program sa opštinskim licima, savetima i/ili komisijama za rodnu ravnopravnost, a potom je Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova taj rad nastavio i dalje razvio. Osnivanjem Zavoda za ravnopravnost polova, avgusta 2004. godine otvorila se mogućnost da rad na edukaciji opštinskih lica, saveta i/ili komisija bude osmišljen na kontinuiran i sistematičan način koji je najčešće nedostajao ovakvim i sličnim inicijativama. U tom smislu, Zavod je, uz pomoć Ekumenske humanitarne organizacije i Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova započeo osnivanje trenerskog tima za rad sa opštinskim strukturama za rodnu ravnopravnost, pružio im odgovarajući obuku i osmislio Priručnik koji je pred vama.

Priručnik je pre svega namenjen trenericama i trenerima koji će raditi sa opštinskim licima za rodnu ravnopravnost i drugim organima lokalne samouprave. Ali, Priručnik takođe, mogu koristiti i drugi treneri i trenerice koji rade sa opštinskim organima i pojedincima i pojedinkama na mestima odlučivanja u lokalnoj samoupravi. Osim opisa konkretnih radionica i uputstva za njihovo vođenje, Priručnik takođe sadrži niz važnih autorskih tekstova o položaju žena u Srbiji (Pajvančić, Dokmanović), radu opštinskih mehanizama za rodnu ravnopravnost (Božanić), ali i prevoda tekstova o diskriminaciji, zvaničnih dokumenata regionalnih i nacionalnih vlasti, kao i kompilacije najvažnijih međunarodnih, ali i domaćih obavezujućih propisa i dokumenta (Čović, Šijački). Složen posao prevođenja prakse u teoriju napravio je tim izvanrednih trenera koji su osmislili radionice, napravili njihov opis i omogućili trajan podsetnik onima koji će Priručnik sprovoditi u praksi (Maletin, Anđelković).

Rad u oblasti rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti često ostaje samo mrtvo slovo na papiru, prazno i deklarativno obećanje elite na vlasti, koja uglavnom ne razume (ili neće da razume) važnost ovog pitanja, uprkos neprekidnom i napornom radu nevladinih organizacija. Iza tog rada, već godinama stoje što anonimne, što poznate aktivistkinje i aktivisti koji su svojim zalaganjem takođe učinili ovaj Priručnik mogućim.

Svima njima i onima koji će ga koristiti, posvećujemo ovu knjigu.

Autor i autorke

II Scenario izvođenja radionica (Uputstvo za trenere/ice)

Program seminara

Rodna ravnopravnost u našoj opštini

Vreme	Naziv sesije
09:00 – 09:25 25'	Predstavljanje trenera/ica i dobrodošlica Predstavljanje učesnika/ca Ciljevi i program seminara Dogovor o radu
09:25 -10:05 40'	Šta je rodna ravnopravnost? Zašto je rodna ravnopravnost naša tema?
10:05 – 10:50 45'	Struktura opštine Telo za ravnopravnost polova
10:50 – 11:10 20'	Pauza za kafu
11:10 – 12:20 70'	Nadležnosti opštine Nadležnosti opštine i rodna ravnopravnost
12:20 – 13:30 70'	Rodna ravnopravnost u lokalnoj zajednici i problemi primene
13:30 - 14:30 60'	Pauza za ručak
14:30 - 15:30 60'	Rodna ravnopravnost u lokalnoj zajednici i problemi primene – nastavak
15:30 - 16:30 60'	Skupštinska sednica
16:30 – 17:00 30'	Sumiranje seminara i evaluacija

Ciljevi i dizajn celog seminara

Naziv seminara: Rodna ravnopravnost u našoj opštini

Mesto:

Datum:

Treneri/ce:

Ciljevi seminara:

- razumeti zašto je rodna ravnopravnost političko pitanje
- prepoznati kako lokalna samoprava može doprineti ostvarivanju principa rodne ravnopravnosti
- steći veštine za sprovođenje konkretnih mera i akcija koje doprinse ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
5'	Predstavljanje i dobrodošlica	Da se predstave treneri/ce i pozdrave učesnike/ce	Trenerski input
10'	Predstavljanje učesnika/ca	Da se predstave učesnici/ce i uspostavi dobra atmosfera za rad	Individualno predstavljanje
5'	Ciljevi i program seminara	Da se učesnici/ce upoznaju sa ciljevima i tokom seminara	Trenerski input
5'	Dogovor o radu	Da se uspostavi minimum pravila rada za udoban rad na seminaru	Interaktivan input
10'	Šta je rodna ravnopravnost?	Prepoznati stavove i prethodna znanja učesnika/ca o ovoj temi	Brainstorming
30'	Zašto je rodna ravnopravnost naša tema?	Da učesnici/ce prepoznaju zašto treba da se bave ovom temom;	Input trenera/ice
5'	Struktura opštine	Dati jasnu instrukciju za vežbu	Trenerski input
15'	Struktura opštine	Da se učesnici/ce podsete strukture opštine	Rad u 4 male grupe
10'	Struktura opštine	Da učesnici/ce prezentuju rezultate grupnog rada	Prezentacija rada malih grupa

15'	Telo za ravnopravnost polova	Razumeti ulogu i mesto tela za ravnopravnost polova u strukturi opštine	Trenerski input i diskusija
10'	Nadležnosti opštine	Da se učesnici/ce podsete opštinskih nadležnosti	Interaktivni input
60' (5'+25'+30')	Nadležnosti opštine i rodna ravnopravnost	Prepoznati mogućnost delovanja tela za rodnu ravnopravnost u okviru nadležnosti opštine	Input/instrukcija Rad u 4 male grupe Prezentacija Sumiranje
15'	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Mapirati probleme koji mogu da se rešavaju na lokalnom nivou	Interaktivni input
15'	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Odabrati prioritne probleme za preduzimanje akcija	Input Individualni rad
40' (10'+30')	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Upoznati učesnike sa predlogom odluke i provežbati pisanje odluke za rešavanje problema	Trenerski input Rad u 4 male grupe
60' (4 x 15')	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti - nastavak	Prezentovanje rešenja problema	Prezentacija
35' (20'+15')	Skupštinska sednica	Da učesnici/e provežbaju iznošenje argumentacije i da se podsete važnosti skupštinskih procedura	Rad u malim grupama, priprema i izvođenje role play-a skupštinske sednice
25'	Skupštinska sednica i šta nam je potrebno da budemo uverljiviji	Da učesnici/e vežbaju iznošenje argumentacije	Diskusija o role play-u
5'	Sumiranje seminara	Podsećanje na ključne tačke učenja i ciljeve seminara	Trenerski input
15'	Evaluacija seminara	Procena uspešnosti seminara od strane učesnika/ca	Individualno
5'	Završna igra	Završetak seminara u lepom raspoloženju	Trenerski input i individualni rad

PRVA SESIJA: OTVARANJE SEMINARA

Cilj učenja: predstaviti učesnicima/cama ciljeve i program seminara i uspostaviti osnovne dogovore o radu

Vreme: 25 min

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
5'	Predstavljanje i dobrodošlica	Da se predstave treneri/ce i pozdrave učesnike/ce	Trenerski input
10'	Predstavljanje učesnika/ca	Da se predstave učesnici/ce i uspostavi dobra atmosfera za rad	Individualno predstavljanje
5'	Ciljevi i program seminara	Da se učesnici/ce upoznaju sa ciljevima i tokom seminara	Trenerski input
5'	Dogovor o radu	Da se uspostavi minimum pravila rada za udoban rad na seminaru	Interaktivan input

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

Pre početka seminara, učesnicima/cama, zajedno sa fasciklama i olovkama, podelite i program rada;

- Unapred ispišite ciljeve seminara na FC hartiji pa je trakom pričvrstite na FC tablu kako bi ste je lako odlepili i zalepili na zid čim pročitate ciljeve;
- Na drugu praznu FC hartiju napišite naslov "Dogovor o radu". Tu hartiju pričvrstite ispod ciljeva kako bi ste je ponovo, čim ispišete pravila, lako zalepili na zid (na mesto u sali koje mogu da vide svi/e učesnici/e).

Instrukcija:

1. **Predstavljanje:** P oželite dobrodošlicu učesnicima/cama, predstavite se i naglasite da ste trener/ica Zavoda za ravnopravnost polova, koji/a je prošao/la obuku za držanje ovog programa. Dodajte i druge podatke o sebi (zanimanje, profesiju, iskustvo i sl.) imajući u vidu da na ovom mestu treba da naglasite one podatke o sebi koji doprinose vašem kredibilitetu za rad na ovom programu. Dajte reč svom/joj kotreneru/ici da se i on/a predstavi.

2. **Predstavljanje učesnika/ca:** Nakon vašeg predstavljanja pozovite učesnike/ce da se predstave i to tako što ćete ih pitati kako se zovu, koju ulogu/poziciju imaju u Opštini (šta rade) i šta je njihova motivacija za učešće na seminaru...

3. **Ciljevi i program seminara:** Pročitajte učesnicima/cama ciljeve seminara (predhodno ih ispišite na flipchartu), a zatim detaljno prođite kroz program rada, objašnjavajući na šta se konkretno odnose pojedine sesije. Pitajte učesnike/ca za sugestije i komentare ciljeva i programa i posebno se osvrnite na predviđenu satnicu i budite spremni da je korigujete u skladu sa potrebama učesnika/ca.

CILJEVI SEMINARA

- razumeti zašto je rodna ravnopravnost političko pitanje
- prepozanti kako lokalna samoprava može doprineti ostvarivanju principa rodne ravnopravnosti
- steći veštine za sprovođenje konkretnih mera i akcija koje doprinose ostvarivanju rodne ravnopravnosti

4. **Dogovor o radu:** Objasnite učesnicima/cama da je preduslov dobro održanog seminara i postavljanje dogovora o radu, kojim se uspostavlja minimum pravila rada kojih će se i trener/ica i učesnici/ce držati tokom trajanja seminara. Naglasite da ova pravila doprinose efikasnosti rada i kreiranju dobre/udobne atmosfere za rad svih učesnika/ca.

BELEŠKA ZA TRENERE/ICE:

1. **Predstavljanje:** Prilikom predstavljanja iznesite samo one činjenice o Vama koje su vežane za temu seminara i koje mogu da vam obezbede kredibilitet pred učesnicima/cama. Ako imate iskustva u držanju seminara, obavezno to naglasite, ako nemate pozovite se na činjenicu da ste prošli obuku Zavoda za ravnopravnost polova. Imajte na umu da se učesnici/ce opredeljuju "za trening" i "za vas" u prvim trenucima trajanja treninga: budite samouvereeni, pokažite da znate o čemu govorite i s poštovanjem se obraćajte svojim učesnicima/cama. Ako imate tremu, zamolite kolegu/inicu da prva progovori na seminaru, ako to nije moguće, probajte da kontrolišete tremu tako što ćete unpred smisliti svoju uvodnu rečenicu i samo je izgovoriti pred učesnicima/cama. Setite se da učesnici/ce imaju veću tremu nego vi!

2. **Predstavljanje učesnika/ca:** S obzirom na to da učesnici/ce sede u polukrugu, počevši od leve ili desne strane polukruga, trener/ica zamoli prvu osobu da se predstavi, nastavlja sa sledećom i tako redom dok se svi ne predstave. Posle predstavljanja svakog/e učesnika/ca trener/ica zahvaljuje osobi oslovljavajući je njenim i imenom.

Nakon što su se učesnici/ce predstavili, trener/ica treba da zamoli svakog učesnika/cu da napiše svoje ime (ili nadimak kojim žele da ih drugi oslovljavaju) na unapred pripremljenim bedževima (name tags) ili samolepljivim nalepnicama, da ih stave i nose u grupi. Treneri/ice, takođe, treba da napišu svoje ime i nose bedž/nalepnicu kao i svi ostali učesnici/e. Ovo olakšava komunikaciju, jer omogućava da svako svakoga oslovljava imenom i podstiče međusobno uvažavanje i neposredno obraćanje.

Ukoliko seminaru prisustvuje posmatrač/ica, preporučuje se da treneri/ice zamole posmatrača/icu da se samostalno predstavi učesnicima/cama i objasni svoju ulogu, cilj posmatranja i navede organizaciju ispred koje dolazi. Direktno obraćanje posmatrača/ice učesnicima/cama je značajno za uspostavljanje atmosfere za rad i komunikaciju u grupi.

3. **Ciljevi i program seminara:** Nakon predstavljanja ciljeva i programa seminara možete dati i neke dodatne informacije, kao na primer, gde se nalazi toalet, gde će biti kafe pauza, kada će se isplaćivati putni troškovi, ukoliko je to predviđeno i sl.

4. **Dogovor o radu:** Trener/ica zamoli učesnike/ce da zajednički, kao grupa formulišu načine i pravila rada koje bi trebalo poštovati u toku radionice da bi se svi dobro osećali i uspešno radili. Trener/ica zapisuje predložene načine/pravila na FC sa unapred ispisanim naslovom «Dogovor radu». Trebalo bi obratiti pažnju da dogovor o načinima rada obuhvati pravila koja se odnose na komunikaciju u grupi, međusobno uvažavanje, učešće u radu. Preporučuje se da trener/ica ne bude direktivan/a, već da poštuje sugestije učesnika/ca. Takođe, preporučuju se da se zbog ukupnog procesa rada pokuša da učesnike/ce podstakne da isključe/utišaju mobilne telefone i da ne puše u prostoriji za rad. Mogući odgovori učesnika/ca: **slušamo se, svi učestvuju, da smo aktivni, uvažavamo različito mišljenje, nema pogrešnih odgovora, isključujemo mobilne telefone, ne pušimo u sali za rad, o svemu se zajednički dogovaramo**

mo.. Trener/ica može napomenuti na ovom mestu da je seminar interaktivan da se očekuje učešće svih i da je, npr. kad se rasplamsta diskusija jako dragoceno pravilo “da se slusamo” i sl.

B) RADNI MATERIJALI:

1. Flomasteri
2. Flip-chart tabla
3. FC hartija (jedna prazna i jedna na kojoj su ispisani ciljevi seminara)
4. Tapetarska traka
5. Name-tags ili nalepnice za imena

C) MATERIJAL ZA UČESNIKE/ICE:

1. Program rada

DRUGA SESIJA: ZAŠTO JE RODNA RAVNOPRAVNOST NAŠA TEMA

Cilj učenja: da učesnici/ice razumeju zašto je rodna ravnopravnost pitanje kojim treba da se bavi njihova opština

Vreme: 40 minuta

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
10'	Šta je rodna ravnopravnost ?	Prepoznati stavove i prethodna znanja učesnika/ca o ovoj temi	Brainstorming
30'	Zašto je rodna ravnopravnost naša tema?	Da učesnici/ce prepoznaju zašto treba da se bave ovom temom	Input trenera/ice

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

1. Pripremite PowerPoint prezentaciju, proverite da li su obezbeđeni lap-top, projektor, projekciono platno i produžni kabl.
2. Ukoliko nemate PowerPoint prezentaciju ili nije moguće iz tehničkih razloga koristiti lap-top i projektor, unapred ispišite ključne podatke na FC.

Instrukcija:

1. **korak:** Naglasite da će te na samom početku razjasniti pojam rodne ravnopravnosti i pozovite učesnike/ce da kažu šta im je prva asocijacija na ovaj pojam. Dok učesnici/e to rade, trener/ica redom zapisuje asocijacije na FC na kome je unapred napisan naslov «Šta je rodna ravnopravnost?», bez komentarisanja i tumačenja. Trener/ica kratko prokomentariše bogatstvo dobijenih asocijacija i zamoli učesnike/ce da izdvoje one asocijacije koje, po njihovom mišljenju, predstavljaju ključne reči za definisanje pojma rodne ravnopravnosti. Obično se dobije 3 do 4 takvih reči. Te reči treba podvući markerom u drugoj boji.

2. korak: Počnite prezentaciju kojom ćete razjasniti **ključne pojmove, pol, rod, rodna ravnopravnost i sl. Predstavite i podatke kojim pokazujete u kojoj meri i na koji način se naša država** (posebno Vojvodina) **bavi ovim pitanjima**. Istaknite **ključne podatke koji pokazuju razliku u položaju žena i muškaraca u našoj zemlji**. Prezentaciju nastavite pregledom ključnih godina i **dokumenta kojim je rodna ravnopravnost uvedena kao politička tema** u rad međunarodne zajednice/organizacija, odnosno pokažite kako je rodna ravnopravnost postala pitanje poštovanja ljudskih prava. Tokom rada trener/ica koristi PowerPoint prezentaciju ili ukoliko to nije moguće, FC sa unapred ispisanim godinama/nazivima dokumenata. Nastojte (ukoliko je to moguće) da radite interaktivno tj. da uključite učesnike/ce.

BELEŠKA ZA TRENERE/ICE:

Imajte na umu da je ova tema za neke učesnike/ce potpuna novina. Nastojte da govorite jasnim jezikom, da date dovoljno vremena učesnicima/cama da čuju svaki podatak i budite otvoreni za pitanja i diskusiju, na svakom mestu trajanja prezentacije.

B) RADNI MATERIJALI:

1. Pripemljena PowerPoint prezenacija ili ispisani FC sa ključnim datumima i podacima
2. Lap-top,
3. Projektor,
4. Projekciono platno, ili
5. Pripemljeni FC ukoliko nije moguće obezbediti tehniku za PowerPoint prezentaciju
- 6.

C) MATERIJAL ZA UČESNIKE/CE

1. Tekstovi: CEDAW - skraćeno, Pekinška deklaracija – Platforma za akciju – skraćeno (priredila Zorana Šijački); Standardi Evropske unije za postizanje ravnopravnosti među polovima (pripremila Maja Branković, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova; prof. dr Marijana Pajvančić: Ravnopravnost polova – Reprezentovanje u skupštinama i institucionalni mehanizmi – Pet godina posle (2000 – 2005); mr Mirjana Dokmanović: Žene i ekonomske promene, 2000-2005
2. Tekstove pripremiti i na CD-u

TREĆA SESIJA: STRUKTURA OPŠTINE

Cilj učenja: Podsećanje učesnika/ca na elemente strukture opštine i razumevanje mesta i uloge tela za ravnopravnost polova

Vreme: 45 minuta

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
5'	Struktura opštine	Dati jasnu instrukciju za vežbu	Trenerski input
15'	Struktura opštine	Da se učesnici/ce podsete strukture opštine	Rad u 4 male grupe
10'	Struktura opštine	Da se učesnici/ce podsete strukture opštine	Prezentacija rada malih grupa
15'	Telo za ravnopravnost polova	Razumeti ulogu i mesto tela ta ravnopravnost polova u strukturi opštine	Trenerski input i diskusija

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

1. Pripremite 4 kompleta elemenata strukture opštine (na hartiji u boji)
2. Pre odlaska na seminar potražite od opštine akt o formiranju tela za rodnu ravnopravnost, ukoliko je ono formirano
3. Proučite Zakon o lokalnoj samoupravi
4. Proučite Statut opštine u koju idete

Instrukcija:

Recite učesnicima/cama da ćemo se u nastavku sesije podsetiti kako izgleda struktura opštine, koja tela ima i kome ona odgovaraju i da ćemo to uraditi tako što ćemo se podeliti u četiri grupe: plavu, žutu, crvenu i zelenu.

1. **Korak:** krenite sa jednog kraja polukruga i učesnicima/ama dodelite plavu, žutu, crvenu i zelenu boju.

2. **Korak:** pošto su svi učesnici/ce dobili boju grupe u kojoj će raditi, pozovite učesnike/ce koji su dobili plavu boju da dignu ruku, potom one koji su dobili žutu, pa crvenu i na kraju zelenu. Na taj način učesnici/ce grupa su se prepoznali/le i kasnije će lakše da formiraju radne grupe.

3. **Korak:** uzmite kompletne elemente strukture opštine i dajte ih svakoj grupi (plavi komplet – plavoj grupi, žuti komplet – žutoj grupi itd). Svakoj grupi dajte po jedan list flip-chart papira, jedan flomaster i oko 1,5m lepljive trake.

4. **Korak:** Objasnite zadatak: Vaš zadatak je da napravite strukturu opštine koristeći se elementima koje ste dobili. Potrebno je da elemente poređate tako da se jasno vidi ko kome odgovara za svoj rad, kao i ko koga bira. Elemente ćete zalepiti na veliki papir, a strelicama flomasterom obeležite veze skupštinskih tela. Za završetak zadatka imate 15 minuta.

5. **Korak:** nakon završetka rada uzmite od jedne grupe shemu strukture opštine, okačite je na flip-chart i zajedno sa učesnicima/cama objasnite strukturu. Ostale tri grupe drže ispred sebe svoje proizvode i prate da li su ispravno uradile zadatak. Moguće je zamoliti jednu od grupa tj. predstavnika/cu grupe da predstavi shemu, ukoliko procenite da je shema dobro napravljena.

6. **Korak:** u sledećem koraku, objasnite uloge i mesta tela za rodnu ravnopravnost (ukoliko opština ima telo za ravnopravnost polova, možete na shemu dodati još jedan element koji predstavlja ovo telo, tražiti od učesnika/ca da kažu nešto o njegovom radu, nadležnostima i slično, a zatim vi dodajte o tome na koje sve načine je moguće organizovati rad ovog tela, koja je njegova uloga, nadležnosti, kakva je dosadašnja praksa u Vojvodini i Srbiji i sl.).

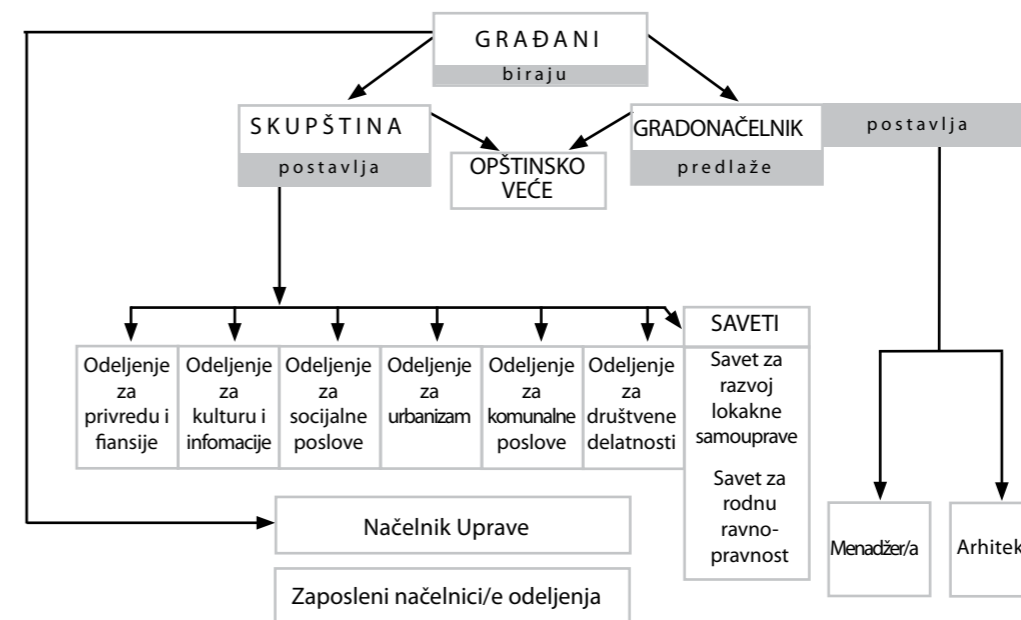
B) RADNI MATERIJALI:

1. Četiri flip-chart papira
2. Četiri kompleta sa elementima strukture opštine
3. Lepljiva traka
4. Flomasteri

C) MATERIJAL ZA UČESNIKE/CE

1. Shema strukture opštine, „Vodič za odbornike skupština gradova i opština“, Stalna konferencija gradova i opština, Beograd, 2004.
2. Dragan Božanić: Lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova u AP Vojvodini

MAPA STRUKTURE LOKALNE SAMOUPRAVE U VOJVODINI



BELEŠKA ZA TRENERE/ICE:

Imajte na umu da neki od vaših učesnika/ca odlično poznaju strukturu svoje opštine i/ili nadležnosti tela za rodnu ravnopravnost, zato je trenerski izazov za vas da se dobro pripremite za ovu sesiju, da proučite Statut opštine u kojoj držite seminar, kao i Zakon o lokalnoj samoupravi.

ČETVRTA SESIJA: NADLEŽNOSTI OPŠTINE

Ciljučenja: prepoznati nadležnosti skupštine opštine u kojima je moguće delovanje opštinskog tela za ravnopravnost polova

Vreme: 70 minuta

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
10'	Nadležnosti opštine	Da se učesnici/ce podsete opštinskih nadležnosti	Interaktivni input
5'	Nadležnosti opštine i rodna ravnopravnost	Prepoznati mogućnost delovanja tela za rodnu ravnopravnost u okviru nadležnosti opštine	Input/instrukcija Rad u 4 male grupe Prezentacija Sumiranje
25'			Rad u 4 male grupe
30'			Prezentacija i sumiranje

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

1. unapred pripremite 4 seta nadležnosti, po jednu set za svaku malu grupu (na primer: jedna grupa može da dobije sledeći set nadležnosti: Donošenje statuta, Osnivanje predškolskih ustanova i osnovnih škola, Donošenje odluka o nagradama i priznanjima). Voditi računa da svaka grupa dobije po jednu težu nadležnost i 2-3 nadležnosti u kojima je rodna perspektiva lakše vidljiva.

Instrukcija:

Recite učesnicima/cama da ćemo se u sledećem koraku, nakon što smo se podsetili/le strukture opštine, podsetiti koje su to nadležnosti opštine i pozovite učesnike/ce da ih navedu. Njihove odgovore zapisujte na FC. Rezultat bi trebalo da bude sledeći:

NADLEŽNOSTI OPŠTINE

- Donošenje statuta
- Donošenje poslovnika o radu skupštine opštine
- Donošenje budžeta
- Obrazovanje organizacija i službi opštine
- Uređuje gradski i prigradski saobraćaj
- Uređenje i korišćenje građevinskog zemljišta – urbanistički planovi
- Osniva ustanove i organizacije u oblasti obrazovanja (predškolsko, novno)
- Osniva ustanove i organizacije u oblasti primarne zdravstvene zaštite
- Osniva ustanove i organizacije socijalne zaštite
- Podstiče i pomaže razvoj zadrugarstva
- Nazivi ulica, trgova, škola i dr.

Naglasite da ćemo u sledećem koraku, nastojati da prepoznamo, kako opština može ispunjavajući svaku od svojih nadležnosti da uzme u obzir različite pozicije žena i muškaraca tj. kako svoj rad može da obavlja imajući u vidu rodnu perspektivu.

1. **korak:** podelite učesnike/ce u 4 grupe odbrojavanjem, npr. 1, 2, 3, 4 ili leto, jesen, zima, proleće, sve dok svi ne dobiju broj ili godišnje doba grupe u kojoj će raditi. Po formiranju grupa svakoj grupi dajte po dve nadležnosti, list flip-chart papira i flomaster. Za rad u grupama učesnici/ce imaju na raspolaganju 25 minuta.

2. **korak:** po završetku rada u malim grupama, pozovite jednog/jednu predstavnika/cu svake grupe da pred ostalima prezentuje rezultate grupnog rada. Za prezentaciju rada grupe predstavnik/ca ima na raspolaganju 6 minuta. Po završetku prezentacija, pozovite ostale učesnike/ce (koji nisu radili u toj maloj grupi da komentarišu, dodaju sugestije).

3. **korak:** sumirajte rezultate rada grupa i dopunjavajte one nadležnosti u kojima još postoje mogućnosti za delovanje tela za ravnopravnost polova tj. dajte još neke primere uvođenja rodne perspektive u rad opštine po određenoj nadležnosti.

BELEŠKE ZA TRENERE/ICE:

Dobro proučite nadležnosti rada opštine, kao i na koji način rodna perspektiva može biti uzeta u obzir prilikom rada opštinskih službi u ovim oblastima. Imajte na umu, da je za učesnike/ce ovo nov način razmišljanja i da će im prilikom rada u malim grupama biti neophodna vaša pomoć.

B) RADNI MATERIJALI:

1. Flip-chart papir
2. Lepljiva traka
3. Flomasteri

C) MATERIJALI ZA UČESNIKE/CE:

1. Zakon o lokalnoj samoupravi – skraćeno (priredila Andrijana Čović); Nadležnosti skupštine opštine; Nadležnosti opštine s rodnog aspekta

PETA SESIJA: RODNA RAVNOPRAVNOST U LOKALNOJ ZAJEDNICI I PROBLEMI PRIMENE

Cilj učenja: steći veštine za sprovođenje konkretnih mera i akcija koje doprinse ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Vreme: 130 minuta

Preg led sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
15'	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Mapirati probleme koji mogu da se rešavaju na lokalnom nivou	Interaktivni input
15'	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Odabrati prioritete probleme za preduzimanje akcija	Input Individualni rad
40' (10'+30')	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti	Upoznati učesnike sa predlogom odluke i provežbati pisanje odluke za rešavanje problema	Trenerski input Rad u 4 male grupe
60'	Pauza za ručak		
60' (4 x 15')	Akcije koje doprinose ostvarenju rodne ravnopravnosti - nastavak	Prezentovanje rešenja problema	Prezentacija

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

Pripremite unapred Predlog odluke za učesnike/ce

Instrukcija:

1. **korak:** Naglasite da smo u prethodnom delu videli koje su mogućnosti delovanja opštinskih tela za ravnopravnost polova u okviru nadležnosti skupštine opštine, a da ćemo u narednom koraku mapirati specifične probleme koji se odnose na ravnopravnost polova i sa

kojima se učesnici/ce susreću u opštini. Isktanite da je pritom važno, da učesnici/ce, prilikom definisanja problema, budu što specifičniji/konkretniji, pošto ćemo se u nastavku seminara baviti njihovim rešavanjem. Dok učesnici/ce navode probleme vi ih zapisujte na flip-chart papir.

2. korak: Objasnite učesnicima/cama da ćemo u narednom koraku, odabrati četiri problema na kojima ćemo u nastavku sesije raditi. Zamolite da svako/a odabere svoj simbol (na primer: smeško, leptir, srce ili neki drugi znak), da dođe do flip-charta i da simbolom, sa navedene liste, označi 4 problema za koje misli da su prioritetni za njihovu opštinu. Ponovite da prilikom odabira problema vode računa, da to budu oni čijem rešavanju mogu da daju najveći lični doprinos (oni o kojima najviše znaju). Kada svi/e završe glasanje, prebrojte koliko je koji problem dobio glasova i četiri problema sa najvećim brojem glasova biće oni na kojima će se nastaviti sa radom.

3. korak: Recite učesnicima/cama da je nakon odabira problema, sledeći korak u njihovom rešavanju pravljenje predloga odluke za rešavanje problema.

Upoznajete učesnike/ce sa predlogom odluke. Na flip-chartu treba da stoji sledeće:

PREDLOG ODLUKE

- 1. PRAVNI OSNOV**
- 2. SADRŽAJ PREDLOGA**
- 3. OBRAZLOŽENJE PREDLOGA**
- 4. PODNOSILAC PREDLOGA**
- 5. DATUM PODNOŠENJA PREDLOGA**

Dok jedan trener/ica objašnjava Predlog odluke, drugi/a trener/ica uzima 4 lista flip-chart papira i na svaki zapisuje jedan od četiri odabrana problema. Takođe, trener/ica ispod problema označava onoliko mesta za upis imena, koliko će učesnika/ca biti u grupi. Na primer, ako je ukupan broj učesnika/ca seminara 20, tada će svaka od četiri grupa imati po pet učesnika/ca, odnosno toliko će biti mesta za upis imena na svakom flip-chart papiru.

4. korak: Nakon što ste učesnike/ce upoznali sa procedurom pisanja predloga odluke, zatražite da svaki/a učesnik/ca upiše svoje ime ispod onog problema na kojem želi da radi. Podstaknite ih da odaberu onaj problem o kome najviše znaju i čijem rešavanju najviše mogu da doprinesu.

5. korak: Pošto su grupe formirane, počnite sa radom. Recite grupama da pre nego što počnu da se bave predlozima odluka, treba da osmisle rešenje problema kojim se bave. Za rešavanje problema (tj. način rešavanja problema koji oni odaberu), mora biti nadležna opština. Pre početka rada grupa podelite svakom/oj učesniku/ici materijal Predlog odluke, kao podsetnik.

6. korak: Nakon rada u malim grupama, pozovite predstavnike/ce grupa da predstave šta su uradili u malim grupama. Nakon svake prezentacije pozovite ostale učesnike/ce da prođiskutuju. Dajte povratnu informaciju o tome kako je sačinjen predlog odluke. Komentarišite i ponuđeno rešenje.

BELEŠKE ZA TRENERE/ICE:

Ova vežba zahteva dobro poznavanje procedura rada opštine. Pripremite se. Imajte na umu da među učesnicima/cama možda imate ljude koji odlično vladaju materijom. Iskoristite njihova znanja i iskustva.

B) RADNI MATERIJALI:

1. flip-chart papir
2. markeri
3. lepljiva traka

C) MATERIJALI ZA UČESNIKE/CE:

1. Primeri predloga odluka

Predlog br.1 - Formiranje komisije za ravnopravnost polova

Na osnovu člana 13 Zakona o lokalnoj samoupravi i člana 16 Statuta SO podnosim

Predlog o dopuni Poslovnika o radu SO

U članu 29 iza stava g dodaje se stav h koji glasi: „Komisija za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti.“

Iza člana 38 dodaje se član 38a koji glasi: „Komisija za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti razmatra, predlaže, utvrđuje mišljenje o predlozima odluka, drugih propisa i opštih akata iz nadležnosti skupštine iz ugla rodne perspektive.“

U članu 42 iza stava g dodaje se stav h koji glasi: „Komisija ima stalni sastav i prošireni sastav. Stalni sastav čini 7 članova/ca od kojih 4 iz redova odbornika, 2 iz NVO, a 1 iz redova eksperata. Stalni sastav bira i razrešava skupština. Prošireni sastav bira i razrešava komisija u skladu sa pravilnikom o radu.“

Iza člana 51 dodaje se član 51a koji glasi: „Obavezuje se predsednik SO da obezbedi da se Komisiji za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti dostavljaju svi predlozi odluka, drugih propisa i opštih akata iz nadležnosti skupštine pre odlučivanja.“

U članu 62 iza stava g dodaje se stav h koji glasi: „Aktivnosti Komisije za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti finansiraju se posebnim sredstvima iz budžeta opštine.“

Odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenog glasniku.

Obrazloženje

Brojni međunarodni dokumenti ratifikovani od strane naše države i unutrašnje zakonodavstvo (Deklaracija o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija, Konvencija o političkim pravima žena, CEDAW, Pekinška platforma za akciju, Ustav republike Srbije, Odluka o ravnopravnosti polova APV) obavezuju nas na uvođenje institucionalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Komisija za rodnu ravnopravnost u lokalnoj zajednici spada u osnovne elemente za postizanje rodne ravnopravnosti. Ovaj mehanizam pripada najmodernijim evropskim tendencijama i jača decentralizaciju. Rodna ravnopravnost je neophodan uslov stabilne demokratije, političke i ekonomske sigurnosti i unapređivanja civilnog društva.

Podnosilac predloga
13.05. 2006.

ŠESTA SESIJA: SKUPŠTINSKA SEDNICA

Cilj učenja: Unaprediti veštine argumentacija i bolje razumeti skupštinske procedure

Vreme: 60'

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
20'	Skupštinska sednica	Da učesnici/e provezbaju iznošenje argumentacije i da se podsete važnosti skupštinskih procedura	Rad u malim grupama, priprema role play-a skupštinske sednice
15'			Izvođenje role play-a
25'	Skupštinska sednica i šta nam je potrebno da budemo uverljiviji		Diskusija o role play-u

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE

Priprema:

Dobro se upoznajete sa radom lokalne skupštine.

Instrukcija:

1. **korak:** Recite učesnicima/cama da sledi deo seminara u kome će imati prilike da provezbaju građenje argumentacije za svoj predlog, ali i da se podsete/upoznaju sa funkcionisanjem skupštinske sednice.

Zamolite dva/e učesnika/ce da igraju ulogu predsedavajućeg sednice i sekretara opštine.

