

# (NE)ZAPOSLENA ŽENA – RAZVOJ RODNO ODGOVORNOG BUDŽETIRANJA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA NA PRIMJERU PRAKSE OPĆINE NOVO SARAJEVO

Priprema:

Bojana Naimarević

Autori:

Ana Kotur Erkić i

Nejra Kadić Meškić

Izdavač:

**Centar za ljudska prava ImpAct**

Nedima Filipovića 27, 71000 Sarajevo

Tel: (+387)61 677 670

E-mail: [info@chr-impact.com](mailto:info@chr-impact.com)

[www.chr-impact.com](http://www.chr-impact.com)

Lektura:

Dženana Đuderija Kraišnik

Svako gledište, izjava ili mišljenje izraženo u ovoj publikaciji isključiva je odgovornost autorica i ne mora nužno održavati stavove donatora i Centra za ljudska prava Impact

# Sadržaj

<b>SAŽETAK</b>	5
<b>HIJERARHIJA U PRAVNOM OKVIRU ZA</b>	6
<b>RODNU RAVNOPRAVNOST</b>	6
<b>KLJUČNI POJMOVI</b>	7
<b>PRAVNI OKVIR RAVNOMJERNOG UČEŠĆA NA</b>	9
<b>TRŽIŠTU RADA BOSNE I HERCEGOVINE</b>	9
<b>STRATEŠKI OKVIR POSTIZANJA RAVNOPRAVNOSTI</b>	13
<b>SPOLOVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA</b>	13
<b>U OPĆINI NOVO SARAJEVO</b>	13
<b>PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE STRATEŠKOG</b>	15
<b>OKVIRA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST NA TRŽIŠTU RADA</b>	15
• <b>I PREPORUKE ZA SISTEMSKA RJEŠENJA SU:</b> .....	15
• <b>II PREPORUKE ZA JAČANJE KAPACITETA OPĆINE SU:</b> .....	15
<b>RODNO ODGOVORNO BUDŽETIRANJE NA PRIMJERU POTICANJA ZAPOŠLJAVANJA</b>	16
<b>OPĆINE NOVO SARAJEVO U PERIODU OD 2018. DO 2022. GODINE</b>	16
<b>UVOD</b>	16
<b>ŠTA JE RODNO ODGOVORNO BUDŽETIRANJE, A ŠTA NIJE?</b>	17
<b>CILJ ANALIZE</b>	19
<b>IZVORI PODATAKA</b>	19
<b>METODA</b>	21
<b>PROBLEMI</b>	21
<b>REZULTATI ANALIZE</b>	22
• <b>BUDŽETSKA IZDVAYANJA U 2018. GODINI</b> .....	22
• <b>BUDŽETSKA IZDVAYANJA U 2019. GODINI</b> .....	22
• <b>BUDŽETSKA IZDVAYANJA U 2020. GODINI</b> .....	23
• <b>BUDŽETSKA IZDVAYANJA U 2021. GODINI</b> .....	23
• <b>BUDŽETSKA IZDVAYANJA U 2022. GODINI</b> .....	24
<b>Zaključak</b>	26
<b>PREPORUKE</b>	27

# **(NE)ZAPOSLENA ŽENA – RAZVOJ RODNO ODGOVORNOG BUDŽETIRANJA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA NA PRIMJERU PRAKSE OPĆINE NOVO SARAJEVO**



Gender Budget Watchdog Network  
for a gender equal region



## SAŽETAK

Općina Novo Sarajevo (u dalnjem tekstu Općina), kao jedna od rijetkih lokalnih zajednica u Bosni i Hercegovini ima usvojen Gender akcioni plan (u dalnjem tekstu GAP) za razdoblje od 2018. do 2022. godine, te je kao takva prepoznata i postala je dijelom projekta *Zaposlena žena*, koji provodi Centar za ljudska prava *ImpAct* (u dalnjem tekstu Centar) u okviru regionalnog projekta *Gender Budget Watchdog Network* koji u Bosni i Hercegovini (BiH) implementira Centar za promociju civilnog društva, a finansijski podržavaju Austrijska razvojna agencija i Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju.

Kao autorice ovog priručnika, vjerujemo da su najmanje dva razloga potaknula učesnike projekta da naprave ovakav izbor u okviru strateških opredjeljenja i usmjerenja Centra: prvo, potreba za bilježenjem pomaka u oblasti razvoja afirmacijskih akcija i mera za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada iniciranih od institucija, kako bi se ispunile međunarodno preuzete obaveze, te adekvatan trenutak da se sagledaju postignuti rezultati i daju preporuke za unapređenje okvira rodne ravnopravnosti u ovoj lokalnoj zajednici, u vidu - kraja važenja usvojenog GAP-a i rada na pripremi novog dokumenta ove vrste, a u konačnici - s ciljem multipliciranja primjera dobre prakse i povećanja vidljivosti postignutih rezultata, imajući na umu naročito posljedice pandemije virusa COVID-19 na pitanje ravnopravnosti spolova i tržište rada u Bosni i Hercegovini.

S ciljem izrade ove publikacije obrađen je značajan broj dokumenata strateškog i operativnog karaktera, koji su na različite načine učinjeni dostupnima - manjim dijelom putem zvanične internet-stranice Općine, uspostavljene saradnje projektnog osoblja i službenika u Općini, odnosno kroz kontinuiranu saradnju s izabranim članovima/cama Općinskog vijeća, a nešto putem sredstava informiranja (bilo da su u pitanju „Službene novine Kantona Sarajevo“ kao službeni izvor pravnih akata, ili specijalizirani poslovni portalni kojima je dio aktivnosti poslovanja objavljivanje informacija ove prirode).

Želeći da pratimo postavljene zadatke projekta Centra, ključna pitanja rodne ravnopravnosti profesionalno i stručno stavimo u kontekst lokalne zajednice i doprinesemo ostvarivanju postavljenih ciljeva strateških dokumenata Općine, u nastavku donosimo pregled pravnog okvira i analizu rodno odgovornog budžetiranja Općine Novo Sarajevo u periodu važenja Gender akcionog plana.

Autorice

## **HIJERARHIJA U PRAVNOM OKVIRU ZA RODNU RAVNOPRAVNOST**

Pitanje rodne ravnopravnosti predmet je razmatranja različitih akata političkog i pravnog karaktera na različitim razinama donošenja i važenja, te s različitim razdobljem važenja.

Prema razinama donošenja i važenja, te akte možemo podijeliti na:

- Međunarodne, poput konvencija, rezolucija, mišljenja i zaključnih razmatranja stručnih tijela;
- Državne, poput ustava, zakona, politika;
- Entitetske, prema nadležnostima dodijeljenim entitetima, a riječ je o različitim zakonima, odlukama, planovima, itd.;
- Kantonalne, u skladu s uređenjem Federacije Bosne i Hercegovine, a prema nadležnostima dodijeljenim kantonima/županijama - statuti, zakoni, pravilnici, odluke;
- Akte Brčko distrikta, prema Statutu Distrikta, koji su po prirodi slični entitetskim;
- Lokalne, koji se odnose na jedinice lokalne samouprave prema važećem pravnom okviru, bilo da je riječ o općinama ili gradovima ili oblicima neposrednog djelovanja građana niže razine djelovanja, poput mjesnih zajednica, a mogu imati formu pravilnika, odluka, zaključaka, planova, strategija i slično.

U pogledu razdoblja važenja, svi ovi akti se dijele na one čije važenje nije vremenski ograničeno i na one čije je važenje vremenski ograničeno, bilo da je to ograničenje unaprijed poznato, kao što je budžet, ili one čije razdoblje važenja nije vremenski tačno određeno, ali proizlazi iz procedure koja se odnosi na donošenje i stupanje na snagu akta istovjetne prirode, kao što je zakon ili pravilnik.

Za potrebe izrade ove publikacije napravljen je pregled ključnih akata koji su međunarodnog, državnog, entitetskog, kantonalnog i lokalnog karaktera, a koji su na snazi u trenutku implementacije afirmacijskih mjera u oblasti rada i zapošljavanja te izrade publikacije. Pritom, posebno je akcentiran dokument budžeta, u skladu s onim što je ključni zadatak publikacije.

## KLJUČNI POJMOVI

Podsjećanja radi, u publikaciji su korišteni ključni pojmovi na način na koji ih prepoznaće teorija, odnosno pravni okvir Bosne i Hercegovine, odnosno kako slijedi:

- ❖ **Rod** označava „sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između osoba muškog i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uvjetovane ili određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi“<sup>1</sup>, koji se češće koristi kao termin **spol**, koji „predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola“ (uključujući i citirane zakonske odredbe).
- ❖ **Ravnopravnost spolova** znači da su osobe „muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednakе mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata“.
- ❖ **Ravnopravan tretman svih osoba muškog i ženskog spola** podrazumijeva „osiguranje odsustva diskriminacije po osnovu spola“.
- ❖ **Jednake mogućnosti svih osoba bez obzira na spol** podrazumijevaju „odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno učešće po osnovu spola“.
- ❖ **Institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova** predstavljaju „tijela i osobe koje uspostavljaju nadležni zakonodavni, izvršni i organi uprave svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini radi provođenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, koordiniranja i realizacije programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine i osiguranja provođenje međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova“.
- ❖ **Diskriminacija** je „svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili prepostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima života“.
- ❖ **Gender akcioni plan** označava strateški dokument kojim se „definiraju ciljevi i mјere za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi“.

---

<sup>1</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine (prečišćeni tekst, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj 32/10), čl. 9.

