



**ГЛАВНА СЛУЖБА  
ЗА РЕВИЗИЈУ ЈАВНОГ СЕКТОРА  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

Република Српска  
78000 Бања Лука  
Владике Платона бб  
Тел: +387(0)51/493-555  
Факс: +387(0)51/493-556  
е-mail: [revizija@gsr-rs.org](mailto:revizija@gsr-rs.org)

---



**Извјештај ревизије учинка  
МЈЕРЕ И АКТИВНОСТИ ЗА РАВНОПРАВНОСТ ПОЛОВА  
ИНСТИТУЦИЈА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

**Број: РУ 006-22**

**Бања Лука, децембар 2023. године**



## САДРЖАЈ

<b>ЗАКЉУЧАК РЕВИЗИЈЕ</b> .....	<b>1</b>
<b>ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА</b> .....	<b>2</b>
<b>ПРЕДГОВОР</b> .....	<b>3</b>
<b>РЕЗИМЕ</b> .....	<b>5</b>
<b>1. УВОД</b> .....	<b>8</b>
1.1. Позадина и мотиви ревизије.....	8
1.2. Предмет ревизије и ревизијска питања .....	10
1.3. Дизајн и методолошки оквир ревизије .....	11
1.3.1. Обим и ограничења ревизије.....	11
1.3.2. Извори ревизијских доказа .....	12
1.3.3. Методе прикупљања и анализе ревизијских доказа .....	12
1.3.4. Критеријуми ревизије .....	13
1.4. Паралелна ревизија учинка .....	14
1.5. Садржај и структура извјештаја .....	14
<b>2. ОПИС ПРЕДМЕТА РЕВИЗИЈЕ</b> .....	<b>16</b>
2.1. Карактеристике предмета ревизије .....	16
2.2. Институционалне улоге, надлежности и одговорности .....	17
2.3. Правна регулатива карактеристична за подручје и предмет ревизије .	19
<b>3. НАЛАЗИ</b> .....	<b>21</b>
3.1. Системске претпоставке за обезбјеђење равноправности полова.....	21
3.1.1. Интегрисаност принципа и стандарда за равноправност полова у стратешка документа .....	21
3.1.2. Усаглашеност правног оквира са стандардима за равноправност полова	24
3.1.3. Дефинисање циљева, мјера и активности за равноправност полова.....	26
3.2. Провођење мјера и активности за равноправност полова .....	27
3.2.1. Заступљеност жена и мушкараца у јавном и политичком животу .....	28
3.2.2. Образовање и наука и равноправност полова .....	30
3.2.3. Равноправност полова у области руралног развоја и жене на селу .....	33
3.2.4. Равноправност полова у области привреде и предузетништва .....	35
3.2.5. Рад и запошљавање и равноправност полова .....	38
3.3. Праћење, евалуација и извјештавање о стању равноправности полова <b>41</b>	
3.3.1. Праћење и извјештавање о реализацији мјера и активности за равноправност полова.....	41
3.3.2. Садржај и структура извјештаја о реализованим мјерама и активностима за равноправност полова .....	43
<b>4. ЗАКЉУЧЦИ</b> .....	<b>45</b>
<b>5. ПРЕПОРУКЕ</b> .....	<b>45</b>
<b>6. ПРИЛОЗИ УЗ ИЗВЈЕШТАЈ</b> .....	<b>51</b>



## ЗАКЉУЧАК РЕВИЗИЈЕ

### "МЈЕРЕ И АКТИВНОСТИ ЗА РАВНОПРАВНОСТ ПОЛОВА ИНСТИТУЦИЈА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ"

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је, на основу Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, а у складу са ISSAI стандардима ревизије, провела ревизију учинка "Мјере и активности за равноправност полова институција Републике Српске".

Сврха ове ревизије учинка је, да се испита ефикасност и ефективност мјера и активности које се предузимају на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у политичком, јавном и економском животу Републике Српске, те да се на основу проведене ревизије дају препоруке чијим провођењем ће се омогућити унапрјеђење и дугорочно одржива равноправност полова.