Podelite ostale učesnike/ce u dve grupe – one koji su za predlog i grupu koja je protiv predloga. Recite im da je njihov zadatak da u narednih 20' pripreme svoj nastup na sednici opštinske skupštine. Podstaknite ih da budu što realističniji, da zamisle realan odnos snaga u svojim skupštinama (prikažu i „tvrde protivnike“ ali i „neutralne“), ali da ne „preglume“. Podsetite da grupa koja je ZA mora da odabere i svog predstavnika/cu koji će obrazložiti predlog odluke na početku sednice.

Druga mogućnost: ukoliko imate dovoljan broj učesnika/ca na seminaru, odaberite i bar 2

posmatrača/ice, koji će nakon izvođenja vežbe dati svoj komentar role playa.

2. korak: Ukoliko je moguće, organizujte salu da pruža što realniju sliku tj. da podseća na skupštinsku salu. Zamolite učesnike/ce da se u prostoru postave što realnije, dajte reč „predsedavajućem“ učesniku/ci. Pre početka odigravanja naglasite da će učesnici/ce imati svega 15ak minuta da odrigraju celu scenu.

Vodite računa da prilikom odigravanja učesnici/ce ne skliznu u stvarne stranačke sukobe.

3. korak: Nakon odigranog igrokaza, pozovite učesnike/ce da komentarišu čitav role play. Prvo ih pitajte da li su zadovoljni svojim izvođenjem tj. šta bi promenili, kada bi ponovo igrali svoje uloge. Zamolite posmatrače da daju svoje komentare. Pitajte potom koliko je odigravanje bilo realno, pa onda vi iznesite svoj komentar. Prilikom diskusije tražite da učesnici/ce komentarišu jačinu iznetih argumenata (koja je strana imala bolje argumente i zašto) i poštovanja skupštinske procedure.

Komentarišite zajedno šta učesnicima/cama još nedostaje da budu ubedljiviji tj. da u vlastitim opštinama uspeju da izdestvuju odluke koje su predlagali. Pišite ove zaključke/komentare na FC, i unesite ih u izveštaj.

BELEŠKE ZA TRENERE/ICE:

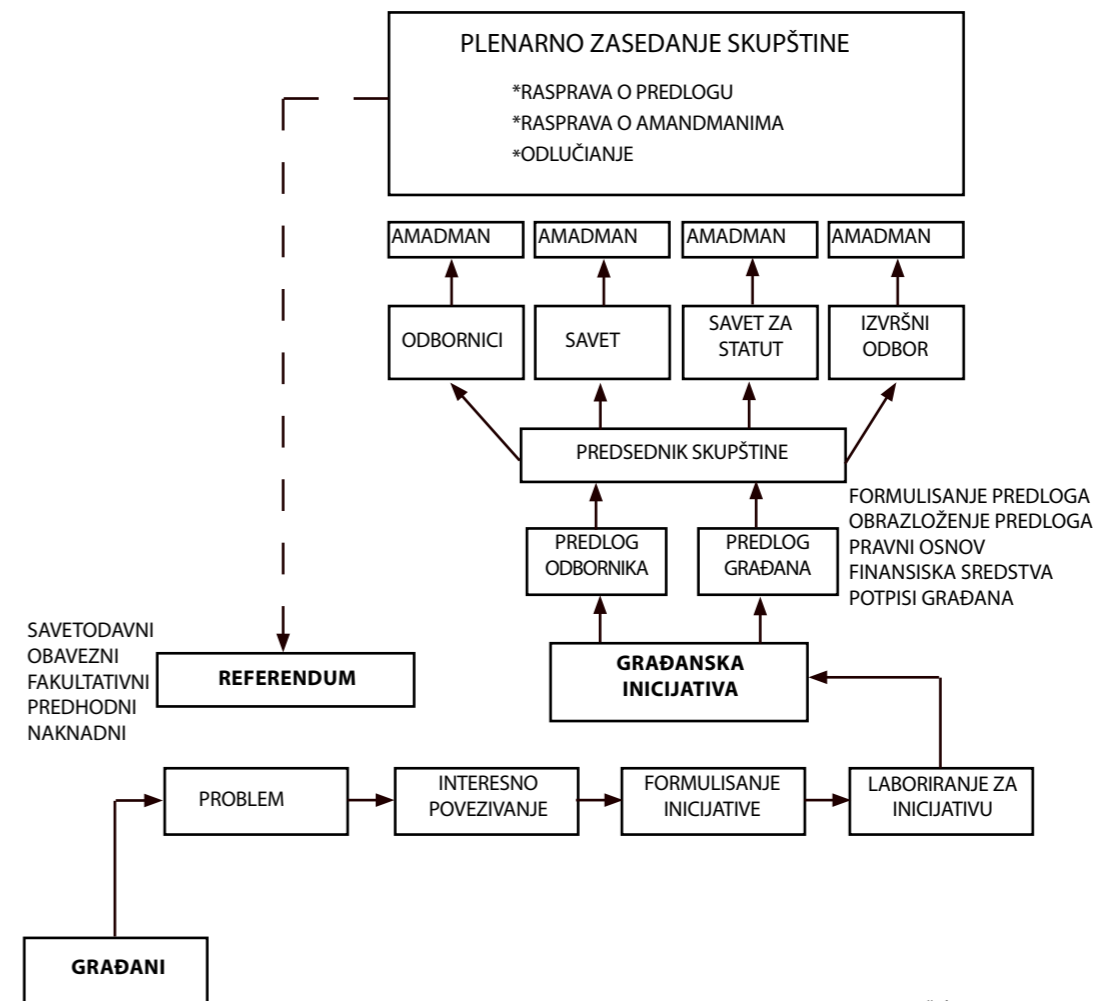
Izvođenje ovakve sesije zahteva visoku spremnost i veštinu trenera/ica. Ako procenjujete da u grupi ima animoziteta ili stranačkih sukoba bolje je ne izvoditi ovu vežbu. Takođe izvođenje ove vežbe zahteva dobru pripremu trenera/ica – treneri moraju odlično poznavati skupštinske procedure i biti spremni da komentarišu iznete argumente tokom igranja role play-a. Posebnu veštinu zahteva procena trenutka u kome role play treba da stane. To treba da bude trenutak u kome smo čuli ključne argumente, u kome su obe strane već rekly šta imaju, ali je jasno da bi učesnici/ce mogli još da „glume“. Nije dobro role play završiti ni prerarno (kad učesnici/ce nisu rekly šta imaju, šta su spremili), ali ni prekasno (kad se učesnici/ce okrenu ka treneru/ici i kažu „mi smo gotovi“). Bolje je da igranje uloga traje kraće, ali da bude efektnije. Imajte na umu da role play treba da prikaže „stvarnu sliku u malom“.

B) RADNI MATERIJALI:

Moguće je za učesnike/ce pripremiti precizne pisane instrukcije za rad u malim grupama.

C) MATERIJALI ZA UČESNIKE/CE:

Schema odlučivanja u opštini, Predlog odluke i tok sednice, Izbor problema o kojima će se odlučivati



AUTOR: PROF DR MARIJANA PAJVANČIĆ

PREDLOG ODLUKE I TOK SEDNICE

PREDLOG ODLUKE

1. PRAVNI OSNOV

Poziv na član i stav Zakona o lokalnoj samoupravi, Statut opštine i Poslovnik o radu skupštine opštine koji ovlašćuje predlagača da podnese predlog.

2. SADRŽAJ PREDLOGA

Jasno definisan naziv predloga.

Sadržaj predloga formulisan u vidu članova (ako se radi o odluci).

3. OBRAZLOŽENJE PREDLOGA

Razlozi zbog kojih se predlaže usvajanje predloga.

Ciljevi koji se žele poistići usvajanjem predloga.

Objašnjenje najvažnijih instituta i novina u odnosu na postojeće stanje.

Finansijska sredstva potrebna za realizaciju predloga (izvori i obim).

4. PODNOSILAC PREDLOGA

Odbornik/ca

Odbornička grupa

Gradonačelnik/ca

Opštinsko veće

Grupa građana

5. DATUM PODNOŠENJA PREDLOGA

6. KOME SE PREDLOG PODNOSI

Pisarnica

Sekretar SO

Predsednik SO

Odbornici

Radna tela (komisija za ravnopravnost polova)

7. KO ODLUČUJE O PREDLOGU

Odbornici

Građani na referendumu (prethodni, naknadni, obavezni, fakultativni, savetodavni)

AMANDMAN

1. PRAVNI OSNOV

Poziv na član i stav Statuta opštine ili Poslovnika o radu skupštine opštine koji ovlašćuje predlagača da podnese predlog.

2. SADRŽAJ

Izmena

Dopuna

Brisanje

3. OBRAZLOŽENJE

4. PODNOSILAC

SKICA ZA POSLOVNIK - TOK ZASEDANJA SKUPŠTINE

1. SAZIVANJE SEDNICE I RUKOVOĐENJE RADOM SKUPŠTINE
2. SASTAVLJANJE PREDLOGA DNEVNOG REDA
3. UTVRĐIVANJE KVORUMA
4. USVAJANJE ZAPISNIKA SA PRETHODNE SEDNICE
5. UTVRĐIVANJE DNEVNOG REDA
6. IZNOŠENJE PREDLOGA
7. OPŠTA PRAVILA VEZANA ZA DISKUSIJU
8. ODRŽAVANJE REDA NA SEDNICI
9. VREME TRAJANJA DISKUSIJE
10. REPLIKA
11. POVREDA POSLOVNIKA
12. NAČELNA DEBATA O PREDLOGU
13. DEBATA U POJEDINOSTIMA
14. GLASANJE

Izbor problema o kome će se odlučivati

1. Formiranje Komisije za ravnopravnost polova
2. Ustanovljavanje lokalnog ombudsmana
3. Rodno-osetljivi budžet
4. Formiranje fonda za žensko preduzetništvo
5. Izgradnja sigurne ženske kuće
6. Nazivi ulica i trgova
7. Nagrada – ustanovljavanje nagrade/predlozi za druge nagrade

Predlog br. 2 - Ustanovljavanje lokalnog ombudsmana

Na osnovu člana 126 Zakona o lokalnoj samoupravi, člana 29 Statuta SO o člana 41 Poslovnika SO podnosim

Predlog odluke o izmenama i dopunama Statuta opštine

Iza člana 25 dodaju se članovi:

25a: „Ustanovljava se građanski branilac (g.b.)“

25b: „Gračanski branilac upozorava upravu i javne službe o nezakonitom i nepravilnom radu kojim se povređuju prava i interesi građana i građanki i upućuje preporuke u kritike upravi i javnim službama. Građanski branilac obaveštava SO o nezakonitom i nepravilnom radu uprave i javnih službi.“

25c:

„Gračanski branilac:

- prati primenu domaćih i međunarodnih standarda ljudskih prava.
- prikuplja informacije o primeni zakona i drugih propisa iz oblasti ljudskih prava.
- prima i ispituje predstavke koje se odnose na kršenje ljudskih prava.
- inicira pokretanje krivičnih i disciplinskih postupaka kod nadležnih organa u slučaju kršenja ljudskih prava.

- podnosi na usvajanje SO godišnji izveštaj o stanju u oblasti ljudskih prava i o svom radu.“

25d: „Mandat građanski branilac traje 5 godina. Unutrašnja organizacija i način rada građanskog branioca utvrđuje se posebnim pravilnikom.“

25x: „Sedište građanskog branioca nalazi se u ulici Mileve Marić Ajnštajn 5, Vršac.“

Odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenog glasniku.

Obrazloženje

Gračanski branilac se ustanovljava u cilju zaštite i unapređenja poštovanja ljudskih prava građana i građanki i ispunjavanja obaveza predviđenih zakonima i ratifikovanim međunarodnim konvencijama i ugovorima. Ustanovljavanjem građanskog branioca omogućuje se potpunije ostvarivanje ljudskih prava građana i unapređenje rada organa opštinske uprave. Radi obezbeđivanja nezavisnosti u radu građanski branilac se bira 2/3 većinom na mandat od 5 godina.

**Podnosilac predloga: poslanička grupa
13.05. 2006.**

Procedura:

Gračanska inicijativa

1. Kampanja za prikupljanje potpisa građana/ki
2. Prikupljanje potpisa
3. Lobiranje odbornika i predsednika opštine
4. Upućivanje predloga sa potpisima u pisarnicu
 - sekretar so
 - predsednik
 - odbori za upravu, finansije, ravnopravnost polova
5. Uvrštavanje u dnevni red, sazivanje sednice
6. Glasanje

Predlog br. 3 – Predlog da se u budžetu predvide sredstva za finansiranje sigurne ženske kuće

Na osnovu čl.15 Statuta SO i čl. 5 Poslovnika so podnosi se

Predlog za dodelu sredstava iz budžeta za 2006. godinu

Na poziciji ____u Budžetu za 2006. godinu dodaje se stavka koja glasi:
„Sufinansiranje sigurne ženske kuće na teritoriji opštine ____, kat. Parc. Ko 205/98 u iznosu od 1.000.000,00 dinara”

Odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenog glasniku.

Objasnenje

U skladu sa članom 121 Zakona o lokalnoj samoupravi kojim je predviđeno formiranje i funkcionisanje sigurne ženske kuće i člana 45 Statuta SO koji predviđa finansiranje sigurne ženske kuće, a na osnovu podatak iz centra za socijalni rad, MUP-a, sudstva, koji ukazuju na visoku stopu nasilja u opštini, neophodno je dalje funkcionisanje sigurne ženske kuće. Analizom podataka o broju žrtava nasilja koje traže pomoć i koriste usluge sigurne ženske kuće, tražena sredstva od 1.000.000,00 dinara biće utrošena na trpškove održavanja u iznosu od 700.000,00 dinara i troškove obezbeđenja u iznosu od 300.000,00 dinara, što ukupno iznosi 1.000.000,00 dinara.

**Podnosilac predloga: Komisija za rodnu ravnopravnost
13.05. 2006.**

Procedura:

Podnosi: Komisija za rodnu ravnopravnost
(pomoć pri pisanju predloga-pravna služba SO)

Upućuje se: predsedniku SO

-pisarnica-sekretar SO-predsednik SO

-Odbor za budžet, Komisija za propise, odbornici/ce, predsednik/ca opštine, Opštinsko veće, stručna služba skupštine Skupština

+ lobiranja – kontaktiranje odborničkih grupa, preko članova naše Komisije za rodnu ravnopravnost

Predlog br. 4 – Formiranje fonda za žensko preduzetništvo

Na osnovu člana 43 Zakona o lokalnoj samoupravi i člana 2a Statuta opštine podnosimo

Predlog odluke
za formiranje fonda za žensko preduzetništvo

Član 1

Formira se fond za žensko preduzetništvo u opštini Pećinci.

Član 2

Ovaj fond se bavi podsticanjem samozapošljavanja nezaposlenih žena u opštini Pećinci, podsticanjem samozapošljavanja i zapošljavanja većeg broja žena i ostalih nezaposlenih u skladu sa kvalifikacionom strukturom za kojom postoji potreba u novoosnovanom privrednom subjektu.

Fond za žensko preduzetništvo opredeljuje sredstva na osnovu biznis planova.

Član 3

Za osnivanje fonda odobravaju se sredstva iz budžeta za narednu budžetsku godinu u iznosu od 30.000,00 dinara.

Za funkcionisanje rada fonda sredstva se obezbeđuju iz sledećih izvora:

- iz sredstava privatizacije privatizovanih preduzeća na teritoriji opštine Pećinci u iznosu od 5%
- udruživanjem sredstava zainteresovanih nezaposlenih lica (iz sredstava za otpremninu)
- iz sredstava donacije privrednih subjekata iz inostranstva (zainteresovane firme za doradne poslove)
- iz izvora women's world bank
- iz drugih sredstava.

Član 4

Fond za žensko preduzetništvo čine sledeći organi uprave:
- predsednik/ca Upravnog odbora

- 5 članova Upravnog odbora
- predsjednik/ca Nadzornog odbora
- 3 člana Nadzornog odbora
- direktor/ka fonda.

Član 5

Organe uprave fonda za preduzetništvo bira skupština opštine na period od četiri godine.

Član 6

Svoju unutrašnju organizaciju, sistematizaciju i način rada, kao i druga pitanja vezana za funkcionisanje fonda uređuju se posebnim pravilnikom. Pravilnik usvaja upravni odbor fonda nadpolovičnom većinom ukupnog broja članova u roku od 90 dana od dana osnivanja fonda.

Član 7

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u službenom glasniku opštine Pećinci.

Obrazloženje

Na osnovu Pekinške deklaracije (član 15 i 16) uz podneti predlog prilaže se tekst Pekinške deklaracije sa posebno označenim članovima na koje se pozivamo), kao i na osnovu izvršenog istraživanja po pitanju nezaposlenosti žena, strukturi istih, ustanovljena je potreba za pokretanje inicijative za osnivanje fonda za žensko preduzetništvo. Osnivanjem većeg broja privrednih subjekata u opštini Pećinci smanjio bi se broj nezaposlenih na tržištu rada i pomoglo ekonomsko osnaživanje porodica te povećao budžet opštine Pećinci.

**Podnosilac predloga: odbornička grupa
13.05. 2006.**

Predlog br. 5 - Izgradnja sigurne ženske kuće

Na osnovu člana 35. Statuta SO Temerin i Odluke broj 106 o otvaranju sigurne ženske kuće podnosim

Predlog Odluke o promeni namene stambenog objekta

Menja se namena objekta u ulici Novosadskoj br.10, u Temerinu, vlasništvo SO Temerin, a pod upravom JP Direkcija za izgradnju i uređenje SO Temerin u objekat sigurne ženske kuće.

Odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenog glasniku.

Obrazloženje

Objekat u ulici Novosadskoj br. 10 u Temerinu je do decembra 2003. godine korišćen za smeštaj izbeglih i prognanih lica. Trenutno se ne koristi, a prostorno odgovara zahtevima neophodnim za smeštaj žrtava nasilja u porodici.

**Podnosilac: predsednik odborničke grupe
13.05. 2006.**

Procedura:

Odbornička grupa (o.g.) DS-a je na osnovu godišnjeg izveštaja Centra za socijalni rad i ombudsmana koji govore o povećanju broja žrtava nasilja u porodici odlučila da realizuje projekat sigurne kuće.

Odbornička grupa je sprovela kampanju u medijima sa ciljem promovisanja projekta i informisanja javnosti.

Odbornička grupa je izvršila lobiranje među drugim odborničkim grupama i konsultacije sa radnim telom.

Odbornička grupa je podnela predlog Skupštini opštine (pisarnica) o otvaranju sigurne kuće koji je usvojen.

Odbornička grupa je pronašla stambeni objekat koji odgovara potrebama za smeštaj žrtava nasilja (nakon toga je predat predlog o promeni namene objekta – tajna sednica).

Odbornička grupa je prikupila informacije o inicijalnim sredstvima za rad sigurne kuće.

Odbornička grupa je izvršila konsultacije sa stručnom službom Centra za socijalni rad sa ciljem utvrđivanja sistematizacije radnih mesta i upravljanja objektom.

Predlog br. 6 – Nazivi ulica i trgova

Na osnovu člana 32. Statuta skupštine opštine i člana 18. Poslovnika skupštine opštine podnosim

Predlog Odluke

Dodeljuje se naziv ulici Mileva Marić Ajnštajn na području opštine Vršac, mz 2. Oktobar, k.o. Vršac parcela br 2564.

Ova odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenom glasniku opštine Vršac.

Obrazloženje

Komisija za dodelu naziva ulicama, trgovima, spomenicima je inicirala gore navedeni predlog iz razloga što je M.M. Ajnštajn zaslužna svojim radom, zalaganjem i dostignućima iz oblasti nauke doprinela progresu naše lokalne zajednice i društva uopšte.

**Podnosilac: Komisija za dodelu naziva ulicama, trgovima, spomenicima.
Vršac, maj 2006.
Procedura:**

- konsultacije sa Urbisom
- konsultacije sa Odborom za naziv ulica....
- konsultacije u MZ
- priprema predloga – stručna služba
- podnošenje predloga – pisarnica – sekretar SO – predsednik SO
- uvrštavanje u dnevni red
- prosleđivanje predloga nadležnim odborima (Komisija za dodeljivanje naziva ulicama...., Komisija za rodnu ravnopravnost, Komisija za propise)
- zakazivanje skupštine
- lobiranje odbornika i odborničkih grupa
- održavanje sednice skupštine
- utvrđivanje kvoruma
- usvajanje zapisnika sa prethodne sednice
- usvajanje dnevnog reda
- predlagač obrazlaže predlog
- otvaranje diskusije/dodatna objašnjenja, replika
- zatvaranje diskusije
- stavljanje predloga na glasanje
- glasanje (za, protiv, uzdržani)

Predlog br. 7 – Ustanovljavanje nagrade/predlozi za druge nagrade

Na osnovu člana 26 Statuta SO i člana 14 Poslovnika SO podnosim

Predlog Odluke o ustanovljavanju priznanja u oblasti rodne ravnopravnosti

Član 1.

Nagrada se dodeljuje u kategoriji pojedinac/ka i organizacija.

Član 2.

Kandidati mogu biti fizička i pravna lica sa teritorije opštine koji su u godini za koju se nagrada dodeljuje postigli relevantne rezultate u oblasti rodne ravnopravnosti.

Član 3.

Kandidate predlaže gradonačelnik/ca na osnovu javnog poziva za predlaganje kandidata/kinja.

Član 4.

Nagrada se sastoji iz diplome i novčanog dela.

Član 5.

Konačnu odluku o dobitnicima nagrade donosi SO.

Član 6.

Nagrada se dodeljuje jednom godišnje na posebnoj svečanosti. Nagradu dodeljuje gradonačelnik/ca i predsednik/ca Skupštine opštine.

Član 7.

Za sprovođenje odluke u budžetu SO neophodno je odrediti sredstva za izradu diplome u iznosu od _____ dinara kao i sredstva za novčani deo nagrade u iznosu od 3 prosečne plate na teritoriji opštine.

Član 8.

Ova odluka stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenom glasniku opštine.

Obrazloženje

Priznanje se ustanovljava radi nagrađivanja pojedinaca/ki i organizacija za doprinos osnaživanja žena i unapređivanja rodne ravnopravnosti na teritoriji opštine. Cilj je da se učini vidljivim pitanje rodne ravnopravnosti u opštini i afirmiše rad u oblasti sprovođenja jednakih mogućnosti za žene i muškarce na teritoriji opštine.

**Podnosilac predloga: gradonačelnik/ca
13.05.2006.**

Procedura:

- kabinet gradonačelnika/ce priprema predlog odluke.
- predlog se podnosi u pisarnicu SO.
- mediji se obaveštavaju o podnošenju predloga.
- predlog ide predsedniku/ci SO (sekretar).
- predlog se prosleđuje Komisiji za propise, Komisiji za finansije, Komisiji za ravnopravnost polova (u slučaju negativnog mišljenja materijal se vraća na doradu; prečišćena verzija teksta ponovo se upućuje pisarnici SO).
- nakon dobijanja pozitivnog mišljenja, predlog se upućuje So na razmatranje i usvajanje.
- predsednik So stavlja tačku u dnevni red sednice.
- na sednici predlog obrazlaže predstavnik gradonačelnik/ca koji ima pravo da govori preko reda i duže.
- odbornici odlučuju o usvajanju odluke.

Podsetnik za vođenje sednice

- Otvaram sednicu SO i konstatujem da na sednici od odbornika/ca prisustvuje odbornika/ca. Odsustvo je opravdalo odbornika, i to, a odbornici nisu opravdali svoje odsustvo. Skupština ima kvorum za rad.
- Pre utvrđivanja dnevnog reda predlažem da usvojimo zapisnik sa prethodne sednice. Da li imate primedbe na na zapisnik?
Ako ima, dajem reč odborniku
- Ako nema, stavljam na glasanje usvajanje zapisnika sa ... sednice SO. Ko je za? Protiv? Uzdržan? Nije glasao? Konstatujem da je sa glasova usvojen zapisnik sa sednice SO.
- Uz poziv za današnju sednicu dobili ste i predlog dnevnog reda sa materijalom koji su dostavljeni i:
- Otvaram raspravu o predloženom dnevnom redu. Ko se javlja za reč? (imate li predloge za izmene i dopune dnevnog reda?)
- Dajem reč odborniku/ci hvala....
Stavljam na glasanje predlog za izmenu/dopunu dnevnog reda. Ko je za? Protiv? Uzdržan? Nije glasao? Konstatujem

- Ako se niko ne javlja za reč (nema predloga za izmenu/dopunu dnevnog reda) stavljam na glasanje predloženi dnevni red (sa ili bez izmena i dopuna). Ko je za?...
- Konstatujem da je usvojen predloženi dnevni red i prelazimo na realizaciju istog.
- Tačka 1 – Predlog odluke o izmenama i dopunama Statuta
Predlog odluke dobili ste uz poziv na sednicu. Predlog odluke podnela je poslanička grupa...predlog odluke razmatrala je Komisija za statutarna pitanja, Odbor za evropske integracije, Odbor za budžet i finansije, i dali pozitivno mišljenje.
- Da li predstavnik predlagača traži reč da obrazloži predlog? Dajem reč...(10 minuta).
- Otvaram pretres. Ko se javlja za reč? (predsednici odborničkih grupa 10 minuta, ostali 5 minuta; poštovanje pravila vezana za diskusiju; replike; poštovanje poslovnika...)
- Zaključujem pretres i stavljam na glasanje predlog odluke (kvorum). Ko je za? Protiv? Uzdržan? Nije glasao?
- Konstatujem da je predlog odluke o(nije) usvojen većinom glasova (za je glasalo više od polovine prisutnih odbornika).
- Tačka 2 – prelazimo na sledeću tačku dnevnog reda – Predlog odluke o osnivanju fonda za žensko preduzetništvo. Predlog odluke ste dobili uz poziv na sednicu. Predlog odluke je podnela grupa građana. Predlog odluke je razmatrala Komisija za statutarna pitanja, Odbor za finansije i Komisija za ravnopravnost polova i svi su dali pozitivno mišljenje.
Da li predstavnik predlagača traži reč da obrazloži predlog?
- Zaključujem pretres i stavljam na glasanje Predlog odluke o osnivanju fonda za žensko preduzetništvo (kvorum?). Ko je za? Protiv? Uzdržan? Nije glasao? Konstatujem da je Predlog odluke o osnivanju fonda za žensko preduzetništvo (nije) usvojen većinom glasova.
- Tačka 3 – prelazimo na sledeću tačku dnevnog reda....
- Pošto je dnevni red iscrpljen, pitam odbornike da li neko želi da postavi odborničko pitanje? Da, izvolite, reč ima... ne, hvala!
- Konstatujem da je sednica SO završena u sati. Zahvaljujem se svima na saradnji.

SEDMA SESIJA: ZAVRŠETAK SEMINARA

Cilj učenja: Podsetiti učesnike/ce o ključnim tačkama učenja i dati im mogućnost da procene uspešnost seminara.

Vreme: 25 minuta

Pregled sesije:

Vreme	Naziv	Ključna tačka učenja	Tehnika
5'	Sumiranje seminara	Podsećanje na ključne tačke učenja i ciljeve seminara	Trenerski input
15'	Evaluacija seminara	Procena uspešnosti seminara od strane učesnika/ca	Individualno popunjavanje evaluacionog upitnika
5'	Završna igra	Završetak seminara u lepom raspoloženju	Trenerski input i individualni rad

A) UPUTSTVO ZA TRENERE/TRENERICE**Instrukcija:**

1. Sumiranje: Recite ucenicima/cama da smo završili naš jednodnevni seminar u kome smo se bavili različitim temama i aktivnostima sa željom da nam to koristi u budućem radu. Podsetite da smo počeli međusobnim upoznavanjem i predstavljanjem ciljeva i programa seminara. Ponovo pokažite ciljeve.

CILJEVI SEMINARA

- razumeti zašto je rodna ravnopavnost političko pitanje
- prepoznati kako lokalna samoprava može doprineti ostvarivanju principa rodne ravnopavnosti
- steći veštine za sprovođenje konkretnih mera i akcija koje doprinse ostvarivanju rodne ravnopavnosti

Naglasite da smo ove ciljeve nastojali da ostvarimo upoznavajući se sa međunarodnim i domaćim dokumentima koji se odnose na rodnu ravnopravnost, da smo se potom podsetili strukture i nadležnosti opštine i da smo se posebno bavili telom za ravnopravnost polova, njegovom ulogom i mestom u strukturi opštine. Istaknite da smo kroz grupni rad videli gde i kako se rodna ravnopravnost može ugraditi u rad opštine kada su u pitanju njene nadležnosti, a da smo u nastavku identifikovali probleme rodne ravnopravnosti koji se mogu rešavati na nivou lokalne samouprave i upoznali se sa načinima pisanja odluka za rešavanje problema. Na kraju seminara podsetili smo se procedura i toka sednice skupštine opštine.

2. Evaluacija seminara: Pozovite učesnike/ce da imajući sve gore navedeno u vidu, procene uspešnost seminara. Podelite im evaluacione upitnike i istaknite da je popunjavanje upitnika anonimno.

3. Igrica za kraj: Zamolite učesnike/ce da malo razmisle o seminaru koji se upravo završio i da u jednoj rečenici saopšte, svoj doživljaj, opšti utisak, procenu korisnosti, neke brige, zapažanja, predlog, poruku ili nešto sasvim drugo, a da se odnosi na zajednički rad na seminaru.

4. Zatvaranje: Dodajte i Vi vaš utisak o celom seminaru, nastojte da istaknete najpozitivnije, a potom se zahvalite učesnicima/cama na vremenu i trudu, ostavite svoje kontakte, ako želite, i poželite im sretanan rad.

B) RADNI MATERIJALI:

1. list flip-charta sa ispisanim ciljevima sa početka seminara
- 2.

C) MATERIJAL ZA UČESNIKE/ICE:

Evaluacioni upitnik za učesnike/ice

EVALUACIONI UPITNIK

Datum: _____

Mesto: _____

Trener/ica: 1. _____

2. _____

1. Kako procenjujete ostvarenost ciljeva ovog seminara ?

- u potpunosti
- delimično
- nisu ostvareni

Vaš komentar:

2. Na skali od 1-5 zaokružite sadržaje seminara koji će biti od koristi u Vašem radu u lokalnoj samoupravi na primeni rodne ravnopravnosti (najniža ocena je 1, a najviša 5):

Zašto je rodna ravnopravnost naša tema	1 2 3 4 5
Žene i muškarci u Srbiji	1 2 3 4 5
Pravni mehanizmi i gender mainstreaming	1 2 3 4 5
Struktura opštine	1 2 3 4 5
Telo za ravnopravnost polova	1 2 3 4 5
Mogućnosti ostvarivanja rodne ravnopravnosti u okviru nadležnosti lokalne samouprave	1 2 3 4 5
Skupštinska sednica	1 2 3 4 5

beleške

Vaš komentar:

3. Koliko je ovaj seminar podsticajan za Vaše angažovanje u primeni rodne ravnopravnosti u lokalnoj samoupravi ?

- veoma
- osrednje
- slabo
- ni malo

Vaš komentar:

4. Kako procenjujete rad trenerskog tima na seminaru ?

- veoma sam zadovoljan/na
- uglavnom sam zadovoljan/na
- uglavnom sam nezadovoljan/na
- nezadovoljan/na sam

Vaš komentar:

5. Izrazite Vaš komentar, poruku, utisak o seminaru:

Hvala!

SPISAK MATERIJALA ZA UČESNIKE/CE

- Program seminara
- Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, priredila Zorana Šijački
- Pekinška deklaracija-platforma za akciju, priredila Zorana Šijački
- Evropski standardi za postizanje ravnopravnosti među polovima, pripremila Maja Branković
- Rodni aspekti siromaštva, Strategija za smanjenje siromaštva
- Milenijumski ciljevi razvoja
- Ravnopravnost polova-reprezentovanje u skupštinama, Institucionalni mehanizmi-pet godina posle (2000-2005), Prof. dr Marijana Pajvančić
- Žene i ekonomske promene 2000-2005, kratak pregled ekonomskih kretanja u Srbiji 2000-2005, Mr Mirjana Dokmanović
- Diskriminacija ima više oblića: individualni, institucionalni i strukturalni, sa engleskog prevela Slađana Jovanović
- Pet lica diskriminacije, sa engleskog prevela Slađana Jovanović
- Lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova u AP Vojvodini, pripremio Dragan Božanić
- Primer Odluke o osnivanju tela za ravnopravnost polova
- Zakon o lokalnoj samouprai - skraćeno, pripremila Andrijana Čović
- Nadležnosti opštine, pripremila prof.dr Marijana Pajvančić

beleške

**III O čemu se ovde radi ili Zašto je rodna ravnopravnost naša tema?
(Tekstovi za čitanje)**

Priredila: Zorana Šijački

KONVENCIJA O ELIMINACIJI SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE ŽENA (engl. CEDAW)

Član 1: Definiše diskriminaciju žena kao bilo koje "neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje čiji se cilj ili posledica ogleda u otežavanju, ugrožavanju, onemogućavanju ili negiranju priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava zbog pripadnosti određenom polu". Diskriminacija na osnovu pola uključuje još i bračni status, porodični status, trudnoću i materinstvo, roditeljstvo i seksualnu orijentaciju.

Član 2: Definiše obaveze država članica, potpisnica Konvencije da osude diskriminaciju u svim njenim formama i da obezbede pravni okvir, uključujući sve zakone, strategije i praksu koje obezbeđuju zaštitu od diskriminacije i podržavaju princip rodne ravnopravnosti.

Član 3: Zahteva od država članica da preduzmu odgovarajuće mere na svim poljima, građanskom, političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom, kako bi garantovala ženska ljudska prava.

Član 4: Dozvoljava državama članicama da "preduzmu privremene mere" kako bi ubrzale ravnopravnost žena. U ovom članu Konvencije izričito se utvrđuje nediskriminatorni karakter posebnih mera, njihov privremeni karakter i ograničeno vremensko dejstvo.

Član 5: Sadrži izričitu obavezu država potpisnica, potrebu da preduzmu dogovarajuće mere da bi promenile kulturne obrasce rodni nejednakosti, kao i potrebu obrazovanja svih članova porodice kako bi prepoznali socijalnu funkciju materinstva i zajedničke obaveze podizanja dece.

Član 6: Obavezuje države članice da preduzmu mere kojima bi suzbile trgovinu ženama i njihovom seksualnu eksploataciju i prostituciju.

Član 7: Obavezuje države članice da okončaju diskriminaciju žena u političkom i javnom životu, da osiguraju pravo glasa i ravnopravno učešće žena u izborima, formulisanju politika i slobodnom udruživanju u sindikatima i nevladinim organizacijama.

Član 8: Zahteva mere koje će omogućiti ženama učešće u međunarodnim delegacijama njihovih vlada, ravnopravno sa muškarcima.

Član 9: Obavezuje države da pruže ženama jednaka prava kao i muškarcima da steknu,

promene i zadrže svoje državljanstvo kao i državljanstvo svoje dece.

Član 10: Obavezuje države članice da okončaju diskriminaciju žena u obrazovanju, uključujući profesionalnu i stručnu obuku, pristup obrazovnim sadržajima i drugim oblicima obrazovanja, kao i da iz nastavnih planova i programa eliminišu stereotipne koncepte shvatanja uloge žena.

Član 11: Obavezuje države potpisnice Konvencije da okončaju diskriminaciju u oblasti zapošljavanja, uključujući pravo na rad, mogućnosti zapošljavanja, ravnopravne naknade za rad, slobodnog izbora profesije i zaposlenja, socijalne sigurnosti i zdravstvene zaštite, uključujući i zdravlje majki, kao i da otklone diskriminaciju na osnovu bračnog i roditeljskog statusa.

Član 12: Zahteva da države potpisnice Konvencije preduzmu korake kako bi otklonile diskriminaciju u oblasti zdravstvene zaštite, uključujući pristup servisima kao što su oni za planiranje porodice.

Član 13: Zahteva od država potpisnica Konvencije da osiguraju ženama jednaka prava kao i muškarcima u svim oblastima socijalnog i ekonomskog života, kao što su ravnopravni uslovi ostvarivanja prava na porodične beneficije, prava na bankarske pozajmnice, hipoteke i finansijske kredite, kao i pravo na učešće u rekreativnim aktivnostima, sportu i kulturnom životu.