- ❖ **Rodno odgovorno budžetiranje** koje se koristi kao „metod za uvođenje rodne perspektive u neutralne budžete, čime se ostvaruje pravičniji pristup izboru i realiziranju javnih politika, kao i pravičnija raspodjela javnih sredstava, na osnovu potreba i prioriteta u rješavanju problema koji su kočnica ili prepreka za potpuno osiguranje ravnopravnosti spolova u svim društvenim aspektima, odnosno strategija kojom se uvodi princip posmatranja politika, mjera i aktivnosti javnih organa iz rodne perspektive pomoću analize budžeta. Tako se povećava ekonomičnost, efikasnost, efektivnost i pravičnost potrošnje javnih sredstava, za dobrobit cijelog društva“<sup>2</sup>.
- ❖ **Rodno osjetljiv jezik** predstavlja korištenje jezika i uvoženje pojmove u jezik, tako da ono što je prihvaćeno u jeziku postane prihvaćeno i u svijesti, da se stvari i pojave imenuju u skladu s rodom koji imaju (u domaćoj pravnoj regulativi naznačeno je i kao upotreba „neutralnih oblika (osoba ili lice), te navođenjem uporedo oblika u muškom i ženskom rodu kada se izrazi odnose i na muškarce i na žene“)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Priručnik o rodno odgovornom budžetiranju, Hasečić Hrelja, Dženita, Sarajevo, 2015, str. 13.

<sup>3</sup>str. 12. prim. pr. Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine: Upotreba rodno osjetljivog jezika u Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine (2014) i Načini za prevladavanje diskriminacije u jeziku i obrazovanju, medijima i pravnim dokumentima, autorica Jasmine Čaušević i Sandre Zlotrg, Sarajevo (2011)

## PRAVNI OKVIR RAVNOMJERNOG UČEŠĆA NA TRŽIŠTU RADA BOSNE I HERCEGOVINE

Pravni okvir koji omogućava ravnopravno učešće na tržištu rada, kao dijelu lepeze ljudskih prava, uređen je nizom međunarodnih i domaćih akata. Međunarodno se pravo izuzetno dugo bavi ovim pitanjem, u počecima vrlo uopćeno, a kasnije posebno posvećujući pažnju stvaranju efikasnih mehanizama za stvarno, puno, učinkovito, djelotvorno donošenje odluka o izboru zanimanja, zapošljavanju, ubiranju plodova rada, osiguranju elementarnih uvjeta rada i, konačno, posebnoj zaštiti žena, odnosno određenih kategorija žena.

Prvi akt koji u ovom smislu vrijedi spomenuti je Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948), koja u članu 23. tretira ovo pitanje kao pravo na „rad, slobodan izbor zaposlenja, pravične i zadovoljavajuće uvjete rada, zaštitu od nezaposlenosti, jednaku platu za jednak rad - ključno, bez razlike, zadovoljavajuću naknadu koja obezbjeđuje dostojanstvenu egzistenciju, te pravo na sindikalno organiziranje.<sup>4</sup> Također, ovaj dokument prepoznaje spol kao osnov zabranjene diskriminacije.

Značajan je i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji rad tretira kao pravo na slobodno izabran ili prihvaćen rad, ali i očuvanje ovog prava<sup>5</sup>. Ovaj pakt državi potpisnici u zadatak stavlja i određene obaveze - koje poduzima u cilju ostvarenja prava svih građana, a to su „programi tehničke i stručne orientacije i obuke, politika i metodi za postizanje stalnog ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja i pune proizvodne zaposlenosti u uvjetima koji čovjeku garantiraju uživanje osnovnih političkih i ekonomskih sloboda“ Nadalje, pod pravičnim i zadovoljavajućim uvjetima za rad, ovim paktom su uspostavljeni standardi pravične i jednakе nagrade za isti rad, koja se odnosi na to da „posebno žene moraju da imaju garanciju da uvjeti njihovog rada nisu gori od uvjeta koje koriste muškarci i da primaju istu nagradu kao oni za isti rad“, potom pitanja pristojnog života za radnike, zaštite na radu, odmora i odsustava, napredovanja na radu, kao i sindikalnog udruživanja, kao temelji današnjih pojmoveva koji se na sve navedeno odnose. Odredba o zabrani diskriminacije i ovdje prepoznaje spol kao osnov diskriminacije.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966) u članu 8. забранјује принудни рад, којим се не сматра рад као дио „нормалних грађанских обавеза“<sup>6</sup>, с тим да је забранјено прављење разлике на основу спола, као једног од осnova дискриминације, на већ описан начин.

Kонвенција о укиданju свих облика дискриминације жене (CEDAW, 1979) у članu 11. tretira pravo na запошљавање, тако да државе чланице подузимају све подесне мјере с циљем укидања дискриминације жене (што већ implicira признавање стварне неједнакости мушкарaca и жене), оствариво кроз низ права:

<sup>4</sup>Univerzalne-deklaracija-o-ljudskim-pravima,-dostupno-na

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/cnr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cnr.pdf)

<sup>5</sup>Međunarodni-pakt-o-ekonomskim,-socijalnim-i-kulturnim-pravima,-čl.-6,-dostupno-na

<http://www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/1.Konvencija%20po%20Medjunarodnom%20paktu%20o%20ekonomskim,socijalnim%20i%20kulturnim%20pravima.pdf>

<sup>6</sup>Međunarodni-pakt-o-građanskim-i-političkim-pravima,-čl.-8,-dostupno-na

<http://www.mhrr.gov.ba/PDF/MedunarodniPakt%20B.pdf>

- (1) pravo na rad kao neotuđivo pravo svih ljudi;
- (2) pravo na jednake mogućnosti zapošljavanja, uključujući i primjenu jednakih kriterija pri izboru kandidata za radno mjesto;
- (3) pravo na slobodan izbor profesije i zaposlenja, pravo na unapređenje, sigurnost zaposlenja i sva prava i uvjeti koji proistječu iz rada, kao i pravo na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju, uključujući učenje u privredi, više stručno osposobljavanje i povremeno dodatno osposobljavanje;
- (4) pravo na jednaku nagradu, uključujući beneficije, kao i na jednak tretman za jednak rad i jednak tretman pri ocjenjivanju kvaliteta rada;
- (5) pravo na socijalnu zaštitu, posebno u slučaju odlaska u penziju, nezaposlenosti, bolesti, invalidnosti, starosti i druge nesposobnosti za rad, kao i pravo na plaćeno odsustvo;
- (6) pravo na zdravstvenu zaštitu i zaštitu na radu, uključujući i zaštitu bioloških i reproduktivnih funkcija žena<sup>7</sup>, te „radi sprečavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i osiguravanja njihovog stvarnog prava na rad“, obavezu država članica na poduzimanje niza mjera koje se odnose na:

- (a) zabrane, pod prijetnjom poduzimanja sankcija, davanja otkaza zbog trudnoće ili porodiljskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja;
- (b) uvođenje plaćenog porodiljskog odsustva ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mjesto, primanja po osnovu staža i socijalnih primanja;
- (c) poticanja osiguranja potrebnih pomoćnih društvenih službi kako bi se roditeljima omogućilo da usklade porodične obaveze s obvezama na radnom mjestu i učešćem u društvenom životu, posebno poticanjem osnivanja i razvoja mreže ustanova za brigu o djeci;
- (d) osiguravanja posebne zaštite žena za vrijeme trudnoće na onim radnim mjestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.<sup>7</sup>

U tom smislu, ova konvencija daje i ključnu definiciju diskriminacije kao svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu spola, što ima za posljedicu ili cilj da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili vršenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom (op. a.), ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena.<sup>8</sup>

CEDAW konvencija preuzeta je sukcesijom 1993. godine i do sada je sačinjeno šest periodičnih izvještaja u pogledu njene implementacije. Ipak, i dalje su ključni razlozi za zabrinutost Odbora UN-a za eliminaciju diskriminacije prema ženama nedovoljno poznavanje konvencije, protokola i općih preporuka Odbora u državi. U pogledu zapošljavanja, naglašen je problem nepostojanja strategija usmjerenih na zapošljavanje žena, posebno onih koje dolaze iz ranjivih skupina.

---

<sup>7</sup> Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, čl. 11, dostupno na [https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CEDAW\\_za-web.pdf](https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CEDAW_za-web.pdf)

Ne treba zaboraviti ni Konvenciju Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, koja u članu 6. predviđa rodno osjetljive politike kao obavezu država članica na rad na „integriranju pitanja roda tokom primjene i procjene uticaja odredbi ove konvencije i na promociji i djelotvornoj primjeni politika jednakosti između žena i muškaraca i osnaživanja žena“<sup>9</sup>.

Ova konvencija je na snazi od 2014. godine, a prvi izvještaj je podnesen početkom 2020. godine. Proces izvještavanja odbora GREVIO još traje.<sup>10</sup>

Poseban osvrt na posebno osjetljive grupe žena daju Konvencija o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda, u pogledu priznavanja izloženosti višestrukoj diskriminaciji, zbog čega države potpisnice moraju poduzeti „mjere radi osiguravanja punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda žena i djevojčica s invaliditetom“, te „razvoja, napretka i osnaživanja žena, radi garantovanja vršenja i uživanja njihovih ljudskih prava i osnovnih sloboda“<sup>11</sup>, kao i Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina Vijeća Evrope koja propisuje obavezu ugovornice da stvori „neophodne uslove za efikasno učešće pripadnika nacionalnih manjina u kulturnom, socijalnom i ekonomskom životu i javnim poslovima, naročito onim koji se njih tiču“<sup>12</sup>.

Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom na snazi je od 2010. godine, a Zaključna zapažanja (i preporuke državi) iz 2017. godine preporučuju da država potpisnica poduzme „odgovarajuće mjere za sprječavanje i suzbijanje višestrukih i isprepletenih oblika diskriminacije s kojima se suočavaju žene i djevojke s invaliditetom, posebice u pristupu pravdi, zaštiti od nasilja i zlostavljanja, obrazovanju, zdravstvu i zapošljavanju“<sup>13</sup>.

Svi procesi povodom ratificiranih konvencija, kao dijela međunarodnog prava koji je država potpisnica dužna inkorporirati u domaći pravni okvir, iscrpni su i uključuju veliki broj stručnjaka/inja, te institucije unutar sistema i civilno društvo. Ipak, napredak se, u najboljem slučaju, može opisati kao - djelimičan, u okviru samo nekih oblasti i daleko sporije od očekivanog, budući da se obično ispostavi da kapacitet do stupanja na snagu konvencija postoji, ali kapacitet nakon stupnja na snagu i suočavanja s velikim brojem zadataka, izostaje.

Ustavi u zemlji — Ustav Bosne i Hercegovine, Ustav Federacije Bosne i Hercegovine i Ustav Republike Srpske, kao i Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine — svakako garantiraju pravo na rad kao dio kataloga ljudskih prava, bez obzira na razlike u načinu definiranja ovog prava – kao određenja šta ono obuhvata ili kao određenja rada koji je zabranjen.<sup>14</sup>

Zakon o zabrani diskriminacije, kao zaštićeno pravo prepoznaje oblast „zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla“ te „obuke, uključujući početno

<sup>9</sup> Vijeće Evrope: Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, čl. 6, dostupno na [https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CAHVIO\\_B.pdf](https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CAHVIO_B.pdf)

<sup>10</sup> Više na <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/bosnia-and-herzegovina>

<sup>11</sup> Konvencija o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda, čl. 6., dostupno na <http://www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf>

<sup>12</sup> Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina Vijeća Evrope, čl. 15, dostupno na <https://rm.coe.int/okvirna-konvencija-za-zastitu-nacionalnih-manjina/168094dfe6>

<sup>13</sup> Zaključna zapažanja o inicijalnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 2017, čl. 6, dostupno na [http://myright.ba/images/Zaključna20zapazanja20Komiteta20UN20o20Inicijalnom20izvjestaju20BiH\\_2017.pdf](http://myright.ba/images/Zaključna20zapazanja20Komiteta20UN20o20Inicijalnom20izvjestaju20BiH_2017.pdf)

<sup>14</sup>[https://www.ustavnisud.ba/public/down/USTAV\\_BOSNE\\_I\\_HERCEGOVINE\\_bos.pdf](https://www.ustavnisud.ba/public/down/USTAV_BOSNE_I_HERCEGOVINE_bos.pdf),

osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve nivoe profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva“ i, konačno, „članstva u profesionalnim organizacijama, uključujući članstvo u organizaciji radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju neko određeno zanimanje; uključenost u takve organizacije i pogodnosti koje pružaju takve organizacije“<sup>15</sup>, a kao osnov diskriminacije je spol, kako je već opisano.

Konačno, relevantni akt koji daje definiciju diskriminacije u oblasti upošljavanja, rada i pristupa svim oblicima resursa jeste Zakon o ravnopravnosti spolova, koji diskriminaciju označava „u procesu ponude upošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa“, a definira se kao:

- a) neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uvjetima;
- c) onemogućavanje jednakih uvjeta za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama uposlenika oba spola;
- e) različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljski dopust, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednak plaćen posao na istoj razini, nakon isteka porodiljskog dopusta, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsutnosti nakon rođenja djeteta;
- f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz obiteljskog i profesionalnog života;
- g) organiziranje posla, podjele zadataka, ili na drugi način određivanja uvjeta rada, otkazivanje radnoga odnosa, tako da se na temelju spola ili bračnog statusa uposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge uposlenike;
- h) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika izravne ili neizravne diskriminacije utvrđene člankom 4. ovog Zakona<sup>16</sup>.

Ovim odredbama istovremeno odgovara obaveza poduzimanja efikasnih mjera za sprečavanje diskriminacije na osnovu spola, ali i usklađenosti općih i posebnih kolektivnih ugovora s ovim zakonom<sup>17</sup>, te jednakog pristupa ekonomskom poslovanju<sup>18</sup>.

Ustav Kantona Sarajevo, također, pravo na rad štiti kao dio kataloga ljudskih prava.<sup>19</sup> Iako značajan, Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine u ovom obliku razmatranja nije posebno obrađivan s aspekta zaštite prava radnika/ca, budući da predmet rada nisu bila pojedinačna prava, već *uspostavljanje okvira za strateško djelovanje u lokalnoj zajednici*.

<sup>15</sup> Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj 59/09 i 66/16), čl. 6.

<sup>16</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine (prečišćeni tekst, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj 32/10), čl. 13.

<sup>17</sup> čl. 14.

<sup>18</sup> čl. 15.

<sup>19</sup> Vidi: <https://skupstina.ks.gov.ba/content/ustav-kantona-sarajevo>

# STRATEŠKI OKVIR POSTIZANJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA U OPĆINI NOVO SARAJEVO

Dva ključna dokumenta koja su bila predmetom razmatranja za potrebu izrade ovog priručnika jesu *Integrirana strategija razvoja općine Novo Sarajevo do 2023. godine*, revidirana za period od 2019. do 2023. godine, te Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo, za period od 2018. do 2022. godine.

Nakon razmatranja niza pravnih akata koji na vrlo različite načine obrađuju pitanje prava na rad, a posebno pitanje prava na rad s aspekta rodne ravnopravnosti i često, zbog različitosti trenutaka u kojima nastaju, nisu u potpunosti usaglašeni, nemoguće je oteti se dojmu da ova dva strateška akta ne daju značajan odgovor na problem rodne neravnopravnosti na tržištu rada, koji tek nominalno prepoznaju.

U obradi podataka u vezi s tržištem rada, *Integrirana strategija razvoja* daje statističke pokazatelje, uključujući djelimičnu spolnu strukturu iznesenih podataka, ali se ne osvrće značajnije na pitanje ravnopravnosti spolova u nastavku.

U postignućima navodi da je u „svojim nastojanjima da riješi problem nezaposlenosti Općina pokrenula program aktivne politike zapošljavanja i u tom pogledu je osmišljeno nekoliko različitih programa koji se počinju implementirati u 2018. godini, i to:

- program stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa,
- inkubator poslovnih ideja za „start up“ biznis,
- program za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i specijalizaciju nezaposlenih lica,
- program za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i specijalizaciju boračke populacije,
- program sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu,
- kreditno-garantni fond za pokretanje „start up“ biznisa,
- aktivna politika zapošljavanja – privatna preduzeća i poduzetnici.“<sup>20</sup>

U okviru Plana lokalnog ekonomskog razvoja, određeni su sljedeći fokusi:

- *Iskoristiti snagu administrativnog centra i postojeću obrazovnu infrastrukturu, te na osnovu sveobuhvatnog istraživanja tržišta rada prilagoditi obrazovnu ponudu potrebama poslodavaca.*
- *Jačati sistemski pristup lokalnom ekonomskom razvoju kroz poticajne mjere za zapošljavanje (uključujući i zapošljavanje osoba s invaliditetom), odnosno kreiranje programa subvencioniranja kapitalnih investicija MSP-a i preduzeća koja posluju u okviru socijalnog poduzetništva.*
- *Privući investicije u lokalni ekonomski razvoj kreiranjem povoljnog poslovnog okruženja kroz uspostavljanje efikasnijih servisa za investitore, certifikaciju općine prema BFC zahtjevima, formiranje „One stop shopa“ i unapređenje usluga Šalter-sale.<sup>21</sup>*

---

<sup>20</sup> Integrirana strategija razvoja Općine Novo Sarajevo do 2023. godine, revidirana za period 2019-2023. godine, str. 19.

<sup>21</sup> str 64.

Jednostavnom jezičnom analizom postaje jasno da je komponenta rodne osjetljivosti u potpunosti izostala te da je nemoguće pratiti stvarni utjecaj na rodnu ravnopravnost na tržištu rada, čak i u posebno naglašenim oblastima. Zanimljiv je podatak da se pitanje socijalnog poduzetništva vezuje za zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao očito prepoznatu posebno osjetljivu populaciju, ali ne i za zapošljavanje žena, posebno ranjivih kategorija žena, poput onih koje su preživjele nasilje u porodici te žena iz populacije nacionalnih manjina, naročito Romkinja.

Statistika je u tom smislu porazna: dvije trećine žena smatraju da se nasilje dešava često<sup>22</sup>, a nešto manje od polovine žena (48%) iskusilo je neki oblik nasilja. S druge strane, popis iz 2013. godine na području ove općine bilježi svega 138 Romkinja<sup>23</sup>.

Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo za period od 2018. do 2022.godine poziva se na Zakon o ravnopravnosti spolova i vrlo specifičan akt – Evropsku Povelju o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou „koja predviđa da će njene potpisnice, u skladu sa svojim nadležnostima, 'priznati, poštovati i primjenjivati relevantna prava i principe ravnopravnosti između žena i muškaraca i boriti se protiv nepovoljnog položaja i diskriminacije na osnovu spola“, koju je potpisala, te na Statut Općine Novo Sarajevo, naglašavajući dužnost Općine „da u ostvarivanju svojih zadataka poštuje osnovna ljudska prava i temeljne slobode i da svim građanima/kama osigura jednaka prava uz poštivanje njihovog nacionalnog, vjerskog i kulturnog identiteta“, kao temelj iniciranja same izrade plana.