Проведена ревизија је у организационо-институционалном погледу обухватила испитивање улога, надлежности и одговорности: Владе Републике Српске, Гендер центра Републике Српске, министарстава, републичких управа, републичких управних организација и један број јавних установа.

Временски период који је обухваћен овом ревизијом је од 2018. до 2022. године.

Резултати ревизије су приказани у овом Извјештају.

Проведена ревизија је показала да планиране и проведене мјере и активности за равноправност полова нису у потпуности у функцији обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова. Постоји потреба за редифинисањем и систематизовањем мјера и активности како би се обезбиједила дугорочно одржива равноправност полова у Републици Српској и имплементација Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица" из Агенде 2030 за одрживи развој.

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске, у складу са одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, је доставила Нацрт извјештаја институцијама обухваћеним овом ревизијом. На Нацрт извјештаја примједбе је доставило Министарство привреде и предузетништва, а које су дјелимично прихваћене и укључене у Извјештај ревизије учинка.

У складу са Законом о ревизији јавног сектора Републике Српске коначан извјештај се доставља свим институцијама којима се треба упутити. Извјештај ће бити доступан јавности путем интернет странице Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске, [www.gsr-rs.org](http://www.gsr-rs.org).

Извјештај садржи препоруке упућене Влади Републике Српске, Гендер центру Републике Српске, министарствима, републичким управама, републичким управним организацијама и јавним установама у Републици Српској.

Главни ревизор донио је Одлуку да се проведе ова ревизија учинка. Ревизију је провео ревизорски тим у саставу Далиборка Милијевић, Милена Броћета и Зоран Пајчин.

Главни ревизор

Јово Радукић, с.р.

## ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

РС	Република Српска
БиХ	Босна и Херцеговина
НС РС	Народна скупштина Републике Српске
Влада РС	Влада Републике Српске
ГСРЈС РС	Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске
Агенда 2030	Агенда 2030 за одрживи развој
UN Women	Агенција Уједињених нација за равноправност полова и оснаживање жена
УН	Уједињене нације
Гендер центар РС	Гендер центар Републике Српске - Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске
Закон о равноправности полова	Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини – пречишћени текст
ГАП БиХ	Гендер акциони план Босне и Херцеговине
ГОП РС	Годишњи оперативни план за равноправност полова у Републици Српској у оквиру провођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине
Координациони одбор РС	Координациони одбор Републике Српске за праћење провођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине
МФ	Министарство финансија
МПШВ	Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде
МПП	Министарство привреде и предузетништва
МРБИЗ	Министарство рада и борачко инвалидске заштите
МПК	Министарство просвјете и културе
МНРВОИД	Министарство за наунотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво
УБЛ	Универзитет у Бањој Луци
УИС	Универзитет у Источном Сарајеву
ЈУ	Јавне установе
Завод за статистику РС	Републички завод за статистику Републике Српске

## ПРЕДГОВОР

Према ISSAI оквиру ревизије, ревизија јавног сектора подразумева три врсте ревизије: ревизију финансијских извјештаја, ревизију усклађености и ревизију учинка.<sup>1</sup>

Ревизије учинка које проводе врховне ревизорске институције су независна, објективна и поуздана испитивања владе, владиних и других институција јавног сектора, односно програма, активности и процеса у надлежности владе и владиних институција у погледу економичности, ефикасности и ефективности. Принципи економичности, ефикасности и ефективности могу се дефинисати на сљедећи начин:<sup>2</sup>

- Принцип економичности подразумева свођење трошкова ресурса на најмању могућу мјеру. Кориштени ресурси требају бити на располагању правовремено, у одговарајућој количини и уз одговарајући квалитет те по најбољој цијени.
- Принцип ефикасности подразумева најбоље могуће искоришћавање расположивих ресурса. Везан је за однос кориштених ресурса и излазних вриједности остварених у погледу количине, квалитета и рокова.
- Принцип ефективности односи се на испуњавања постављених циљева и постизање предвиђених резултата.