Član 14: Ovaj član Konvencije posvećuje posebnu pažnju problemu položaja žena na selu, garantuje im posebna prava i utvrđuje obaveze države da preduzima mere za poboljšanje njihovog položaja. Među pravima koje garantuje Konvecija su: pravo žena da učestvuju u razradi i primeni planova razvoja; pristup zdravstvenim ustanovama, savetovalištima i službama za planiranje porodice; pravo na obrazovanje, osposobljavanje, opismenjavanje i tehničku osposobljenost; prava u oblasti ekonomije i zapošljavanja, zadrugarstvo, grupe za samopomoć, pristup kreditima i poreskim olakšicama; prava na odgovarajuće uslove života i stanovanja; pravo na učešće u svim aktivnostima u zajednici i dr.

Član 15: Obavezuje države potpisnice Konvencije da preduzmu korake kako bi obezbedile jednakost žena pred zakonom i puna prava u oblasti kupovine i posedovanja imovine, kao i izbora mesta stanovanja.

Član 16: Zahteva od država potpisnica da obezbede ravnopravnost u braku i porodičnim odnosima, kao što su prava na stupanje u brak uz ličnu saglasnost i slobodu volje oba supružnika; slobodu izbora supružnika; određivanje minimalnih godina starosti za stupanje u brak; registrovanje sklopljenih brakova; ista prava za vreme trajanja i prilikom raskida braka; ista roditeljska prava kao i odlučivanje o broju dece i razmaku između njih i njihovom obrazovanju. Ista prava i odgovornosti supružnika garantuju se u pogledu izbora imena i prezimena; izbora zanimanja i profesije, kao i prava vlasništva (sticanje, rukovođenje, prodaja, upravljanje

je); ista starateljska, odnosno štíćenička prava i odgovornosti prilikom odlučivanja o usvajanju dece uz stavljanje interesa dece na prvo mesto.

Član 17: Definiše osnivanje Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena da bi pratio napredak u sprovođenju Konvencije.

Članovi 18 – 30: Definišu pravila, procedure i obaveze Komiteta, država potpisnica Konvencije, podnošenja i razmatranja Izveštaja, donošenje Zaključnih komentara Komiteta i druge oblasti vezane za sprovođenje Konvencije i rad Komiteta.

Priredila: Zorana Šijački

Četvrta svetska konferencija o ženama
15. septembar 1995.

PEKINŠKA DEKLARACIJA PLATFORMA ZA AKCIJU

I – IZJAVA O CILJEVIMA I PLANOVIMA

Prvi odeljak definiše ciljeve i sadržaj Platforme za akciju koja je nastala kao operacionalizacija Pekinške deklaracije. U izjavi se izričito navodi da je „Ravnopravnost između muškaraca i žena pitanje ljudskih prava i uslov za socijalnu pravdu i takođe neophodan i osnovni preduslov za ravnopravnost, razvoj i mir“.

Platformom za akciju se naglašava da žene imaju zajedničke interese na čijem se rešavanju može raditi samo zajednički i u partnerstvu sa muškarcima, na zajedničkom cilju rodne ravnopravnosti širom sveta.

U prvom odeljku se takođe naglašava da je za uspešno sprovođenje Platforme za akciju neophodno snažno angažovanje vlada, međunarodnih organizacija i institucija na svim nivoima. To ne znači samo aktiviranje finansijskih i ljudskih resursa, već istovremeno i uspostavljanje i jačanje mehanizama na svim nivoima kojima se osigurava sprovođenje Platforme i odgovorno izveštavanje i praćenje postignutih rezultata.

II – GLOBALNI OKVIR

Drugi odeljak opisuje trenutak u kom se donosi Platforma za akciju, njen odnos sa drugim međunarodnim dokumentima, pre svega prema CEDAW konvenciji. Trenutak u kome je nastala Platforma za akciju bio je veoma značajan, po nekima čak i kritičan za ondašnji svet u celini. Hladni rat između duboko podeljenog sveta i dalje je trajao, druga manja ratna žarišta su tinjala, razvijene zemlje bile su u recesiji, a one manje razvijene ubrzano hrlile u još veće siromaštvo i ekonomsko i ekološko iscrpljivanje. U tom trenutku, niko žene ne vidi kao potencijalni izvor i resurs za obnavljanje sveta. A Platforma za akciju donosi upravo to.

III – KRITIČNE OBLASTI KOJE IZAZIVAJU ZABRINUTOST

Treći odeljak bavi se kritičnim oblastima koje posebno izazivaju zabrinutost – tj. oblasti koje moraju da predstavljaju oblasti posebne hitnosti za akcije vlada, međunarodnih i drugih organizacija. „Unapređenje položaja žena i postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca je pitanje ljudskih prava i uslov za socijalnu pravdu, i ne treba ga gledati izolovano kao žensko pitanje. To je jedini način da se izgradi održivo, pravedno i razvijeno društvo. Osposobljavanje žena i ravnopravnost između žena i muškaraca su preduslovi za postizanje političke, socijalne, ekonomske, kulturne i ekološke sigurnosti svih ljudi“.

U tom cilju, vlade, međunarodna zajednica, građani i građanke, kao i nevladine organizacije i privatni sektor, pozivaju se da preduzmu stratešku akciju u sledećim kritičnim oblastim izazivaju zabrinutost:

- Žensko siromaštvo - Stalni i sve veći teret siromaštva nad ženama;
- Žene i obrazovanje – Nejednakost, nedostaci kao i neravnan pristup obrazovanju i obučavanju;
- Žene i zdravlje – Nejednakost, nedostaci kao i neravnan pristup zdravstvenoj

- zaštiti i srodnim uslugama;
- Nasilje nad ženama;
- Žene i mir - Posledice oružanih i drugih sukoba na žene, uključujući i one koje žive pod stranom okupacijom;
- Žene i privreda - Nejednakost u ekonomskim strukturama i politikama, u svim formama proizvodnih aktivnosti i u pristupu sredstvima;
- Žene i na vlasti i u odlučivanju - Nejednakost između muškaraca i žena u raspodeli vlasti i odlučivanja na svim nivoima;
- Mehanizmi za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti - Nedovoljni mehanizmi podrške unapređenja položaja žena na svim nivoima;
- Ljudska prava žena - Nedostatak poštovanja i neadekvatna promocija i zaštita ljudskih prava žena;
- Žene i mediji - Stereotipno prihvatanje žene i nejednakost u pristupu i učešću u svim sistemima komunikacije, posebno u medijima;
- Žene i održivi razvoj - Nejednakost polova u upravljanju prirodnim resursima i u očuvanju okoline;
- Nasilje i diskriminacija ženske dece i devojaka - Stalna diskriminacija i kršenje prava ženske dece.

Vlade imaju primarnu odgovornost za implementaciju Platforme za akciju. Za njenu implementaciju je od osnovne važnosti odlučnost na najvišem političkom nivou, a vlade bi trebale preuzeti vodeću ulogu u koordinaciji, praćenju i proceni toka napretka žena. Državni mehanizmi i institucije za napredak žena bi trebali učestvovati u formulisanju javne politike i podsticati implementaciju Platforme za akciju putem različitih tela i institucija, uključujući privatni sektor. Tamo gde je to potrebno vlade i njene institucije trebalo bi da deluju kao katalizator u razvoju novih programa.

U cilju sprovođenja Platforme za akciju, trebalo bi da se podstiče aktivna podrška i učešće širokog, različitog niza ostalih institucionalnih faktora, uključujući zakonodavna tela, akademske i istraživačke institucije, profesionalna udruženja, sindikate, kooperative, grupe, medije, verske grupe, omladinske organizacije i kulturne grupe, kao i finansijske i neprofitne organizacije.

U cilju sprovođenja Platforme za akciju, neophodno je da vlade ustanove ili unaprede efikasnost državnih mehanizama za poboljšanje položaja žena i rodnu ravnopravnost na najvišem političkom nivou, odgovarajuće procedure i zaposlene u ministarstvima, kao i druge institucije sa mandatom i funkcijom širenja ženskog učešća i integrisanja rodne analize u politike i programe.

Prvi korak u ovom procesu za sve institucije trebalo bi da bude revidiranje njihovih ciljeva, programa i radne procedure u smislu akcija na koje se pozivaju u Platformi.

Ključna aktivnost bi trebalo da bude unapređenje javne svesti i podrške ciljevima Platforme za akciju, između ostalog, putem masovnih medija i javnog obrazovanja.

Nevladine organizacije moraju da imaju značajnu ulogu i doprinos nacrtu i sprovođenju ovih strategija ili državnih akcionih planova. One bi takođe trebalo da se podstiču da razrađuju svoje vlastite programe koji bi nadopunili napore vlada. Ženske organizacije i feminističke grupe, u saradnji sa ostalim nevladinim organizacijama, trebalo bi da se podstaknu na organizovanje mreža, po potrebi, i na zastupanje i podršku sprovođenju Platforme za akciju od strane vlada i regionalnih i međunarodnih tela.

Pripremila: Maja Branković
Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova

STANDARDI EVROPSKE UNIJE ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI MEĐU POLOVIMA

Pravo žena na jednak tretman predstavlja iznad svega osnovno ljudsko pravo. Diskriminacija se prepoznaje kao politički neprihvatljiva, ekonomski neisplativa i zakononski sankcionisana. Na taj način, ravnopravnost polova postaje jedan od osnovnih elemenata u reformskim procesima.

Ravnopravnost među polovima kao zakonski princip u domaćem zakonodavstvu često nije u skladu sa pravom Evropske unije. Jedan od preduslova za usklađivanje normi jedne zemlje sa standardima Evropske unije je poštovanje ženskih ljudskih prava i uspostavljanje anti-diskriminacionih mehanizama. Poštovanje ovih principa očekuje se od svake države članice, ali isto tako i od država koje bi želele da postanu članice Evropske unije.

Značaj ljudskih prava, u okviru strategije društvenog i ekonomskog razvoja, jasno je definisano **Amsterdamskim sporazumom** iz 1997, kojim je Unija iz ekonomske prerasla u političku zajednicu. Ovim sporazumom pravno su regulisana ljudska prava, a naročito princip jednakog tretmana za muškarce i žene i zabrana diskriminacije na osnovu pola. Sporazumom se Zajednica obavezuje da će težiti eliminaciji neravnopravnosti i promovisati ravnopravnost među muškarcima i ženama.

Zaštita i unapređenje ženskih prava i ravnopravnost među polovima zagantovana je i pravnim aktima koje donose organi Unije, odnosno regulativama, direktivama i odlukama koje imaju obavezujući karakter, kao i rezolucijama i preporukama kojima se definišu ciljevi Unije i državama članicama savetuje sprovođenje određenih mera.

Pravni akti Evropske unije koje se odnose na ravnopravnost polova i jednak tretman žena i muškaraca

- **Direktiva Saveta 75/117/EEC** od 10. februara 1975 o ujednačavanju propisa država članica koji se odnose na primenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women) (OJ L 45, 19.2.1975, p. 19).
- **Direktiva Saveta 76/207/EEC** od 9. februara 1976. o primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mestu i na uslove rada (Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards

access to employment, vocational training and promotion, and working conditions) (OJ L 39, 14.2.1976, p. 40).

- **Direktiva Saveta 79/7** od 19. decembra 1978. o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite (Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security) (OJ L 6, 10.1.1979, p. 24).
- **Direktiva Saveta 86/378/EEC** od 24. jula 1986 o primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u sistemu socijalnog osiguranja za zaposlene (Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes) (OJ L 225, 12.8.1986, p. 40).
- **Direktiva Saveta 86/613/EEC** od 11. decembra 1986. o primeni principa jednakog tretmana žena i muškaraca koji su uključeni u neke aktivnosti, kao što je poljoprivreda, na lica koja samostalno obavljaju delatnost, kao i na zaštitu samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva (Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood) (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).
- **Direktiva Saveta 92/85/EEC** od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodiljskom odsustvu (Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breast-feeding) (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1).
- **Direktive Saveta 96/34/EEC** o odustvu radi brige o detetu (Council Directive 96/34/EEC of 3. June 1996. on the framework agreement on parental leave) od 22. decembra 1995. o srednjeročnom akcionom programu Zajednice o jednakim mogućnostima za žene i muškarce (Council Decision 95/593/EC of 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996-2000)) (OJ L 335, 30.12.1995, p. 37).
- **Preporuka Saveta 84/635/EEC** od 13. decembra 1984. o promociji pozitivne akcije za žene (Council recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women) (OJ L 331, 19.12.1984, p. 34).
- **Preporuka Saveta 92/241/EEC** od 31. marta 1992. o negovanju dece (Council recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on child care) (OJ L 123, 8.5.1992, p. 16).
- **Rezolucija Saveta od 12. jula 1982.** o promociji jednakih mogućnosti za žene (Council resolution of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women) (OJ C 186, 21.7.1982, p. 3).
- **Rezolucija Saveta od 7 juna 1984.** o akciji usmerenoj na borbu protiv nezaposlenosti žena (Council resolution of 7 June 1984 on action to combat unemployment amongst women) (OJ C 161, 21.6.1984, p. 4).
- **Rezolucija Saveta i ministara obrazovanja, koji se sastaju u Savetu,** od 3. juna

1985. koja sadrži akcioni program o jednakim mogućnostima za devojčice i dečake u obrazovanju (Resolution of the Council and the Ministers for Education, meeting within the Council, of 3 June 1985 containing an action programme on equal opportunities for girls and boys in education) (OJ C 166, 5.7.1985, p. 1).

- **Druga rezolucija Saveta od 24. jula 1986.** o promociji jednakih mogućnosti za žene (Second Council resolution of 24 July 1986 on the promotion of equal opportunities for women) (OJ C 203, 12.8.1986, p. 2).
- **Rezolucija Saveta od 16. decembra 1988.** o reintegraciji i kasnijoj integraciji žena u profesionalni život (Council resolution of 16 December 1988 on the reintegration and late integration of women into working life) (OJ C 333, 28.12.1988, p. 1).
- **Rezolucija Saveta od 29. maja 1990.** o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu (Council resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work) (OJ C 157, 27.6.1990, p. 3).
- **Rezolucija Saveta od 21. maja 1991.** o trećem srednjeročnom akcionom programu Zajednice o jednakim mogućnostima za žene i muškarce (Council resolution of 21 May 1991 on the third medium-term Community action programme on equal opportunities for women and men (1991-1995)) (OJ C 142, 31.5.1991, p. 1).
- **Rezolucija Saveta od 22. juna 1994.** o promociji jednakih mogućnosti za žene i muškarce kroz akciju Evropskih strukturalnih fondova (Council resolution of 22 June 1994 on the promotion of equal opportunities for women and men through action by the European Structural Funds) (OJ C 231, 20.8.1994, p. 1).
- **Rezolucija Saveta i predstavnika vlada država članica, koji se sastaju u Savetu, od 6. decembra 1994.** o jednakom učešću žena u strategiji ekonomskog rasta koja omogućava zaposlenje u Evropskoj uniji (Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, of 6 December 1994 on equal participation by women in an employment-intensive economic growth strategy within the European Union) (OJ C 368, 23.12.1994, p. 3).
- **Rezolucija Saveta od 27. marta 1995.** o ujednačenom učešću žena i muškaraca u procesu donošenja odluka (Council resolution of 27 March 1995 on the balanced participation of women and men in decision-making) (OJ C 168, 4.7.1995, p. 3).

Pregled najznačajnijih akata EU koji se odnose na ravnopravnost polova

Među pravnim aktima Evropske unije izdvajaju četiri posebno važne oblasti koje regulišu ravnopravnost polova:

1. Jednaka zarada za rad jednake vrednosti
2. Posebna zaštita trudnih radnica, materinstva i roditeljskog odsustva (odsustvo radi brige o detetu)

3. Afirmativna akcija
4. Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka

1. Jednaka zarada za rad jednake vrednosti

Sporazumom iz Rima 1957 uveden je princip jednake zarade za muškarce i žene za rad jednake vrednosti. Istovremeno, donošenjem ovog sporazuma otvorena je serija sledećih pitanja: tradicionalna podela zanimanja među muškarcima i ženama, nedostatak odgovarajućih kvalifikacija i obrazovanja žena, kao i pitanje različitih implikacija koje se odnose na ekonomsku politiku.

Direktiva Saveta 75/117/EEC od 10. februara 1975. o prilagođavanju zakona zemalja članica u primeni principa jednake zarade za muškarce i žene odnosi se na jednaku zaradu za rad jednake vrednosti, eliminaciju svake diskriminacije zasnovane na polu sa osvrtnom na sve oblike i uslove nagrađivanja.

Posebno tamo gde sistem klasifikacije poslova određuje zaradu, ona mora biti zasnovana na istim kriterijumima za muškarce i žene i isključivati svaki oblik diskriminacije zasnovane na polu. Direktiva se ne odnosi samo na zakonsku regulativu, proceduru i administrativne propise, već i na kolektivne ugovore, povećanje zarada, sporazume o zaradama i individualne ugovore zaposlenih. Princip jednakih zarada je obavezan ne samo za državni, već i za privatni sektor.

Pored ove direktive koja se direktno odnosi na princip jednake zarade, postoje i direktive koje se odnose na ravnopravnost polova i posredno određuju princip jednake zarade.

Direktiva Saveta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o primeni principa jednako tretmana za žene i muškarce u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalne obuke i napredovanja na radnom mestu, na uslove rada. – Na osnovu statistike, dolazi se do zaključka da su žene manje plaćene od muškaraca. Razlozi za to nalaze se između ostalog i u tome što postoji sistematska diskriminacija žena na tržištu rada, odsustvo žena na dobro plaćenim radnim mestima i u prestižnim profesijama i procesima donošenja odluka.

Direktiva se odnosi na sve uslove rada, uključujući i kriterijum odabira i dostupnosti svih poslova ili pozicija, bez obzira na oblast ili granu aktivnosti, i na sve nivoe poslovne hijerarhije.

Direktiva Saveta 79/7/EEC od 19. decembra 1979. o jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti socijalne zaštite – odnosi se na ukupnu radnu populaciju, uključujući i samozaposlene osobe, radnike i samozaposlene radnike čija je poslovna ak-

tivnost prekinuta bolešću, nesrećom ili nevoljnom nezaposlenošću ili osobe koje traže zaposlenje, kao i penzionisane radnike ili radnike u invalidskoj penziji.

Direktiva Saveta 86/378/EEC o sprovođenju principa jednakog tretmana za žene i muškarce u sistemu socijalnog sistema za zaposlene, obezbeđuje određena prava i naknade članovima porodice zaposlenog u kategorijama koje su sadržane u Direktivi 79/7/EEC.

2. Posebna zaštita za trudne radnice, materinstvo i roditeljsko odsustvo (odsustvo radi brige o detetu)

Ove direktive regulišu pravo žene na rađanje i pravo na rad, eliminišući i sprečavajući diskriminaciju žena i roditelja.

Direktiva Saveta 86/613/EEC od 11. decembra 1986. o jednakom tretmanu žena i muškaraca koji su uključeni u neku aktivnost, kao što je poljoprivreda, lica koja samostalno obavljaju delatnost, kao o zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva garantuje princip jednakog tretmana. Njome su zagantovana sva prava u oblasti socijalne zaštite suprugama samozaposlenih radnika, onih koje obavljaju neku aktivnost u bilo kojoj vrsti posla za vreme trudnoće ili materinstva, kao i onim ženama koje nemaju formalno-pravni status zaposlenih lica.

Direktiva Saveta 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera kojima se podstiče unepređenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodijskom odsustvu, reguliše sledeća prava:

- Pravo trudnih radnica, radnica koje su se nedavno porodile ili koje su na porodijskom odsustvu da budu izuzete iz posla koji se može smatrati opasnim – pravo posebne zaštite na radu;
- Pravo da uživaju sva prava koja su zagantovana ugovorom o radu, uključujući i pravo na ostvarivanje zarade i/ili pravo da dobijaju odgovarajuću nadoknadu – pravo jednako tretmana.

Uslov za pozivanje na ova prava je da se poslodavac obavesti o trudnoći u odgovarajućem vremenskom periodu. Direktiva predviđa najmanje 14 nedelja odsustva radi brige o detetu, dok su zabrane skraćivanja ovog vremenskog perioda garantovane nacionalnim zakonodavstvom, koje bi trebalo da je u skladu sa zakonodavstvom EU.

Cilj **Direktive Saveta 96/34/EEC o roditeljskom odsustvu/odsustvu radi brige o detetu** je da reguliše minimum uslova za roditeljsko odsustvo iz porodičnih razloga. Ono što Direktiva posebno reguliše jeste uspostavljanje mera kojima se omogućava ženama i muškarcima da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze.

Direktiva o roditeljskom odsustvu garantuje i zaposlenim ženama i zaposlenim muškarcima pravo na najmanje tri meseca odsustva zbog rođenja ili usvajanja deteta (član 2). Roditelji imaju pravo da se vrate na isti posao nakon odsustva radi brige o detetu ili, ukoliko to nije moguće, na jednak ili sličan posao u skladu sa ugovorom o radu.

3. Afirmativne akcije

Ukoliko želimo da ostvarimo istinsku ravnopravnost i jednake mogućnosti za sve ljude neophodno je da prilagodimo opštu politiku posebnim životnim okolnostima koje utiču na marginalizovane društvene grupe, uključujući i žene. Ljudi sa različitim startnim pozicijama ne mogu se tretirati na isti način, jer isti tretman neravnopravnih ljudi vodi u diskriminaciju, na isti način na koji neravnopravan tretman jednakih znači diskriminaciju.

Evropska unija i njene institucije teže prevazilaženju društvene nejednakosti među ženama i muškarcima uvođenjem posebnih pravnih mera.

- **Direktiva Saveta 76/207/EEC** od 9. februara 1976. izražava potrebu za ostvarenjem potpune ravnopravnosti žena i muškaraca, sadržeći takođe i koncept jednakog tretmana za žene i muškarce, koji se odnosi na dostupnost zaposlenja, profesionalne obuke i napredovanja na radnom mestu, kao i na uslove rada.

Ova Direktiva zabranjuje bilo kakav oblik direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu pola, odnoseći se posebno na bračno ili porodično stanje kao najčešće uslove za diskriminaciju (član 2).

Direktiva istovremeno navodi i izuzetke od ovog pravila, definišući kriterijume kojima se dozvoljava diskriminacija, odnosno nejednak tretman žena i muškaraca. Opravdana diskriminacija je dozvoljena u sledećim slučajevima:

1. Direktiva dozvoljava državama članicama da iz ove oblasti isključe one profesionalne aktivnosti, i tamo gde je neophodno obuke, kod kojih se zbog prirode posla ili konteksta u kom se nalaze, pripadnost radnika određenom polu smatra odlučujućim za obavljanje tog posla.
2. Dozvoljene su mere kojima se vrši zaštita žena, naročito ako se radi o trudnoći ili porodijskom odsustvu.
3. Mere kojima se promovira jednake mogućnosti za žene i muškarce, posebno otklanjanjem postojećih nejednakosti koje se odnose na mogućnosti za žene, kao što su dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, uslovi rada i dr.
- 4.

Savet je takođe usvojio odluke, rezolucije i preporuke o akcionim programima kojima se želi ostvariti politika jednakih mogućnosti za žene i muškarce i ravnopravnost među polovima. Njihovi ciljevi su:

- Promocija sprovođenja politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce (gender mainstreaming);

- Angažovanje svih učesnika u društvenom i ekonomskom životu u pogledu ostvarenja ravnopravnosti među polovima;
- Unapređenje jednakih mogućnosti za muškarce i žene u ekonomskim promenama, posebno u oblastima obrazovanja, profesionalnog usavršavanja i tržišta rada;
- Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života muškaraca i žena;
- Unapređenje ujednačenog učešća žena u procesima donošenja odluka.

4. Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka

Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka predstavlja osnovnu potrebu demokratije i pozitivan napredak za društvo, jer time odluke uzimaju u obzir potrebe i interese celokupne populacije.

Rezolucijom Saveta (95/C 168/02) od 27. marta 1995. definisani su ciljevi EU u pogledu ujednačenog učešća žena i muškaraca u procesima donošenja odluka. Kao svoje ciljeve Savet je potvrdio:

1. cilj ujednačenog učešća žena u procesima donošenja odluka i podela zaduženja između muškaraca i žena u svakoj sferi života čini važan uslov za ravnopravnost među polovima;
2. neophodno je načiniti napore kako bi se unele promene u strukture i stavove koji predstavljaju osnov za stvarnu ravnopravnost muškaraca i žena u pristupu pozicijama na kojima se donose odluke u političkoj, ekonomskoj, društvenoj i kulturnoj oblasti.

Ovom Rezolucijom Savet je pozvao države članice da, kao svoj prioritetni cilj, promovira ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka u kontekstu njihove prakse koja se odnosi na jednake mogućnosti za žene i muškarce i da unesu ovaj cilj u programe svojih vlada. Isto tako, zemlje članice se pozivaju da usvoje opštu strategiju za unapređenje ujednačenog učešća žena i muškaraca u procesima donošenja odluka, koja obuhvata širok spektar mera, i uzmu u obzir mogućnosti i najbolje metode primenjene u različitim državama članicama.

Preporukom Saveta od 2. decembra 1996. o ujednačenom učešću žena i muškaraca u procesima donošenja odluka, preporučuje se državama članicama da:

- senzibilizira sve one koji su uključeni u obrazovanje i obučavanje u vezi sa značajem predstave o ulozi žena u društvu, koja je lišena predrasuda i diskriminirajućih stereotipa, izvrše ravnopravnu podelu profesionalnih, domaćih ili društvenih obaveza između muškaraca i žena i ujednačije učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka;
- da podstiču devojčice i žene da učestvuju i izraze se u obrazovnim aktivnostima i

obukama aktivno i potpuno isto kao i dečaci i muškarci;

- da podstiču i podržavaju napore udruženja i organizacija koje promovišu pristup žena procesima donošenja odluka;
- da podstiču i podržavaju napore društvenih partnera da promovišu ujednačeno učešće žena i muškaraca u svojim aktivnostima;
- da osmisle, lansiraju i promovišu javne kampanje koje će senzibilisati javno mnjenje u pogledu korisnosti i prednosti za društvo u celini koje donosi ujednačeno učešće žena i muškaraca u donošenju odluka.

Savet preporučuje državama članicama:

- da promovišu i unapređuju statističke priloge i publikacije koji obezbeđuju sliku koliko je žena i muškaraca zastupljeno na svim nivoima na kojima se donose odluke;
- da podržavaju, razvijaju i ohrabruju kvantativne i kvalitativne studije o zakonskim, društvenim i kulturnim preprekama koje stoje na putu pristupu svih osoba, bez obzira na pol, procesima donošenja odluka;
- da podržavaju i ohrabruju inicijative koje stvaraju primere dobre prakse u različitim oblastima procesa donošenja odluka;
- da promovišu ujednačenije učešće žena i muškaraca na svim nivoima vlasti;
- da se staraju, obezbede ili razvijaju set doslednih mera koje podstiču jednake mogućnosti u javnom sektoru;
- da podstiču privatni sektor da poveća prisustvo žena na svim nivoima donošenja odluka, naročito usvajanjem planova o ravnopravnosti i programima pozitivne akcije.

Uprkos različitim naporima i rezultatima u mnogim državama članicama i evropskim institucijama, Komisija Evropske unije je u svom izveštaju zaključila da još uvek nije došlo do značajnih promena u vezi s nedovoljnom zastupljenošću žena na mestima na kojima se donose odluke.

Napori i rezultati u sprovođenju ove Preporuke variraju značajno u državama članicama Evropske unije i evropskim institucijama. S obzirom da Preporuka nije definisala pojam "ujednačenog učešća", državama članicama je ostavljen izbor da same utvrđuju koji se procenat žena u telima za donošenje odluka smatra "ujednačenim". Dok su Skandinavske zemlje i Velika Britanija utvrdile 50% učešća, većina zemalja smatra stopu učešća od najmanje 30% manje zastupljenog pola neophodnom, kako bi se obrazovala kritična masa u kojoj žene i muškarci mogu da ostvare bilo kakav stvaran uticaj.

Suštinski napredak u učešću žena ostvaren je u zemljama sa dugogodišnjom tradicijom politike jednakih mogućnosti, kao što su Švedska i Finska sa učešćem od 52,6% i 44,4% žena u vladama za svaku ponaosob.

22. oktobra 1999. godine Savet je na osnovu Pekinške deklaracije usvojio **devet indikatora na osnovu kojih se utvrđuje napredak u unapređenju ujednačenog učešća žena u oblas-**

1. Učešće žena u višim/nizim domovima nacionalnih/federalnih parlamenata država članica i u Evropskom parlamentu;
2. Učešće žena u regionalnim parlamentima država članica, tamo gde postoje;
3. Učešće žena u opštinskim većima država članica;
4. Politike koje promovišu rodnu ravnotežu na političkim izborima
5. Učešće žena u nacionalnim/federalnim vladama i učešće žena u Evropskom parlamentu;
6. Broj žena i muškaraca viših/nizih ministrara u različitim oblastima delovanja (portfelji/ministarstva) nacionalnih/federalnih vlada država članica;
7. Učešće žena na najvišim pozicijama različitih službi;
8. Učešće žena na najvišim položajima u različitim oblastima delovanja javnih službi;
9. Učešće žena sudija u vrhovnim sudovima i prvostepenim sudovima država članica.

Izvori:

- Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10905.htm/>
- What Europe says, Voice of Difference, Belgrade, 2002.
- Evropa od A do Š – Priručnik za evropsku integraciju, BPB, Beograd 2003.

Izvor: Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije**Rodni aspekti siromaštva****Postojeće stanje**

U svetu žene rade 2/3 radnih sati, za to primaju 1/10 prihoda i raspolažu sa 1 % svetskog bogatstva (UNIFEM). Tek kada za Srbiju budu postojali ovakvi podaci imaćemo jasnu sliku rodni ekonomskih nejednakosti i njihobe nepravde.

Siromaštvo žena treba shvatiti pre svega kao problem društvene diskriminacije žena koja se realizuje ignorisanjem stvarnog, realnog, radnog doprinosa žena i neplaćanjem, odnosno potplaćenošću njihovog rada, kao i konstantno nižim ugledom «ženskih» zanimanja, otežanom profesionalnom promocijom, ili u novije vreme «fleksibilizacijom» rada koja često marginalizuje žene na nov način. Ženski rad je ili nepriznat, ili neplaćen ili nedovoljno plaćen. U tom smislu siromaštvo žena je u podjednakoj meri determinisano činiocima koji utiču na obim siromaštva u stanovništvu u celini, kao i onim činiocima koji se odnose na žene, posebno. Otuda i strategija za borbu protiv siromaštva žena nužno uključuje i celinu strategije za borbu protiv siromaštva, ali i i specifične, dodatne mere, vezane za žene, kako se nejednakosti ne bi povećavale, već smanjivale. Pri tom je važno naglasiti da ne postoji nikakav automatizam. Siromaštvo može da se smanji, ali rodne razlike mogu da se povećaju, i obrnuto, siromaštvo može da se povećava, a rodne razlike da se smanjuju.

Na osnovu AŽS i drugih istraživanja pokazatelji nepovoljnijeg ekonomskog položaja žena u Srbiji su:

- preko 40% žena u kategoriji starijih od 15 godina nema redovne lične prihode (u poredjenju sa manje od 30% muškaraca u istoj starosnoj kategoriji);
- stopa nezaposlenosti (samodeklarisani) je veća (26%) u odnosu na muškarce (20%);
- žene u proseku imaju za 15% nižu zaradu od muškaraca;
- otežani uslovi za zapošljavanje žena;
- duže čekanje na posao;
- otvorena i prikrivena diskriminacija u profesionalnom napredovanju (što je viši nivo to je manje žena);
- veća verovatnoća da će žene biti izložene siromaštvu zato što posle razvoda dominatno ili u celini izdržavaju decu i zbog vanbračnog radjanja;
- veća verovatnoća siromaštva u starosti kao posledica manjeg relativnog broja žena penzionera i nižih penzija (zbog veće nezaposlenosti i nejednakosti u dohocima);
- niža kvalifikacija i obrazovanje, naročito starijih kategorija, stanovništva;
- razlika u posedovanju nekretnina (samo 17% žena poseduje stanove, za razliku od

- 31% muškaraca);
- nejednakost u nasledjivanju kao rezultat običajnog prava;
- udeo žena poslodavaca (osnivač / suosnivač preduzeća ili radnje) je samo 30%
- niska zastupljenost žena u svojinjskoj transformaciji;
- žene mnogo češće spadaju u kategoriju zaposlenih nego u poslodavce, u odnosu na muškarce (bar dva puta);
- izrazito veliki udeo žena u kategoriji «pomažućih članova domaćinstva» (do tri četvrtine);
- izrazito velika razlika u neplaćenom domaćem radu između muškaraca i žena, (oko 4 do 5 sati razlike dnevno);
- širenje «industrije seksa» koja utiče na pojačavanje negativnih stereotipa o ženama uopšte i «legitimizuje» seksualnu eksploataciju žena.

Kako je ekonomski položaj u najužoj vezi sa političkom moći, nepovoljan položaj žena u institucionalnoj politici je dobar posredni indikator. Žene su izrazito podzastupljene u političkom životu: u parlamentu (11,2%), u vladi, na lokalnim nivoima, u telima stranaka, u telima sindikata.

Siromaštvo žena je izrazito povezano sa porodičnim statusom. Tako, na primer, siromaštvo žena je izraženije kada su one samohrani roditelji. Takođe vredi napomenuti da porodična potrošnja kao jedinica mere nikako ne znači da žene u porodici, bilo da je reč o generaciji roditelja ili dece, dobijaju jednak udeo i imaju zadovoljene potrebe na isti način kao i muški članovi domaćinstva. Naprotiv, u izrazito patrijahalnom okruženju, upravo bi se moglo tvrditi suprotno.

Zatvoreni krug siromaštva, često je ojačan i nasiljem prema ženama, u porodici i izvan porodice. Između ekonomske nezavisnosti i mogućnosti rešavanja problema nasilja u porodici postoji sasvim jasna veza. Ali, takođe, nasilje može biti naličje ekonomske zavisnosti. Raširenost porodičnog nasilja koje dostiže zabrinjavajuće razmere u Srbiji takođe ima svoju ekonomsku cenu (nije ni društveno, ni ekonomski racionalno ne preduzimati ništa, jer će se u svakom sledećem krugu, u spirali nasilja, troškovi povećavati, a društvena cena postajati nepodnošljivo velika, uključujući i posledice po mlađu generaciju). Na kraju, trgovina ženama i siromaštvo takođe su u najdirektnijoj vezi, ali ovo se za sada više očituje kao povezanost između ekonomskog stanja jedne države i verovatnoće da će žene biti predmet trgovine nego kao jasna veza na grupnom ili individualnom nivou.

Pravni položaj

Iako zakonodavni okvir sadrži pretpostavke ravnopravnosti polova u različitim sferama, praksa se u velikoj meri razlikuje od formalno proklamovane regulative. Kao država ugovornica Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Fakultativnog protokola uz Konvenciju,

naša zemlja se obavezala ne samo da uskladi svoje propise sa normama koje su njome predviđene, već da obezbedi i njihovu aktivnu primenu. Ove garancije se, trenutno, nalaze u najvišim pravnim aktima i relevantnim zakonima. Postojeće stanje posledica je odsustva efikasne implementacije normi kojima se obezbedjuje ravnopravnost žena. Posebno otežavajuću okolnost predstavlja i tradicionalno shvatanje položaja žene i njene uloge u društvu. Kako bi se obezbedila stvarna ravnopravnost polova, neophodno je preduzeti adekvatne mere usmerene na podizanje svesti javnosti o značaju prava žena (kao segment izgradnje kulture ljudskih prava), jačanje kapaciteta neposrednih korisnika ovih prava, kao i dodatno osposobljavanje i informisanje predstavnika institucija i ustanova kojima je u nadležnost stavljena zaštita ljudskih prava.