Međutim, ostaje nejasno kako ostatak pravnog okvira za rodnu ravnopravnost, čak i ukratko izložen, nije posebno osvijetljen kroz ovaj akt. Ograničenje u pogledu prostora ne može biti opravданje, te je nužno imati na umu da je jedna od funkcija ovakvih planova i educiranje, kako opće tako i posebne javnosti o pitanjima rodne ravnopravnosti, koje nemaju, ne moraju i ne mogu imati dovoljnu razinu znanja u predmetnoj oblasti, te stvaranje jednog preglednog dokumenta koji govori o obavezama, s jedne strane, odnosno – mjerama i akcijama, s druge strane, s ciljem ispunjenja postavljenih ciljeva.

Citirana je i nadležnost odgovarajućeg tijela za iniciranje rada na ovom aktu, a u konačnici, nijedan dokument proizašao iz samog Gender akcionog plana te Integrirane strategije razvoja ne sadrži zahtjev za specifičnom komponentom rodne ravnopravnosti, te jasne pokazatelje je li i kakav je utjecaj predviđena mjera imala na rodnu ravnopravnost na tržištu rada.

Ovakav strateški okvir značajan je prvi korak ka stvaranju djelotvornih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom području, no – može se opisati u svega nekoliko riječi: izazovi stavljeni pred Općinu, prema aktima najviše razine, nisu adekvatno provedeni kroz sistem i mrežu pravnih akata Općine. Pritom, valja imati na umu mogućnost popunjavanja pravnih praznina, ako se već dese, odredbama akata koji se na predmetnu oblast odnose, što, prema dostupnim informacijama, nije bio slučaj.

---

<sup>22</sup> OSCE, Dobrobit i sigurnost žena, Bosna i Hercegovina, izvještaj o nalazima, 2019.

<sup>23</sup> Knjiga 2 Popisa, str. 58, dostupno na [https://www.popis.gov.ba/popis2013/doc/Knjiga2/K2\\_H\\_E.pdf](https://www.popis.gov.ba/popis2013/doc/Knjiga2/K2_H_E.pdf)

# **PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE STRATEŠKOG OKVIRA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST NA TRŽIŠTU RADA**

Nakon uvida izvršenog u citirani pravni, administrativni i strateški okvir, a imajući na umu višestruko ponavljanje značajnih dijelova akata u oblasti ljudskih prava, sasvim je sigurno da se mogu izvesti određene smjernice u najmanje dvije oblasti: rješenja unutar sistema, kako bi se okvir rada Općine uskladio s postojećim pravnim rješenjima u najvećoj mogućoj mjeri, te rješenja koja znače jačanje kapaciteta Općine za rad na pitanjima rodne ravnopravnosti.

## **I PREPORUKE ZA SISTEMSKA RJEŠENJA SU:**

- Zagovaračke aktivnosti s ciljem izmjene propisa Općine u području rodne ravnopravnosti, s posebnim naglaskom na postojeće mjere podrške zapošljavanju, ka izabranim vijećnicima/vijećnicama;
- Izrada pravnog okvira za rodnu ravnopravnost lokalne zajednice, s jasno dodijeljenim nadležnostima unutar organizacije u Općini (izmjene i dopune pravnih akata, dodjeljivanje u nadležnost organizacijskim jedinicama, itd.);
- Uspostavljanje djelotvornog mehanizma nadzora nad provođenjem politika ravnopravnosti spolova unutar organizacijske strukture Općine, s odgovarajućim sankcijama;
- Uspostavljanje djelotvornih mehanizama podizanja vidljivosti aktivnosti usmjerenih na postizanje rodne ravnopravnosti, s posebnim osvrtom na mjerjenje utjecaja provedenih aktivnosti na lokalnu zajednicu,
- Uspostavljanje okvira za efektivnu primjenu rodno osjetljivog jezika.

## **II PREPORUKE ZA JAČANJE KAPACITETA OPĆINE SU:**

- Razvoj programa za obuku izabralih i imenovanih osoba, u saradnji s političkim opcijama iz kojih dolaze ili samostalno, o temi rodne ravnopravnosti i razvoja mjera za njeno poticanje;
- Razvoj programa za uposlenike/ice Općine, na svim razinama, o temi rodne ravnopravnosti i razvoja mjera za njeno poticanje, samostalno ili u saradnji s različitim lokalnim zajednicama;
- Razvoj programa za uposlenike/ice Općine, na svim razinama, o temi rodne ravnopravnosti i razvoja mjera za njeno poticanje, samostalno ili u saradnji s nadležnim institucijama više razine;
- Razvoj afirmacijskih akcija, s ciljem poticanja posebne i opće javnosti na društveni angažman u oblasti rodne ravnopravnosti, a posebno zapošljavanja (stimuliranje izabralih javnosti za razvoj kompetencija u populaciji žena, informiranje žena o postojećim programima podrške zapošljavanju žena, itd.);
- Osigurati ženama da imaju centralnu ulogu u provođenju reformskih procesa unutar Općine i omogućiti im jednak pristup resursima u tim procesima,
- Kontinuirano razvijati programe za postizanje rodne ravnopravnosti kao dijela programa rada Općine;
- Razvijati djelotvorne mehanizme prepoznavanja, praćenja i sankcioniranja nepoštivanja rodne ravnopravnosti.

# RODNO ODGOVORNO BUDŽETIRANJE NA PRIMJERU POTICANJA ZAPOŠLJAVANJA OPĆINE NOVO SARAJEVO U PERIODU OD 2018. DO 2022. GODINE

## UVOD

Ciljevi jedne općine ostvaruju se putem njenih funkcija u različitim oblastima i organizacije uspostavljene da ispuni te ciljeve. Kao i u svakoj organizaciji, budžet predstavlja glavni izvor prihoda koji omogućuju funkcioniranje složene općinske organizacije i vršenje njenih djelatnosti u skladu s njenim nadležnostima. Raspodjela budžetskih sredstava vrši se sukladno budžetskim politikama i uspostavljenim prioritetima. Budžet osigurava provedbu politika na koje se Općina obvezala te je istinski odraz prioriteta jedne općine.

S obzirom na to da je „gender mainstreaming“<sup>24</sup> (unošenje rodne komponente u sve politike i u proces donošenja odluka) globalno, ali i evropsko opredjeljenje, a time i opredjeljenje Bosne i Hercegovine i njene ustavne strukture i organizacije političke vlasti, uključujući i općine, pa tako i općinu Novo Sarajevo, zahtjev za uvođenjem rodno odgovornih budžeta je logična posljedica tog političkog cilja.

Rodno odgovorno budžetiranje odraz je demokratskog cilja da se instrumentima budžetske politike i budžetskih izdvajanja osigura rodna ravnopravnost i da korist od javnih prihoda i izdvajanja bude ravnomjerno raspoređena. Rodno odgovorno budžetiranje odnosi se na potrebu uzimanja u obzir potreba i interesa žena i muškaraca i analizu posljedica određenih budžetskih politika, te analizu izvedenih budžetskih izdvajanja u svrhu zadovoljenja potreba općine i njenog stanovništva (i muškaraca i žena). Ukratko, rodno odgovorno budžetiranje usmjereno je na potrebu uzimanja u obzir interesa i žena i muškaraca i posljedica koje određena politika ima na žene i muškarce.

---

<sup>24</sup> Rodno osviještena politika (engl. gender mainstreaming) često se smatra inovativnim konceptom koji obuhvata više od „tradicionalne“ politike jednakih mogućnosti.

Evropska je komisija prihvatile pristup rodno osviještene politike 1996. godine, ali ne kao zamjenu za politiku jednakih mogućnosti, već kao njenu nadopunu. Prema tome, riječ je o integriranom pristupu: „Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mera za pomoći ženama, nego i mobilizaciju svih općih politika i mera, posebice radi postizanja jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mera i politika, te razmatranje njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe tih mera i politika.“ (Evropska komisija (1996): Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities - Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice, COM (1996) 67.)

Prema Vijeću Evrope, rodno osviještena politika može se opisati kao „(Re)organizacija, unapređivanje, razvoj i evaluacija političkih procesa na način da perspektiva ravnopravnosti spolova bude uključena u sve politike na svim razinama i stupnjevima od čimbenika uključenih u donošenje političkih odluka.“ (Vijeće Evrope, 1998: Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices - Rodno osviještena politika: pojmovni okvir, metodologija i pregled dobre prakse, Strasbourg. Rees, 1998.)

## ŠTA JE RODNO ODGOVORNO BUDŽETIRANJE, A ŠTA NIJE?

Rodno odgovoran budžet nije zaseban, odvojen budžet za žene i ne znači dodatna budžetska izdvajanja. Rodno osjetljivo budžetiranje procjenjuje kako se ciljevi države odražavaju kroz budžet i ispituje kako oni utječu na žene i muškarce i određene skupine žena i muškaraca u okviru toga.

Rodno odgovoran budžet nije budžet koji je potrošen 50% na žene, 50% na muškarce niti budžet kod kojeg učešće u spolnoj strukturi korisnika čine žene i muškarci u omjeru 50:50. Rodni budžeti ne ispituju troši li se na žene i muškarce isto ili ne, već ispituje kakav je utjecaj potrošnje na žene i muškarce i odgovaraju li budžeti prikladno na potrebe žena i muškaraca ili ne.