Поред термина ревизија учинка, у теорији и пракси ревизије појављују се и други термини, као ревизија успјеха/успјешности, ревизија економичности, ефикасности и ефективности (ревизија 3Е) и ревизија вриједности за новац. Поменути термини у ревизијској терминологији суштински имају исто значење.

У основи, ревизијом учинка даје се одговор на сљедећа питања:

- да ли се раде прави послови;
- да ли се послови раде на прави начин.

Ревизија ефективности даје одговор на питање да ли се раде прави послови, а ревизија економичности и ефикасности да ли се послови раде на прави начин.

***„Основни циљ ревизије учинка је промоција економичности, ефикасности и ефективности. Она такође доприноси одговорности и транспарентности.“ ISSAI 300***

Мандат ревизије учинка по правилу је регулисан законом који третира ревизију јавног сектора. Правни основ за провођење ревизије учинка садржан је у одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске. У одредбама Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске регулисано је да је Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске обавезна да врши:

- финансијску ревизију;
- ревизију учинка;
- друге специфичне ревизије.

---

<sup>1</sup> ISSAI 100 параграф 22

<sup>2</sup> ISSAI 300 параграф 11

У дијелу који се односи на ревизију учинка Закон о ревизији јавног сектора Републике Српске регулише сљедеће:

Главна служба за ревизију, у складу са овим законом и стандардима ревизије за јавни сектор, спроводи ревизију учинка, а на основу надлежности из члана 13. овог закона.

Ревизија учинка је активност Главне службе за ревизију која подразумева испитивање активности, програма и пројеката у надлежности Владе Републике Српске и институција јавног сектора у погледу економичности, ефикасности и ефективности.

Резултате ревизије учинка Главна служба за ревизију презентује посредством коначног извјештаја о спроведеној ревизији учинка.

Влада и ревидиране институције обавезни су да у року од 60 дана од дана пријема коначног извјештаја о спроведеној ревизији учинка сачине Акциони план за спровођење препорука ревизије учинка и да га доставе Главној служби за ревизију и надлежном скупштинском одбору ради праћења спровођења датих препорука.“

Одредбе закона које се односе на планирање и приступ ревизији, имплементацију ревизије, овлашћења за прикупљање података и информација и извјештавање о ревизији, примјењују се како на финансијску ревизију тако и на ревизију учинка.

Институције јавног сектора (Влада Републике Српске, министарства, владине агенције, јединице локалне самоуправе, јавна предузећа, јавне установе и други) у извршавању основних функција утврђених законима и другим прописима ангажују расположиве ресурсе (персоналне, материјалне, финансијске и друге).

Институције јавног сектора које извршавају повјерене им функције имају јавну одговорност за свој рад према Народној скупштини Републике Српске и јавности уопште. Јавна одговорност подразумева да Народна скупштина Републике Српске и јавност имају право и потребу да буду информисани о раду институција јавног сектора. Народна скупштина Републике Српске, порески обвезници и јавност испољавају интересовање да ли су ресурси које су институције јавног сектора ангажовале обављајући основне функције, укључујући и буџетска средства, кориштени уз уважавање принципа економичности, ефикасности и ефективности. На овај захтјев Народне скупштине Републике Српске и јавности одговор не може у потпуности дати финансијска ревизија, те је у циљу испуњавања захтјева Народне скупштине Републике Српске и јавности, потребна ревизија учинка. Ова ревизија ће независно и професионално утврдити да ли се институције јавног сектора приликом извршавања основних функција придржавају принципа економичности, ефикасности и ефективности.

Извјештаји ревизије учинка, као основни производ ревизијског процеса, су добра основа за промјене у организацији, начину функционисања и управљању ресурсима, затим квалитетнијим и кориснички оријентисаним услугама, као и за подизање јавне одговорности на виши ниво. Извјештаји ревизије учинка су и у функцији промовисања доброг управљања и јавности рада институција јавног сектора.