Problemi i ograničenja

Kao **posebne prepreke** u uspostavljanju ekonomske jednakosti žena mogu se identifikovati sledeće:

- nizak nivo opšteg znanja o rodnoj neravnopravnosti;
- nepostojanje rodno osetljive statistike koja bi uključivala budžet vremena;
- teret biološke reprodukcije je dominantno u privatnoj sferi i dominantno na ženama (briga o deci i starima);
- nedovoljna zastupljenost žena u političkim telima odlučivanja i nedovoljna spremnost žena u politici da brane interese žena
- kontinuirana rodna segregacija u obrazovanju i po zanimanjima (konsekventno);
- neintegrisanost znanja o rodnim nejednakostima u redovnom obrazovnom sistemu;
- ubrzano urušavanje ženskih ljudskih resursa, pre svega zdravlja, usled ekonomije «preživljavanja» i neadekvatne zdravstvene zaštite;
- izrazito slabije učešće žena u vlasništvu što se pogoršava svojinskom transformacijom;
- administrativne prepreke za zadrugarstvo i preduzetništvo žena;
- nepostojanje institucionalnih mehanizama kojima bi se obezbedilo da žene budu isto plaćene za isti posao, da budu isto plaćene za posao koji isto vredi, da im se omogući napredovanje po istim kriterijumima, da ne budu izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja na poslu, uključujući seksualne ucene i uznemiravanje na radnom mestu.

Najveći rizik siromaštva postoji kod sledećih kategorija žena, pri čemu se te kategorije u nekim slučajevima međusobno preklapaju, pri čemu se javlja višestruka marginalizacija:

- samohrane majke (posebno male dece i dece sa posebnim potrebama)
- domaćice

- stare žene
- bolesne žene i invalidkinje (osobe sa posebnim potrebama)
- žene na selu (stare i bez vlasništva)
- izbeglice
- žene koje su pomažući članovi domaćinstva
- Romkinje
- neobrazovane žene
- nezaposlene žene
- žene žrtve nasilja.

Iz iskustva zemalja u tranziciji, dve kategorije su najugroženije: stare žene na selu i samohrane majke. One istovremeno predstavljaju i dva potpuno različita izazova za programe pomoći. O tome bi trebalo u Srbiji sprovesti dodatna istraživanja.

Ciljevi

Kada je reč o rodnoj ravnopravnosti, Strategija za smanjenje siromaštva znači pre svega smanjivanje obima siromaštva i uklanjanje specifičnih barijera koje proizvode žensko siromaštvo. U tom smislu važno je potpuno osvetliti vezu između neplaćenog domaćeg rada i konkurentnosti žena na tržištu rada. Cilj strategije usmerene ka ženama trebalo bi da bude maksimalno funkcionalno odvajanje osoba kojima je neophodna socijalna pomoć, od osoba kojima je pored socijalne pomoći potrebno pružiti specifične mere pomoći kojima bi se aktivirali njihovi potencijali i osnažile za izlazak iz kruga siromaštva.

Kvalitativni ciljevi:

- smanjivanje rodni nejednakosti do njihovog ukidanja;
- ekonomsko i političko osnaživanje žena na svim nivoima, u svim oblastima, simultano;
- ugradjivanje ovih ciljeva u sve programe razvoja, uključujući i SSS,
- povećanje konkretnih odgovornosti svih društvenih aktera za postizanje ovog cilja uz monitoring;
- urođjavanje svih društvenih i državnih institucija;
- urođjavanje budžeta, odnosno uspostavljanje transparentnih rodno osetljivih pokazatelja o posledicama finansiranja određenih oblasti;
- uspostavljanje rodno osetljive statistike u svim društvenim delatnostima;
- povećanje informisanosti i znanja o problemima i mogućnostima ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Kako se siromaštvo žena ne može redukovati na opšti problem siromaštva, potrebno je u proces razrade strategije, donošenja mera i realizacije programa ugraditi specifične elemente, kao što su:

- mere protiv diskriminacije žena (prilikom zapošljavanja i obavljanja posla i desegregiranje obrazovanja);
- procena ukupnog radnog doprinosa ženskog dela populacije, uključujući plaćeni i neplaćeni rad, kao i formalni i neformalni rad, odnosno produktivni i reproduktivni rad;
- procena kvaliteta ljudskih resursa ženskog dela populacije (obrazovanost, znanje, veštine i tehnološka pismenost, preduzetničke ambicije);
- analiza i praćenje zakonskih promena i njihovih efekata po rodnu nejednakost;
- podsticanje ženskog zadrugarstva i ženskog preduzetništva.

Strateški pravci delovanja

Postoje dva dominantna, međusobno komplementarna pristupa u bavljenju siromaštvom žena. Prvi se fokusira na problem diskriminacije žena i na siromaštvo žena kao posledicu različitih kumulativnih diskriminatorskih istorijskih i aktuelnih procesa. U tom smislu, diskriminacija je kao uzrok siromaštva, ali i kao česta posledica siromaštva, problem ostvarivanja ljudskih prava, tj. ženskih ljudskih prava, odnosno svojevrsan oblik društvene isključenosti koji je u najužoj vezi sa drugim oblicima isključenosti (obrazovne, ekonomske, političke). Ovakav pristup insistira na moralnoj opravdanosti zalaganja za ekonomsku jednakost žena.

Drugi pristup je pragmatičniji i eksplicitno dovodi u vezu razvoj i ženske ljudske resurse. Ekonomska, kao i svaka druga diskriminacija žena, je kontraproduktivna sa stanovišta korišćenja njihovih ljudskih resursa, i to naročito onda kada ekonomija počiva na ljudskim resursima i znanju kao ključnom resursu. Žene u zemljama «tranzicije», pa i u Srbiji imaju veoma dobre obrazovne karakteristike, ali više u smislu kvantiteta nego kvaliteta, jer je zadržana segregacija po obrazovnim profilima.

Veza između siromaštva žena i razvoja nije sasvim jednoznačna i linearna. Ne bi se, naime, moglo tvrditi da će povećani razvoj nužno voditi proporcionalnoj uključenosti žena u «deljenje dobitka», kao ni da osiromašenje žena neće favorizovati jedan odredjen tip «razvoja», što se upravo događa u procesu «tranzicije». Javne službe u kojima su žene najčešće zaposlene i koje su takodje izuzetno važne za kvalitet života žena mogu upravo u tranziciji biti najviše na udaru. Dakle, politički pritisak će odlučivati o tome koliko će koji deo populacije dobiti, odnosno koliko će cenu ko platiti.

Postoji, međjutim, mogućnost da se razvoj dovede u vezu sa ženskim ljudskim resursima, pri

čemu će i strategija razvoja i poboljšanje položaja žena ići u istom pravcu. Ideja održivog razvoja jednostavno mora da uzme u obzir specifičnost akumulirane diskriminacije koja proizvodi i obnavlja nepovoljan položaj žena, uz istovremeno oslobađanje ženskih ekonomskih potencijala za buduću razvoj. Posebno je važno to što nema ni održivog demografskog razvoja, odnosno prostog obnavljanja stanovništva, ukoliko žene ne mogu da dostignu ekonomsku sigurnost i uslove za podizanje dece koji odgovaraju savremenim civilizacijskim očekivanjima. Neradjanje je u Srbiji pretežno posledica visoke odgovornosti roditelja, pre svega majki prema deci, koja podrazumeva odgovarajuće uslove za podizanje dece (Blagojević, 1997).

Da bi se bolje pristupilo rešavanju problema siromaštva žena trebalo bi ga izdiferencirati. Žensko siromaštvo potiče iz različitih izvora, i zato bi trebalo formulisati specifične mere za svaku ugroženu grupaciju.

Izvor: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

MILENIJUMSKI CILJEVI RAZVOJA

1. Iskoreniti krajnje siromaštvo i glad

- U periodu 1990-2015 prepoloviti procenat populacije čiji su prihodi manji od 1\$ dnevno
- U periodu 1990-2015 prepoloviti procenat populacije koji pati od gladi

2. Postići univerzalnost osnovnog obrazovanja

- Do 2015. godine osigurati da sva deca, dečaci i devojčice podjednako, budu u mogućnosti da dovrše svoje osnovno obrazovanje

3. Promovisati jednakost među polovima i dati veća prava ženama

- Eliminirati razlike među polovima po pitanju osnovnog i srednjeg obrazovanja uko liko je moguće do 2005, a na svim nivoima obrazovanja najkasnije do 2015.

4. Smanjiti smrtnost dece

- U periodu 1990-2015 smanjiti smrtnost dece starosti ispod pet godina za dve trećine

5. Poboljšati zdravlje majki

- U periodu 1990-2015 smanjiti stopu smrtnosti majki za tri četvrtine

6. Izboriti se sa HIV-om/AIDS-om, malarijom i ostalim bolestima

- Do 2015. zaustaviti širenje i započeti iskorenjivanje bolesti HIV-a/AIDS-a
- Do 2015. zaustaviti širenje i započeti iskorenjivanje malarije i drugih ozbiljnih boleti

7. Osigurati održivost prirodne sredine

- Integrisati principe održivog razvoja u politiku i programe države i okrenuti proces propadanja prirodnih resursa u suprotnom smeru
- Do 2015 prepoloviti procenat ljudi bez održivog pristupa ispravnoj pijaćoj vodi
- Postići značajno poboljšanje životnih uslova barem 100 miliona stanovnika sirotinjskih četvrti do 2020. godine

8. Razviti globalno partnerstvo za razvoj

- Dalje razvijati otvorenu, regulisanu, predvidivu i nediskriminativnu trgovinu i finansiske sisteme. Uključuje opredeljenje za dobro upravljanje, razvoj i smanjenje siromaštva, kako na nacionalnom tako i na internacionalnom nivou.
- Posvetiti se rešavanju posebnih potreba najnerazvijenijih zemalja. To uključuje izvoz koji je oslobođen tarifa i kvota, pojačano otpisivanje duga prezađuženih siromašnih zemalja, poništavanje oficijelnih bilateralnih dugova i veću pomoć za razvoj zemalja koje su posvećene smanjenju siromaštva.
- Posvetiti se rešavanju posebnih problema zemalja bez izlaza na more kao i malih ostrvskih zemalja u razvoju.
- Posvetiti se rešavanju dužničkih problema zemalja u razvoju na jedan sveobuhvatan način putem nacionalnih i međunarodnih mera usmerenih na održivost duga u dužem periodu
- Razviti i primeniti strategije za pristojne i produktivne poslove za mlade u saradnji sa zemljama u razvoju
- Obezbediti pristup osnovnim lekovima u zemljama u razvoju, kao i njihovu priuštvost, u saradnji sa farmaceutskim kompanijama
- U saradnji sa privatnim sektorom, učiniti dostupnim dobrobiti novih tehnologija, posebno informacionih i komunikacionih tehnologija.

Izvor: „Pet godina posle“, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2006

Prof. dr Marijana Pajvančić

RAVNOPRAVNOST POLOVA – REPREZENTOVANJE U SKUPŠTINAMA INSTITUCIONALNI MEHANIZMI – PET GODINA POSLE (2000 – 2005)

Posle pet godina aktivnog delovanja na stvaranju normativnih okvira koji će doprijeti stvaranju uslova za ostvarivanje ravnopravnosti polova u sferi javne vlasti, adekvatnijem reprezentovanju žena u predstavničkim telima i institucionalnim mogućnostima njihovog delovanja u organima javne vlasti prikazaćemo postignute rezultate u ovoj oblasti sa težištem na aktivnosti koje su se odvijale u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini.

Dva osnovna indikatora biće uzeti kao pokazatelji uspešnosti preduzetih aktivnosti: instrumenti (mere afirmativne akcije) reprezentovanja žena u predstavničkim telima i institucionalni mehanizmi koji omogućuju delovanje na ostvarivanju ravnopravnosti polova u institucijama vlasti.

Zabeležićemo i uspehe i neuspehe. Uspehe zato da ne bude zaboravljeno odakle se pošlo. Neuspehe da bi se mogli projektovati pravci delovanja u budućnosti.

KAKO JE ZAPOČEO PROCES?

1. Povezivanje i koordinirana aktivnost žena – akcija za izlazak žena na septembarske izbore 2000. godine

Inicijativa je pokrenuta na konferenciji «Ženska politička perspektiva» održanoj na Paliću od 3 – 6 II 2000. godine.¹

Na konferenciji su utvrđena tri ključna pravca delovanja žena u političkom trenutku koji je karakterisao vreme u kome je konferencija održana:

- Povezivanje i koordinacija među ženama u političkim strankama, medijima, sindikatima i nevladinim organizacijama.
- Formiranje ženske političke mreže sa zadatkom da poveže političarke i izbori se za veće učešće žena u politici, posebno za veći broj žena u predstavničkim telima.
- Kampanja za izlazak žena na septembarske izbore 2000. godine.

2. Rezultati

Rezultati primene dogovorenih aktivnosti bili su vidljivi. Političarke, sindikalke, novinarki, žene angažovane u brojnim nevladinim organizacijama aktivno su se uključile u kampanju za izlazak žena na izbore. Svako je imao svoj zadatak. Radilo se koordinano. Efekat je bio vidljiv.

Žene su izašle na septembarske izbore 2000. godine. O tome uverljivo svedoči po-

datak o visokom odazivu birača (74,4%) na septembarskim izborima. Takav odaziv birača nije zabeležen ni u jednom drugom izbornom ciklusu², kako pre septembra 2000. godine tako i posle toga. Kampanja je bila uspešna.

DRUGI KORAK – KAKO DO VIŠE ŽENA U SKUPŠTINAMA?

Aktivnost nakon septembarskih izbora 2000. godine odvijala se u pravcu povećanja učešća žena u institucijama sistema. Neposredni cilj bio je stvaranje normativnih pretpostavki za veće učešće žena u skupštinama kao reprezentativnim telima. Dugoročni cilj je bio stvaranje pretpostavki za aktivno sudelovanje žena u radu institucija sistema, u kreiranju politike i donošenju društvenih odluka. Krenulo se u proces društvenih promena. Žene su pokazale spremnost da, ravnopravno sa muškarcima, učestvuju u društvenim promenama kao njihovi nosioci. Iskazale su jasno svoj stav da žele da koriste svoje pravo, pravo da neposredno učestvuju u vršenju javnih poslova, da žele da aktivno sudeluju u institucijama sistema u pripremi zakona i vladinih mera, da prate njihovu implementaciju i preuzmu svoj deo odgovornosti za predstojeće društvene promene.

Da bi se postigli ovi ciljevi bilo je potrebno ustanoviti i prihvatiti posebne mere (mere pozitivne diskriminacije) koje će doprineti povećanju broja žena u skupštinama.

Pravni okvir u kome se odvijala aktivnost usmerena ka većoj zastupljenosti žena na mestima odlučivanja bio je restriktivan. O tome ilustrativno govore dva podatka: prvo, Ustav SR Jugoslavije, kao i Ustav Republike Srbije nisu garantovali mogućnost preuzimanja posebnih mera pozitivne diskriminacije kao ustavom ustanovljenog instrumenta za otklanjanje nejednakosti među polovima; drugo, u ovakvom ustavnom okviru izborna zakonodavstvo nije sadržalo nikakve posebne mere i kriterijume reprezentovanja pripadnika manje zastupljenog pola u skupštinama.

Postojale su, međutim, i druge tačke na koje se akcija mogla osloniti.

Jedna od tačaka oslonca bila su iskustva u reprezentovanju žena u skupštinama pre 1990. godine. U poslednjem sazivu delegatske skupštine iz 1986. godine, u Skupštini Republike Srbije zastupljenost žena bila je 23,5%. Izrazit pad zastupljenosti žena u Narodnoj skupštini Republike Srbije zabeležen je nakon prvih višestranačkih izbora (1990. godine) i iznosio je samo 1,6%.

U Skupštini Autonomne Pokrajine Vojvodine je u tom periodu bilo zastupljeno najviše žena u poređenju sa svim drugim skupštinama (Savezna skupština, skupštine republika, Skupština AP Kosova).³ U poslednjem sazivu delegatske Skupštine AP Vojvodine iz 1986. godine bilo je 28,6% žena među poslanicima, a u sazivu iz 1982. godine čak 29,8%.

¹Sazivanje konferencije inicirale su, kako je u pozivu za konferenciju navedeno Sonja Lokar, Gordana Čomić, Dragana Petrović, Brankica Grupković i Aleksandra Vladislavljević, u ime Stability Pact Gender Task Force.

²Navodimo podatke o izlaznosti na izbore za Narodnu skupštinu Republike Srbije: 1990. (71,5%); 1992. (69,7%); 1993. (61,6%); 1997. (57,4%); 2000. (57,7%).

³Primeru radi, u periodu 1986 - 1990 iza Vojvodine bile su Bosna i Hercegovina sa 24,1%, Slovenija sa 24%, Srbija sa 23,5%, Kosovo sa 19%, Makedonija sa 17%, i Crna Gora sa 11,2%. Izvor: Statistički godišnjak.

Druga tačka oslonca bili su međunarodni dokumenti koji bliže definišu standarde reprezentovanja manje zastupljenog pola u organima javne vlasti u prvom redu Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena i Pekinška platforma za akciju.⁴

U takvim okolnostima aktivnosti u pravcu ustanovljavanja mera afirmativne akcije u izbornom zakonodavstvu odvijale su se u više etapa. Pravac aktivnosti diktirale su prilike u kojima se delovalo. Delovanje je bilo kontinuirano od 2000. pa sve do 2004. godine kada su kvote ustanovljene kao zakonska obaveza, najpre za izbor odbornika u skupštine opština i gradova (2002. godine), a potom i za izbor narodnih poslanika u Skupštinu Republike Srbije (2004. godine), kao i poslanika u Skupštini AP Vojvodine (2004. godine).

1. Pripreme za uvođenje kvota na kandidatskim listama, definisanje kvota i sporazum o poštovanju kvota

Prvi koraci na uvođenju kvota na kandidatskim listama preduzeti su već krajem 2000. godine pre održavanja vanrednih parlamentarnih izbora za poslanike Narodne skupštine Republike Srbije. U tom trenutku izborni zakonodavstvo nije predviđalo kvote za manje zastupljeni pol na kandidatskim listama. U takvim okolnostima delovanje u pravcu prihvatanja kvota za manje zastupljeni pol na kandidatskim listama odvijalo se u tri pravca.

Prvi je podrazumevao pripremu **zakonskih rešenja** koje će sadržati mere afirmativne akcije za manje zastupljeni pol (**kvote na kandidatskim listama**). Ovakvo zakonsko rešenje po prvi put je ponuđeno u modelu izbornog zakona koji je pripremio Centar za slobodne izbore i demokratiju (CeSID) tokom 2000. godine⁵. Predlog je razmatran u departmanu za izbore (ODIR) Venecijanske komisije gde je pozitivno ocenjen. Prema ovom predlogu rešenjima za kvote na kandidatskim listama predviđeno je:

- Ustanovljavanje kvota za manje zastupljeni pol na kandidatskim listama (50%, a ne manje od 30% predstavnika manje zastupljenog pola).
- Liste koje ne ispunjavaju kvotu imaju formalni nedostatak i ne mogu biti proglašene.
- Određeno je mesto kandidatkinja na listama (rezervisano mesto za manje zastupljeni pol).
- Kriterijum distribucije mandata dodeljenih listama je mesto kandidata na listi, a mandati se dodeljuju isključivo po redosledu po kome su kandidati navedeni na kandidatskoj listi.
- Popuna upražnjenog mandata kandidatom istoga pola, kao i kandidat čiji je mandat prestao.

⁴ Pomenimo samo neke izvore: Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948); Konvencija o političkim pravima žena (1952); Pakt o građanskim i političkim pravima (1966); Pakt o socijalnim i ekonomskim pravima (1966); Deklaracija o eliminisanju svih oblika diskriminacije prema ženama (1967); Deklaracija o ravnopravnosti između žena i muškaraca (1988); Zaključci konferencija u Strazburu (1986), Beču (1989), Rimu (1993); Zaključci IV svetske konferencije o ženama (Beč 1994); Instanbulska deklaracija Saveta Evrope o ravnopravnosti žena i muškaraca (1997); Univerzalna deklaracija o demokratiji (1997); Zaključci međuparlamentarne konferenciji u Nju Delhiju (1997) i dr.

⁵ Članica ekspertske grupe za izradu modela izbornog zakona bila je i autorka ovog priloga.

Ovakvo normativno rešenje u potpunosti osigurava zastupljenost od najmanje 30% predstavnika manje reprezentovanog pola u skupštinama. Interesantno je da rešenja koja sadrže zakoni o izborima usvojeni znatno kasnije nisu oslonjena na ponuđeni model, a njihova primena ostavlja mogućnost da se zakonsko rešenje u praksi ne poštuje. Iskustva iz izbora održanih nakon što su kvote na listama postale sastavni deo zakonskih rešenja, to nažalost potvrđuje.

Drugi pravac aktivnosti bilo je delovanje žena u političkim strankama na prihvatanju kvota na kandidatskim listama. Budući da tadašnji izborni zakon nije obavezivao političke stranke da na kandidatskim listama istaknu određeni broj kandidatkinja pripremljen je politički dogovor sa liderima DOS – a. Dogovor su pripremile žene iz političkih stranaka i ponudile ga liderima stranaka na potpisivanje.

Tri zahteva bila su predmet dogovora:

- Najmanje 30% žena na kandidatskoj listi DOS- a za poslanike u Narodnu skupštinu Republike Srbije.
- Dodela najmanje 30% poslaničkih mandata koji pripadnu kandidatskoj listi DOS-a kandidatima manje zastupljenog pola.
- Spremnost lidera da prihvate dogovor i javno preuzimanje obaveza da se dogovor poštuje.

Od 18 lidera DOS-a dogovor je potpisalo 12 lidera među kojima su bili i lideri političkih stranaka iz Vojvodine.

Treći oblik delovanja bio je **edukativni rad**, kako u političkim strankama tako i među građanima i široj javnosti na podizanju svesti o potrebi zakonskog utvrđivanja kvota na kandidatskim listama.

Rezultat ovih aktivnosti ogledao se u povećanju učešća žena u Narodnoj skupštini Republike Srbije. U sazivu Narodne skupštine iz 1997 godine žene su bile zastupljene sa 6,4%, a nakon vanrednih parlamentarnih izbora decembra 2000. godine procentualni udeo žena u Narodnoj skupštini Republike Srbije je porastao na 10,8%.

Porast broja žena među poslanicima Skupštine AP Vojvodine ne beleži se posle izbora 2000. godine. Zašto je do toga došlo i koji su faktori na to uticali? Razlog tome je vreme održavanja izbora za Skupštinu AP Vojvodine kao i tip izbornog sistema na osnovu koga su birani poslanici za ovu skupštinu. Izbori za poslanike Skupštine AP Vojvodine održani su istovremeno sa saveznim i predsedničkim izborima (septembra 2000.), dakle, pre potpisivanja sporazuma sa liderima DOS-a. Poslanici su birani prema dvokružnom većinskom sistemu u kome nije moguća primena kvota kao mera afirmativne akcije. Učešće žena u Skupštini AP Vojvodine, posle izbora 2000. godine bilo je samo 6,67% što je manje u odnosu na skupštinski saziv iz 1996. kada je udeo žena iznosio 7,5%.

2. Izmene izbornog zakonodavstva i uvođenje kvota na kandidatskim listama

Ključno pitanje za dalju aktivnost bila je promena izbornog zakonodavstva i zakonsko definisanje mera pozitivne diskriminacije koje će osigurati ravnomerno reprezentovanje žena u skupštinama.

Po prvi put kvote na kandidatskim listama za manje zastupljeni pol utvrđene su

Zakonom o lokalnim izborima ⁶ 2002. godine. Nekoliko zakonskih pravila regulišu ovo pitanje:

- Na kandidatskoj listi postoje rezervisana mesta za manje zastupljeni pol. To je svako četvrto mesto na listi. ⁷

- Na svakoj kandidatskoj listi mora biti istaknuto najmanje 30% kandidatkinja. ⁸

- Kandidatska lista koja ne ispunjava ove uslove smatra se listom sa formalnim nedostatkom i vraća se podnosiocu liste kako bi otklonio nedostatke. ⁹

- Ukoliko podnosilac liste ne otkloni ove nedostatke izborna komisija odbija da proglasi takvu listu. ¹⁰

- Distribucija prve trećine mandata koji, na osnovu osvojenih glasova pripadnu listi odvija se prema redosledu po kome su kandidati navedeni na listi. ¹¹

- Preostale 2/3 mandata dodeljuju se kandidatima sa liste koje predloži podnosilac liste, a ukoliko to ne učini u zakonom propisanom roku, tada prema redosledu kandidata na listi. ¹²

- U slučaju kada mandat poslanika prestane ranije iz razloga navedenih u zakonu, ¹³ mandat se dodeljuje prvom sledećem kandidatu sa liste. ¹⁴

Potom su kvote na kandidatskim listama za manje zastupljeni pol, kao mera pozitivne diskriminacije utvrđene **Zakonom o izboru narodnih poslanika**. ¹⁵

Odredbe o kvotama identične su onima koje utvrđuje Zakon o lokalnim izborima. Budući da je do izmene Zakona o izboru narodnih poslanika došlo nakon izbora, efekte primene mera pozitivne diskriminacije biće moguće pratiti tek nakon prvih narednih izbora.

U AP Vojvodini mere pozitivne diskriminacije za manje zastupljeni pol utvrđene su po prvi put **Odlukom o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine** ¹⁶ koja je doneta 2004. godine neposredno pre održavanja izbora za poslanike Skupštine AP Vojvodine. Odredbe koje regulišu kvote na kandidatskim listama identične su onima koje sadrži Zakon o lokalnim izborima i Zakon o izboru narodnih poslanika.

Izborna pravila za izbor poslanika u Skupštinu AP Vojvodine razlikuju se, međutim, od izbornih pravila za izbor odbornika i narodnih poslanika, što neposredno utiče na efekte pravila o kvotama na kandidatskim listama. Dok se odbornici i narodni poslanici biraju po proporcionalnom izbornom sistemu, izborni sistem u AP Vojvodini je mešoviti. Samo polovina poslanika Skupštine AP Vojvodine bira se po proporcionalnom izbornom sistemu, dok

⁶ Službeni glasnik Republike Srbije br. 33/2002, 42/2002 i 100/2003.

⁷ Član 20 stav 3 Zakona o lokalnim izborima.

⁸ Član 20 stav 3 Zakona o lokalnim izborima.

⁹ Član 20 stav 4 Zakona o lokalnim izborima.

¹⁰ Član 20 stav 5 Zakona o lokalnim izborima.

¹¹ Član 42 stav 4 Zakona o lokalnim izborima.

¹² Član 42 stav 4 Zakona o lokalnim izborima.

¹³ Član 45 Zakona o lokalnim izborima.

¹⁴ Član 47 stav 1 Zakona o lokalnim izborima.

¹⁵ Član 40 a Zakona o izboru narodnih poslanika, Službeni glasnik Republike Srbije br. 18/2004. godine.

¹⁶ Službeni list AP Vojvodine, br. 12/2004.

se polovina poslanika bira po pravilima većinskog sistema.¹⁷ Kvote na kandidatskim listama za manje zastupljeni pol primenjuju se samo na izbor polovine poslanika koji se biraju po proporcionalnom izbornom sistemu. Iako komparativno izborna prava poznaje mere pozitivne diskriminacije i u većinskim izbornim sistemima (npr. posebne izborne jedinice u kojima se nadmeću kandidatkinje) one nisu predviđene za izbor poslanika koji se biraju po većinskom izbornom sistemu. Efekat takvih rešenja jeste da kvota od 30% manje zastupljenog pola na kandidatskim listama koja se primenjuje na izbor samo polovine poslanika, faktički deluje kao kvota od 15% ako se uzme u obzir ukupan broj poslanika.

3. Efekti primene kvota na kandidatskim listama

Uprkos nepotpunim zakonskim pravilima o kvotama na kandidatskim listama, efekat primene ovog zakonskog rešenja je zabeležen i na lokalnim i na pokrajinskim izborima.

Na lokalnim izborima, održanim 2004. godine u svim opštinama u Vojvodini zabeležena je veća zastupljenost žena u skupštinama opština. U odnosu na 2000. godinu kada su žene u skupštinama opština bile zastupljene u proseku sa 7,77%, a u nekim opštinama nije bilo ni jedne odbornice,¹⁸ zastupljenost žena u skupštinama opština povećana je čak na 23,29%.¹⁹ Iako kvota od najmanje 30% žena u skupštinama opština nije dostignuta u svim opštinama, u većini opština (26 od ukupno 45 opština) u Vojvodini postavljeni cilj je ostvaren. Primetno je, međutim, da efekat primene zakonskih rešenja o kvotama za manje zastupljeni pol na kandidatskim listama nije ujednačen,²⁰ što govori o nedostacima zakonskih rešenja koja ostavljaju mogućnost različite primene. Pomenimo samo ekstreme. Najveće procentualno učešće žena zabeleženo je u skupštini opštine Kikinda (41,03%), a najmanje u skupštini opštine Žitište (9,68%). Iako kvota od najmanje 30% žena u skupštinama opština nije dostignuta u svim opštinama, u većini opština (26 od ukupno 45 opština) u Vojvodini postavljeni cilj je ostvaren.

Bez obzira na navedene neujednačenosti, možemo zaključiti da je efekat primene mera pozitivne diskriminacije nesumnjiv kao i da je aktivnost na zakonskom utvrđivanju kvota na kandidatskim listama imala za rezultat povećanje broja odbornica u skupštinama opština u Vojvodini.

¹⁷ Član 6 Odluke o izboru poslanika Skupštine AP Vojvodine utvrđuje da se 60 poslanika bira po proporcionalnom, a 60 po većinskom izbornom sistemu.

¹⁸ U pet od ukupno 45 opština u Vojvodini nije bilo ni jedne žene odbornice (Bač, Novi Bečej, Odžaci, Temerin, Čoka). Videti šire u publikaciji Činjenice 2000., U.G. Vojvođanka – regionalna ženska inicijativa, Novi Sad, 2000.

¹⁹ Izvor: Informacija o zastupljenosti žena i muškaraca u predstavničkim telima i organima javne uprave u AP Vojvodini nakon lokalnih i pokrajinskih izbora 2004. godine, Pokrajinski sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova.

²⁰ O tome govore sledeći podaci: u 6 opština učešće žena u skupštinama opština je između 30 i 40%; u 26 opština učešće žena među odbornicima je između 20 i 30%, dok je u 12 opština učešće žena ispod 12%. Izvor: Informacija o zastupljenosti žena i muškaraca u predstavničkim telima i organima javne uprave u AP Vojvodini nakon lokalnih i pokrajinskih izbora 2004. godine, Pokrajinski sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova.

Primena mera pozitivne diskriminacije na izborima za poslanike Skupštine AP Vojvodine održanim 2004. godine, pokazuje da je procentualno učešće žena u Skupštini AP Vojvodine poraslo sa 6,67% u sazivu 2000. godine na 19,17% koliko žena ima u sadašnjem sazivu Skupštine AP Vojvodine. Kvota od najmanje 30% poslanika manje zastupljenog pola nije dostignuta, ali je pomak u pravcu adekvatnijeg reprezentovanja žena nesumnjivo započeo.

4. U čemu se nije uspelo?

Zakonska rešenja o kvotama na kandidatskim listama su nepotpuna i ostavljaju prostor da se u praksi odstupi od standarda koji podrazumeva najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola u skupštinama. U čemu se, u najkraćem, ogledaju nekonzistentnosti zakonskih rešenja?

Prvo, na listi kandidata svako četvrto mesto je rezervisano za manje zastupljeni pol. Primena ovog pravila je kvota od samo 25% žena na kandidatskim listama.

Drugo, opšte pravilo da na listi mora biti istaknuto najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola omogućuje da se ova zakonska obaveza ispuni i tako što će kandidatkinje biti istaknute u donjem delu kandidatske liste.

Treće, pravila za distribuciju mandata koje osvoji lista (1/3 po redosledu na listi, a 2/3 na predlog podnosioca liste uz poštovanje obaveze da je svako četvrto mesto rezervisano za manje zastupljeni pol) omogućuje da se u praksi faktički ne poštuje pravilo o prvom rezervisanom mestu na kandidatskoj listi.²¹

Četvrto, odredbe o prestanku mandata i načinu popunjavanja upražnjenog mesta za odbornika ili poslanika, mogu u praksi dovesti do potpunog faktičkog eliminisanja pravila o kvotama za manje zastupljeni pol.²²

Kada su u pitanju pravila o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine, neuspehom se može smatrati odsustvo mera pozitivne diskriminacije za izbor polovine ukupnog broja poslanika Skupštine AP Vojvodine koji se biraju po većinskom izbornom sistemu.

Ostaje posle svega da zaključimo, da pravnu regulativu o merama pozitivne diskriminacije u izborima za skupštine treba upotpuniti kako bi se izbegle zamke i mogući negativni učinci sadašnjih rešenja.

²¹ Iznosimo jedan primer. Ako lista osvoji 9 mandata prva tri mandata biće dodeljena po redosledu na kandidatskoj listi. Kako je svako četvrto mesto na listi rezervisano za manje zastupljeni pol, moguće je da tri mandata koja se dodeljuju po redosledu sa liste pripadnu muškarcima. Preostalih 6 mandata biće dodeljeni kandidatima prema predlogu podnosioca liste, pri čemu ooidnosilac liste mora poštovati pravilo da svaki četvrti mandat pripadne manje zastupljenom polu. U tom slučaju samo jedan od raspoloživih 6 mandata pripašće kandidatu manje zastupljenog pola. Tako je praktično moguće da od ukupno 9 mandata koje je lista osvojila samo jedan pripadne kandidatu manje zastupljenog pola, što iznosi svega 11,1% mandata.

²² Mandat poslanika prestaje, između ostalog ostavkom. Ukoliko ostavku podnese žena, na njeno mesto neće stupiti žena, već kandidat koji je prvi po redosledu na kandidatskoj listi. Pretpostavimo da u primeru koji smo izneli jedina predstavnica manje zastupljenog pola kojoj je pripao mandat podnese ostavku, a da je prvi na kandidatskoj listi kome će biti dodeljen upražnjeni mandat muškarac, moguće je da svih 9 mandata koje je osvojila lista pripadnu muškarcima.

TREĆI KORAK: IZGRADNJA INSTITUCIJA OBLICI DELOVANJA U INSTITUCIJAMA

Premeštanje težišta aktivnosti u institucije ustavnog sistema (skupština, organi izvršne vlasti) zahtevalo je da se unutar ovih institucija obezbede institucionalne mogućnosti delovanja u pravcu postizanja ravnopravnosti polova. Aktivnosti na ovom planu započele su 2001. godine. Prvi inicijalni predlozi²³ izneti su na Konferenciji «**Perspektive žena u novom političkom kontekstu**»²⁴ (22 VI 2001). Na konferenciji je, polazeći od međunarodnih dokumenata²⁵ i realne potrebe za formiranjem ovih institucija istaknut zahtev za uspostavljanje mehanizama za rodnu jednakost u skupštinama kao telima u kojima se odluke donose, u organima izvršne vlasti koji pripremaju i sprovode odluke skupština, kao i da se obezbede institucionalni okviri koji će osigurati praćenje primene i zaštitu ženskih ljudskih prava. Učesnice konferencije, (parlamentarke, članice nevladinih organizacija, ekspertkinje) jednoglasno su zaključile da je, u promenjenim okolnostima neophodna promena oblika i metoda političkog delovanja žena. Stvorene su osnovne pretpostavke za otpočinjanje procesa izgradnje institucionalnih mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova.

Središte aktivnosti na ostvarivanju ravnopravnosti polova je pomereno unutar institucija sistema. Otuda potreba da se oblici i način delovanja i prilagode novim političkim okolnostima. Uslov za delovanje unutar institucija sistema je, između ostalog, uspostavljanje odgovarajućih mehanizama (institucija i procedura) koji će osigurati učešće u procesima odlučivanja unutar institucija sistema. Pretpostavka za to je formiranje određenih tela, pri ili u institucijama sistema (skupštine, vlade, lokalne zajednice).

U tom trenutku normativni okvir i zakonska regulativa nisu pružali garancije koje osiguravaju pravo na ravnopravno učešće oba pola u vršenju javnih poslova.²⁶

²³ Inicijalni materijal koji sadrži ove predloge i njihovo obrazloženje pripremila je prof dr Marijana Pajvančić.