Rodni budžet je strategija koja razmatra politiku budžeta i stvarni budžet te obuhvata sve oblasti politike i cijeli postupak pravljenja budžeta. Ovo razumijevanje se odražava u odrednicama Vijeća Evrope koja navodi da rodni budžet „(...) podrazumijeva rodno zasnovano popisivanje svih stavki budžeta, što uključuje rodnu perspektivu na svim razinama postupka pravljenja budžeta i preraspodjeljuje prihode i troškove u cilju promicanja jednakih prilika za muškarce i žene“. (Vijeće Evrope, 2003)

Alati i instrumenti rodnog budžetiranja bave se stranom budžeta koja se odnosi na prihode i troškove i obuhvata budžetsku politiku, kao i izvještaj o stvarnom budžetu, a govore i o upotrebi vremena i neplaćenom radu, kao i o pitanju procjene potreba žena i muškaraca.

Pravljenje rodnog budžeta uključuje (re)organizaciju, poboljšanje, razvoj i ocjenu postupka pravljenja budžeta, tako da se osigura da učesnici koji su obično uključeni u razradu politike, ugrađuju i perspektivu rodne ravnopravnosti u sve politike na svim razinama i u svim stadijima. S pravljenjem rodnih budžeta, ideja rodno osviještene politike predstavlja procijenjene vrijednosti izvan područja poznatih vrijednosti u budžetskim dešavanjima u širem smislu, kao i u odnosu na svaku pojedinačnu organizaciju. Glavni cilj pravljenja rodnog budžeta je provođenje rodno osjetljivih perspektiva u svim budžetskim politikama u cilju omogućavanja da se ostvari rodna ravnopravnost u raspodjeli javnog novca. (OECD, 2010)

Rodni budžeti su:

- Način povezivanja politike rodne jednakosti s makroekonomskom politikom.
- Zasnovani na pretpostavci da budžeti nisu rodno neutralni.
- Metodologije i instrumenti koji se podjednako primjenjuju na analizu prihoda, kao i rashoda.
- Strategije rada koje počinju s analizom utjecaja budžeta na žene i muškarce i napreduju ka ugrađivanju roda u planiranje budžeta.
- Načini za ubrzavanje uvođenja rodnog budžeta u zvaničnu politiku.
- Metode koje se odnose na sveukupni budžet i ne predstavljaju zaseban budžet za žene.
- Budžetske politike koje označavaju pravljenje budžeta u čijem središtu su ljudi.
- Budžetske politike koje označavaju pomnije ispitivanje posljedica budžeta.
- Budžetske politike koje omogućuju bolje ciljanje i, samim tim, učinkovitiju raspodjelu javnih troškova.
- Budžetske politike koje pozivaju na učešće većeg broja učesnika i time produbljuju demokratske postupke.
- Metode koje se mogu primijeniti na specifične budžetske linije ili budžetske programe.
- One politike rada koje za krajnji cilj imaju rodno osjetljivi pristup primijenjen u svim dijelovima budžetskog postupka i rodnu ravnopravnost kao sveobuhvatni dio zvanične politike.<sup>25</sup>

Rodno odgovorni budžeti su važna i široko rasprostranjena strategija za poboljšanje transparentnosti vladinih budžeta i njihovog učinka na promociju ekonomske i društvene ravnopravnosti između muškaraca i žena. Te inicijative upotrebljavaju razne vrste analitičkih alata i njihovo uključivanje u budžetske postupke radi:

1. Procjene utjecaja vladinih troškova i prihoda na ekonomski i društveni položaj muškaraca i žena, dječaka i djevojčica;
2. Razvijanja strategije koja će dovesti do rodno osjetljive raspodjele sredstava.

Tako je, naprimjer, analiza budžetske potrošnje u Bosni i Hercegovini pokazala da je skoro polovina ukupnih sredstava iz svih budžeta u Bosni i Hercegovini usmjerena na finansiranje složene državne strukture<sup>26</sup>. Ako se ovaj podatak stavi u okvir ciljeva države, može se zaključiti da je primarni cilj održavanje državnog aparata. Ostatak sredstava izdvaja se za zadovoljenje svih drugih potreba koje proizlaze iz ostalih ciljeva države.

---

<sup>25</sup> Bakšić-Muftić, J., Babić-Avdispahić, J.: Rodno odgovorno budžetiranje – Uvođenje rodno odgovornog budžetiranja na Univerzitet u Sarajevu, Univerzitet u Sarajevu, Centar za interdisciplinarne postdiplomske studije, Magisterski program Rodne studije, Sarajevo, 2012.

<sup>26</sup> Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

## CILJ ANALIZE

S obzirom na postojeće politike u području ravnopravnosti spolova koje su obvezujuće za Općinu Novo Sarajevo, uključujući i one koje je Općina usvojila i donijela kao lokalni nivo vlasti, a kojima je, između ostalog, definirala ciljeve i mјere za povećanje zapоšljavanja žena, te sumnju u neprovođenje istih i sumnju da budžetska izdvajanja ne oslikavaju ravnopravnost spolova kroz povećanje zapоšljivosti žena kao prioritet i politiku Općine, udruga ImpAct Center for Human Rights, Nedima Filipovića 27, 71000 Sarajevo,inicirala je izradu analize izdvajanja budžetskih sredstava Općine Novo Sarajevo za zapоšljavanje žena, sukladno periodu na koji je donesen Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo (od 2018. do 2022. godine).

Cilj analize bio je da se ustanovi provedba Specifičnog cilja 2. Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo: Unaprijediti stanje ravnopravnosti spolova na području općine Novo Sarajevo i Očekivani rezultat 2.2.: Smanjen jaz između žena i muškaraca na tržištu rada sukladno izdvajanjima iz budžetskih sredstava za zapоšljavanje žena i ispita koliko koristi od utrošenih sredstava za Program aktivne politike zapоšljavanja i unapređenja poslovnog okruženja imaju konkretno žene općine Novo Sarajevo.

Rodno budžetiranje u ovom kontekstu odnosi se na sistemsko ispitivanje budžetskog programa i politike zbog svog utjecaja na žene ove općine.

Analiza za cilj ima i izradu preporuka Općini u svrhu poticanja zapоšljavanja žena, koje će se reflektirati u stvarnosti.

## IZVORI PODATAKA

Analiza koja slijedi je izvršena prema formiranoj statističko-dokumentiranoj osnovi koju čine sekundarni podaci objavljeni na službenoj internetskoj stranici Općine Novo Sarajevo.

Konkretno, izvori<sup>27</sup> korišteni za analizu podataka bili su:

- Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo za period od 2018. do 2022. godine<sup>28</sup>;
- Integrirana strategija razvoja Općine Novo Sarajevo do 2023. godine<sup>29</sup>;
- Budžet Općine Novo Sarajevo za 2018. godinu<sup>30</sup>;
- Odluka o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2018. godinu;
- Odluka o izmjenama i dopunama budžeta Općine Novo Sarajevo za 2018. godinu;

<sup>27</sup> Dokumenti dostupni na službenoj internetskoj stranici Općine Novo Sarajevo: [www.novosarajevo.ba](http://www.novosarajevo.ba)

<sup>28</sup> Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo za period od 2018. do 2022. godine, dostupan na: <https://novosarajevo.ba/wp-content/uploads/2018/12/pdf-ovi/Javni%20pozivi%2020122018/GENDER%20AKCIONI%20PLAN%20OPĆINE%20NOVO%20SARAJEVO.pdf>

<sup>29</sup> Integrirana strategija razvoja Općine Novo Sarajevo do 2023. godine, dostupna na: [https://novosarajevo.ba/images/doc/doc/vijece/19. sjednica\\_OV\\_2014/05\\_02Integriranastrategija.pdf](https://novosarajevo.ba/images/doc/doc/vijece/19. sjednica_OV_2014/05_02Integriranastrategija.pdf)

<sup>30</sup> Budžeti i izvještaji o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo po godinama, dostupni na: <https://novosarajevo.ba/budzet/>

- Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2018. godinu;
- Javni poziv za učešće u YEP inkubatoru poslovnih ideja (2018. godina);
- Javni poziv za učešće u Programu sufinansiranja samozapošljavanja od 15. 8. 2018. godine;
- Zaključak o učešću u Programu sufinansiranja samozapošljavanja po Javnom pozivu od 15. 8. 2018. godine;
- Lista osoba koje ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja samozapošljavanja (2018. godina);
- Dokument okvirnog budžeta Općine Novo Sarajevo za period od 2019. do 2021. godine;
- Budžet Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu;
- Odluka o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu;
- Odluka o izmjeni i dopunama Odluke o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu;
- Odluka o izmjenama i dopunama budžeta Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu;
- Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu;
- Zaključak o učešću u Programu sufinansiranja samozapošljavanja po Javnom pozivu od 25. 6. 2019. godine;
- Lista osoba koje ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja samozapošljavanja (2019. godina);
- Dokument okvirnog budžeta Općine Novo Sarajevo za period od 2020. do 2022. godine;
- Budžet Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu;
- Odluka o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu;
- Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu;
- Odluka o izmjenama i dopunama budžeta Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu;
- Javni poziv poslodavcima da se prijave na učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve*;
- Zaključak kojim se donosi Lista poslodavaca koji ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve*, po javnom pozivu od 15. 6. 2020. godine;
- Lista poslodavaca koji ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* (2020. godina);
- Zahtjev za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve*;
- Dokument okvirnog budžeta Općine Novo Sarajevo za period od 2021. do 2023. godine
- Plan implementacije i indikativni finansijski okvir Općine Novo Sarajevo za 2021-2023;
- Budžet Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu;
- Odluka o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu;
- Odluka o izmjeni i dopunama Odluke o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu;
- Odluka o izmjeni i dopunama budžeta Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu;
- Tabelarni prikaz izvršenja budžeta za period 1. 1. 2021-31. 12. 2021. godine;
- Javni poziv poslodavcima da se prijave za učešće u mjeri sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* (2021. godina);
- Zaključak kojim se donosi Lista poslodavaca koji ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve*, po javnom pozivu od 9. 6. 2021. godine;

- Lista poslodavaca koji ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* (2021. godina);
- Zaključak kojim se donosi Lista aplikanata koji ispunjavaju uvjete za učešće u mjeri sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu od 9. 6. 2021. godine;
- Lista aplikanata koji ispunjavaju uvjete za učešće u mjeri sufinansiranja samozapošljavanja (2021. godina);
- Javni poziv za učešće u Impakt inkubatoru poslovnih ideja Novo Sarajevo (2021. godina);
- Formular za prijavu za zainteresirane za učešće u programu podrške samozapošljavanju, projekt Podrška uspostavljanju i poboljšavanju mehanizama za podršku samozapošljavanju kroz saradnju inovativnih lokalnih zajednica i novih preduzeća u prekograničnom području – *System* (2021. godina);
- Budžet Općine Novo Sarajevo za 2022. godinu;
- Odluka o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2022. godinu;
- Odluka o izmjenama i dopunama budžeta Općine Novo Sarajevo;
- Tabelarni pregled izvršenja budžeta za period od 1. 1. 2022. do 28. 2. 2022. godine;
- Javni poziv nezaposlenim osobama da se prijave za učešće u mjeri Sufinansiranje samozapošljavanja (2022. godina).