Управљање јавним сектором подразумева и унапрјеђење ефикасности и ефективности рада јавних институција. Ревизију учинка треба посматрати као институционални инструмент управљања јавним сектором. У условима када располажемо оскудним ресурсима и када је евидентан јаз између расположивих ресурса и потреба, а посебно у условима реформи у многим сегментима и структурама јавног сектора, ревизија учинка посебно добија на значају.



## РЕЗИМЕ

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је, на основу Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске, а у складу са ISSAI стандардима ревизије, провела ревизију учинка "Мјере и активности за равноправност полова институција Републике Српске".

Сврха ове ревизије учинка је да се испита ефикасност и ефективност мјера и активности које се предузимају на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у политичком, јавном и економском животу Републике Српске, те да се на основу проведене ревизије дају препоруке чијим провођењем ће се омогућити унапрјеђење и дугорочно одржива равноправност полова.

Налази, засновани на релевантним, поузданим и довољним ревизијским доказима, показују да:

- Јединствени стратешки и правни оквир за равноправност полова у Републици Српској није обезбијеђен, али су надлежне институције у око 2/3 стратешких докумената интегрисале или дјелимично интегрисале принципе и стандарде за равноправност полова. У већини средњорочних планских докумената нису интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова;
- Родно одговорно буџетирање је важан сегмент увођења принципа равноправности полова у буџетски систем и у току је његово успостављање у Републици Српској;
- У посматраном периоду предлагачи су око 25% стратешких докумената, закона и других аката, који су разматрани на сједницама Владе Републике Српске, доставили Гендер центру Републике Српске на мишљење о усаглашености. Стратешка документа, закони и друга акта која су достављена Гендер центру Републике Српске на мишљење, су већином усаглашена;
- Родно осјетљиви циљеви, мјере и активности за равноправност полова у приоритетним областима су планирани у различитим стратешким и планским документима надлежних институција и нису у потпуности међусобно усаглашени;
- Постојеће евиденције, базе и регистри података у обухваћеним приоритетним областима не садрже потпуне и поуздане податке разврстане по полу, као битан критеријум остваривања равноправности полова и квалитетне информације за доносиоце одлука. Институције које имају податке разврстане по полу исте не ажурирају континуирано;
- Одређене мјере и активности за равноправност полова у приоритетним областима се проводе у континуитету дужи низ година, иако постоји потреба за редефинисањем и систематизовањем истих у циљу обезбјеђења дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској;
- Од 147 мјера и активности за равноправност полова до краја 2022. године реализовано је у потпуности 45%, дјелимично је реализовано 26%, у току провођења је 24% и 5% није реализовано;
- Непостојање адекватних евиденција, база и регистара података са статистички разврстаним подацима по полу представља ограничење за праћење и анализу резултата и ефеката који се постижу мјерама и активностима за равноправност полова, али и за праћење имплементације Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица";
- Надлежне институције у приоритетним областима углавном нису успоставиле јасне индикаторе за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова, а у сврху оцјене постизања родно осјетљивих циљева. Индикатори за

праћење резултата мјера и активности за равноправност полова су најчешће дефинисани описно, без навођења полазне и циљне вриједности;

- Извјештавање у приоритетним областима са упоредним показатељима и степену реализације мјера и активности за равноправност полова није било благовремено и континуирано. Извјештаји углавном нису садржавали податке и показатеље о успјешности проведених мјера и активности за равноправност полова и њиховом утицају на обезбјеђење дугорочно одрживе равноправности полова.

На основу налаза ревизије учинка утврђени су закључци.

Основни закључак ове ревизије је да планиране и проведене мјере и активности за равноправност полова нису у потпуности у функцији обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова. Постоји потреба за редифинисањем и систематизовањем мјера и активности како би се обезбиједила дугорочно одржива равноправност полова у Републици Српској и имплементација Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица".