²⁴ Konferencija je održana 22. VI 2001. uz podršku Misije OEBS, a u organizaciji Star Network.

²⁵ Plan međuparlamentarne unije za otklanjanje sadašnje neravnoteže između učešća muškaraca i žena u političkom životu (Ženeva - Pariz 1994) koji između ostalog uključuje uspostavljanje institucionalnih mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova.

²⁶ U momentu održavanja Konferencije jedini mehanizmi za postizanje ravnopravnosti polova, u ili pri institucijama sistema postojali su pri Saveznoj vladi (Jugoslovenska komisija za saradnju sa UNICEF – om i za unapređenje položaja žena) i u Autonomnoj pokrajini Vojvodini (članica Izvršnog veća Skupštine autonomne pokrajine Vojvodine zadužena za pitanja žena). Status Jugoslovenske komisije za saradnju sa UNICEF-om i za unapređenje položaja žena, a naročito u odnosu na njeno mesto u strukturi savezne administracije je nejasno. Uredba o obrazovanju saveznih ministarstava i drugih saveznih organa i organizacija i službi savezne vlade (Službeni list SRJ br. 41 od 27. jula 2001) ne pominje ovu komisiju, kao ni Poslovnik o radu savezne vlade (Službeni list SRJ br. 41 od 27 jula 2001).

1. Skupštinsko telo za ravnopravnost polova – institucionalizovani oblik delovanja u predstavničkim Telima

Primarna aktivnost bila je usmerena na **oblike institucionalnog delovanja u skupštinama** (stalna radna tela skupštine, grupe parlamentarki i dr.) čija bi nadležnost, u skladu i u okvirima nadležnosti skupština, bila vezana za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

Prednosti formiranja stalnog radnog tela u skupštinama fokusiranog na problematiku ravnopravnosti polova ogledale su se u sledećem:

Prvo, jak sastav njegovih članova/nica, jer ga čine poslanici i poslanice izabrani na neposrednim izborima od strane građana/ki. Neposredan izbor od strane građana/ki zadovoljava jedan od važnih standarda pri uspostavljanju mehanizama za ravnopravnost polova, koji nalaže da predstavnici u ovim telima budu postavljeni kroz demokratski proces tako da se mogu smatrati legitimnim predstavnicima svojih grupa.

Drugo, skupština je centralno mesto na kome se donose po društvo najznačajnije odluke. U procesu odlučivanja u skupštini radna tela imaju, normativno i institucionalno posmatrano, važnu poziciju pri podnošenju predloga i inicijativa. Formiranje stalnog radnog tela za ravnopravnost polova osigurava povoljniju poziciju u odlučivanju od pozicije koju imaju poslanici i poslanice kao pojedinci.

Treće, javnost ima uvid u rad skupštine i njenih radnih tela. To omogućava da problematika ravnopravnosti polova i načini implementacije ravnopravnosti polova bude prisutna u široj javnosti.

2. Formiranje skupštinskih tela za ravnopravnost polova

Naredni korak bile su promene u legislativi, u prvom redu promene skupštinskih poslovnika koje su bile osnov formiranja skupštinskih tela za ravnopravnost polova. Proces je tekao na svim nivoima, u Narodnoj skupštini Republike Srbije, Skupštini AP Vojvodine i u skupštinama lokalnih zajednica.²⁷

Izmenom Poslovnika Narodne skupštine²⁸ formiran je 2003. godine **Odbor za ravnopravnost polova** kao stalno radno telo Narodne skupštine i utvrđene su njegove nadležnosti. U okviru svojih nadležnosti Odbor za ravnopravnost polova:

- razmatra predlog zakona, drugog propisa i opšteg akta sa stanovišta ostvarivanja ravnopravnosti (rodne jednakosti) polova;

- sagledava stanje vođenja politike, izvršavanja zakona, drugih pravnih propisa i opštih akata od strane Vlade Republike Srbije i drugih organa i funkcionera odgovornih Narodnoj skupštini sa stanovišta poštovanja ravnopravnosti polova.

²⁷ Proces formiranja lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova bio je aktivno podržan od strane misije OEBS-a uz čiju pomoć i aktivno učesće su formirani prvi oblici institucionalizovanog delovanja na ostvarivanju ravnopravnosti polova u lokalnim zajednicama. Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu Republike Srbije je sa svoje strane podržalo ovu aktivnost.

²⁸ Član 68 G Poslovnika Narodne skupštine Republike Srbije, Službeni glasnik Republike Srbije br. 57/2003.

Odbor za ravnopravnost polova²⁹ obrazovan je u Skupštini AP Vojvodine 2002. godine. Odbor je stalno radno telo Skupštine AP Vojvodine. Poslovníkom Skupštine AP Vojvodine utvrđene su i nadležnosti³⁰ ovog odbora koje obuhvataju:

- razmatranje predloga, odluka i opštih akata sa stanovišta unapređenja ravnopravnosti polova i postizanja ravnopravnosti polova;

- sagledavanje stanja vođenja politike, izvršavanja odluka i opštih akata od strane Izvršnog veća sa stanovišta poštovanja ravnopravnosti polova.

Već od 2002. godine započinje **formiranje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova** u opštinama. Programom za formiranje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova koji je iniciran i podržan od Misije OEBS-a za Srbiju i Crnu Goru bilo je obuhvaćeno ukupno 30 opština u Srbiji,³¹ od kojih su u 19 opština tokom 2002. i 2003. godine formirani lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova. Proces formiranja lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova nastavljen je i tokom 2004. i 2005. godine. Rezultat aktivnosti bilo je formiranje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova u 21 opštini u Srbiji.³²

U AP Vojvodini lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova obrazovani su tokom 2002. godine u tri opštine.³³ Proces formiranja lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova bio je specifičan. Specifičnosti su se ogledale u fleksibilnosti konkretnih rešenja u skladu sa potrebama i mogućnostima lokalne zajednice i različit pravni put formiranja ovih tela (najčešće su obrazovana odlukom odgovarajućeg organa lokalne samouprave). Nedostatak zakonskih rešenja koja uređuju ovu materiju nadomestila je aktivnost izvršne vlasti,³⁴ koja je u AP Vojvodini imala za rezultat formiranje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova u još tri opštine.³⁵

U procesu formiranja lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova u Vojvodini aktivno sudeluje i Pokrajinski sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova.³⁶

²⁹ Članovi 20 i 69 Poslovnika Skupštine AP Vojvodine, Službeni list AP Vojvodine br. 23/2002.

³⁰ Član 69 Poslovnika Skupštine AP Vojvodine.

³¹ Kruševac, Niš okrug, Prokuplje, Kikinda, Velika Plana, Zrenjanin okrug, Požarevac, Zaječar, Valjevo, Užice, Knjaževac, Bor, Kragijevac, Sremska Mitrovica, Novi Sad, Zrenjanin grad, Beograd, Topola, Arandjelovac, Čačak, Sombor, Subotica, Niš grad, Kučevo, Novi Bečej, Aleksinac, Pirot, Jagodina, Loznica. Izvor: Rodna ravnopravnost, OSCE, Beograd, 2005. str. 22.

³² Boljevac, Negotin, Kladovo, Majdanpek, Senta, Žitište, Kovačica, Nova Crnja, Vrbas, Sečanj, Irig, Sjenica, Prijepolje, Lebane, Medveđa, Tutin, Bujanovac, Preševo, Priboj, niška opština Medijana, Novi Beograd. Izvor: Rodna ravnopravnost, OSCE, Beograd, 2005. str. 22.

³³ Kikinda, Sremska Mitrovica, Zrenjanin.

³⁴ Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu Republike Srbije je obrazovalo radnu grupu čiji je zadatak bio da «inicira stvaranje normativnih pretpostavki za izgradnju mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Svim lokalnim samoupravama preporučeno je da formiraju radna tela u skupšti ili izvršnom odboru koja bi se organizovano bavila ostvarivanjem ravnopravnosti polova na lokalnom nivou.

³⁵ Novi Bečej, Novi Sad, Subotica.

³⁶ Aktivnost se ostvaruje u saradnji sa Misijom OEBS- a sa kojom je od 2003. godine potpisan i Sporazum o saradnji na ovom polju.

3. Institucionalni mehanizmi za ostvarivanje ravnopravnosti polova pri izvršnoj vlasti

Uvođenje mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova uključuje institucionalizovane vidove delovanja ne samo na nivou skupštine kao opšteg predstavništva građana, već i u okviru izvršne vlasti u kojoj se odvija proces pripremanja odluka. Proces ostvarivanja ravnopravnosti polova pretpostavlja mogućnost neposrednog sudelovanja u kreiranju odluka i politike u koje bi bili inkorporirani sadržaji koji uvažavaju opšte načelo ravnopravnosti polova i instrumenti njihove praktične primene. Otuda potreba da se ustanove institucionalni mehanizmi ne samo na nivou skupština, već i pri izvršnoj vlasti.

Formiranje tela za ravnopravnost polova pri organima izvršne vlasti (vlada, izvršno veće, izvršni odbor) višestruko je važno. Prednosti ovog oblika institucionalnog delovanja su: mogućnost podnošenja predloga i pokretanja inicijativa; blagovremeno uključivanje u pripremu zakona; neposredan uticaj na izradu predloga zakona; blagovremeno reagovanje na predloge zakona koji se oblikuju u nadležnim ministarstvima; neposredan uvid u primenu zakona; korišćenje i oslonac na pomoć stručnih službi; mogućnost angažovanja ad hoc eksperata i ekspertkinja različitog profila u pripremi zakona; saradnja sa nevladinim sektorom u pripremi zakonskih predloga; međuresorska saradnja koja je u pitanjima postizanja ravnopravnosti polova izuzetno značajna; budžetska sredstva kojima izvršna vlast raspolaže i dr.

Paralelno sa radom na formiranju radnih tela u skupštinama tekao je i proces formiranja institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova i u organima izvršne vlasti.

Odlukom Vlade Republike Srbije 2003. godine formiran je **Savet za ravnopravnost polova** kao radno telo Vlade, utvrđen je sastav članova ovog tela (predstavnici određenog broja ministarstava i eksperti) i definisan krug poslova iz njegove nadležnosti.³⁷ U okviru nadležnosti Saveta su sledeći poslovi:

- razmatranje i predlaganje mera za unapređenje politike postizanja ravnopravnosti polova, kao i mera za unapređenje međuresorske saradnje u ovoj oblasti;
- razmatranje usklađenosti važećih zakona sa osnovnim međunarodnim konvencijama i paktovima o ljudskim pravima žena i davanje inicijativa za izmene zakona kojima se otklanjaju neusklađenosti;
- praćenje i analiziranje primene odredbi zakona i ratifikovanih međunarodnih dokumenata protiv polne diskriminacije i predlaganje mera za njihovo dosledno sprovođenje;
- davanje inicijativa za preduzimanje kratkoročnih mera koje doprinose ostvarivanju ravnopravnosti polova;
- praćenje stanja u oblasti ostvarivanja politike ravnopravnosti polova, ocenjivanje efekata mera za postizanje ravnopravnosti polova i obaveštavanje Vlade o tome;
- davanje inicijativa za donošenje programa prikupljanja, obrade i objavljivanja statističkih podataka kojim se obezbeđuje da se na ravnopravan način tretiraju polovi;

³⁷ Odluka kojim je obrazovan Savet za ravnopravnost polova doneta je februara 2003. godine. Izvor: Rodna ravnopravnost, Beograd, OEBS, 2005. godine str. 19.

- praćenje podataka o zastupljenosti žena i muškaraca na izbornim i imenovanim položajima i obaveštavanje Vlade o tome;
- praćenje i analiziranje kriterijuma selekcije u različitim procedurama izbora i imenovanja na javne funkcije i davanje inicijativa za otklanjanje prepreka koje se negativno odražavaju na izbor i imenovanje pripadnika manje zastupljenog pola;
- iniciranje i podržavanje programa osposobljavanja i edukacije zaposlenih u državnim organima u cilju promovisanja ravnopravnosti polova;
- razmatranje i iniciranje programa i predlaganje mera za podsticanje i osposobljavanje žena za učešće u javnom i političkom životu;

- razmatranje drugih pitanja od interesa za postizanje ravnopravnosti polova.

U AP Vojvodini je već početkom 2002. godine obrazovan **Sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova**³⁸ kao organ uprave. Na čelu Sekretarijata je bila žena.³⁹ Nadležnosti ovog organa uprave definisane su Odlukom o pokrajinskoj upravi. Nadležnosti ovog organa vezane za ostvarivanje ravnopravnosti polova su:

- poslovi iz nadležnosti Republike i Pokrajine koji se odnose na ravnopravnost polova;
- poslovi iz nadležnosti državne uprave koji se odnose na praćenje stanja u oblasti ravnopravnosti polova i ostvarivanje zakona i drugih propisa u ovoj oblasti;
- praćenje primene ratifikovanih međunarodnih konvencija u ovoj oblasti;
- davanje uputstava i mišljenja iz ove oblasti vezanih za praćenje primene propisa i sačinjava izveštaje o primeni propisa u oblasti ostvarivanja ravnopravnosti polova;
- priprema odluke koje se odnose na ravnopravnost polova;
- saraduje sa ženama iz sindikata, nevladinih organizacija i drugih asocijacija i medija;
- učestvovanje u formiranju radnih tela za jednakost polova pri Izvršnom veću kao i skupštinama opština;
- predlaganje formiranja fondova za kreditiranje ženskog preduzetništva;
- pripremanje analitičkih i drugih materijala za Skupštinu i Izvršno veće u vezi sa primenom propisa u oblasti ravnopravnosti polova;
- saraduje sa institucijama Republike i Pokrajine kao i međunarodnim organizacijama koje se bave ravnopravnošću polova i dr.

Radi potpunijeg, efikasnijeg i stručnijeg ostvarivanja nadležnosti u domenu ravnopravnosti polova Pokrajinski sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova obrazovao je Savet za ravnopravnost polova kao svoje savetodavno telo.⁴⁰ **Rešenjem o formiranju Saveta za ravnopravnost polova određen je njegov sastav, način izbora članova i nadležnosti.**

³⁸ Član 33 Odluke o pokrajinskoj upravi, Službeni list AP Vojvodine br. 3/2002. godine.

³⁹ Za Sekretara Sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova izabrana je mr Jelica Rajačić Čapaković koja je do formiranja ovog sekretarijata bila članica Izvršnog veća AP Vojvodine zadužena za ravnopravnost polova.

⁴⁰ Savet je formiran 2003. godine Rešenjem Pokrajinskog sekretara za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova, Službeni list AP Vojvodine br. 1/2003. godine. Za prvu predsednicu Saveta izabrana je mr Jelica Rajačić Čapaković.

Zadaci Saveta su da:

- učestvuje u kreiranju, promovisanju i nadgledanju svih programa, akcija i politika koje mogu doprineti unapređenju položaja žena u AP Vojvodini;
 - učestvuje u zagovoranjima i lobiranju svih relevantnih subjekata društva na pokretanju akcija i projekata koji imaju za cilj unapređenje položaja žena;
 - nadgleda primenu svih zakonskih i drugih odredaba koje su bazirane na principu nediskriminacije i ravnopravnosti muškaraca i žena;
 - podstiče razvojne aktivnosti u oblasti ravnopravnosti polova u svim oblastima javnog, društvenog i privrednog života;
 - predlaže nadležnim organima preduzimanje mera i aktivnosti za podsticanje programa i projekata koji za cilj imaju unapređenje položaja žena i primenu principa rodne ravnopravnosti u AP Vojvodini;
 - pruža stručnu i drugu pomoć Izvršnom veću AP Vojvodine, drugim resornim sekretarijatima AP Vojvodine i nevladinim organizacijama u kreiranju programa koji za cilj imaju integrisanje rodne perspektive u zakonodavstvo, javnu politiku i društveni život AP Vojvodine;
 - vrši prikupljanje i deljenje podataka koji su rodno kategorisani (rodno senzibilirana statistika) i pomaže pokrajinskom sekretaru da ih predoči Izvršnom veću i Skupštini AP Vojvodine;
 - stvara uslove za povezivanje i umrežavanje svih relevantnih institucija i javnih službi, a u cilju fokusiranja programskih i finansijskih potencijala vladinih i nevladinih organizacija kao i pojedinaca koji deluju u oblasti rodne ravnopravnosti;
 - zalaganjem i javnim zagovaranjem omogućiti popravljavanje položaja zaposlenih žena na radu i unapredi jednakost zarada u AP Vojvodini.
- Sastav Saveta za ravnopravnost polova čini deo članova/nica iz odgovarajućih organa pokrajinske uprave i deo eksperata/kinja. Ovakav sastav omogućava stručni rad u Savetu i omogućuje da Savet ostvari svoju ulogu savetodavnog tela u okviru Sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova.

U AP Vojvodini obrazovan je 2004. godine⁴¹ i **Zavod za ravnopravnost polova**.⁴² Poslovi koji čine delatnost Zavoda obuhvataju:

- praćenje položaja žena i ostvarivanje njihovih zagarantovanih prava u domaćem i međunarodnom zakonodavstvu i učešće u izradi izveštaja o ravnopravnosti polova kao i plana ostvarivanja ravnopravnosti polova u AP Vojvodini;
- ostvarivanje koordinacije i saradnje sa Savetom za ravnopravnost polova Republike Srbije i Autonomne Pokrajine Vojvodine, Odborima za ravnopravnost polova u Republici Srbiji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini i sa odgovarajućim organizacijama i organima na međunarodnom nivou;
- učestvovanje u pripremi zakona, odluka i drugih propisa od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u AP Vojvodini;

⁴¹ Službeni list AP Vojvodine br. 14/2004.

⁴² Za prvu direktorku Zavoda imenovana je Zorana Šijački.

- podsticanje i razvijanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce;
- pripremu analitičke dokumentacije za planiranje i programiranje aktivnosti u oblasti ravnopravnosti polova u Pokrajini;
- ostvarivanje saradnje i konsultacija sa vladinim i nevladinim organizacijama i organima u oblasti ravnopravnosti polova na pitanjima unapređivanja stručnog rada u ovoj oblasti;
- koordinaciju primene i ostvarivanja domaćih i međunarodnih programa za ostvarivanje ravnopravnosti polova;
- organizovanje obrazovnih i drugih aktivnosti i kampanja za unapređenje stručnog rada i aktivnosti u oblasti ravnopravnosti polova u Pokrajini;
- organizovanje savetovanja, seminara, okruglih stolova o pitanjima vezanim za delatnosti Zavoda;
- informaciono-dokumentacionu delatnost i vođenje evidencija u oblasti ravnopravnosti polova od značaja za Pokrajinu;
- praćenje i prikupljanje informacija u vezi sa merama koje se u SCG i drugim zemljama preduzimaju u cilju unapređenja stručnog rada u oblasti ravnopravnosti polova;
- osposobljavanje u usavršavanje stručnjaka u oblasti ravnopravnosti polova;
- podsticanje, unapređivanje i pružanje podrške razvoju naučno-istraživačke delatnosti u oblasti ravnopravnosti polova;
- davanje stručno-savetodavne pomoći ženama, stručnim kadrovima i organizacijama u oblasti ravnopravnosti polova od interesa za Pokrajinu;
- pružanje saveta i izrada kompjuterskih programa;
- izdavanje stručnih publikacija, periodičnih izdanja, brošura, i drugog obrazovno-informativnog materijala;
- usluge reklame i propagande.

4. Zamenik ombudsmana za ravnopravnost polova - novi institucionalni mehanizmi zaštite ravnopravnosti polova

Smisao uspostavljanja institucije ombudsmana je prvenstveno u tome da se u pravnom sistemu uspostave dodatne garancije zaštite ljudskih prava, da se formira telo kome se može, jednostavno, lako i bez posebnih formalnosti karakterističnih za sudski postupak, obratiti svako čije je pravo ili sloboda povređena, ko je neposredno ili posredno diskriminisan i koja će pružiti potrebnu pomoć u zaštiti ljudskih sloboda i prava.

Jedan od mehanizama zaštite ljudskih prava, i posebno obezbeđivanja načela ravnopravnosti polova je nesumnjivo i uvođenje i posebnog ombudsmana (ili zamenika ombudsmana) čija bi se nadležnost fokusirala na zaštitu načela ravnopravnosti polova.

Narodna skupština Republike Srbije usvojila je **Zakon o zaštitniku građana** 2005.⁴³ godine. Ovaj Zakon, međutim ne utvrđuje eksplicitno oblasti u kojima deluju zamenici ombudsmana. Ostaje da se vidi da li će u primeni Zakona jednome od zamenika biti povereni

⁴³ Službeni glasnik Republike Srbije br. 79/2005.

poslovi vezani za ravnopravnost polova.

Polazeći od iskustava iz komparativnog prava Skupština AP Vojvodine usvojila je još 2003. godine Odluku o pokrajinskom ombudsmanu.⁴⁴ Odluka predviđa izbor jednog od zamenika/ce ombudsmana koji je zadužen za ravnopravnost polova i precizira njegove/njene nadležnosti. **Zamenik/ca ombudsmana za ravnopravnost polova**⁴⁵ ima sledeće nadležnosti:

- prati primenu međunarodnih standarda o ravnopravnosti polova i zakona o zabrani diskriminacije (zakona o ravnopravnosti polova);
- prikuplja informacije o primeni zakona i drugih propisa o zabrani diskriminacije (zakona o ravnopravnosti polova);
- nadgleda praksu i kontinuirano prati ostvarivanje ravnopravnosti polova u različitim oblastima društvenog života;
- daje savete nadležnim organima u vezi sa donošenjem, izmenama i dopunama propisa koji se odnose na ravnopravnost polova, kao i u vezi sa primenom tih propisa;
- sastavlja deo godišnjeg izveštaja ombudsmana o ostvarivanju ravnopravnosti polova u kome posebno detaljno obrađuje slučajeve kršenja principa ravnopravnosti polova;
- obaveštava nadležne organe i širu javnost, daje izjave i saopštenja o kršenju ravnopravnosti polova;
- prima i ispituje predstavke koje se odnose na direktnu ili indirektnu diskriminaciju s obzirom na pol;
- na sopstvenu inicijativu ili na zahtev pojedinca izdaje saopštenja o slučajevima kršenja zabrane diskriminacije s obzirom na pol;
- posreduje u mirnom rešavanju sporova u vezi sa neposrednom ili posrednom diskriminacijom s obzirom na pol;
- inicira pokretanje krivičnih, disciplinskih i drugih postupaka kod nadležnih organa u slučaju direktne ili indirektno diskriminacije s obzirom na pol;
- organizuje i učestvuje u organizovanju i pripremama savetovanja o ostvarivanju i poštovanju ravnopravnosti polova i predlaže mere za otklanjanje diskriminacije;
- organizuje i učestvuje u pripremama kampanja informisanja javnosti o pitanjima od značaja za ostvarivanje ravnopravnosti polova i problemima u vezi sa tim;
- inicira i podstiče obrazovanje za poštovanje ravnopravnosti polova u svim oblastima društvenog života;
- saraduje i razmenjuje iskustva sa ombudsmanima i zamenicima ombudsmana u zemlji i inostranstvu u vezi sa ravnopravnošću polova.

Usvajanje Deklaracije o ravnopravnosti polova i Odluke o ravnopravnosti polova od strane Skupštine AP Vojvodine stvorilo je pravni okvir i uslove za efektivno delovanje zamenika ombudsmana zaduženog za ravnopravnost polova. Pokrajinski ombudsman pod-

⁴⁴ Službeni list AP Vojvodine br. 23/2002. Autorka ovog teksta bila je članica ekspertske tima koji je tokom 2002. godine radio na pripremi Odluke o pokrajinskom ombudsmanu.

⁴⁵ Za prvog zamenika za ravnopravnost polova izabrana je Danica Todorov.

neo je prvi godišnji izveštaj Skupštini AP Vojvodine krajem 2004. godine koji je sadržao i deo o aktivnostima na ostvarivanju ravnopravnosti polova.

5. Rezultati aktivnosti na formiranju institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti polova

Organizovana i koordinirana aktivnost rezultirala je promenama unutrašnje organizacije skupština u kojima su formirana radna tela za ostvarivanje ravnopravnosti polova. Politička aktivnost žena dobila je institucionalne mogućnosti delovanja. Rezultat ovog delovanja ogleda se pre svega u normativnoj delatnosti skupština. Na primer, Skupština AP Vojvodine usvojila je 2004. godine Deklaraciju o ravnopravnosti polova, kao i Odluku o ravnopravnosti polova.⁴⁶

Drugi važan rezultat je povećanje broja opština u kojima danas postoje institucionalni mehanizmi za ostvarivanje ravnopravnosti polova (najčešće kao Komisije pri skupštini opštine). To je posebno važno, jer se najveći broj prava realizuje upravo u lokalnoj zajednici. Na području AP Vojvodine od 3 opštine u kojima je po prvi put 2002. godine obrazovano telo za ravnopravnost polova, broj opština u kojima postoje institucionalizovani oblici delovanja na lokalnom nivou porastao je na 18.⁴⁷

Treći važan rezultat je stvaranje institucionalnih pretpostavki za delovanje na ostvarivanju ravnopravnosti polova i u domenu poslova koje ostvaruje izvršna vlast. To značajno povećava mogućnost uticaja na kreiranje odluka i politike sa jedne strane i omogućava neposredan i svakodnevni uvid u realizaciju odluka i politike, sa druge strane.⁴⁸ U AP Vojvodini postoji više institucionalnih oblika delovanja u okviru izvršne vlasti Sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Savet za ravnopravnost polova koji deluje u okviru Sekretarijata kao njegovo savetodavno telo, Zavod za ravnopravnost polova, što stvara povoljnije uslove za potpunije angažovanje izvršne vlasti na ovim poslovima i govori o spremnosti izvršne vlasti da vodi efektivnu politiku jednakih mogućnosti.

Svakako ne manje važan rezultat je i uvođenje ombudsmana, posebno eksplicitno normativno garantovanje posebnog zamenika ombudsmana zaduženog za ravnopravnost polova, kao i precizno utvrđivanje njegovih nadležnosti. Ova institucija samo upotpunjuje sistem zaštite ravnopravnosti polova i predstavlja važan institucionalni mehanizam za sistematsko praćenje primene propisa donetih u ovoj oblasti.

⁴⁶ Oba akta objavljena su u Službenom listu AP Vojvodine, br. 14/2004.

⁴⁷ Izvor: Uspostavljanje institucionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti u opštinama u AP Vojvodini, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2005. godine.

⁴⁸ O rezultatima aktivnosti Sekretarijata za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova videti šire u publikacijama: Informacija o položaju žena u Vojvodini 2002/2003, Pokrajinski sekretarijat za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova 2004; Odluka o ravnopravnosti polova, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2004; redovni godišnji *Izveštaji o radu Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova* i drugi izvori citirani u prethodnim napomenama.

6. Prepreke i nedostaci

Uprkos zadovoljstvu postignutim rezultatima, treba biti kritičan. Nije se u svemu uspeo u potpunosti. Zato pomenimo ono čime nismo u zadovoljni i na čemu treba nastaviti aktivnosti.

Prvo, merama afirmativne akcije trebalo bi predvideti najmanje jedno potpredsedničko mesto za manje zastupljeni pol u Skupštini AP Vojvodine i u Izvršnom veću AP Vojvodine. Poslovnikom bi se mogla formalizovati i institucionalno opredeliti njihova uloga kao potpredsednica, naročito ako se ima u vidu da sadašnja skupštinska praksa pokazuje da uloga potpredsednika skupštine nije jasno definisana (izuzev kod zamene predsednika skupštine).

Drugo, odgovarajućim zakonskim rešenjima trebalo bi predvideti moguće oblike lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova i utvrditi njihovu ulogu kao oblika institucionalnog delovanja na ostvarivanju ravnopravnosti polova u lokalnoj zajednici. Takvo rešenje obezbedilo bi stabilnost ovim institucijama, a njihova pozicija ne bi neposredno zavisila od svakog budućeg skupštinskog saziva koji, u današnjim uslovima, veoma lako može izmeniti ili ukinuti odluku kojom su ova tela obrazovana. Na potrebu da se ovo pitanje uredi zakonom upozoravaju i praktična iskustva u nekim opštinama.

Izvor: „Pet godina posle“, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2006

Mr Mirjana Dokmanović

ŽENE I EKONOMSKE PROMENE, 2000-2005**KRATKI PREGLED EKONOMSKIH KRETANJA U SRBIJI 2000-2005**

Dok su ostale tzv. tranzicione zemlje u Centralnoj i Istočnoj Evropi i bivšim republikama Sovjetskog saveza započele gradnju tržišne ekonomije odmah nakon pada Berlinskog zida krajem osamdesetih, ekonomska tranzicija u Srbiji kasni. Razlozi su višeslojni i nalaze se u procesu 'dirigovanog ne-razvoja' osamdesetih (Đurić Kuzmanović, 2002), nepostojanju političke volje, oružanim sukobima na prostoru bivše Jugoslavije i ekonomskoj izolaciji zemlje od strane međunarodne zajednice za vreme perioda konflikata. NATO bombardovanje 1999. godine dokrajčilo je već iscrpljenu ekonomiju tako da je nova vlast koja je došla tokom burnih političkih promena 2000. godine nasledila razorenu ekonomsku infrastrukturu. Sa takvom ekonomskom zaleđinom pokrenut je program strukturalnog prilagođavanja privrede uz treći talas privatizacije,⁴⁹ diktiran od strane Međunarodnog monetarnog fonda i Svetske banke, u osnovi sličan sa drugim programima ovog tipa u regionu. Program se zasniva na zahtevima za uklanjanjem svih prepreka za međunarodnu trgovinu i strane investicije, privatizacijom javnih usluga, fleksibilizacijom tržišta rada i smanjenjem svih socijalnih troškova. Određeni su prioriteti reforme domaćeg sektora, uključujući primenu privatizacije i strukturalnih reformi kao i politike, sa ciljem ohrabriranja stranih direktnih investicija, eliminisanja neobučenosti tržišta rada, smanjivanja rigidnosti legislative u ovoj oblasti, unapređenja liberalizacije trgovine, smanjenja javnog sektora i opšteg nivoa javne potrošnje.⁵⁰ Za ciljeve privatizacije proklamovani su efikasna privreda koja će garantovati ekonomsku rast i stabilnost, jasna svojinska struktura, funkcionalna berza akcija i snažna korporativna uprava.

PET GODINA POSLE – EKONOMIJA

Na izmaku petogodišnjeg perioda ekonomski pokazatelj⁵¹ su, između ostalog⁵², sledeći: BDP po glavi stanovnika je porastao sa 829 USD u 2000. godini na 2938 USD u 2004. godini. Procenjeni rast BDP za 2005. godinu je 6,1%. U istom periodu devizne rezerve zemlje su porasle sa 500 miliona USD u 2000. godini na 5 milijardi USD u avgustu 2005. godine. Strane direktne investicije su porasle sa 50 miliona USD u 2000. godini na 1360 miliona USD u 2003.

⁴⁹ Prethodna dva neuspela pokušaja privatizacije uz donošenje sistemskih zakona desila su se 1990. i 1997. godine.

⁵⁰ Opširnije: European Economy, The Western Balkans in Transition, European Commission, Directorate General for economic and financial affairs, Occasional Paper, January 2004

⁵¹ Izvor: Vlada Republike Srbije, Ministarstvo finansija, Pet godina ekonomske tranzicije u Srbiji, 5. oktobar 2005., Dostupno na: www.mfin.sr.gov.yu. Pristupljeno 30.11.2005.

⁵² Zbog ograničenog prostora u ovom radu je naveden tek deo oficijelnih podataka navedenih u izveštajima Ministarstva finansija (dostupno na: www.mfin.sr.gov.yu/html/index.php) i Ministarstva za privredu i privatizaciju (Dostupno na www.mpriv.sr.gov.yu)

godini, a za 2005. godinu procene su da će dostići 2.000 miliona USD. U periodu od 2002. do septembra 2005. godine privatizovano je ukupno 1.631 preduzeća u društvenoj svojini sa ukupno 227 hiljada zaposlenih u prodatim preduzećima. Preduzeća u strateškim granama, kao što su cementna, naftna i duvanska industrija, prešle su u vlasništvo stranih kompanija i multinacionalnih korporacija. Ukupne investicije u ova preduzeća dostižu blizu 900 miliona EUR, dok je u socijalni program uloženo nešto manje od jedne trećine ove sume (272 miliona EUR).

Uprkos ovakvih pokazatelja, pojedini ekonomisti ocenjuju da se srpska privreda nalazi u stagnaciji. Tzv. velika privreda opada i dalje, dok autohtoni privatni sektor, koji se ne nalazi u statistikama, raste, ali nedovoljno brzo (Mijatović, 2003, 35). I Svetska banka, uz procenu dobrog progressa Srbije u mnogim oblastima reforme, ističe da nisu otklonjene duboke strukturalne slabosti te da pozitivni efekti nisu održivi bez daljeg i bržeg sprovođenja strukturalnog prilagođavanja, jačanja političke stabilnosti, povećanja investicija, poboljšanja produktivnosti i zapošljavanja, što je takođe važno za postizanje drugih ciljeva, kao što su uključivanje neformalnih aktivnosti u formalni sektor i integrisanje domaće ekonomije u evropske strukture (Svetska banka, 2004, vii).

Privatizacija i prestrukturiranje državnih i društvenih preduzeća praćena je i brojnim stečajevima i otpuštanjem viška radnika. Sporo rastući privatni sektor ne može da asimilira bujicu novonezaposlenih, što dovodi do rasta nezaposlenosti.

U periodu 2002.-2005. godine usvojeno je 264 zakona, od čega se 122 zakona odnosi na finansijsku sferu. Sistemski zakoni koji regulišu zapošljavanje, rad i radne odnose, socijalnu zaštitu, penzijsko, zdravstveno i socijalno osiguranje uvode mnoge novine sa ciljem stvaranja novih ekonomskih uslova, privlačenja stranog kapitala i investicija i razvijanja privatnog sektora. Novi Zakon o radu iz 2001. godine pojačao je fleksibilizaciju zapošljavanja i otpuštanja radnika, smanjio otpremnine otpuštenim radnicima i u znatnoj meri olabavio obaveze poslodavaca prema zaposlenima. Fleksibilizacija rada dovela je do ukidanja „garantovanog“ radnog mesta i smanjenja rada na neodređeno vreme, a do porasta ugovornih, sezonskih, povremenih i privremenih poslova.

PET GODINA POSLE – STANOVNIŠTVO

Promene u ekonomskoj sferi praćene su gibanjima u socijalnoj sferi. Stanovništvo tranziciju oseća kao:

- Povećanje ekonomske, političke, socijalne i lične nesigurnosti;
- Povećanje korupcije;
- Povećanje nezaposlenosti (zvanična stopa je 32 procenta, dok je stvarna stopa znatno viša);
- Povećanje broja ljudi koji su primorani da izvor prihoda nalaze u neformalnoj ekonomiji ;
- Povećanje troškova života ;
- Gubitak besplatnih ili jeftinih usluga u zdravstvu, obrazovanju i komunalnoj oblasti. Ovakve ekonomske tendencije doprinele su raslojavanju društva, povećanju

siromaštva i polarizaciji bogatstva u rukama malog broja ljudi. Broj onih kojima je potrebna socijalna pomoć⁵³ je u porastu i uključuju 1,2 miliona penzionisanih, 400 hiljada porodica koje dobijaju dečji dodatak, 14.500 porodica koje uživaju novčanu pomoć, 100 hiljada korisnika pomoći za ishranu (od strane Svetske organizacije za hranu FAO) i 77 hiljada invalida. Uprkos ovim visokim potrebama, budžetska podrška za ugrožene porodice i osobe pala je sa 16,7% koliko je iznosila u 1995. godini na 11,7% u 2003. godini, dok je udeo budžeta u socijalnoj zaštiti drastično opao sa 22,2% na 13,3%. Socijalna pomoć se uglavnom obezbeđuje iz donacija razvijenih zemalja. Rezultat smanjenja socijalne zaštite je slabija zdravstvena zaštita i zdravstvene usluge i smanjenje kvaliteta života građana i građanki.