## METODA

Analiza je zasnovana na kvantitativnom istraživanju kao analiza stvarnog izdvajanja iz budžeta Općine Novo Sarajevo za provedbu Specifičnog cilja 2. Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo: Unaprijediti stanje ravnopravnosti spolova na području općine Novo Sarajevo i Očekivani rezultat 2.2.: Smanjen jaz između žena i muškaraca na tržištu rada, te u skladu s tim i briga, odnosno monitoring nad provedbom mjera koje doprinose ovom cilju.

Rezultati analize su stavljeni u kontekst rodno odgovornog budžetiranja Općine Novo Sarajevo.

## PROBLEMI

Prilikom formiranja statističko-dokumentacijske građe nije bilo većih problema jer su se osnovni podaci mogli pronaći pretraživanjem interneta te u javno dostupnim dokumentima objavljenim na službenoj internetskoj stranici Općine Novo Sarajevo.

Međutim, objavljeni dokumenti nisu sadržavali nivo detalja koji je bio potreban za dublju rodnu analizu, što upućuje na nedovoljnu transparentnost i javno neprikazivanje podataka, rezultata i učinaka programa i projekata razvrstanih po spolu.

Razlog tome je što u budžetima potencijalni korisnici nisu specificirani, tako da je cilj ove analize i da se to ispravi ispitivanjem koji dio budžetskih izdvajanja ide u korist muškaraca, a koji u korist žena. Specificiranje potencijalnih korisnika prema spolu bi osiguralo uvjete za mjerenje raspodjele budžetskih sredstava između djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, tako što bi se mogao procijeniti jedinični trošak usluge i izračunati obim do kojeg ga koristi svaka grupa.

## REZULTATI ANALIZE

### BUDŽETSKA IZDVAJANJA U 2018. GODINI

Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2018. godinu u dijelu Program aktivne politike zapošljavanja pokazuje da su realizirana sljedeća izdvajanja: Inkubator poslovnih ideja za start up biznis u iznosu od 17.000,00 KM; Program sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu u iznosu od 25.000,00 KM; Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima u iznosu od 11.778,64 KM.

Analizom javnog poziva za učešće u YEP inkubatoru poslovnih ideja ustanovljeno je da isti doprinosi ostvarenju Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo, posebno među ciljanom grupom poziva ističe žene. Podaci o učinku poziva na zapošljavanje žena nisu poznati.

Općinski načelnik Zaključkom usvaja Listu nezaposlenih osoba koje su ispunile uvjete za učešće u Programu sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu od 15. 8. 2018. godine, čime je utrošen dio planiranih sredstava za Program sufinansiranja samozapošljavanja po jasnom pozivu Općine za 2018. godinu. Predmetni javni poziv, kao i Zaključak i Lista rodno su neutralni te Zaključak i Lista nemaju podatak o spolnoj strukturi učesnika/ca koji su ispunili uvjete javnog poziva. Spolna struktura se može naslutiti prema imenima osoba, što i dalje ostavlja zaključak da dimenzija rodne ravnopravnosti i utjecaj ove mjere na istu nije uzet u obzir u provedbi ovog dijela Programa aktivne politike zapošljavanja. Obrazac prijave na javni poziv diskriminoran je prema ženama po osnovu spola ako je kriterij za odabir prijavitelja posjedovanje vlastitih resursa poput poslovnog prostora, zemljišta ili nekog drugog resursa, a s obzirom na to da se iz situacione analize Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo da zaključiti da žene tradicionalno nisu vlasnice ovakvih resursa za koje Općina traži i prilaganje dokaza o vlasništvu. Iz javnog poziva nije razvidno je li vlasništvo nad ovakvim resursima kriterij i nosi li dodatne bodove prilikom procesa evaluacije pristiglih prijava na javni poziv.

### BUDŽETSKA IZDVAJANJA U 2019. GODINI

Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2019. godinu u dijelu Program aktivne politike zapošljavanja, pokazuje da su realizirana sljedeća izdvajanja: Grant za naknade u stručnom ospozobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa u iznosu od 16.900,00 KM; Program sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu u iznosu od 204.382,00 KM; Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima u iznosu od 21.561,58 KM.

Zaključkom općinskog načelnika usvojena je Lista nezaposlenih osoba koje su ispunile uvjete za učešće u Programu sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu od 15. 6. 2019. godine, od ukupno 19 osoba, pri čemu Lista ne daje prikaz izabranih osoba prema spolu. Po imenima se može naslutiti broj osoba muškog i broj osoba ženskog spola. Predmetni javni poziv je također bio rodno neutralan. Podaci o srednjoročnim rezultatima i učincima ove mjere na ravnopravnost spolova nisu poznati.

## BUDŽETSKA IZDVAJANJA U 2020. GODINI

Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu nije javno dostupan dokument na internetskoj stranici Općine kao službenom glasilu iste. Sukladno tome, analizirana je Odluka o izvršenju Budžeta Općine Novo Sarajevo za 2020. godinu koju je Općinsko vijeće donijelo 30. 12. 2019. godine. Članak 21. navedene Odluke razrađuje realizaciju javnog budžeta u svrhu finansiranja Programa aktivne politike zapošljavanja i unapređenja poslovnog okruženja. Sredstva utvrđena u budžetu u okviru ovog programa raspoređena su na: Program sufinansiranja zapošljavanja – *Posao za sve*; Program obuke dokvalifikacije, prekvalifikacije, specijalizacije boračke populacije i drugih nezaposlenih osoba; Program sufinansiranja samozapošljavanja; Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima; Razvoj socijalnog poduzetništva (osposobljavanje osoba s invaliditetom za zapošljavanje); Start up akademija pilot-projekta; Jačanje kapaciteta Općine i Razvojne agencije *Sedra* i upravljanje lokalnim razvojem; Program subvencioniranja razvoja malih i srednjih preduzeća i obrta u sektoru kreativnih i kulturnih industrija.

Analizom javnog poziva poslodavcima da se prijave za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* u 2020. godini uočeno je da je poziv rodno neutralan i bez kriterija koji bi se mogli odnositi za poticanje zapošljavanja žena u skladu s Gender akcionim planom Općine Novo Sarajevo. Obrazac Zahtjeva za učešće ne sadrži pitanja koja se odnose na spol kandidata za čije zapošljavanje se traži sufinansiranje. Nigdje se ne potiče razvrstavanje podataka po spolu na koje upućuje Gender akcioni plan, naročito u dijelu koji se odnosi na rodno odgovorno budžetiranje. Zaključkom općinskog načelnika odobreno je sufinansiranje za zapošljavanje ukupno 37 osoba, odnosno za 34 poslodavca. Iz Liste poslodavaca koji ispunjavaju uvjete za učešće u Programu sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* u 2020. godini nije poznat spol osoba čije zaposlenje će biti finansirano iz javnih sredstava. Učinci ovog programa na ravnopravno promicanje zapošljavanja nisu poznati.

Analizom izvršenja budžeta Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu utvrđeno je da su iz programa aktivne politike zapošljavanja i unapređenja poslovnog okruženja utrošena sredstva za: Inkubator poslovnih ideja za start up biznis u iznosu od 15.000,00 KM; Sufinansiranje samozapošljavanja po javnom pozivu u iznosu od 94.500,00 KM i Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima u iznosu od 15.379,65 KM. Za mjeru Sufinansiranje zapošljavanja – *Posao za sve*, utrošeno je 0,00 KM.

## BUDŽETSKA IZDVAJANJA U 2021. GODINI

Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za 2021. godinu pokazuje da su u okviru Programa aktivne politike zapošljavanja i unapređenja poslovnog okruženja utrošena sredstva na: Inkubator poslovnih ideja za start up biznis u iznosu od 20.000,00 KM; Fondacija *Mozaik* - Omladinska banka u iznosu od 9.379,61 KM; Sufinansiranje zapošljavanja – *Posao za sve* u iznosu od 19.600,00 KM; Sufinansiranje samozapošljavanja po javnom pozivu u iznosu od 13.000,00 KM i Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima u iznosu od 16.702,49 KM; Podrška uvođenju certifikata u iznosu od 8.302,84 KM; Namjenska sredstva IPA programa prekogranične saradnje za uspostavu i unapređenje

mehanizma podrške samozapošljavanja kroz saradnju između inovativnih lokalnih zajednica i novih poslovnih subjekata u prekograničnoj regiji – Projekt *System* u iznosu od 32.823,05 KM.