У складу са основним закључком утврђени су и појединачни закључци:

- Системске претпоставке за обезбјеђење равноправне заступљености жена и мушкараца у политичком, јавном и економском животу су дијелом обезбијеђене;
- Постојеће евиденције, базе и регистри података, родне анализе и родне процјене утицаја не обезбјеђују најбољу основу за креирање родно осјетљивих циљева, програма, мјера и активности за равноправност полова и индикатора за праћење и оцјену резултата;
- Резултати проведених мјера и активности за равноправност полова показују благо повећање учешћа жена у политичком, јавном и економском животу Републике Српске;
- Праћење, анализа и извјештавање о резултатима и ефектима реализованих мјера и активности за равноправност полова у потпуности не омогућавају оцјену обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова.

На основу презентованих налаза и изнесених закључака заснованих на релевантним, поузданим и довољним ревизијским доказима, креиране су препоруке ревизије.

Препоруке се упућују Влади Републике Српске, Гендер центру Републике Српске, министарствима, републичким управама, републичким управним организацијама и јавним установама у Републици Српској.

Провођењем ових препорука могуће је унаприједити стратешки, правни и институционални оквир, као и процес планирања, провођења, праћења, анализе и извјештавања о постигнутим резултатима и ефектима мјера и активности за равноправност полова ради постизања родно осјетљивих циљева, дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској и имплементације Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица".

Препоруке за Владу Републике Српске, Гендер центар Републике Српске и министарства су слjedeће:

- Потребно је да Гендер центар Републике Српске предложи Влади Републике Српске стратешка опредјељења, циљеве и приоритете у форми стратешког документа и законски акт за равноправност полова, чија примјена ће бити у функцији обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској;

- Потребно је у потпуности интегрисати принципе и стандарде за равноправност полова у законска акта, стратешка и друга документа.

Препоруке за институције Републике Српске обухваћене ревизијом (Гендер центар Републике Српске, министарства, републичке управе, републичке управне организације и јавне установе)

Гендер центар Републике Српске, министарства, републичке управе, републичке управне организације и јавне установе, у циљу обезбјеђења, унапрјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској и имплементације Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица", потребно је да:

- У складу са својим надлежностима интегришу принципе и стандарде за равноправност полова у средњорочна планска документа, буџете или финансијске планове;
- Успоставе јединствен и функционалан систем за прикупљање и евидентирање података разврстаних по полу, те израду родних анализа и родних процјена утицаја;
- Мјере и активности за равноправност полова планирати и реализовати на начин да буду у функцији обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова у Републици Српској;
- Унаприједи поступак праћења и анализе стања равноправности полова и извјештавања о постигнутим резултатима на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у Републици Српској.

## 1. УВОД

### 1.1. Позадина и мотиви ревизије

Свако би требао бити сигуран у свом дому, у блиским односима, на радном мјесту, у јавним просторима и на интернету. Жене и мушкарци, дјевојчице и дјечаци, у свој својој различитости, требали би моћи слободно изражавати своје идеје и осјећаје, те се образовати и професионално развијати према свом избору, без ограничења стереотипних родних норми.<sup>3</sup>

Равноправност полова (*eng. gender equality*) представља један од основних принципа људских права и основних слобода, што подразумева једнака права, третман, могућности и резултате у смислу права и слобода жена и мушкараца.<sup>4</sup> Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима, а нарочито у образовању, економији, запошљавању и раду, социјалној и здравственој заштити, спорту, култури, јавном животу и медијима, без обзира на брачно и породично стање.<sup>5</sup>

У септембру 2015. године Босна и Херцеговина (у даљем тексту: БиХ) се обавезала, скупа са 192 државе чланице Уједињених нација (у даљем тексту: УН), да ће проводити Агенду 2030 за одрживи развој (у даљем тексту: Агенда 2030), која се састоји од 17 циљева одрживог развоја и 169 подциљева.<sup>6</sup> Један од 17 циљева који чине Агенду 2030 је Циљ 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица". Подциљевима из Циља 5. обухваћено је окончање дискриминације жена и дјевојчица, елиминисање свих облика насиља над женама и дјевојчицама, те обезбјеђивање пуне и ефективне партиципације жена и једнаких могућности за водеће улоге на свим нивоима јавног живота. Ови подциљеви одражавају преузете обавезе из међународних докумената релевантних за равноправност полова.