POLOŽAJ ŽENA U TRANZICIONOJ EKONOMIJI

Gde je u ovim statistikama pojedinac/pojedinka, stari, mladi, bolesni, invalidi, stanovnici grada/sela, pripadnici određenih nacionalnih/etničkih/religijskih manjina? I da li se njihov ekonomski, socijalni, društveni i politički položaj razlikuje zavisno od toga da li je reč o muškarcu ili o ženi? Sve dosadašnje analize, i pored toga što nema sistematskog vladinog pristupa istraživanjima, pokazuju da je odgovor na ovo pitanje potvrđan, te da se 'naša' tranzicija ni po ovome ne razlikuje od iskustava drugih zemalja.

Tranzicija, s jedne strane, dovodi do rasta nesigurnosti posla, nezaposlenosti i siromaštva, a s druge strane, otvara nove mogućnosti vezane za demokratizaciju i razvoj privatne inicijative. Iskustva država koje su prešle ili prelaze ovaj put potvrđuju da su rizici i šanse veoma neravnomerno raspoređeni, a da je rodnost tu glavna dimenzija (Ruminska-Zimny, 2002, 17). U većini zemalja žene plaćaju neproporcionalno visoku cenu sistematskim promenama, dok im mogućnosti za poboljšanje kvaliteta života ostaju na niskom nivou⁵⁴. Žene su u disproportionalnoj većoj meri nego muškarci pogođene negativnim posledicama strukturalnog prilagođavanja i delovanja tržišta: gubitkom radnog mesta i stečenih prava i beneficija iz prethodnog perioda, povećanjem troškova života, nezaposlenosti i siromaštva, smanjivanjem nadnica, i otežanim pristupom zdravstvenim uslugama, socijalnoj zaštiti, obrazovanju i resursima.

Pored mladih i neškolovanih, žene su u najtežem položaju na formalnom tržištu rada, te su usmerene ka upošljavanju u neformalnom sektoru (World Bank, 2004, xi). Ovakva

⁵³ Izvor: Ministarstvo za socijalnu politiku. <http://www.minrzs.sr.gov.yu/>. Pristupljeno aprila 2003.

⁵⁴ Ovo je zaključak brojnih studija o efektima tranzicije na žene u Centralnoj i Istočnoj Evropi: UNICEF, Women in Transition: A Summary, The Monee Project, Regional Monitoring Report Summary, No. 6, 19; Dokmanović, Mirjana, 2002, New World Order – Uticaj globalizacije na ekonomska i socijalna prava žena, Ženski centar za demokratiju i ljudska prava, Subotica, 2002, str. 55-71; Dokmanović, Mirjana (ur.), Transition, Privatisation and Women, Ženski centar za demokratiju i ljudska prava, Subotica, 2002., ILO, Women's Employment: Global Trends and ILO Responses, ILO contribution 49th Session of the Commission on the Status of Women United Nations, New York, 28 February – 11 March 2005

zapažanja potvrđuju se i u slučaju žena u Vojvodini, kako to pokazuju i Godišnji izveštaj pokrajinskog ombudsmana za 2004. godinu i Godišnje informacije o položaju žena u Vojvodini⁵⁵. Žene čine većinu u profesijama koje su od ranije zahvaćene procesom feminizacije radne snage. To se prvenstveno odnosi na zdravstveni i socijalni sektor u kome žene učestvuju sa 78,40 procenata zaposlenih, zatim obrazovanja (70,80 procenata), finansijskog posredovanja, a u industrijskim granama u prerađivačkoj industriji, poljoprivredi, trgovini i ugostiteljstvu. Dakle, u delatnostima i granama koje su na dnu lestvice po nadnicama. Uprkos visokom nivou obrazovanja i profesionalnim kvalifikacijama, žene ulaze na tržište rada pod nejednakim uslovima i u proseku duže čekaju na posao od muškaraca u svim stepenima stručne spremlje.

Ocena je da talas novog otpuštanja ženske radne snage tek treba da stigne. Prva faza privatizacije obuhvatila je veće privredne kolektive i metalnu industriju gde su većinom zaposleni muškarci. Dalje kresanje administracije i stalno smanjivanje zaposlenih u javnom sektoru, kao i privatizacija tekstilne industrije⁵⁶ i manjih preduzeća, više pogađa žene, te će dalja privatizacija, bez specifično usmerenih preventivnih programa, naročito negativno uticati na žene (Vladislavljević, Zuckerman, 2004, 18).

U naročito nepovoljnoj situaciji su majke sa decom⁵⁷. Žene se više nego muškarci suočavaju i sa starosnom diskriminacijom. Poslodavci izbegavaju da zapošljavaju žene koje imaju više od 40 godina, te one, nakon gubitka prethodnog radnog mesta, skoro da nemaju šansu da nađu novo zaposlenje. S obzirom da u većini slučajeva ne ispunjavaju uslove za pensionisanje, ostaju bez redovnih ličnih primanja. U ovakvoj egzistencijalnoj nesigurnosti je više od 40 procenata žena. S druge strane, žene koje rade u proseku zarađuju 15 procenata manju platu od muškaraca za isti posao. Potplaćenost žena je više izražena u prosveti, zdravstvu i socijalnom osiguranju gde su žene zaposlene u velikom broju. Razlike u plati su se poslednjih godina proširile u svim kategorijama zaposlenosti⁵⁸.

Položaj žena pogoršava i slabljenje mehanizama zaštite prava radnika kao što je inspekcija rada. Posledica je da poslodavci masovno nesmetano i nekažnjeno krše prava radnika iz radnog odnosa, koji se nemaju kome obratiti za zaštitu. U strahu od gubitka radnog mesta,

⁵⁵ Godišnji izveštaj pokrajinskog obudsmana za 2004. godinu, str. 41, 44. Web stranica: www.ombudsman-apv.org.yu. Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Informacija o položaju žena u Vojvodini 2002-2003 godina, Novi Sad, 2004

⁵⁶ O uticaju tranzicije na žene u tekstilnoj industriji: Đurić-Kuzmanović, Tatjana, 'Rodni efekti globalizacije na srpsku ekonomiju: Slučaj industrije odeće 'Novitet', u Dokmanović, Mirjana (ur.), Globalizacija.com, Ženski centar za demokratiju i ljudska prava, 2005 [Online: www.globalizacija.com], Dostupno na: http://www.globalizacija.com/doc_sr/s0047lit.htm. Pristupljeno 28.11.2005.

⁵⁷ Videti rezultate istraživanja: Konkurentnost žena sa decom na tržištu rada, Glas razlike, Beograd, 2002

⁵⁸ Za detaljnije podatke koji ilustruju nepovoljan položaj žena na tržištu rada, potplaćenost ženskog rada, vertikalnu diskriminaciju žena, i neravnopravan pristup zapošljavanju i bolje plaćenim radnim mestima videti: Bajić, Vesna, Position of Women on the Labour Market in Serbia, Dostupno na: http://www.seeline-project.net/ECONOMIC/serbia_research.htm, Pristupljeno 30.11.2005.

mnogi trpe ovakvo ponašanje⁵⁹. U privatnom sektoru sindikat slabo uticajan ili ga uopšte nema, pa su zaposleni bez ikakve sindikalne zaštite.

Ekonomsko-socijalni položaj žena određuje i činjenica da je znatno više žena-radnica nego žena-poslodavaca. Žene su praktično izostale iz procesa privatizacije kao subjekti, slično drugim zemljama tranzicije. Zanimljiv je broj privatizovanih preduzeća kupljenih od strane žena. Prema statistikama skoro svaka treća privatna firma je na imenima žena, ali su one uglavnom ili suvlasnice ili se, što je najčešći slučaj, firma samo forme radi vodi na imenu žene, dok je stvarni vlasnik njen suprug ili neki drugi muški član porodice.

Ove tendencije doprinose porastu feminizacije siromaštva, što potvrđuje i Strategija za smanjivanje siromaštva Vlade Republike Srbije. U njoj se ocenjuje da zbog nižih kvalifikacija i kraćeg radnog staža žene u proseku imaju za 15% nižu zaradu od muškaraca, dok se najveći rizik siromaštva javlja se kod starih žena na selu, samohranih majki, domaćica, Romkinja, izbeglica, neobrazovanih i nezaposlenih žena, bolesnih i žena sa invaliditetom, i žena žrtava nasilja⁶⁰.

Značajno je istaknuti da su ženske organizacije na samom početku ekonomskih reformi upozoravale na neizbežnost nastupanja ovakvih negativnih posledica po žene ukoliko kreatori ekonomske politike ne uzmu u obzir specifičnost njihovog položaja na tržištu rada⁶¹. Naime, žene u ogromnoj većini ne poseduju ličnu imovinu - stanove, placeve, radnje, njive, stoku - koja je uglavnom vlasništvo muškaraca, muževa, očeva, braće (Puzigaća, 2001) - tako da nemaju mogućnosti, kada izgube posao u društvenom sektoru, ni da otpočnu neki samostalan biznis. Sve banke i finansijske organizacije, da bi dale kredite za otpočinjanje samostalnog posla, traže garanciju u vidu vlasništva nad nekretninama. To znači da će otpuštene žene biti čak lišene mogućnosti da se same snalaze (Vujatović Zakić, 2001).

⁵⁹ Najčešći razlogzi obraćanja žena besplatnom pravnom savetovaštvu u oblasti radnih odnosa i privatizacije Ženskog centra za demokratiju i ljudska prava u Subotici tokom perioda 2003-2005. bili su neisplata zarada, naknada i doprinosa za penzijsko osiguranje, nezakoniti otkazi i diskriminacija prilikom zapošljavanja zbog pola ili starosne dobi. U većini slučajeva radnice nisu imale potpisan ugovor o radu ili je ugovor bio manjkav, a svoja prava nisu uspele zaštititi obraćanjem inspekciji rada.

⁶⁰ Izvor: Vlada Republike Srbije, Strategija za smanjivanje siromaštva. Dostupno na: <http://www.prsp.sr.gov.yu/kosu.jsp>. Pristupljeno 22. decembra 2005.

⁶¹ Vidi zbornik radova sa međunarodne konferencije "Uticaj privatizacije i strukturalnog prilagođavanja u zemljama tranzicije na ekonomski i socijalni položaj žena" (februar 2002.): Dokmanović, Mirjana (ur.), Transition, Privatisation and Women, Ženski centar za demokratiju i ljudska prava, Subotica, 2002: Dostupno na: http://www.globalizacija.com/srpski/s_knj.htm. AŽIN (Asocijacija za žensku inicijativu), Beograd, je čak predlagao odlaganje primene Zakona o radu i Zakona o privatizaciji do usvajanja novog Ustava ili ustavnih amandmana koji bi uzeli u obzir poziciju ženske radne snage po ugledu na nemačka ili slovenačka rešenja.

RODNA DIMENZIJA EKONOMSKIH REFORMI

Zašto tranzicione reforme više pogađaju žene nego muškarce, i zašto žene manje od muškaraca uživaju pogodnosti od razvoja privatnog sektora, novih tehnologija, informacija i komunikacija, stvaranja novih radnih mesta i drugih beneficija koje otvara tržišna privreda? Odgovor se nalazi u patrijarhalno utemeljenim odnosima među polovima i prirodi tržišne ekonomije:

- Žene su podložnije otpuštanju kako zbog rodni predrasuda, tako i zbog toga što većinom rade na jednostavnijim i manje stručnim poslovima ili u administraciji, ili u privrednim granama i delatnostima koje najviše pogađaju strukturalne promene odnosno u kojima je privredni život kratak zbog investicionih ili tehnoloških gibanja.

- Žene trpe zbog nekompatibilnosti ekonomske i reproduktivne uloge u promenjenim ekonomskim uslovima. Kresanje budžetskih izdvajanja za zdravstvo, obrazovanje, dečju zaštitu, socijalnu sferu znači, između ostalog, kraj besplatne ili jeftine brige o deci, čiji teret sada u potpunosti pada na ženu. Mnoga privatizovana preduzeća primorana su da ukinu ili smanje obim usluga i beneficija za svoje zaposlene, uključujući i objekte za brigu o deci. Dvostruki pritisak na žene, na poslu i u kući, povećava se sa pritiskom društva da naprave izbor i da posvete svoje vreme ili plaćenom radu i karijeri ili deci. Tim pre što privatni poslodavci očekuju veću produktivnost i zalaganje na poslu i dobrovoljni, neplaćeni prekovremeni rad.

- Ekonomija zasnovana na mobilnosti radne snage ne vodi računa o manjoj pokretljivosti ženske radne snage, čija je geografska i obrazovna mobilnost vezana brigom o deci i porodici.

- Rod je ključna odrednica podložnosti siromaštvu. Iako gubak radnih mesta pogađa i muškarce, ženama je teže da se ponovo zaposle ili samozaposle zbog nedostatka određenog obrazovanja i kvalifikacija, životnog ciklusa (poslodavci favorizuju mlađe žene) i nedostatka nezavisnog pristupa kapitalu, imovini, kreditima, resursima, novim informaciono-komunikacionim tehnologijama i slično.

- Rodni stereotipi otežavaju vertikalno napredovanje žena na radnom mestu i prohodnost na bolje plaćene poslove. Ova diskriminacija žena dovodi do njihove koncentracije na najslabije plaćenim poslovima i delatnostima, u neformalnom sektoru i kao „fleksibilna“ radna snaga.

- Žene se suočavaju sa neravnopravnim tretmanom i marginalizacijom. Liberalizacija

⁶² Primera radi, na konferenciji za štampu u Medija centru 6. jula 2005. godine, istaknuto je da žene zaposlene u Valjoni aluminijuma Impol Seval sa istim radnim stažom kao i njihove kolege, po socijalnom programu dobijaju manju otpremninu. Vlada je potvrdila da je u pitanju diskriminacija. Izvor: <http://www.mediacentre.org.yu/code/navigate.asp?id=718#2209>. Pristupljeno 2.12. 2005.

ekonomije i privatizacija usluga i javnih dobara kombinovana sa drastičnim socijalnim reformama povećava jaz između bogatih i siromašnih, kao i između muškaraca i žena.

U osnovi pogoršanja položaja žena je intenzifikacija njihove diskriminacije⁶² na tržištu rada, na radnom mestu, u zapošljavanju, visini nadnica i socijalnoj zaštiti, odnosno rodna segregacija u ekonomiji i celom društvu (Karadenizli, 2002, 35). Feminizacija rada se dešava u uslovima rodne neravnopravnosti i pristustva patrijarhalnog obrasca. Bolje obrazovanje stoga ne pomaže ženama da steknu bolju platu. Poslovni sektor koji stereotipizira „ženske“ poslove ukazuje na tešku prohodnost žena ka dobro plaćenim poslovima (Gabrić Molnar, 2002, 179). Politika trgovinske liberalizacije može doprineti povećanju mogućnosti zapošljavanja i preduzetništva za žene, ali u preovlađujućoj patrijarhalnoj kulturi u Srbiji, u kojoj muškarci dominiraju u procesima odlučivanja, takva politika može dovesti i do povećanja rodni nejednakosti (Đurić Kuzmanović, 2005).

Cena strukturalnog prilagođavanja je različito raspoređena na pojedine socijalne grupe. Rodnu dimenziju odnosno različiti uticaj na žene i muškarce imaju i drugi segmenti tranzicionih reformi: javne potrošnje, zdravstva, penzijskog sistema, obrazovanja, energije i socijalne zaštite, kao i zajmovi Svetske banke namenjeni strukturalnom prilagođavanju⁶³.

Troškovi tranzicije su često skriveni jer su absorbovani putem povećanja neplaćenog rada žena u kući i smanjenja izdvajanja za hranu i energiju. Ovo stvara potencijalne dodatne velike troškove za ženu u smislu njenog zdravlja i kvaliteta života. Posredno utiče na povećanje ženskog siromaštva, jer siromašne majke zadržavaju ćerke u kući radi pomoći u radu u domaćinstvu, gazdinstvu ili u neformalnom sektoru, i tako im uskraćuju pravo na obrazovanje i, naknadno, mogućnost zapošljavanja na bolje plaćenom radnom mestu (Baden, 1997). Kontekst neplaćene ekonomije nege i niske ženske nadnice dalje snižavaju tržišne troškove i time doprinose poboljšanju komparativnih prednosti na trošak žena (Đurić Kuzmanović, 2005).

Siromašne žene naročito pogađa ukidanje subvencija, povećanje cena i naknada za usluge (npr. zdravstvene), smanjivanje državnog ulaganja u infrastrukturu (voda, kanalizacija, putevi itd.) čime sve dublje zalaze u siromaštvo.

Zbog svog marginalizovanog položaja, žene imaju ograničeni uticaj na kreiranje ekonomske politike i uobličavanje novih zakona, politika i institucija i time na popravljavanje svog položaja. One su znatno više nego u prethodnom socijalističkom periodu isključene, izolirane ili odstranjene sa mesta odlučivanja. Ovo se vidi u smanjivanju broja žena u parlamen-

⁶³ Rodnu analizu ove problematike vidi u: Vladislavljević, Aleksandra, and Zuckerman, Elaine, Structural Adjustment's Gendered Impact: The Case of Serbia and Montenegro, Gender Action, 2004

⁶⁴ Videti podatke iz: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Informacija o položaju žena u Vojvodini 2002/2003 godina, Novi Sad, 2004.

Demokratski procesi otpočeli promenama 2000. godine otvorili su prostor za rešavanje mnogih društvenih pitanja, među kojima i pitanje rodne ravnopravnosti i marginalizovanog položaja žena. Ovaj prostor, međutim, do sada nije „pokriven“ političkom voljom na nacionalnom nivou za menjanje stvarnog stanja, integraciju rodnog aspekta u javnu politiku i eliminisanje diskriminacije žena. Naprotiv – žene su sada u gorem položaju (Gabrić Molnar, 2002, 183).

Sve gore navedeno, kao i zapažanja ženskih organizacija u Vojvodini, ukazuju da su srbijanska i vojvođanska ekonomija zasnovane na rodno utemeljenom tržištu rada, sa asimetričnim odnosima roda i moći, i patrijarhalnom ideologijom koja unapred definiše prava, ulogu i položaj žena i muškaraca i relativnu vrednost njihovog rada na tržištu. Nepovoljan položaj žena u društvu i u ekonomiji nedovoljno je vidljiv, između ostalog, i zbog nepostojanja rodno razvrstane statistike, neuključenosti ekonomije nege i brige u zvaničnu ekonomiju i pretežnog prisustva ženske radne snage u „sivom“ sektoru. Statistički pokazatelji i brojke (o zaposlenosti, nezaposlenosti, novom zapošljavanju, prosečnim platama, radnim satima, BND itd.) stoga ne pokazuju pravo stanje stvari.

Ženama ne ide u prilog ni rasprostranjeno pojednostavljeno shvatanje tržišne ekonomije kao objektivnog, a samim tim pravičnog mehanizma, prema kojem postoje brojne mogućnosti da pojedinac napreduje u društvu, a koliko će napredovati zavisi isključivo od njegovog rada i zalaganja. Pojedinac (dakle, i žena) je odgovoran/na za svoju ekonomsku sudbinu koju može da usmerava ulaganjem u svoje znanje, veštine, obučenost i prilagodljivost tržišnim promenama. Ovakvo pojednostavljeno tumačenje tržišta zanemaruje činjenicu da se na tržištu ne takmiče bezlični „privredni subjekti“, već ljudi koji pripadaju određenoj klasi, rasi, naciji, a feministička ekonomija je ovde dodala i kategoriju roda i starosne grupe (Bujišić, 2001). Ove grupe su nejednake moći, pripadanje svakoj od grupa nosi određenu prednost ili ograničenje, te na tržištu startuju sa nejednakih pozicija. Tržište verno oslikava odnose u društvu, a žene su najbrojnija marginalizovana grupa. Uslov za fer tržišnu konkurenciju je ustanovljavanje principa jednakih mogućnosti putem ustanovljavanja afirmativnih akcija, zaštitnih mehanizama, mehanizama za unapređenje položaja žena, uklanjanja stereotipa i rodnih predrasuda u svim segmentima društvenog života, i preduzimanja drugih mera koje državi nalaže kao obavezu Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena⁶⁵ i Konvencije Međunarodne organizacije rada⁶⁶.

⁶⁵ G.A. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) at 193, U.N. Doc. A/34/46

⁶⁶ Konvencija C156 o jednakim mogućnostima radnika sa porodičnim obavezama (1981.), Konvencija C100 o jednakim naknadama (1951.) Konvencija C111 protiv diskriminacije u zapošljavanju i profesije (1958), Konvencija C183 o zaštiti materinstva (2000)

Prethodno navedene ocene vezane za pogoršavanje ekonomskog, socijalnog i društvenog položaja žena, rastuću diskriminaciju prema ženama i jačanje patrijarhalnog društva jasnije se detektuju kada se ukloni „terminološka magla“ koja se koristi radi otežavanja sagledavanja prave prirode procesa, a time i njegovog ishoda i posledica. Naime, ukoliko umesto izraza „tržišni model privređivanja zasnovan na privatnoj svojini“ koristimo njegov eufemizam: „kapitalizam“, stvari postaju mnogo jasnije. Time i „ekonomske reforme“ dobijaju jasniji smisao – da se radi o reformama kojima se stvara kapitalistički sistem, a kapitalizam počiva na eksploataciji, prisvajanju viška vrednosti tuđeg rada i neravnomernoj raspodeli moći, bogatstva i resursa. „Kapitalizam pruža praktično neograničene mogućnosti za sticanje, ali i za demonstraciju moći pojedinaca ili kolektiva. Dokazano je da onaj ko raspolaže sredstvima za proizvodnju i značajnijim finansijskim sredstvima, praktično raspolaže i mnogo većom snagom nego što je to vidljivo na prvi pogled: diktira uslove raspodele, kreira sistem javnog informisanja, upravlja organizacijama i institucijama kulture i sporta, pa na taj način, posredno i neposredno, utiče na javno mnjenje i moralne standarde društva. U tom, za naše prilike novom, moralnom kodeksu, nejednakost se podrazumava, kao prirodna posledica preduzumljivosti i spretnosti, pošto se licemerno pretpostavlja da su, u startu, uslovi za sve učesnike bili jednaki.“ (Cvjetičanin, 2004, 33). Kapitalistički ekonomski odnosi stoga zahtevaju stvaranje, zadržavanje i jačanje društvenih odnosa koji će ih omogućiti. A patrijarhalni sistem je prirodan okvir neoliberalnog kapitalizma, u kojem su žene ‘po prirodi stvari’ diskriminisane, a njihov rad eksploatiran, potcenjen i potplaćen. U tom smislu, svaki napor na ustanovljavanju rodne ravnopravnosti i socijalne pravde može da da tek sporadične i privremene rezultate. Sistem dozvoljava i dozvolice da dođe do pozitivnih pojedinačnih efekata takvih mera upravo radi sopstvenog održavanja. Rodna ravnopravnost i neoliberalni kapitalizam potiru jedno drugo, jer se odnosi koje podrazumevaju međusobno isključuju.

Sve nabrojane tendencije prisutne u Srbiji i u drugim zemljama u regionu, uočavaju se i u razvijenim državama. Čak i tamo gde je dobro razvijena legislativa i gde postoje mehanizmi u oblasti rodne ravnopravnosti, kao u Evropskoj uniji, očiti je sve širi jaz između proklamovanog i stvarnog stanja⁶⁷. Produbljava se feminizacija siromaštva i repatrijarhalizacija društva omogućava i rezultat je nove „preraspodele“ moći u korist velikih, bogatih i moćnih tržišta, nacija, korporacija, slojeva, grupa, pojedinaca.

U kapitalističkom ekonomskom okruženju moguće je ublažiti neravnopravnost i diskriminaciju žena političkom voljom i odgovarajućim mehanizmima i afirmativnim akcijama, no postizanje stvarne ravnopravnosti zahteva premeštanje fokusa ekonomije i društvenog razvoja sa nacije, države i profita na domaćinstvo, porodicu i ekonomiju nege.

⁶⁷ Videti izveštaj sa javnog saslušanja o ovoj problematici organizovanog u Evropskom parlamentu 2. decembra 2004. godine. WIDE, The Enlarged European Union and its agenda for a 'wider Europe': What consideration for gender equality? WIDE, Brussels, 2005

Fred L. Pincus, in: Adams, M., Blumenfeld, W., Castaneda, R., and others, Readings for Diversity and Social Justice, New York and London: Routledge, 2000

S engleskog prevela Slađana Jovanović

DISKRIMINACIJA IMA VIŠE OBLIČJA: INDIVIDUALNA, INSTITUCIONALNA I STRUKTURALNA

Diskriminacija je ključni termin u razumevanju problema različitosti. I u devedesetim godinama, rasna i rodna diskriminacija prožimaju institucije i strukturu SAD, iako većina belaca u Americi vidi diskriminaciju kao nebitan problem.

Pre nekoliko godina, pisao sam da postoje tri oblika diskriminacije – individualna, institucionalna i strukturalna (Pincus 1994). **Individualna** diskriminacija je ponašanje pojedinih članova rasne/etičke/rodne grupe sa namerom da se proizvede različita i/ili štetna posledica na članove druge rasne/etičke/rodne grupe. **Institucionalna** diskriminacija se odnosi na politiku(e) institucija dominantne rasne/etničke/rodne grupe, kao i na ponašanje pojedinaca koji kontrolišu ove institucije i primenjuju njihovu politiku, takođe sa namerom da se različito tretiraju i/ili da se proizvedu štetne posledice po pripadnike drugih rasnih/etničkih/rodni grupa. **Strukturalna** diskriminacija se odnosi na politiku institucija dominantne rasne/etničke/rodne grupe i ponašanje pojedinaca koji primenjuju politiku i kontrolišu institucije, koji su u nameri rasno/etnički/rodno neutralni, ali za rezultat imaju različit i/ili štetan tretman manjinski rasnih/etničkih/rodni grupa.

U ovim definicijama, pojam dominantan/a se odnosi na grupe koje imaju najviše moći u društvu. U SAD, ovo se odnosi na belce, posebno muškarce. Pojam manjinski/a se odnosi na grupe koje nemaju moć, bez obzira na njihovu brojnost. U tom smislu, u SAD rasne manjine i žene jesu manjinska grupa, kao što su to i pojedine religijske grupe (jevrejske ili muslimanske). Rasne manjinske grupe su takođe i brojčano manjinske, ali žene nisu.

Individualna vs. institucionalna diskriminacija

Iako i individualna i institucionalna diskriminacija uključuju i nameru različitog tretiranja, pa i povređivanja, nivo ponašanja je bitno različit. Individualna diskriminacija uključuje aktivnosti/ponašanje pojedinca ili male grupe pojedinaca. Npr. jedan poslodavac koji odbije da zaposli crnca; vlasnik stana koji odbije da izda stan neudatoj ženi, policajac koji pretuče imigranta iz Meksika kao osumnjičenog, grupa tinejdžera koja nacrtava kukasti krst na sinagogi – sve su to primeri odnosa pojedinaca prema drugim pojedincima zbog njihove grupne pripadnosti.

Institucionalna diskriminacija, s druge strane, jeste diskriminatorski odnos ukorenjen u važnim društvenim institucijama. Npr. zakoni koji su jasno podvajali belce i crnce u svim sferama života. Godine 1933. Gallup Poll postavio je sledeće pitanje: Koliko je ozbiljan problem diskriminacije prema crncima u vašoj okolini? Skoro dve trećine belaca je odgovorilo da

diskriminacija nije tako ozbiljan problem ili da je uopšte nema. Manje od jedne trećine je reklo da je prilično ili veoma ozbiljan problem. Odgovori crnaca su bili sasvim suprotni: dve trećine je videlo diskriminaciju kao prilično ili veoma ozbiljnu, a manje od jedne trećine kao bezopasnu ili nepostojeću (Gallup 1993).

Zbivanja u vezi sa prebijanjem Rodneya Kinga od strane pet belih policajaca iz Los Angelesa 1991. godine i nemiri zbog tog događaja predstavljaju dobar šlagvort za diskusiju na ove teme. Da je prebijanje bilo jedan izolovan incident čiji su akteri nekoliko brutalnih policajaca i osumnjičeni crnac kao njihova žrtva, nazvali bismo to individualnom diskriminacijom. Međutim, vremenom je postalo jasno da čelnici policije u Los Angelesu tolerišu, pa i odobravaju ovakve akcije protiv crnaca. Atmosfera je bila toliko opuštena da su policajci bili slobodni da koriste rasističke psovke i pošalice preko svojih prijemnika, iako su znali da se sve snima. Tako je ovo prebijanje zapravo institucionalna diskriminacija, jer uključuje politiku celog policijskog odeljenja.

Suđenje i oslobađanje od optužbe policajaca koji su učestvovali u prebijanju ilustruje institucionalnu diskriminaciju u sistemu krivičnog prava. Odbrana je tražila promenu mesne nadležnosti i suđenje se odvijalo u konzervativnoj, pretežno "beloj" zajednici Simi Valleya. Uprkos postojanju dokumentacije (jednog fotografa amatera) koja je svedočila o prebijanju, "bela" porota je na kraju oslobodila okrivljene. Teško je pronaći jasniji slučaj koji govori o tome kako institucionalna diskriminacija u sistemu krivičnog prava povređuje crnce. Pobune u Los Angelesu buknule su odmah posle donošenja oslobađajuće presude.

Ironično, veoma slična situacija desila se u Majamiju 1980. godine kada je nekoliko belih policajaca optuženo da su prebili na smrt crnog vozača motora Arthura McDuffeya. I ovo suđenje je premešteno u pretežno "belu" zajednicu: policajci su oslobođeni, a započeli su neredi.

Borba žena da uđu u Vojni institut Virginia je takođe dobar primer institucionalne diskriminacije, jer je ova institucija odbijala prijem žena do 1996. godine. Virginia je čak ustanovila "odvojen, ali isti" program za žene na Mary Baldwin Collegeu, privatnoj ženskoj ustanovi. Juna 1996. godine Vrhovni sud je ustanovio da je politika ("samo muškarci") Vojnog instituta neustavna, jer se institut finansira iz javnih fondova.

Međutim, institucionalna diskriminacija se ne dešava samo u javnom sektoru. Dva velika lanca restorana daju primere postojanja institucionalne diskriminacije i u privatnom sektoru. Shoney's Inc. sa preko 1800 restorana u 36 država imao je nepisanu politiku nezapošljavanja crnaca na mesta koja podrazumevaju kontakt sa gostima (kelneri, kelnerice, menadžersko osoblje). Izuzeci su činjeni samo u restoranima u crnačkim zajednicama. Vlasnik restorana je mislio da je ovo dobra odluka, jer je verovao da belci neće hteti da jedu u restoranima gde će imati posla sa crncima. Godine 1992., međutim, pristao je da plati 132.5 miliona dolara za vansudsko poravnanje da bi okončao spor zbog diskriminacije, kao i da ubuduće zapošljava više crnaca (Feagin i Vera 1995; Watkins 1993).

U drugom poznatom slučaju, vlasnik lanca restorana (Denny's) od preko 1500 restorana širom zemlje, pristao je na poravnanje vredno 46 miliona dolara. Godine 1993. šest policajaca crnaca nisu bili usluženi u jednom od restorana i podneli su tužbu. Ovo bi bio primer

individualne diskriminacije od strane jednog poslodavca. Međutim, pošto su čuli za slučaj, više od 4000 crnca se požalilo na tretman u ovim restoranima širom zemlje. Ovo bi bio primer institucionalne diskriminacije, jer je čitav lanac negovao politiku diskriminacije prema crncima. Osoblje u ovim restoranima je dobijalo uputstva da crne goste pita za plaćanje unapred. Ko može biti diskriminator? Osoba iz bilo koje rase/etničke/rodne grupe može vršiti akte individualne diskriminacije. Poslodavac može odbiti da zaposli muškarca isto tako lako kao što belac može odbiti da zaposli Hispanoamerikanca. Slično, crnac može napasti Azijata samo zato što je Azijat, kao što Kju Kluks Klan može zapaliti krst ispred crnačke crkve. Ključna je namera različitog/nejednakog tretmana ili namera da se drugo lice povredi samo zbog pripadnosti određenoj grupi.

Institucionalna diskriminacija, s druge strane, obično se vrši od strane dominantne grupe protiv manjinske grupe, zbog toga što je dominantna grupa ta koja generalno kontroliše društvene institucije. Vladina politika ne diskriminiše belce, jer su oni kreatori politike i njeni implementatori. Veliki poslodavci su prevashodno "beli", kao i vlasnici nekretnina ili banaka. Teoretski je, međutim moguće, da lokalna "crna" vlada institucionalno diskriminiše belce.

Pitanje je da li pripadnici manjinske grupe mogu da se negativno odnose prema dominantnoj grupi i odgovor je – da. Individualna diskriminacija upravo pokazuje kako pripadnici i dominantne i manjinske grupe mogu biti nedobronamerni jedni prema drugima. Iako je moguće da žene i pripadnici manjinskih grupa vrše institucionalnu diskriminaciju prema belim muškarcima, to se dešava mnogo ređe nego individualna diskriminacija zbog toga što beli muškarci kontrolišu većinu društvenih institucija.

Institucionalna vs. strukturalna diskriminacija

Strukturalna diskriminacija je još kontroverzniji, ali i izazovniji koncept za diskusiju zbog toga što podrazumeva ponašanje koje je rasno ili rodno neutralno u nameri. U stvari, pitanje namere je ključno pitanje za razlikovanje između strukturalne i institucionalne diskriminacije. Mnogi čak ovo ne bi ni nazvali rasnom/etničkom/rodnom diskriminacijom. Međutim, čini se važnim istaći negativne efekte strukturalne diskriminacije na manjinske grupe...

Uzmimo za primer bankarske politike za odobravanje kredita. Bezbroj je dokaza za tvrdnju da crnci ili Hispanoamerikanci ređe dobijaju kredite nego belci. Nekoliko je objašnjenja za ovo, a neka od njih sugerišu postojanje institucionalne diskriminacije. Ministarstvo pravde SAD je tužilo dve banke za nedavanje kredita crncima i Hispanoamerikancima, iako su ovi ispunjavali tražene uslove. Obe banke su pristale na vansudsko poravnanje (Labaton 1993).

Pored toga, kada su analizirane prijave za hipotekarne kredite (skoro 2000 prijava u području Bostona, 1990. godine) utvrđeno je da crnci i Hispanoamerikanci sa lošom "kreditnom prošlošću" imaju dva puta manje šanse da dobiju kredit u odnosu na belce sa takođe lošom "kreditnom prošlošću". Ovo se objašnjavalo "postojanjem kulturnog afiniteta između belih kreditora i belih kandidata za kreditiranje, kao i kulturnim jazom između belih kreditora i pripadnika marginalnih manjinskih grupa" (Bradsher 1995, D18). Drugim rečima beli kreditori ne veruju pripadnicima manjinskih grupa kao potencijalnim dužnicima.

Međutim, čak i kada se banke odnose na rasno-neutralan način prema svojim klijentima ističući važnost samo njihove kreditne sposobnosti, crnci i pripadnici drugih manjinskih grupa će ipak ređe dobijati kredite u odnosu na belce, zbog nižih prihoda, te slabije kreditne sposobnosti u odnosu na belce. Ovakvu legalnu politiku kreditiranja nazvao bih strukturalnom diskriminacijom, jer ima negativne efekte na manjinske grupe (sa nižim prihodima)...

Princip "senioriteta" u zapošljavanju takođe otvara problem strukturalne diskriminacije. Suočeni sa potrebom otpuštanja jednog dela radnika, mnogi poslodavci će otpustiti one koji rade samo nekoliko godina. Kako se pripadnici manjinskih grupa i teže zapošljavaju, najčešće će oni biti najbrojniji među otpuštenima. Tako je očigledno rasno-neutralni kriterijum senioriteta primer za strukturalnu diskriminaciju, jer ima negativnog uticaja na manjinsku populaciju.

Treba pomenuti i izbornu platformu Republikanske partije iz 1994. godine, takođe kao primer strukturalne diskriminacije. Predloženi rezovi u fondovima zdravstvene zaštite, bonovima za hranu, školskim obedima i u Programu ishrane žena, odojčadi i dece imali bi neproporcionalan negativan uticaj na siromašne rasne manjine i žene.