Analizom javnih poziva kojima su iz javnog budžeta odobrene i finansirane mjere poput Sufinansiranja zapošljavanja – *Posao za sve* i Sufinansiranja samozapošljavanja po javnom pozivu, ustanovljena je prisutna rodna neutralnost, nerazvrstavanje podataka po spolu te nerazmatranje i neplaniranje utjecaja i učinka ovih mjer na muškarce i žene, a time i neimplementiranje mjeru i ciljeva Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo, naročito Specifičnog cilja 2: Unaprijediti stanje ravnopravnosti spolova na području Općine Novo Sarajevo i planiranog rezultata 2.2. Smanjen jaz između žena i muškaraca na tržištu rada.

Uvidom u Formular za prijavu za zainteresirane za učešće u programu podrške samozapošljavanju - Projekt *System*, uočeno je prikupljanje podataka razvrstanih prema spolu, pri čemu je navedena razlika u bodovanju prijava po osnovu spola u korist žena, što se izravno reflektira na doprinos planiranom rezultatu 2.2. specifičnog cilja 2. Gender akcionog plana Općine. Za mjerenje rodnog učinka neophodno je pratiti ishod i rezultate projekta *System*, razvrstane prema spolu.

### **BUDŽETSKA IZDVAJANJA U 2022. GODINI**

Uvidom u budžet Općine Novo Sarajevo za 2022. godinu ustanovljeno je da je u okviru Programa aktivne politike zapošljavanja i unapređenja poslovnog okruženja planirano finansiranje 16 mjer, i to: Sufinansiranje projekata za unapređenje razvoja s lokalnog područja; Fondacija *Mozaik* – Omladinska banka; Subvencija troškova obrade kredita i kamatne stope; Sufinansiranje zapošljavanja – *Posao za sve* u iznosu od 50.000,00 KM; Obuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija boračke populacije i drugih nezaposlenih osoba; Grant sredstva za aktivnu politiku zapošljavanja privatnim preduzećima i poduzetnicima; Podrška za uvođenje certifikata; Sufinansiranje projekta za pokretanje biznisa - *Mind your own business*; Finansiranje troškova registracije obrta; Sufinansiranje samozapošljavanja po javnom pozivu u iznosu od 80.000,00 KM; Sufinansiranje projekata s međunarodnim organizacijama za unapređenje lokalnog razvoja; Transfer za Krovnu organizaciju mladih Srbije (KOMS) – Namjenska sredstva IPA programa prekogranične saradnje - Projekt *System*; Refundacija dijela troškova kupovine sredstava za rad za obrte i MMSP; Refundacija dijela troškova digitalizacije poslovanja za obrte i MMSP; Sufinansiranje projekta s turističkom zajednicom; Nabavka opreme – Namjenska sredstva IPA programa prekogranične saradnje – Projekt *System*.

Izvještaj o izvršenju budžeta Općine Novo Sarajevo za period od 1. 1. do 28. 2. 2022. godine pokazuje utrošak samo namjenskih sredstava IPA programa prekogranične saradnje – Projekt *System*, u iznosu od 4.474,88 KM.

Javni poziv nezaposlenim osobama da se prijave za učešće u mjeri Sufinansiranje samozapošljavanja je rođno neutralan te je razvidno da ne predviđa doprinos Specifičnom cilju 2. Gender akcionog plana Općine i očekivanom rezultatu 2.2. Obrazac za apliciranje na javni poziv u pitanju br. 4. ispituje kapacitete prijavitelja za pokretanje samostalne djelatnosti. Iz javnog poziva nije razvidno jesu li vlastiti resursi poput vlastitog poslovnog prostora, vlastitog zemljišta i drugih resursa kojima prijavitelj raspolaže, kriteriji za odabir i izbora prijavitelja na

javni poziv. Takvi kriteriji bi, u skladu s analizom predstavljenom u Gender akcionom planu Općine, bili diskriminirajući za žene jer one tradicionalno nisu vlasnice zemljišta i poslovnih prostora.

Iako Općina ima usvojen i donesen Gender akcioni plan za period od 2018. do 2022. godine, koji sadrži situacionu analizu u kontekstu spola u području zapošljavanja, podatke relevantne za zapošljavanje razvrstane prema spolu te prikaz potrebe povezivanja raspodjele javnih budžetskih sredstava Općine sa zapošljavanjem žena, kako ne bi dodatno bile isključene s tržišta rada, rodna analiza nije uzeta u obzir prilikom planiranja i raspodjele budžetskih sredstava. Program aktivne politike zapošljavanja i unapređenja rodnog okruženja ostavlja dojam da rodna analiza nije uzeta u obzir prilikom osmišljavanja mjera programa. Situaciona analiza u području tržišta rada u Gender akcionom planu naglašava da je ravnopravno učešće žena i muškaraca na tržištu rada jedan od preduvjeta za postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova. Na području općine, u toku 2017. godine prosječno su bile zaposlene 25.493 osobe, a nezaposlene 8.044 osobe, odnosno 12,5% stanovništva općine. U strukturi zaposlenih je 9% više muškaraca, a u strukturi nezaposlenih 20% više osoba ženskog spola.<sup>31</sup> Potom akcioni plan dublje analizira strukturu zaposlenih osoba i kaže da su žene više zaposlene samo u slučaju promatranja visoke i više stručne spreme, dok su u svim drugim oblastima, prema nivou obrazovanja, brojniji zaposleni muškarci. Dostupni podaci pokazuju da su žene prisutnije u uslužnim djelatnostima (za skoro 20% više), a muškarci u oblasti industrije (za više od 20%). Rodne analize su morale biti uzete u obzir prilikom planiranja i odlučivanja o mjerama poticanja zapošljavanja žena.

Izostavljanje čovjeka i koristi koju pojedinci i grupe imaju od planiranih, raspoređenih i utrošenih sredstava znači izostanak rodno odgovornog budžetiranja, jer je rodno budžetiranje zasnovano na tome da je u središtu procesa čovjek.

Ovi podaci potvrđuju generalno uočenu rodnu segregaciju prisutnu u zapošljavanju, odnosno rodnu segregaciju u poticaju zapošljavanja na području općine Novo Sarajevo.

Program aktivne politike zapošljavanja i unapređenja poslovног okruženja i njegove mјere svega su dva puta u obzir uzele i razmotrile dimenziju rodne ravnopravnosti, i to kroz alate prikupljanja podataka razvrstanih prema spolu i različito bodovanje prijavitelja za dobivanje budžetskih sredstava sukladno situacionoj analizi prema kojoj su žene u lošijem položaju od muškaraca u kontekstu učešća na tržištu rada. Rodna dimenzija je zastupljena u dokumentima i projektima koje je Općina provodila kada su joj partneri bile nevladine ili međunarodne organizacije, a donator Evropska unija. U mjerama koje je Općina provodila i finansirala samostalno, bila je prisutna rodna neutralnost. Mjera sufinansiranja zapošljavanja *Posao za sve* nije uzela u obzir zahtjeve za uvođenje rodne perspektive (gender mainstreaming) u dodjelu poticaja za zapošljavanje stanovnika općine Novo Sarajevo. Samim time, i naziv mјere *Posao za sve* u realnosti ne reflektira ono što bi se iz naziva moglo protumačiti i zaključiti. Zanemarivanje prisutne neravnopravnosti spolova na tržištu rada na području općine Novo Sarajevo i neprovedba mјera Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo kroz budžetska

---

<sup>31</sup> Gender akcioni plan Općine Novo Sarajevo, <https://novosarajevo.ba/wp-content/uploads/2018/12/pdf-ovi/Javni%20pozivi%20122018/GENDER%20AKCIONI%20PLAN%20OPĆINE%20NOVO%20SARAJEVO.pdf>

izdavanja na programe unapređenja zapošljavanja govori o prisutnom tradicionalnom trendu pristupa zapošljavanju muškaraca i žena, odnosno davanja prednosti muškarcima.

Dosadašnjom politikom odobravanja i davanja poticaja za zapošljavanje nije se značajnije doprinijelo korigiranju fenomena „gender leak“<sup>32</sup>. Rodno neutralna ili rodno slijepa politika, po kojoj se svi koji se prijave i dobiju sredstva, ne daje željene rezultate u pogledu poticanja zapošljivosti žena s područja općine Novo Sarajevo.

Ovakav pristup nije ni u skladu s Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine, koji za jednu od prioritetnih oblasti određuje rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima.

## Zaključak

U ovom dijelu analize/studije naznačeni su pravci u formirajući rodno odgovornih politika i rodno odgovornog budžetiranja u području zapošljavanja žena. Dominantni rodno neutralni pristup treba biti zamijenjen rodno odgovornim pristupom, kako bi se doprinijelo ostvarivanju ravnopravnosti spolova, zadovoljile potrebe i interesi žena, bolje iskoristili ekonomski potencijali žena i unaprijedio standard i kvalitet života žena.

Rezultati analize ukazali su na nesrazmjer i nepovezanost između politika i izdvajanja iz budžeta Općine Novo Sarajevo i na, ponekad, konfrontirane ciljeve.

Rodne analize su morale biti uzete u obzir prilikom planiranja i odlučivanja o mjerama poticanja zapošljavanja žena i te iste mjerne su morale težiti ostvarivanju Specifičnog cilja 2. Gender akcionog plana Općine Novo Sarajevo: Unaprijediti stanje ravnopravnosti spolova na području općine Novo Sarajevo i definiranog planiranog očekivanog rezultata 2.2: Smanjen jaz između žena i muškaraca na tržištu rada. Takvo postupanje bi osiguralo učinkovite programe podrške nezaposlenim ženama kroz korištenje mjera aktivne politike zapošljavanja.