Ovo nas odvodi do priče o balansiraju budžeta na teret obezbeđenja pomoći siromašnima. Ima li načina da se izbegne povređivanje siromašnih? Možda smanjenje broja bombardera ili podmornica može biti alternativa?

Dobronamerni ljudi koji sprovode strukturalno diskriminatorску politiku još uvek povređuju manjinske grupe. Biti rasno ili rodno-neutralan nije dovoljno.

Praktične implikacije razlikovanja oblika diskriminacije

Neko će pitati: "Kakve veze ima da li je u pitanju institucionalna ili strukturalna diskriminacija?" Odgovor bi bio da su i te kako važne praktične implikacije razlikovanja ova dva koncepta. Ako bi se neko odlučio na suprotstavljanje institucionalnoj diskriminaciji, neophodno bi bilo da ubedi nadležne/donosioce odluka u određenim institucijama da je loše (nemoralno, nezakonito) namerno tretirati manjinske grupe na određeni (sa negativnom konotacijom) način – npr. banke koje ne daju kreditno sposobnim crncima kredite ili Republikance koji otimaju hranu deci manjinskih grupa. Neko može pokušati i da osramoti diskriminatore razotkrivajući javno njihove diskriminatorne postupke.

Navedeno nije relevantno za eliminisanje strukturalne diskriminacije. Bankama bi trebalo objasniti da je jednakost isto tako važna kao i sticanje profita ili da mora postojati bolja ravnoteža između ta dva cilja. Republikance je neophodno suočiti sa negativnim posledicama njihovog programa. Ključno je da li su ciljevi rasno/rodno neutralne politike vredni negativnih posledica njene primene.

Iako su sva tri oblika diskriminacije još veliki problemi, teže je suprotstaviti se strukturalnoj nego ostalim oblicima diskriminacije. Ipak, strukturalna diskriminacija nije namerna, pa čak nije ni nezakonita. Suprotstavljanje strukturalnoj diskriminaciji zahteva preispitivanje bazičnih kulturnih vrednosti i fundamentalnih principa društvene organizacije. Zar nije to ono čemu obrazovanje treba da služi?

Young, I. M., "Fives Faces of Oppression", in: Amdams, M., Blumenfeld, W.J., Castaneda, R., and others, Readings for Diversity and Social Justice, New York and London: Routledge, 2000, p. 35–50

s engleskog prevela Slađana Jovanović

PET LICA DISKRIMINACIJE

Mnogi ljudi u SAD ne bi izabrali termin diskriminacija radi imenovanja nepravde u društvu. Za savremene emancipatorske društvene pokrete, međutim – socijaliste, radikalne feministkinje, gej i lezbejske aktiviste i aktivistkinje i druge – diskriminacija je centralna kategorija političkog diskursa. Ulazak u politički diskurs u kome je diskriminacija centralna kategorija podrazumeva usvajanje opšteg pristupa u analiziranju i evaluiranju društvene strukture i prakse što nije svojstveno jeziku liberalnog individualizma koji dominira političkim diskursom SAD.

Veliki politički poduhvat za one koji se identifikuju sa nekim od navedenih društvenih pokreta jeste da ubede ljude da diskriminatorni diskurs ispunjava mnoga naša svakodnevna iskustva.

Diskriminacija kao strukturalni koncept

Razlog zbog koga mnogi ljudi ne koriste termin diskriminacija da bi opisali nepravdu u našem društvu jeste nerazumevanje termina na način koji je svojstven novim socijalnim pokretima. Diskriminacija takođe tradicionalno nosi jaku konotaciju osvajanja i kolonijalne dominacije. Novi levi društveni pokreti 60-ih i 70-ih, međutim menjaju koncept diskriminacije. U novoj upotrebi, termin diskriminacija označava nepovoljnu poziciju i nepravdu koju neki ljudi trpe ne zbog tiranije, već zbog svakodnevne prakse i politike dobronamernog liberalnog društva.

Diskriminacija se odnosi na sistemske uskraćenosti grupa koje nisu nužno rezultat tiranskih namera. Diskriminacija je u tom smislu strukturalna, pre no što je rezultat izbora nekoliko pojedinaca ili njihove politike. Njeni uzroci su ukorenjeni u normama koje se ne dovođe u pitanje, običajima i simbolima, u pretpostavkama/predrasudama koje podupiru institucionalizovana pravila i drugim konsekvencama poštovanja ovih pravila. Ona predstavlja, kako je to navela Marilyn Frye, "splet sila i prepreka koje teže isključenju grupe ili kategorije ljudi" (1983, 11). U tom "strukturalnom" smislu, diskriminacija podrazumeva duboku nepravdu koju neke grupe trpe kao posledicu često nesvesnih pretpostavki/predrasuda i reakcija dobronamernih ljudi u običnoj komunikaciji, medijskih i kulturnih stereotipa i strukturalnih karakteristika birokratske hijerarhije i tržišnih mehanizama – ukratko: dešavanja u svakodnevnom životu. Ne možemo eliminisati strukturalnu diskriminaciju eliminišući vlastodršce ili kreirajući nove zakone, zbog toga što se diskriminacija sistematski reprodukuje u najvažnijim ekonom-

skim, političkim i kulturnim institucijama.

Rasizam, seksizam, homofobija su različite forme diskriminacije sa sopstvenom dinamikom i pošto različiti faktori ili kombinacije faktora konstituišu diskriminaciju različitih grupa, nemoguće je dati jednu esencijalnu definiciju diskriminacije. Ali, odgovorimo najpre na pitanje šta je to "grupa".

Koncept društvene grupe

Društvenu grupu čine osobe koje se razlikuju od najmanje jedne druge društvene grupe po kulturnim normama, načinu života. Pripadnici grupe imaju poseban afinitet jedni prema drugima zbog sličnog iskustva ili načina života, što ih čini povezanim među sobom nego sa onima koji se ne identifikuju sa grupom. Grupe su izraz društvenih odnosa; grupa postoji samo u odnosu sa bar još jednom grupom. "Grupna identifikacija" dolazi do izražaja u interakciji između društvenih kolektiviteta koji imaju različita iskustva u načinu života i formama povezivanja, pa čak i kada sami sebe smatraju pripadnicima istog društva. Društveni procesi u jednom istom društvu kreiraju različite grupe. Tako, rodna podela rada, na primer, diferencira društvene grupe muškaraca i žena u svim poznatim društvima. Pripadnici svakog roda imaju određeni afinitet prema sopstvenom rodu zbog onoga što rade ili doživljavaju i razlikuju sebe od pripadnika drugog roda, iako se i jedni i drugi slažu da imaju mnogo toga zajedničkog i da pripadaju istom društvu...

Neki misle da je društvena grupa fikcija pojedinca koja ističe arbitrarne atribute. Sa ove tačke gledišta, problemi sa predrasudama, stereotipima, diskriminacijom i isključenošću postoje samo zbog toga što neki ljudi pogrešno veruju da sama pripadnost grupi čini razliku u kapacitetima, temperamentu ili veštinama članova grupe. Ovaj individualistički koncept pretenduje da identifikuje diskriminaciju sa grupnom identifikacijom. Diskriminacija je, prema ovom stanovištu, nešto što se dešava kada se ljudi klasifikuju u grupe. Zbog toga što ih drugi identifikuju kao grupu, oni su isključeni i diskriminisani. Eliminisanje diskriminacije tako znači eliminisanje grupa. Ljudi treba da budu tretirani kao individue, ne kao članovi grupa, i slobodni da oblikuju svoje živote bez stereotipa ili pravila grupe.

Lica diskriminacije

Eksploatacija

Centralno određenje koncepta eksploatacije je da se ova diskriminacija dešava u procesu prenošenja rezultata rada jedne društvene grupe drugoj. Eksploatacija uvodi strukturalnu relaciju između društvenih grupa. Društvena pravila o tome šta je rad, šta ko radi za koga, kako se rad nagrađuje i društveni procesi u kojima se rezultati rada raspodeljuju služe da osnaže odnose moći i nejednakosti. Ovi odnosi su produkovani i reprodukovani u sistematskom procesu u kome se energija "onih koji nemaju" kontinuirano koristi da održi i uveća moć, status i

bogatstvo “onih koji imaju”.

Feministkinje nemaju poteškoća da pokažu da se diskriminacija žena sastoji delom u sistematskom i nerecipročnom transferu moći od žena ka muškarcima. Diskriminacija žena se sastoji ne samo u nejednakosti statusa, moći i bogatstva zbog toga što ih muškarci isključuju iz privilegovanih aktivnosti. Sloboda, moć, status i samoostvarenje muškaraca je moguće prvenstveno zbog toga što žene rade za njih. Rodna eksploatacija ima dva aspekta: transfer plodova rada muškarcima i transfer usluga vezanih za ishranu i negu, kao i seksualnih usluga muškarcima.

Christine Delphy (1984) je opisala brak kao klasnu relaciju u kojoj muškarci uživaju u plodovima ženskog rada bez adekvatne nadoknade. Ona je učinila jasnim da suština eksploatacije nije samo u radu koji žene obavljaju u kući, jer to mogu biti različiti poslovi, već u činjenici da se taj rad obavlja u korist nekoga od koga one zavise. Tako, u mnogim sistemima poljoprivredne proizvodnje, muškarci često odnose na pijacu ono što žene proizvedu, a prisvajaju dobijeni prihod i stižu određeni status.

Ann Ferguson (1984, 1989) je identifikovala još jednu formu transfera ženske energije muškarcima. Žene snabdevaju muškarce i decu emotivnom brigom, a muškarcima obezbeđuju seksualno zadovoljstvo, a kao grupa dobijaju relativno malo ili ništa od muškaraca. Rodna socijalizacija žena tera ih da budu uspešne u obezbeđivanju empatije i podrške osećanjima drugih i da smiruju tenziju u odnosima. I muškarci i žene gledaju na žene kao negovateljice, dok se žene često žale da od muškaraca ne dobijaju traženu emotivnu podršku (Easton, 1978).

Mnoge feminističke teorije rodne eksploatacije se koncentrišu oko institucionalne strukture patrijarhalne porodice. U skorije vreme, feministkinje počinju da istražuju odnose rodne eksploatacije na radnom mestu i u drugim sferama. Carol Brown tvrdi da pošto muškarci sa sebe skidaju odgovornost za decu, mnoge žene zavise od pomoći države pošto one nastavlja da nose skoro potpunu odgovornost za podizanje dece (Brown 1981, Boris and Bardaglio 1983, Ferguson 1984). Tako nastaje novi sistem eksploatacije ženskog kućnog rada u kome učestvuju i državne institucije, što Brown naziva javnim patrijarhatom.

U kapitalističkim ekonomijama XX veka, radna mesta na kojima su žene u većem broju služe kao dobar primer rodne eksploatacije. David Alexander (1987) tvrdi da tipično ženski poslovi uključuju zadatke sa rodnim podtekstom koji zahtevaju “seksualni rad”, negovanje, pripremanje hrane, brigu o drugima ili “tešenje” i smirivanje tenzije. Ovako se ženska energija rasipa na poslove koji poboljšavaju položaj drugih, smiruju ili zadovoljavaju druge, obično muškarce. Ovi rodno obojeni radni zadaci kelnerica, službenica, medicinskih sestri i drugih negovateljica obično ostaju nezapaženi i nedovoljno nagrađeni.

Nepravda eksploatacije se nalazi u društvenim procesima koji prenose energiju jedne grupe drugoj da bi proizveli nejednaku raspodelu, kao i u načinima na koje društvene institucije omogućavaju akumuliranje dobara jednima, dok drugima tu mogućnost uskraćuje. Nepravda eksploatacije ne može biti eliminisana redistribucijom dobara, jer dok god institucionalizovane prakse i strukturalne relacije ostaju iste, nejednaka raspodela dobara i privilegija biće reprodukovana. Neophodna je reorganizacija institucija i prakse donosilaca odluka, promene u podeli rada, kao i u sferi institucionalnih, strukturalnih i kulturnih obrazaca.

Marginalizacija

Marginalizacija je možda i opasnija forma diskriminacije od eksploatacije. Jedna kategorija ljudi je isključena iz uspešnog učešća u društvenom životu i tako potencijalno podvrgnuta teškoj materijalnoj deprivaciji, pa čak i uništenju. Uskraćenost materijalnih dobara koju marginalizacija uzrokuje je svakako nepravdna, posebno u društvu gde drugi imaju puno. Savremena napredna kapitalistička društva spoznaju ovu vrstu nepravde i preduzimaju izvesne korake u smislu socijalnih davanja i usluga. Ali ni široka lepeza ovih mera ne eliminiše veoma rasprostranjenu patnju i deprivaciju.

Uskraćenost materijalnih dobara, na koju se može odgovoriti redistributivnom socijalnom politikom nije, međutim, produžetak štete koju produkuje marginalizacija. Dve kategorije nepravde (izvan raspodele) su povezane sa marginalnošću u naprednim kapitalističkim društvima. Prvo, obezbeđenje socijalnih davanja proizvodi novu nepravdu onima koji ih primaju uskraćujući im ona prava i slobode koje drugi imaju. Drugo, marginalizacija je nepravdna jer blokira mogućnosti da se iskoriste kapaciteti na društveno definisane i prepoznate načine.

Liberalizam je ustanovio pravo na građanstvo svim razumnim nezavisnim pojedincima. Rani buržoaski liberalizam je eksplicitno isključio iz prava na građanstvo sve one čiji je razum pod znakom pitanja ili nije razvijen u potpunosti, kao i one koji su zavisni. Tako su siromašni, žene, duševno bolesni i deca bili isključeni, a mnogi od njih su smeštani u ustanove koji liče na današnje zatvore: kuće za siromašne, azili za duševno obolele, sirotišta...

Danas je isključenje zavisnih/izdržavanih osoba iz prava na građanstvo jedva skriveno ispod površine. Biti zavisan u našem društvu znači biti legitimno podložan arbitrarnom i in-vazivnom autoritetu socijalnih službi i drugih javnih i privatnih administracija koje nameću pravila koja marginalizovani moraju slediti. Ove službe, u cilju da izađu u susret potrebama marginalizovanih, i same, uz pomoć relevantnih društvenih naučnih disciplina, kreiraju ove potrebe. Medicinske i socijalne službe znaju šta je dobro za njihove korisnike, pa marginalizovani i zavisni nemaju pravo da znaju šta je za njih dobro. Zavisnost u našem društvu tako nameće, kao što je u svim liberalnim društvima, dovoljan razlog za suspenziju osnovnih prava na privatnost, poštovanje i individualni izbor.

Iako zavisnost proizvodi uslove za nepravdu u našem društvu, zavisnost sama po sebi ne mora da bude diskriminatorna. Niko ne može zamisliti društvo u kome neki ljudi neće zavisti od drugih bar neko vreme: deca, bolesni, porodilje, stari ljudi imaju moralno pravo da zavise od drugih u smislu izdržavanja i podrške.

Važan doprinos feminističke teorije morala je stavljanje znaka pitanja na duboko ukorenjenu pretpostavku da poslovna sposobnost i pravo na građanstvo podrazumevaju autonomiju i nezavisnost pojedinca. Feministkinje ističu da je ovakva tvrdnja neprimereno individualistička i izvedena iz posebnog, muškog iskustva u društvenim odnosima koje vrednuje takmičenje i uspehe pojedinca. Žensko iskustvo u društvenim odnosima proizašlo iz tipičnih ženskih “domaćih” poslova, brige o porodici, kao i plaćenih poslova koje obavlja većina žena, prepoznaje zavisnost kao osnovno ljudsko stanje. Pravedno društvo bi trebalo, koliko je to moguće, da pruža mogućnosti ljudima da budu nezavisni kao i da poštuje učešće u donošenju

odluka i onih koji su nezavisni i onih koji to nisu. Zavisnost ne sme biti za uskraćivanje izbora i poštovanja i diskriminacija prema marginalizovanim bi bila u velikoj meri umanjena ukoliko bi prevladavao manje individualistički model prava.

Nemoć

Dobar koncept diskriminacije ne može ignorisati postojanje društvene podele reflektovane u kolokvijalnom razlikovanju "srednje klase" i "radničke klase", stručnjaka i onih koji to nisu. Stručnjaci su privilegovani zbog svoje pozicije u podeli rada i statusa koji ona nosi. Nestručni trpe uz eksploataciju, još jedan oblik diskriminacije: nemoć.

Nemoćni su oni koji nemaju autoritet, odnosno moć u širem smislu, oni nad kojima se moć sprovodi, bez mogućnosti da oni u njoj učestvuju; nemoćni primaju naredbe, često bez prava da ih daju. Nemoć takođe stvara određenu poziciju u procesu podele rada, ali i prateću društvenu poziciju koja daje malo mogućnosti za razvijanje i korišćenje sposobnosti. Nemoćni imaju malo ili nimalo samostalnosti u svom radu, nemaju autoritet i ne zahtevaju poštovanje.

Poziciju nemoći je najbolje opisati negativno: nedostatak autoriteta, statusa i samopoštovanja, što stručnjaci obično imaju.

Kulturni imperijalizam

Iskusiti kulturni imperijalizam znači iskusiti kako poimanje društva od strane jedne grupe nju čini nevidljivom dok se u isto vreme pripadnici druge grupe etiketiraju kao "drugi". Kulturni imperijalizam podrazumeva univerzalizaciju iskustva i kulture dominantne grupe i njihovo pretvaranje u norme. Produkti kulture takođe izražavaju tumačenja dominantne grupe kada su u pitanju događaji ili druge društvene grupe.

Susret sa drugim grupama često je obeležen zahtevima za uniformnošću od strane dominantne grupe. Dominantna grupa ojačava svoju poziciju dovodeći drugu grupu u okvire svojih društvenih normi. Posledično, različitost žena u odnosu na muškarce, američkih Indijanaca ili Afrikanaca od Evropljana, homoseksualaca od heteroseksualaca, radnika od inženjera, tumači se kao devijantnost i inferiornost.

Kulturno dominantni sprovode diskriminaciju, opterećeni predrasudama, a ipak nevidljivi. "Drugi" su obeleženi/etiketirani. Prema dominantnima, kao što je sigurno da se Zemlja okreće oko Sunca, tako svako zna i da je gej populacija promiskuitetna, da su Indijanci alkoholičari i da žene jedino umeju sa decom. Beli muškarci, s druge strane, mogu biti individue.

Oni koji žive pod kulturnim imperijalizmom osećaju da su etiketirani spolja, pozicionirani prema dominantnim pravilima koja dolaze "s neke druge strane", od onih sa kojima se ne identifikuju i koji se ne identifikuju sa njima. Stereotipi i predrasude dominantne grupe moraju biti internalizovani od strane pripadnika inferiorne grupe bar u meri koja ih prinuđuje da reaguju na ponašanja pojedinaca inspirisana stereotipnim obrascima. Ovo stvara za kulturno diskriminisane osećaj koji W.E.B. Du Bois naziva "dvostruka svest" – "osećaj stalnog posmatran-

ja sebe očima drugih, merenja sopstvene duše metrom sveta koji posmatra sa ljubopitljivošću, preziranjem ili sažaljenjem" (Du Bois 1969, 45). Dvostruka svest se pokreće kada diskriminisani odbijaju da se priklone potcenjivačkim, objektiviziranim, stereotipnim vizijama o sebi. Kada žele da budu prepoznati kao ljudi – sposobni za različite aktivnosti, puni nade – "drugi" dobijaju odgovor od dominantnih da su različiti, obeleženi ili inferiorni.

Grupa, definisana od dominantne kao devijantna, kao drugačija, kulturalno je različita u odnosu na dominantnu grupu, jer status drugosti stvara posebna iskustva, nedeljena sa dominantnom grupom, kao i zbog toga što su diskriminisane grupe često društveno segregirane i zauzimaju posebna mesta u procesu društvene podele rada. Pripadnici ovih grupa iznose stečena iskustva i poimanja sveta jedni drugima, razvijajući sopstvenu kulturu. Dvostruka svest otuda nastaje kada pojedinac shvati da mu je bitisanje definisano u dve kulture: dominantnoj i subordiniranoj.

Kulturni imperijalizam obeležava paradoks poimanja sebe kao nekoga ko je nevidljiv dok se u isto vreme drugi označava kao drugačiji. Nepravda kulturnog imperijalizma se sastoji u tome što iskustvo diskriminiranih grupa i njihov pogled na svet ne dotiče dominantnu kulturu, dok ista nameće diskriminisanim svoje iskustvo i svoje tumačenje društvenog života.

Nasilje

Konačno, mnoge grupe trpe diskriminaciju u vidu sistematskog nasilja. Pripadnici nekih grupa žive sa znanjem da moraju povremeno iskusiti neprovocirane napade na svoju ličnost ili imovinu, koji nemaju nikakvog motiva osim da oštete, ponize ili unište. U američkom društvu, žene, crnci, Azijati, Arapi, gej i lezbejska populacija žive pod takvim pretnjama nasiljem, a u nekim oblastima Jevreji, Portorikanci i drugi Amerikanci hispano porekla moraju strahovati od nasilja takođe. Fizičko nasilje nad ovim grupama je šokantno često. Centri koji pružaju pomoć silovanim ženama procenjuju da više od jedne trećine Amerikanki doživi bar pokušaj silovanja tokom života.

Ako znamo da je nasilje toliko učestalo u našem društvu, zašto teorije pravde čute o tome? Izgleda da teoretičari ne smatraju ove nasilne akte kao pitanja socijalne pravde. Nijedan teoretičar morala neće poreći da su ovi akti loši, ali se neće zapitati zašto bi trebalo da budu tumačeni kao simptomi društvene nepravde.

Ono što čini nasilje licem diskriminacije je manje sam nasilni akt, iako je on često zastrašujući, već društveni kontekst u kome se dešava, a koji ga čini mogućim, pa čak i prihvatljivim. Ono što čini nasilje društvenom nepravdom i nije samo moralna krivica pojedinca, jeste njegov sistemski karakter, njegovo postojanje kao društvene prakse.

Nasilje je sistemsko jer je upereno protiv pripadnika određenih grupa, samo zbog toga što pripadaju tim grupama. Svaka žena, na primer, ima razloga da se plaši silovanja. Diskriminacija nasiljem se sastoji ne samo u direktnoj viktimizaciji, već u saznanju koje deli čitava diskriminisana grupa, a to je da su pripadnici grupe izloženi nasilju, samo zbog toga što jesu (pripadnici grupe). Život pod pritiskom pretnji nasiljem lišava diskriminisane slobode i dostoj-

janstva i nepotrebno rasipa njihovu energiju.

Silovanje, prebijanje, ubijanje i maltretiranje žena, rasnih grupa, homoseksualaca i pripadnika drugih etiketiranih grupa je motivisano strahom ili mržnjom prema ovim grupama. Ponekad motiv može biti želja da se pokaže moć, da se viktimiziraju oni koji su obeleženi kao ranjivi zbog same okolnosti da su izloženi nasilju. U tom slučaju, motiv je sekundaran u smislu da se temelji na društvenoj praksi nasilja.

U slučaju da institucije i društvena praksa ohrabruju, tolerišu ili omogućuju nasilje nad pripadnicima određenih društvenih grupa, takve nepravedne institucije i praksu treba reformisati.

Takva reforma bi zahtevala redistribuciju resursa ili pozicija, ali na prvom mestu je promena kulturnih obrazaca, stereotipa i svakodnevnog reprodukovanja odnosa dominacije.

LOKALNI MEHANIZMI ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA U AP VOJVODINI

Uvod

Prvi koraci u uspostavljanju institucionalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u AP Vojvodini učinjeni su upravo na lokalnom nivou. Uprkos odsustva zakonske regulative, nepostojanja obaveza lokalne samouprave da pitanju rodne ravnopravnosti pristupaju na institucionalan način i nepostojanja pokrajinskih i republičkih mehanizama za ravnopravnost polova koji bi mogli podržati ovakve inicijative, kao što će činiti kasnije - **u oktobru 2001. godine u opštini Novi Bečej osniva se Komisija za pitanje žena**⁶⁸. Komisija je osnovana kao rezultat inicijative potekle iz same lokalne zajednice, kao izraz politički artikulisanog nezadovoljstva jedne građanke, Dragice Pigl, nedovoljnom zastupljenošću žena odbornica u skupštini opštine i potrebom da se takvo stanje promeni. Osnivanje Komisije viđeno je kao način da se utiče na postojeće stanje i da se na institucionalni način pristupi pitanju unapređenja položaja žena. Komisija je od tada realizovala brojne aktivnosti po kojima je postala prepoznatljiva u lokalnoj zajednici i obezbedila svoj opstanak i u promenjenim političkim odnosima. Primer Komisije u Novom Bečeju jasno pokazuje da rodna ravnopravnost predstavlja autentičnu potrebu jedne zajednice.

Zbog čega lokalni mehanizmi za ravnopravnost polova?

Imajući u vidu da se upravo na nivou lokalne zajednice donose brojne odluke koje direktno utiču na svakodnevni život žena i muškaraca, neophodno je na ovom nivou vlasti uspostaviti odgovarajuće mehanizme za rodnu ravnopravnost, što predstavlja institucionalnu osnovu za unapređivanje položaja žena i generalno sprovođenje politike jednakih mogućnosti.

Aktivnosti tela za ravnopravnost polova bi u osnovi trebalo da se kreću u dva osnovna pravca:

1) Tela za ravnopravnost polova učestvuju u kreiranju lokalne politike kojom bi se u praksi afirmisao koncept rodne ravnopravnosti i predlažu, ali i nadgledaju sve mere, odluke, akcije koje donosi lokalna skupština i/ili sprovode opštinski organi. Time se omogućava da lokalna samouprava ne uvažava samo načelno princip rodne ravnopravnosti, već i da se on aktivno sprovodi kroz ugrađivanje u sve politike lokalne samouprave.

2) Ova tela mogu da iniciraju sprovođenje različitih pojedinačnih aktivnosti radi unapređenja rodne ravnopravnosti u pojedinim oblastima društvenog života (obrazovanje,

⁶⁸ Marija Srdić i Svetlana Ugarčina, „Novi Bečej – U potrazi za predlagačem“, Primeri i modeli aktivnosti opštinskih lica za ravnopravnost polova, Misija OEBS u Srbiji i Crnoj Gori, Odeljenje za demokratizaciju, Beograd, 2005, str. 9

politički i javni život, zapošljavanje, žensko zdravlje, mediji, rodno senzitivna statistika i sl.). Kasnije ćemo videti primere aktivnosti koje su komisije realizovale do sada.

Osnivanje ovih tela na nivou lokalne samouprave takođe predstavlja i približavanje koncepta rodne ravnopravnosti građanima/-kama, kao i podršku u ostvarivanju njihovih ljudskih prava, posebno ženskih ljudskih prava. Istovremeno, osnivanje ovih mehanizama na opštinskom nivou jeste doprinos decentralizaciji državne uprave, približavanje potrebama građana/-ki i time njenoj većoj demokratičnosti.

Uspostavljanje institucionalnih mehanizama

Izuzimajući slučaj Komisije u Novom Bečeju, organizovano uspostavljanje tela za ravnopravnost polova u AP Vojvodini, kao i u Republici Srbiji, otpočinje 2002. godine kada **Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori**⁶⁹ kreće u realizaciju projekta "Lica za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti" u ukupno 15 odabranih opština. Osnovna ideja projekta je da lica koja su već zaposlena u opštini dobiju novo zaduženje – brigu o pitanjima rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti. Ovaj projekat je imao za cilj "jačanje već postojeće izvršne strukture odabranih opština licima osposobljenim za bavljenje pitanjima rodne ravnopravnosti i jednakim mogućnostima." Tada se uspostavljaju mehanizmi za ravnopravnost polova u tri vojvođanske opštine: Kikindi, Sremskoj Mitrovici i Zrenjaninu. Pored treninga koji su obezbeđeni za po dva lica zaposlena u opštinskoj upravi, projekat je imao i širi i dugoročniji zadatak - da se rodna perspektiva, po prvi put, ugradi u mere i politike koje sprovodi lokalna samouprava. Do kraja 2005. godine projektom OEBS-a je obuhvaćeno preko 50 opština, od toga 15 u Vojvodini.

Nakon ovog početnog perioda kada rodna ravnopravnost konačno postaje i pitanje kojim se bavi i lokalna samouprava, pre svega kroz aktivnosti pojedinačnih lica ovlašćenih za ravnopravnost polova (engl: gender focal points) dolazi do intenzivnijeg osnivanja opštinskih tela za ravnopravnost polova. Naime, pokazalo se da se lica zadužena za rodnu ravnopravnost, budući da su izolovana u svom radu i da se često ne nalaze na pozicijama odlučivanja, nertko sreću sa značajnim problemima pri pokušaju da iniciraju i sprovode konkretne aktivnosti. Stoga je rešenje za delotvornije sprovođenje politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce viđeno u osnivanju opštinskih tela koja bi se bavila ovim pitanjem, pre svega komisija i odbora za ravnopravnost polova. Rad ovih tela se u velikoj meri oslanjao na osnovu izgrađenu projektom OEBS-a, a ovlašćena lica često su bila uključena u sastav ovih tela. Najznačajnija promena do koje dolazi uspostavljanjem komisija i odbora jeste da lokalni mehanizmi postaju kolektivna tela sa mešovitim sastavom u koji su često uključene odbornice i odbornici, čime su znat-

Odeljenje za demokratizaciju, Misija OEBS u Srbiji i Crnoj Gori, „Zakon o rodnoj ravnopravnosti kao neophodan pravni okvir za funkcionisanje mehanizama za rodnu ravnopravnost“, Uspostavljanje institucionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti u opštinama u AP Vojvodini, Odsek za rodnu ravnopravnost Odeljenja za demokratizaciju Misije OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2005, str. 16

no povećane mogućnosti ovih tela da sprovedu akcije i predlažu mere s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti. Budući da su ova tela osnivana odlukama skupštine opštine ili predsednika opštine, ona imaju veći legitimitet a mere koje predlažu mogu se uspešnije sprovesti. Takođe je značajno da ova tela postaju deo opštinskih struktura, a njihovo delovanje predstavlja zvaničnu opredeljenost lokalne uprave da se bavi rodnom ravnopravnošću.

Pored OEBS-a, tokom 2002. godine i resorni republički i pokrajinski organi su se uključili u ovaj proces, što je predstavljalo novi podsticaj razvoju institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova na lokalnom nivou. Naime, **Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu Republike Srbije** (u daljem tekstu: Ministarstvo) je 2002. godine formiralo radnu grupu „sa zadatkom da inicira stvaranje normativnih pretpostavki za izgradnju mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti“ i poslalo preporuku svim lokalnim samoupravama (predsednicima/cama skupština opština i skupštinama gradova) za formiranje odgovarajućih radnih tela (odbori, komisije i sl.) na nivou skupština opština ili izvršnih odbora, koja bi se bavila rodnom ravnopravnošću, pratila pojave u lokalnoj sredini i predlagala mere. Pored načelnih razloga i teza o potrebama za osnivanje ovih tela, ova preporuka sadrži i smernice za aktivnosti i sastav ovih tela. Preporuka Ministarstva je značajna jer se njome osnivanje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova, uprkos nedostatku zakonskog okvira i nepostojanju pravnih obaveza lokalnih samouprava, prvi put pokazuje kao strateško opredeljenje države. Nakon ovoga dolazi do imenovanja lica za ravnopravnost polova u još 15 gradova u Republici Srbiji, a u AP Vojvodini lica za ravnopravnost polova imenuju se i u Novom Sadu i Subotici.

Pored Ministarstva, i **Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova**⁷⁰ (u daljem tekstu: Sekretarijat) od svog osnivanja 2002. godine aktivno učestvuje u uspostavljanju mehanizama za rodnu ravnopravnost. Sporazumom o saradnji Sekretarijat i OEBS obavezali su se da će pružiti podršku promociji, osnaživanju i daljem razvoju mehanizama za ravnopravnost polova u Vojvodini. Radi umrežavanja, koordinisanja rada ovih tela i razmene iskustva u radu, Sekretarijat svake godine organizuje sastanak sa licima za ravnopravnost polova. Sastanci su prilika da se utvrde problemi sa kojima se predstavnici komisija susreću, kao i mere kojima bi se ovi problemi prevazišli. Imajući u vidu potrebe koje su utvrđene na ovim sastancima, Sekretarijat je 2004. godine uz podršku Fonda za otvoreno društvo realizovao projekat "Uspostavljanje institucionalnih mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova i politike jednakih mogućnosti u opštinama AP Vojvodine". Projektom je obuhvaćeno 10 opština u AP Vojvodini i tom prilikom su lica za ravnopravnost polova bila u mogućnosti da steknu kako opšta saznanja o rodnoj ravnopravnosti i institucionalnim mehanizmima za njeno ostvarivanje, tako i konkretne veštine neophodne za njihovo delovanje (pisanje projekata, strateško planiranje i drugo). Takođe, u septembru 2004. godine Sekretarijat je poslao preporuku predsednicima skupština opština na teritoriji AP Vojvodine da uspostave odgovarajuća skupštinska tela za ravnopravnost ukoliko ona već nisu uspostavljena, odnosno da ih čvršće institucionalno zasnuju, ako ovakva tela već funkcionišu.

⁷⁰ Informacija o razvoju lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, <http://psrrzrp.vojvodina.sr.gov.yu>

Sekretarijat je tokom ovog perioda nastavio da pruža stručnu pomoć i finansijsku podršku za realizaciju programskih aktivnosti komisija. Od 2002. godine do lokalnih izbora 2004. godine komisije/odbori/lica za ravnopravnost polova uspostavljeni su u 16 vojvođanskih opština: Ada, Vrbas, Zrenjanin, Kanjiža, Kikinda, Nova Crnja, Novi Bečej, Novi Kneževac, Novi Sad, Ruma, Senta, Sečanj, Sombor, Sremska Mitrovica, Subotica i Čoka.

Izbori održani 2004. godine predstavljali su bitan momenat u razvoju komisija, jer su ukazali na neke značajne probleme i nedostatke u njihovom funkcionisanju. Nedefinisan pravni okvir za rad ovih tela i problemi koji proizilaze iz toga postaju posebno uočljivi nakon lokalnih izbora. Oni donose značajne promene u funkcionisanju tela za rodnu ravnopravnost, dovodeći ponekad u pitanje njihovo dalje postojanje. Budući da rad ovih tela nije regulisan opštinskim statutima već odlukama, sa prestankom mandata starih saziva skupština opština prestaju i mandati tela za ravnopravnost polova. Procesi kontituisanja novih komisija tekli su sporo, baš kao i konstituisanje ostalih organa vlasti. Šest meseci nakon lokalnih izbora, tela za ravnopravnost polova su formirana u 13 opština (3 manje nego pre izbora), dok su manjem broju opština nastavile da funkcionišu komisije iz prethodnog saziva, pri čemu nije bilo izvesno da li će nastaviti sa radom i u kom sastavu.

Nakon perioda stabilizacije novih organa vlasti većina komisija obnavlja svoj rad u izmenjenom sastavu, a osnivaju se i nove komisije. U ovom momentu, u 20 opština (od ukupno 45) u Vojvodini postoje opštinska tela za ravnopravnost polova:

2006. godina – MEHANIZMI ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OPŠTINAMA AP VOJVODINE		
OPŠTINA	TIP MECHANIZMA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA	
1	Vrbas	Komisija za praćenje ostvarivanja rodne ravnopravnosti
2	Žitište	Komisija za rodnu ravnopravnost
3	Zrenjanin	Komisija za unapređivanje rodne ravnopravnosti
4	Indija	Ne postoji komisija niti lice za ravnopravnost polova, ali je u Odeljenju za društvenu delatnost jedno lice zaduženo za to pitanje
5	Irig	Komisija za rodnu ravnopravnost
6	Kanjiža	Komisija za rodnu ravnopravnost
7	Kikinda	Kancelarija lica ovlašćenog za ravnopravnost polova
8	Kovačica	Komisija za ravnopravnost polova
9	Kovin	Lice zaduženo za stalnu brigu o rodnoj ravnopravnosti
10	Nova Crnja	Komisija za rodnu ravnopravnost
11	Novi Bečej	Komisija za rodnu ravnopravnost

12	Ruma	Komisija za ravnopravnost polova
13	Sečanj	Komisija za rodnu ravnopravnost
14	Sombor	Odbor za rodnu ravnopravnost
15	Subotica	Komisija za brigu o rodnoj ravnopravnosti
16	Šid	Generalna komisija Skupštine opštine Šid
17	Senta	Komisija za rodnu ravnopravnost
18	Čoka	Komisija za rodnu ravnopravnost
19	Pančevo	Savet za rodnu ravnopravnost

Takođe trebalo bi naglasiti da je 2005. godine i **predsednik Skupštine Narodne Republike Srbije** uputio preporuku predsednicima opština da osnuju tela za ravnopravnost polova.