Izostanak principa rodno odgovornog budžetiranja u oblasti poticanja zapošljavanja stanovništva općine Novo Sarajevo otežava praćenje učinaka uloženih sredstava na različite skupine u društvu, pa tako i muškarce i žene.

Kako se može zaključiti, rodno odgovorna politika, koja uzima u obzir interes žena i muškaraca i Općine, i iz nje izvedeno budžetiranje, proizvela bi bolje rezultate u pogledu ostvarivanja jednakih i ravnopravnih mogućnosti.

S obzirom na preuzete obaveze Gender akcionim planom za period od 2018. do 2022. godine i analizirane budžete i izvještaje o izvršenim budžetima Općine za 2018, 2019, 2020, 2021. i dosadašnji dio 2022. godine, Općina je svakako mogla potencirati i realizirati i druge dodatne programe kojima bi odgovorila na potrebe u zapošljavanju žena i doprinijela njihovoj većoj zaposlenosti.

---

<sup>32</sup> Gender leak je fenomen osipanja ženskih zaposlenika od srednjeg do izvršnog menadžmenta. Početni talenti i učešće žena i muškaraca su isti, a iscrpljivanje jednakih zastupljenosti muškaraca i žena u radnom okruženju se počinje događati kako žene ulaze u period majčinstva i dobivanja djece.

## PREPORUKE

Rodni budžet je poznata strategija za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Politike rodne ravnopravnosti dostigle su središte stvaranja politike kad upravo osoblje i političari, koji se obično bave budžetskom politikom, počnu razmišljati o posljudicama svojih odluka na ravnopravnost spolova. Vođeni tom namjerom iskazujemo sljedeće preporuke:

- Rodna analiza tržišta rada, uključujući i rodnu analizu poduzetništva te istraživanje uzroka rodne neravnopravnosti u poduzetničkom angažmanu i pokretanju start-upova. Usvajanje preporuka za pospješivanje poduzetničkog duha kod žena.
- Napuštanje politike rodne neutralnosti u oblasti zapošljavanja u korist rodno odgovorne politike koja uzima u obzir interes muškaraca i žena prilikom kreiranja i provedbe politika.
- Promocija rodno odgovorne politike i rodno odgovornog budžetiranja.
- Uvođenje jasnog opredjeljenja za rodnu ravnopravnost u sve strateške dokumente Općine koji se tiču zapošljavanja, tržišta rada i poslovnog okruženja Općine.
- Poduzimanje koraka ka uvođenju transparentnog, odgovornog i mjerljivog programskog budžetiranja, s jasno izdvojenim programom poticanja zapošljavanja koji će imati jasan dugoročni cilj prema strateškoj orijentaciji Općine Novo Sarajevo u dosezanju ravnopravnosti spolova, te kratkoročne ciljeve, kao i specifične mjere i aktivnosti kojima će se ostvariti ti ciljevi.
- Provođenje rodno specifične analize potreba muškaraca i žena, kao i utjecaja koje budžetska izdvajanja, odnosno aktivnosti koje se finansiraju, imaju na žene i muškarce u okviru programa poticanja zapošljavanja. Odluke o budžetskim prioritetnim izdvajanjima trebaju biti zasnovane na tim analizama (rodno odgovorno budžetiranje).
- Uvođenje rodne perspektive mjera i projekata kao jedan od kriterija za podršku Općine i odobravanje poticaja. Potrebno je postaviti zahtjev da projekti u svojim ciljevima uključuju način na koji ostvarenje tih ciljeva utječe na žene i muškarce, te da rezultati/podaci koje objavljaju budu razvrstani prema spolu.
- Kreiranje „budžeta usmjerenog na rezultate“ – da se procjena uspjeha općinskog programa i politika prebaci iz prikupljanja i trošenja novca (budžetski iznosi) u ostvarenje rezultata u obliku izlaznih proizvoda i ishoda. Ovaj pristup omogućava bolje ekonomske procjene i uspješnost općinskih izdataka novca. To bi značilo da općinski program unapređenja zapošljavanja žena mora imati jasno definirane ciljeve i indikatore uspjeha/rezultate te aktivnosti koje Općina treba provesti da bi se ti ciljevi i ostvarili, te definirane budžetske stavke koje osiguravaju adekvatnu provedbu programa sukladno specifičnim ciljevima programa unapređenja zapošljavanja žena. Ciljevi moraju biti specifični, mjerljivi, dostižni, realni i vremenski određeni. Tako postavljeni ciljevi osiguravaju provedbu adekvatnog monitoringa programa koji nadzire realizaciju tih ciljeva. Monitoring je važan radi pravovremene reakcije i eventualne korekcije u provedbenim aktivnostima da bi se ostvarili željeni rezultati/ciljevi. Evaluacija programa kroz provjeru ostvarenja planiranih rezultata te procjenu utrošenih budžetskih stavki govori o uspjehu programa.

Takvi programi u okviru poticaja zapošljavanja žena bi mogli biti program povećanja samozapošljavanja žena, program sufinansiranja poslodavaca za zapošljavanje žena, kampanja podizanja svijesti o činjenicama doprinosa žena ekonomiji u situaciji

njihovog aktivnog sudjelovanja na tržištu rada, edukativni programi izgradnje i jačanja liderских kompetencija kod žena, program nadogradnje poduzetničkog duha kod žena s profesionalnom pozadinom ekonomije i menadžmenta s područja općine, mentoring program za žene, poticanje izgradnje mreže poslovnih žena s aktivnim programom rada i djelovanja, program poslovnog i pravnog savjetovanja za žene poduzetnice, program jačanja marketinških vještina kod žena poduzetnica, program studijskih posjeta i uvezivanja s drugim poduzetnicama sličnog radnog okruženja i tržišta rada, uvođenje programa unapređenja rodne ravnopravnosti kod poslodavaca na području općine i poticaj poslodavcima za provedbu istog od Općine, sufinansiranje programa pripravnštva za žene u područjima gdje su žene manje poslovno angažirane, (su)finansiranje aktivnosti poslodavaca koje promiču aktivno i ravnopravno sudjelovanje žena na tržištu rada poput edukacija, susreta, konferencija i slično, program finansijskog i drugog poticaja poslodavcima za zapošljavanje žena koje pripadaju ranjivoj skupini društva koje su dodatno isključene iz društvenog života, finansiranje programa promicanja područja ravnopravnosti spolova na redovnoj godišnjoj razini kroz finansiranje projekata udrug.

Naprimjer, opći cilj programa može biti *Unapređenje životnog standarda žena općine kroz povećanje samozapošljavanja žena*.

Specifični ciljevi bi bili 1. *Osnažiti poduzetnički duh kod 30 žena s područja općine kroz šestomjesečni edukativni program od 6 radionica o pokretanju vlastitih start-upova uz razvoj najmanje 10 biznis-planova*. 2. *Finansirati realizaciju pet biznis-planova na godišnjoj razini, uz osiguravanje savjetodavne podrške tokom prve godine njihovog poslovanja*. 3. *Unaprijediti umrežavanje novih start-upova s drugim poslodavcima na području općine kroz provedbu dva poslovna susreta na godišnjem nivou pod pokroviteljstvom općinske uprave*.

Rezultati koje želimo postići su: 1. 30 žena s područja općine je spremno pokrenuti vlastiti biznis i zaposliti se. 2. Šest realiziranih radionica u razdoblju od 6 mjeseci. 3. Deset finaliziranih biznis-planova. 4. Pet realiziranih biznis planova na godišnjoj razini. 5. Dvadeset pet realiziranih savjetodavnih podrški tokom godine. 6. Dva realizirana poslovna susreta umrežavanja novih start-upova.

U općinskom budžetu osigurati adekvatan novac za provedbu ovog programa/mjere.

Monitoring i evaluaciju provesti sukladno definiranim ciljevima i indikatorima/rezultatima. Za uspješnost provedbe programa nužno je da se u obzir uzmu okolnosti važne za žene u općini, tako da, naprimjer, kriteriji za prijavu ne dovedu do isključivanja potencijalnih žena sposobnih za pokretanje vlastitih biznisa.

Ovaj navedeni primjer je specifičan jer je po svojoj realizaciji usmjeren ka poboljšanju položaja konkretno jednog spola. Međutim, svi programi koje Općina provodi bi trebali imati rodnu analizu tako da se, naprimjer, u slučaju cilja povećanja samozapošljavanja kod mladih vodi analiza o tome da su na edukaciji približno jednakost zastupljena oba spola, te da u svim rezultatima imamo približno jednaku zastupljenost po spolu. Ako prilikom monitoringa programa uočimo poteškoće u ostvarivanju rodne dimenzije, nužno je ispitati uzroke toga i pravovremeno provesti aktivnosti ili dodatne akcije koje će potaći prisutnost rodno ravnopravne dimenzije u programu.

- Usaglašavanje Gender akcionog plana s Integriranim strategijom razvoja Općine Novo Sarajevo, te sa svim strateškim dokumentima i javnim pozivima koji su usmjereni na poticanje zapošljavanja na području općine Novo Sarajevo.
- Redoviti monitoring i evaluacija realizacije budžeta Općine Novo Sarajevo u kontekstu ravnopravnosti spolova.



A black and white photograph of a woman with long dark hair, wearing glasses and a light-colored top. She is looking down at a piece of paper she is holding. The background is blurred.

Svako gledište, izjava ili mišljenje izraženo u ovoj publikaciji isključiva je odgovornost autorica i ne mora nužno održavati stavove donatora i Centra za ljudska prava Impact