U cilju kapaciteta komisija, ove godine se i novoosnovani **Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova** (u daljem tekstu Zavod) uključio u aktivnosti u vezi sa unapređenjem rada komisija. Naime, na osnovu preporuka donetih prilikom izrade Plana akcije za komisije za ravnopravnost polova u APV koju je Sekretarijat organizovao u decembru 2005. godine, Zavod je, uz podršku Ekumenske humanitarne organizacije i Sekretarijata, realizovao projekat Trening za trenere za ravnopravnost polova. Kao rezultat ovog projekta, formiran je tim od 12 trenera/-ica koji sprovodi seminare za članove/-ce komisije i ostale zaposlene u opštinama.

Šta su komisije uradile do sada?

U dosadašnjem periodu, komisije za rodnu ravnopravnost na teritoriji AP Vojvodine preduzimale su različite aktivnosti koje su u vezi sa afirmacijom ideje rodne ravnopravnosti u lokalnoj sredini i realizovale konkretne projekte s ciljem sprovođenja koncepta rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti u praksi.

Na početku rada, komisije su definisale prioritete svojih aktivnosti, kao i ciljeve čijem će ostvarenju težiti tokom svog mandata. Pored afirmacije i promocije ideje rodne ravnopravnosti, programima su obuhvaćeni problemi diskriminacije žena i posebno nasilja nad ženama, podsticanje žena na aktivnije učešće u političkom životu (kako kroz animiranje za izlazak na izbore, tako i kroz pružanje podrške kandidatkinjama za odbornice u lokalnim skupštinama), ekonomsko osnaživanje žena i podsticaj samozapošljavanju žena, saradnja i pružanje pomoći ženskim organizacijama, stvaranje rodno senzitivne statistike za svoje opštine, kao i različite aktivnosti s ciljem povećanja vidljivosti ženskog stvaralaštva u lokalnoj zajednici i širem društvu.

Organizovanje tribina, okruglih stolova, medijski nastupi i davanje saopštenja za medije, štampanje publikacija i promotivnog materijala (spomenimo projekte "Ženski ritam grada" koji je Komisija iz Novog Sada realizovala u saradnji sa 14 nevladinih organizacija i projekat "Rodna ravnopravnost" Kancelarije iz Kikinde) predstavljaju značajan segment aktivnosti komisija kojima

one lokalnoj zajednici približavaju pitanje rodne ravnopravnosti, ali istovremeno i način da se preduzetim aktivnostima pozicioniraju u lokalnoj sredini. Neke od komisija (poput one u Novom Bečeju) organizovale su edukativne seminare za zaposlene u opštinskoj upravi s ciljem da se oni upoznaju i senzibiliju na pitanje ravnopravnosti polova, dok su druge (npr. Komisija u Žitištu) organizovale višednevne seminare za sve aktere koji u lokalnoj zajednici učestvuju u borbi protiv porodičnog nasilja, radi povećanja stepena efikasnosti preduzetih mera. Kancelarija lica ovlašćenog za ravnopravnost polova u Kikindi, koja je osnovana među prvima u Vojvodini i koja je imala najveći intenzitet aktivnosti, nastojala je da stečena iskustva u uspostavljanju ovog mehanizma i njegovom funkcionisanju podeli sa ostalim opštinama, te je stoga pokrenula i realizovala projekat "Uspostavljanje institucionalnih mehanizama postizanje rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti u opštinama Severnobačkog okruga". Ova kancelarija je za postignute rezultate u svom delovanju dobila godišnju nagradu za doprinos ostvarivanju ravnopravnosti polova Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, a njene aktivnosti značajno su doprinele tome da Misija OEBS-a proglasi Kikindu za najtolerantniju opštinu u Srbiji i Crnoj Gori u 2003. godini. Kikinda danas ima procentualno najveću zastupljenost žena odbornica u lokalnom parlamentu u zemlji, čemu su zasigurno doprinele i aktivnosti pomenutog tela.

Značajno je napomenuti da su pojedine komisije (npr. Zrenjanin, Sombor, Vrbas, Kanjiža, Sremska Mitrovica) aktivno učestvovala u sprovođenju programa „Žene to mogu 3“ 2003. godine, a i 2006. godine 5 komisija iz Vojvodine su, na osnovu Sporazuma o saradnji koji su potpisali Sekretarijat i Norveška narodna pomoć, bile partneri u sprovođenju istog programa. Takođe, vidljivi su i pokušaji međusobnog umrežavanja komisija, i umrežavanja u širim okvirima (projekat regionalnog umrežavanja žena „Radimo zajedno u politici“). Neke komisije (Irig) bavile su se problemom vlastitog institucionalnog osnivanja, te su izmenom opštinskog statuta uspele da obezbede da komisija postane stalno radno telo skupštine opštine, čime je, bez obzira na političke promene u opštinskoj vlasti, omogućen kontinuitet u funkcionisanju ovog tela.

Komisije su u značajnoj meri ostvarile i saradnju sa nevladnim organizacijama, a u nekim slučajevima se upravo nevladine organizacije pojavljuju kao inicijatori osnivanja opštinskih tela za rodnu ravnopravnost. Ženska koalicija Bačke Topole, predvođena nevladinom organizacijom Klub žena HERA, sprovodila je projekat čiji je cilj upravo osnivanje komisije za ravnopravnost polova.

U ovom periodu uočeno je da postoji značajna razlika u aktivnostima tela za ravnopravnost polova. Dok su u nekim opštinama komisije postizale zavidne rezultate i imale širok obim aktivnosti, u drugim se, iako su formirane odlukom skupštine opštine, nisu sastajale, tako da one postoje samo formalno bez konkretnog angažovanja na problematici rodne ravnopravnosti. U nekim opštinama na čelo komisije su postavljena lica koja nisu zaposlena u opštini čime je i smanjena mogućnost komisije da sprovodi aktivne mere radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Nedovoljna aktivnost u radu nekih komisija dodatno je pojačana i nepostojanjem značajnijih materijalnih sredstava kojima bi se omogućio rad ovih tela. Kao što su tada primetili stručnjaci iz OEBS-a: „dosadašnja dostignuća u organizovanju, edukaciji i daljem razvoju opštinskih mehanizama za rodnu ravnopravnost, s obzirom na nedostatak zakonske regulative,

najviše liče na samoorganizovanje uz određenu pomoć sa strane.⁷¹“

Ipak, činjenica da je u većini opština u kojima su u prethodnom mandatu postojale komisije ili lica za ravnopravnost polova njihov rad obnovljen i nakon lokalnih izbora kao i da je došlo do osnivanja novih, govori da su ova tela svojim aktivnostima uspele da se etabliraju u lokalnoj zajednici i pokažu kao bitni učesnici u kreiranju lokalne politike.

Perspektive razvoja lokalnih mehanizma

Nesumnjivo je da će usvajanje Zakona o ravnopravnosti polova delovati veoma podsticajno na osnivanje komisija ili drugih odgovarajućih tela u kojima ona još uvek nisu osnovana, kao i na regulisanje rada postojećih komisija. Naime, Nacrtom zakona lokalna samouprava se obavezuje da u okviru svojih nadležnosti vodi politiku jednakih mogućnosti, ali i da obrazuje tela ili imenuje lica za ravnopravnost polova, čime postojanje lokalnih mehanizama prestaje da zavise od dobre volje ili prijemčivosti lokalnih vlasti na ovo pitanje. Dok zakon ne bude usvojen neophodno je nastaviti sa procesom uspostavljanja novih tela za ravnopravnost polova.

Takođe, trebalo bi nastaviti sa podizanjem kapaciteta komisija za uspešnije sprovođenje politike rodne ravnopravnosti, prevashodno kroz organizovanje edukativnih programa za članove/ice komisija, njihovo upoznavanje sa najnovijim dostignućima u ovoj oblasti, međusobno umrežavanje i razmenu iskustava. Istovremeno, edukacijama bi trebalo obuhvatiti i donosiocce odluka kao i zaposlene u lokalnoj samoupravi, jer će to voditi ka stvaranju okruženja koje u većoj meri podržava delatnost komisija.

Osim toga, radi delotvornog rada komisija, neophodno je u opštinskom budžetu obezbediti sredstva za rad komisija, pre svega za sprovođenje programskih aktivnosti.

Konačno, treba spomenuti da je Izvršno veće AP Vojvodine usvojilo zaključke kojima se potvrđuje da dalji razvoj lokalnih mehanizma za ravnopravnost polova predstavlja strateški interes pokrajinske administracije. U tom smislu, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova i Zavod za ravnopravnost polova nastavljaju da preduzimaju konkretne mere i akcije s ciljem unapređenja rada lokalnih mehanizama, pomažući time lokalnoj samoupravi da ispuni obaveze koje predstavljaju preduslov i merilo demokratičnosti jedne zajednice.

Rezime

U ovom radu razmatra se delovanje lokalnih mehanizama za ravnopravnost polova u AP Vojvodini. Autor prikazuje razvoj ovih mehanizama od 2001. godine do sadašnjeg momenta. Objašnjava se neophodnost njihovog postojanja, a prikazuju se aktivnosti koje su komisije za ravnopravnost polova realizovale do sada. Rad se završava preporukama za budući razvoj lokalnih mehanizama. Autor je stručni saradnik u Pokrajinskom sekretarijatu za rad zapošljavanje i ravnopravnost polova u okviru kog koordinira radom komisija za ravnopravnost polova u AP Vojvodini.

⁷¹ Zakon o rodnoj ravnopravnosti kao neophodni pravni okvir za funkcionisanje mehanizama za rodnu ravnopravnost, Odsek za rodnu ravnopravnost Odeljenja za demokratizaciju Misije OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori, Međunarodna konferencija o zakonima o ravnopravnosti polova u jugoistočnoj Evropi, Novi Sad, decembar 2003. godina.

Priredila: **Andrijana Čović****ZAKON O LOKALNOJ SAMOUPRAVI - skraćeno**

Zakon o lokalnoj samoupravi u Republici Srbiji objavljen je u februaru 2002. godine u Službenom glasniku Republike Srbije, br. 9/2002 i menjan i dopunjavan u dva navrata 2004. godine (dalje: Zakon). Ovim zakonom zamenjen je do tada važeći Zakon o lokalnoj samoupravi ("Službeni glasnik RS", br. 11/92, 75/92, 52/93, 67/93, 28/94, 75/94, 53/95, 42/98 i 25/2000), koji je pored ostalih saržao i odredbe o lokalnim izborima koje se sada nalaze u posebnom zakonu, Zakonu o lokalnim izborima ("Službeni glasnik RS", br. 33/2004). Iz novog Zakona su izuzete i odredbe o finansiranju jedinica lokalne samouprave, a ta materija je sada regulisana posebnim zakonom, Zakonom o finansiranju lokalne samouprave ("Službeni glasnik RS", broj 62/2006). Zakon o lokalnoj samoupravi Republike Srbije donet je kao tranzicioni propis u sklopu napora koji se čine da se naši pravni propisi harmonizuju sa evropskim pravom. U tom smislu i onoj meri u kojoj je to moguće u datim odrednicama za reformisanje pravnog sistema, ovaj Zakon oslanja na Evropsku povelja o lokalnoj samoupravi koja je usvojena u Savetu Evrope 15.10.1985. godine.

Evropska povelja o lokalnoj samoupravi polazi od principa da su da su lokalne vlasti jedna od glavnih osnova svakog demokratskog društva, kao i da građani/ke svoja prava najneposrednije mogu ostvariti na lokalnom nivou i da će se javni poslovi po pravilu vršiti od strane onih vlasti koje su najbliže građanima/kama. Povelja se odnosi na ustavni i pravni osnov lokalne samouprave, koncept, obim lokalne samouprave i uslove vršenja ovlašćenja na lokalnom nivou, na finansijska sredstva lokalnih organa vlasti, na njihovo pravo na udruživanje i pravnu zaštitu.

OSNOVNE ODREDBE

U osnovnim odredbama, u članovima 1. do 13, Zakona o lokalnoj samoupravi uređuju se materijalni, organizacioni i tehnički uslovi pod kojima građani ostvaruju svoje pravo na lokalnu samoupravu.

U članu 1. je definisano pravo građana na lokalnu samoupravu koje se ostvaruje neposredno i preko slobodno izabranih predstavnika, upravljanjem javnim poslovima od neposrednog (na zborovima građana, u mesnim zajednicama, i dr.), zajedničkog i opšteg interesa za lokalno stanovništvo. Lokalna samouprava ostvaruje se u opštini, gradu i gradu Beogradu koji predstavljaju jedinice lokalne samouprave.

Jedinica lokalne samouprave ima dve vrste nadležnosti, izvorne i poverene.

U izvorne nedležnosti spadaju oni poslovi koje jedinica lokalne samouprave utvrđuje i izvršava neposredno kao svoje poslove i ovlašćenja. U poslovima izvornog delokruga, jedinica lokalne samouprave donosi propise samostalno, u skladu sa svojim pravima i dužnostima utvrđenim Ustavom, Zakonom, drugim propisom i statutom, a pri tom može biti ograničena samo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, u skladu sa Ustavom.

Jedinici lokalne samouprave može se zakonom, odnosno propisom organa teritorijalne autonomije poveriti obavljanje pojedinih poslova iz okvira prava i dužnosti Republike, odnosno teritorijalne autonomije i za čije obavljanje su inače one zadužene, a pri tom sredstva obezbeđuje Republika, odnosno teritorijalna autonomija. Cilj ovakvog poveravanja poslova jedinicama lokalne samouprave je u efikasnijem i racionalnijem ostvarivanju prava i dužnosti građana i zadovoljavanju njihovih potreba od neposrednog interesa. Naravno da svaka jedinica lokalne samouprave mora da izvršava sve poslove i zadatke sa ciljem zadovoljavanja svih potreba građana, tako da je ona, kao direktan izvršilac poslova i zakonski obavezana da kvalitetno i efikasno obavljanja kako izvorne tako i poverene poslove. Radi se o praktičnom ostvarivanju i pojedinih nadležnosti organa Republike, odnosno organa teritorijalne autonomije, preko jedinica lokalne samouprave. Ovim se uspostavlja i funkcionalna veza između tih organa i uvid u celinu vršenja poslova organa lokalne samouprave, kao i onih poslova koji spadaju u njihov izvorni delokrug, jer su svi ti poslovi (i povereni poslovi i izvorni poslovi) međusobno povezani, sa šireg stanovišta. Kod poslova poverenih jedinicama lokalne samouprave od strane organa Republike ili organa teritorijalne autonomije, jedinica lokalne samouprave, takođe, može donositi propise i druge akte kojima se omogućava zakonito i pravilno izvršavanje pojedinih od tih poslova, a obavlja i upravne radnje (na primer, naplatu poreza, taksi i sl.) U obavljanju poverenih poslova jedinica lokalne samouprave, odnosno njen organ odnosno organizacija, ne smeju prekoračiti granice ovlašćenja koja su im preneti zakonom ili drugim propisom organa Republike, odnosno organa teritorijalne autonomije.

JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE

Kao što smo već napomenuli, lokalna samouprava se ostvaruje u jedinicama lokalne samouprave, odnosno u opštini, gradu i gradu Beogradu, a ova materija je regulisana članovima 14. do 64. Zakona. Pored ovih oblika, u selima mogu se osnivati mesne zajednice i drugi oblici mesne samouprave radi zadovoljavanja potreba i interesa lokalnog stanovništva (članovi 70. do 76. Zakona). Mesne zajednice i drugi oblici mesne samouprave mogu se obrazovati i u gradskim naseljima (kvart, četvrt, reon i sl.).

Opština je osnovna teritorijalna jedinica u kojoj se ostvaruje lokalna samouprava. Opština, kao jedinica lokalne samouprave ima izvorne i poverene nadležnosti.

Osnovni pravni akt jedinice lokalne samouprave je statut. Statutom se uređuju naročito: prava i dužnosti jedinice lokalne samouprave i način njihovog ostvarivanja, broj odbornika skupštine jedinice lokalne samouprave, organizacija i rad organa i službi, način upravljanja građana poslovima iz nadležnosti jedinice lokalne samouprave, osnivanje i rad mesne zajednice i drugih oblika mesne samouprave, uslovi za pokretanje građanske inicijative i druga pitanja od značaja za jedinicu lokalne samouprave.

Organi opštine su: skupština opštine, predsednik opštine i opštinsko veće.

Skupština opštine je predstavnički organ koji vrši osnovne funkcije lokalne vlasti, utvrđene ustavom, zakonom i statutom, a čine je odbornici koje biraju građani na neposrednim izborima, tajnim glasanjem. Broj odbornika u skupštini opštine utvrđuje se statutom

opštine, s tim što ne može biti manji od 19, ni veći od 75. Sednicu skupštine opštine saziva predsednik skupštine (ili ovlašćeni predlagatelj), po potrebi, a najmanje jednom u tri meseca. Skupština opštine ima predsednika skupštine. Predsednik skupštine organizuje rad skupštine opštine, saziva i predsedava njenim sednicama i obavlja druge poslove utvrđene zakonom i statutom opštine. Predsednik skupštine bira se iz reda odbornika, na vreme od četiri godine, tajnim glasanjem, većinom glasova od ukupnog broja odbornika skupštine opštine, a može biti razrešen i pre isteka vremena za koje je izabran, na isti način na koji je biran. Skupština jedinice lokalne samouprave može se raspustiti kada nastane neki od slučajeva predviđenih Zakonom . Odluku o raspuštanju skupštine jedinice lokalne samouprave donosi Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za poslove lokalne samouprave, odnosno nadležnog organa teritorijalne autonomije.

Skupština opštine osniva stalna ili povremena radna tela za razmatranje pitanja iz njene nadležnosti, čiji broj, izbor, prava i dužnosti predsednika i članova radnih tela se utvrđuju statutom opštine. Radna tela daju mišljenje na predloge propisa i odluka koje donosi skupština opštine i obavljaju druge poslove utvrđene statutom opštine.

Predsednik opštine je izvršni organ u Opštini, a njegove dužnosti su taksativno nabrojane u članu 41. Zakona. Neke od njih su da on predstavlja i zastupa opštinu, neposredno izvršava i stara se o izvršavanju odluka i drugih akata skupštine opštine, predlaže odluke i druge akte koje donosi skupština, kao i način rešavanja pitanja o kojima odlučuje skupština opštine, stara se o izvršavanju poverenih poslova iz okvira prava i dužnosti Republike, odnosno oblika teritorijalne autonomije, ali obavlja i druge poslove. Predsednika opštine biraju građani na lokanim izborima, neposrednim i tajnim glasanjem, na period od četiri godine.

Opštinsko veće je organ koji usklađuje ostvarivanje funkcija predsednika opštine i skupštine opštine i vrši kontrolno-nadzornu funkciju nad radom opštinske uprave, broji do 11 članova, koje, na predlog predsednika opštine, bira skupština opštine, većinom glasova od ukupnog broja odbornika, na period od četiri godine. Zamenik predsednika opštine je član opštinskog veća po funkciji.

Opštinska uprava je organ koji obavlja stručne poslove iz svoje nadležnosti, a neki od njenih poslova su da priprema nacрте propisa i drugih akata koje donosi skupština opštine i predsednik opštine, da izvršava odluke i druge akte skupštine opštine i predsednika opštine, da rešava u upravnom postupku u prvom stepenu i da obavlja i ostale poslove navedene u članu 48. Zakona. Opštinskom upravom rukovodi načelnik. U gradovima se obrazuju gradske uprave za pojedine oblasti.

Savet za međunacionalne odnose

U nacionalno mešovitim opštinama osniva se savet za međunacionalne odnose koji čine predstavnici svih nacionalnih i etničkih zajednica. Nacionalno mešovitim opštinama, u smislu ovog zakona, smatraju se opštine u kojima jedna nacionalna zajednica čini više od 5% od ukupnog broja stanovnika ili sve zajednice čine više od 10% prema poslednjem popisu stanovništva u Republici Srbiji. Predstavnike u savetu za međunacionalne odnose mogu imati zajednice sa više od 1% učešća u ukupnom stanovništvu opštine. Savet razmatra pitanja ostvarivanja, zaštite i unapređivanja nacionalne ravnopravnosti. Savet o svojim stavovima i pred-

lozima obaveštava skupštinu opštine koja je dužna da se o njima izjasni na prvoj narednoj sednici, a najkasnije u roku od 30 dana. Skupština opštine je dužna da predloge svih odluka koje se tiču prava nacionalnih i etničkih zajednica prethodno dostavi na mišljenje savetu za međunacionalne odnose.

Savet za međunacionalne odnose ima pravo da pred Ustavnim sudom pokrene postupak za ocenu ustavnosti i zakonitosti odluke ili drugog opšteg akta skupštine opštine ako smatra da su njima neposredno povređena prava nacionalnih i etničkih zajednica predstavljenih u savetu za međunacionalne odnose i pravo da pod istim uslovima pred Upravnim sudom pokrene postupak za ocenu saglasnosti odluke ili drugog opšteg akta skupštine opštine sa statutom opštine.

Delokrug, sastav i način rada saveta za međunacionalne odnose uređuje se odlukom skupštine opštine, u skladu sa statutom.

Grad je teritorijalna jedinica lokalne samouprave utvrđena zakonom na čijoj teritoriji se osnivaju dve ili više gradskih opština. Odredbe ovog zakona koje se odnose na opštinu primenjuju se na grad i na organe grada u skladu sa podelom nadležnosti među organima, ali i druge poslove utvrđene zakonom i statutom grada.

Organi grada su: skupština grada, gradonačelnik i gradsko veće.

Grad obavlja izvorne poslove opštine, kao i poverene poslove iz okvira prava i dužnosti Republike i oblika teritorijalne autonomije.

Statutom grada određuju se gradske opštine i utvrđuje koje poslove obavlja grad, a koje gradska opština, utvrđuju organi gradskih opština, uređuju odnosi organa grada i organa gradskih opština i druga pitanja od značaja za funkcionisanje grada.

Za grad Beograd kao jedinicu lokalne samouprave donosi se poseban zakon. Ovo stoga što je Beograd prestonica.

OBLICI NEPOSREDNOG UČEŠĆA GRAĐANA U OSTVARIVANJU LOKALNE SAMOUPRAVE

Oblici neposrednog učešća građana u ostvarivanju lokalne samouprave su: građanska inicijativa, zbor građana i referendum. Ova materija obuhvata glavu 3. Zakona i članove od 65. do 69.

Građani putem građanske inicijative predlažu skupštini jedinice lokalne samouprave donošenje akta kojim će se urediti određeno pitanje iz izvornog delokruga, promenu statuta ili drugih akata i raspisivanje referenduma. O predlogu skupština je dužna da održi raspravu i da dostavi obrazložen odgovor građanima u roku od 60 dana od dobijanja predloga.

Zbor građana se saziva za deo teritorije jedinice lokalne samouprave utvrđen statutom. Zbor građana raspravlja i daje predloge o pitanjima iz nadležnosti organa jedinice lokalne samouprave. Zbor građana većinom glasova prisutnih usvaja zahteve i predloge i upućuje ih skupštini ili pojedinim organima i službama jedinice lokalne samouprave. Organi i službe jedinice lokalne samouprave dužni su da u roku od 60 dana od održavanja zbora građana, razmotre zahteve i predloge građana i o njima zauzmu stav, odnosno donesu odgovarajuću odluku ili meru i o tome obaveste građane.

Skupština jedinice lokalne samouprave može na sopstvenu inicijativu da raspiše ref-

erendum o pitanjima iz svoga delokruga. Skupština jedinice lokalne samouprave dužna je da raspiše referendum o pitanju iz svoga delokruga na zahtev građana u jedinici lokalne samouprave, na način utvrđen zakonom i statutom.

SARADNJA JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

Ova materija, kao veoma bitna, zauzima glavu 7. Zakona.

Svaka opština ili grad mogu mnogo više da učine za građane, državu i društvo uopšte ako međusobno saraduju i udružuju se. Rivalstvo ne treba da vlada među jedinicama lokalne samouprave, već treba da se razmenjuju iskustva kako bi se dobra rešenja širila, a greške suzbijale, ali i ostvarivali zajednički ciljevi, planovi i programi razvoja. Jedinice lokalne samouprave mogu saradivati i udruživati se u međunarodne organizacije lokalne vlasti i saradivati sa jedinicama lokalne samouprave drugih država, u skladu sa Ustavom i zakonom uz saglasnost Vlade Republike Srbije. Organi jedinica lokalne samouprave mogu saradivati sa nevladinim organizacijama, humanitarnim organizacijama i drugim organizacijama, u interesu jedinice lokalne samouprave i stanovnika sa svog područja. Organi Republike, teritorijalne autonomije i organi jedinica lokalne samouprave, radi ostvarivanja svojih prava i dužnosti, međusobno saraduju u skladu s Ustavom, zakonom i drugim propisom.

SIMBOLI I NAZIVI DELOVA NASELJENIH MESTA U JEDINICI LOKALNE SAMOUPRAVE (glava 8. Zakona)

Jedinica lokalne samouprave može, u skladu sa statutom, imati svoje simbole (grb i zastavu) i svoj praznik, ali se simboli jedinice lokalne samouprave mogu se isticati samo uz državne simbole. Simboli jedinica lokalne samouprave moraju se međusobno razlikovati. Skupština jedinice lokalne samouprave utvrđuje nazive ulica, trgova, gradskih četvrti, zase-laka i drugih delova naseljenih mesta na svojoj teritoriji.

Skupština jedinice lokalne samouprave dostavlja statut i druge akte kojima se uređuju simboli, praznici i nazivi ulica, trgova i drugih delova naseljenih mesta ministarstvu nadležnom za poslove lokalne samouprave, radi davanja saglasnosti.

ZAŠTITA JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

Zaštita jedinica lokalne samouprave je regulisana članovima 122. do 127. i obuhvata različite vidove zaštite.

Skupština jedinice lokalne samouprave ima pravo da pred nadležnim ustavnim sudom pokrene postupak za ocenu ustavnosti zakona, odnosno ustavnosti i zakonitosti drugog propisa ili opšteg akta, ako smatra da se tim aktom povređuju Ustavom i zakonom utvrđena prava jedinice lokalne samouprave.

Jamči se sudska zaštita prava na lokalnu samoupravu, koja se ostvaruje pred Upravnim sudom, protiv pojedinačnih akata i radnji državnih organa ili organa teritorijalne au-

tonomije kojima je učinjena povreda Ustavom i Zakonom garantovanih prava jedinice lokalne samouprave ili se sprečava učešće građana u ostvarivanju lokalne samouprave.

Drugi vidovi zaštite

U jedinici lokalne samouprave može se ustanoviti građanski branilac (ombudsman) koji štiti individualna i kolektivna prava i interese građana, tako što vrši opštu kontrolu rada uprave i javnih službi.

O pojavama nezakonitog i nepravilnog rada kojima se povređuju prava i interesi građana, građanski branilac upozorava upravu i javne službe, koji su dužni su da mu daju podatke i informacije od značaja za vršenje njegovih ovlašćenja, kada on to traži, upućuje im preporuke i kritike i o tome obaveštava skupštinu jedinice lokalne samouprave i javnost. Građanskog branioca postavlja skupština jedinice lokalne samouprave iz reda uglednih i politički nepristrasnih ličnosti, pod uslovima i na način utvrđen statutom i drugim opštim aktom.

Skupština jedinice lokalne samouprave može obrazovati savet za razvoj i zaštitu lokalne samouprave radi ostvarivanja demokratskog uticaja građana na unapređivanje lokalne samouprave čiji članovi se biraju iz reda građana i stručnjaka u oblastima od značaja za lokalnu samoupravu.

Savet ima pravo da podnosi predloge skupštini jedinice lokalne samouprave u vezi sa unapređenjem lokalne samouprave i zaštitom Ustavom i zakonom utvrđenih prava i dužnosti jedinica lokalne samouprave. Organi jedinice lokalne samouprave, opštinska uprava i javne službe u jedinici lokalne samouprave, dužni su da se izjasne o predlozima saveta.

ZAKLJUČAK

Pristupanjem Savetu Evrope, Srbija i Crna Gora su se aprila 2003. godine obavezale da u roku od dve godine potpišu i ratifikuju Evropsku povelju o lokalnoj samoupravi. Pred poslanicima/cama se ovih dana našao Predlog zakona o potvrđivanju Evropske povelje koji je u celini usvojen na šestom vanrednom zasedanju Narodne skupštine Republike Srbije u 2007. godini, 23.07.2007. Iako je postojeći Zakon o lokalnoj samoupravi donet nakon demokratskih promena u Srbiji i oslanja se na principe Evropske povelje o lokalnoj samoupravi, Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu najavljuje da će se u oktobru pred poslanicima/cama naći predlog novog Zakona o lokalnoj samoupravni, kao i čitavog seta sistemskih zakona koji će omogućiti decentralizaciju i veće nadležnosti opština i gradova i kojima će se potpuno implementirati Evropska povelja.

NADLEŽNOSTI OPŠTINE

U pogledu delokruga poslova opštine postoji velika ujednačenost rešenja zastupljenih u različitim zemljama. Zakoni se menjaju, a oblasti u kojima je opština nadležna uglavnom ostaju iste.

Poslovi kojima se bavi opština su najčešće sledeći:

1. **finansije** (skupština donosi budžet i završni račun, utvrđuje opštinske takse i druge lokalne prihode koji joj pripadaju, donosi akt o javnom zaduživanju opštine, osniva fondove i donosi finansijske programe o obezbeđivanju sredstava za finansiranje javnih rashoda)

2. **propisi** (skupština donosi statut opštine i poslovnik skupštine, donosi propise i druge opšte akte; organizuje službu pravne pomoći građanima; propisuje prekršaje za povrede opštinskih propisa; obrazuje inspeksijske službe i vrši inspeksijski nadzor nad izvršenjem propisa i drugih opštih akata iz nadležnosti opštine)

3. **komunalne delatnosti** (snabdevanje vodom, održavanje čistoće, korišćenje pijaca, parkova, parkirališta, deponija i drugih javnih površina, javna rasveta i dr.)

4. **urbanizam** (donosi urbanističke planove, stara se o održavanju stambenih zgrada i puteva od lokalnog značaja, donosi programe uređenja građevinskog zemljišta, uređuje i obezbeđuje vršenje poslova uređenja i korišćenja građevinskog zemljišta i utvrđuje visinu naknade za uređivanje i korišćenje građevinskog zemljišta, uređuje i obezbeđuje korišćenje poslovnog prostora kojim upravlja, utvrđuje visinu naknade za korišćenje poslovnog prostora i vrši nadzor nad korišćenjem poslovnog prostora, utvrđuje nazive ulica, trgova, gradskih četvrti, zaselaka i drugih delova naseljenog mesta na teritoriji opštine i dr.)

5. **saobraćaj** (uređuje gradski i prigradski drumski prevoz putnika, auto-taksi prevoz, prevoz vodom na teritoriji opštine)

6. **zaštita i unapređenje životne sredine** (donosi programe i planove i utvrđuje posebnu naknadu za ovu svrhu)

7. **obrazovanje, zdravstvo, kultura, sport** (osniva ustanove i organizacije u oblasti osnovnog obrazovanja, kulture, primarne zdravstvene zaštite, fizičke kulture, sporta, dečje i socijalne zaštite i turizma, prati i obezbeđuje njihovo funkcionisanje; organizuje vršenje poslova u vezi sa zaštitom kulturnih dobara od značaja za opštinu i stvara uslove za rad muzeja i biblioteka i drugih ustanova kulture čiji je osnivač)

8. **ekonomski razvoj** (podsticanje ekonomskog razvoja, a naročito: turizma, ugostiteljstva, zanatstva, trgovine; podsticanje i pomaganje razvoja zadrugarstva)

9. **informisanje** (obezbeđuje javno informisanje od lokalnog značaja)

10. **organizacija subjekata koji obavljaju poslove iz delokruga opštine** (obrazuje organe, organizacije i službe za potrebe opštine i uređuje njihovu organizaciju i rad; skupština osniva službe, komunalna javna preduzeća, ustanove i organizacije, utvrđene statutom opštine i vrši nadzor nad njihovim radom; imenuje i razrešava upravni i nadzorni odbor, postavlja i razrešava direktore komunalnih javnih preduzeća, ustanova, organizacija i službi, čiji je

osnivač i daje saglasnost na njihove statute)

NADLEŽNOST LOKALNE SAMOUPRAVE S ASPEKTA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

1) Donošenje statuta (Stalno radno telo za rodnu ravnopravnost, savet, komisija)

- Izbor lokalnog ombudsmana/-ke
- Kvote za manje zastupljeni pol 30% (min.)
- Princip afirmativne akcije pri izboru
- Izbor direktora/-ki javnih preduzeća (Uz poštovanje Odluke o ravnopravnosti polova)

2) Donošenje plana i programa rada opštine

- Generalno opredeljenje za ravnopravnost polova
- Rodno osetljiva statistika koja se vodi za teritoriju opštine, analiza opštine s rodnog aspekta

3) Budžet

- Rodno osetljivi budžet (obezbediti u budžetu sredstva za rad sos telefona; izgradnju sigurnih ženskih kuća; skloništa; konkurs za nvo- za žensko zdravlje, ljudska prava; formiranje različitih fondova-žensko preduzetništvo, za mobilni tim prevencije nasilja u porodici; sredstva za rad komisija/radna tela; kampanje «16 dana»)

- tekuća budžetska rezerva – po odluci predsednika opštine

4) Uređenje gradskog zemljišta

- Donošenje urbanističkog plana (škola, vrtić, park, obaranje ivičnjaka, rampe za osobe sa invaliditetom, Parkiralište, pijaca, institucije kulture, zavodi za zapošljavanje, donošenje

Saveta, radnih tela koja će razmatrati urbanistički plan sa aspekta marginalizovanih grupa, organizovanje javnih rasprava o urbanističkim planovima, obrazovne institucije, gradska rasveta-mobilijar, bolje informisanje građana o urbanističkom planu i procesu donošenja, mobilisanje i organizovanje)

5) osnivanje predškolskih ustanova i osnovnih škola

(radno vreme, dežurstva, mlečna užina, mogućnost obezbeđivanja obroka u školi, fabrička obdaništa, bezbednost dece, poštovanje standarda osnivanja predškolskih ustanova)

6) Osnivanje organizacija primarne zdravstvene zaštite

(radno vreme, opremljenost, savetovalište, preventivni centri, mobilni timovi, pojednostavljenje procedura)

7) Institucije socijalne zaštite

(mobilni timovi, rad sa nasilnicima-posebni programi, formiranje alimentacionog fonda, promocija porodičnog zakona, formiranje savetovališta, memorandum o saradnji)

8) Donosi odluke o imenima trgova i ulica

(imena po poznatim ženama-žensko lice grada; spomenici ženama, promovisanje, obaveštavanje, mapa grada iz ženskog ugla)

9) Donošenje odluka o nagradama i priznanjima

(predlaganje žena za gradske, opštinske nagrade, ustanovljavanje nagrada za žene, katalog nagrada na višim nivoima, predlaganje, organizacije koje se bave ženskim ljudskim pravima)

10) Osnivanje zadruga i institucija kulture

(formiranje ženskih zadruga, promovisanje, ženske galerije, promovisanje ženskog stvaralaštva, sajmovi ženskog preduzetništva i stvaralaštva)

Mesne zajednice

- statut mesne zajednice-savet-kvota 30%
- donosi plan i program rada
- odlučuje o sredstvima
- odlučuje o imovini
- pokretanje inicijative, referenduma o samodoprinosu
- obrazuje radna tela (na primer: telo za rodnu ravnopravnost i sl.)
- dodeljivanje nagrada i priznanja
- sazivanje zbora građana



Izdavač: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, Bulevar Mihajla Pupina 16

Za izdavača: Vesna Šijački

Tiraž: 20

Štampa: R Studio