Приликом израде Гендер акционог плана Босне и Херцеговине за период 2018-2022. година (у даљем тексту: ГАП БиХ)<sup>7</sup> и Годишњег оперативног плана за равноправност полова у Републици Српској (у даљем тексту: ГОП РС) за 2020. и 2021. годину уважене су обавезе из међународних докумената релевантних за равноправност полова, и то: Конвенција УН о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW), 1979. година<sup>8</sup>; Пекиншка декларација и Платформа за акцију, усвојена у септембру 1995. године од учесница Четврте свјетске конференције о женама у Пекингу;

---

<sup>3</sup> Стратегија за родну равноправност 2020-2025. година, Европска унија, Брисел, 2020. године, стр. 3

<sup>4</sup> Приручник за укључивање принципа равноправности полова у законе и политике, UN Women, UNDP, 2020. година, стр. 7

<sup>5</sup> Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини-пречишћени текст "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 32/10

<sup>6</sup> Оквир за реализацију циљева одрживог развоја у Босни и Херцеговини

<sup>7</sup> Гендер акциони план Босне и Херцеговине за период 2018-2022. година је програмски документ за унапређивање равноправности полова који је усвојио Савјет министара Босне и Херцеговине на основу Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини. То је оквирни документ којим се дају смјернице за израду оперативних планова институција на свим нивоима организације власти у Босни и Херцеговини и који садржи стратешке циљеве у оквиру којих се дефинишу приоритетне области дјеловања, односно програми и мјере потребни за остваривање циљева.

<sup>8</sup> Бивша СФРЈ је потписала 1980. године и ратификовала 1982. године Конвенцију УН о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW) из 1979. године, а Босна и Херцеговина ју је преузела Нотификацијом о сукцесији 1993. године и потписала Факултативни протокол 2000, а ратификовала га 2002. године (Родна равноправност, теорија, право, политике, Сарајево, 2019. година)

Препорука CM/Res (2007)17 Комитета министара Савјета Европе "Стандарди и механизми за равноправност полова", усвојена 21. новембар 2007. године.

За равноправност полова значајна је и Конвенција Савјета Европе о спрјечавању и борби против насиља над женама и насиља у породици - Истанбулска конвенција (IC) коју је БиХ ратификовала 2013. године. БиХ је ратификовала и друге међународне документе у области људских права који су битни за равноправност полова, којима се утврђују права, слободе и забрањује дискриминација по основу пола.<sup>9</sup> Поред ратификованих међународних докумената важни су и други међународни документи (декларације, резолуције, препоруке) за равноправност полова иако нису правно обавезујући.

У циљу провођења начела једнакости и равноправности полова и имплементацију одговарајућих међународних конвенција и уговора за потребе Владе Републике Српске (у даљем тексту: Влада РС), стручних тијела Владе РС, предсједника Владе РС, министарстава и других републичких институција и установа, Влада РС је у децембру 2001. године основала Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске под називом "Gender центар Републике Српске" (у даљем тексту: Гендер центар РС).<sup>10</sup>

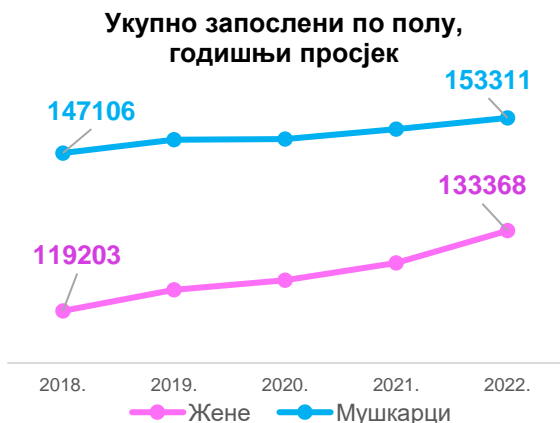
У Републици Српској (у даљем тексту: РС) је према Попису становништва, домаћинстава и станова, проведеном у 2013. години живјело 1.170.342 лица, од тога жена 598.530 и мушкараца 571.812.<sup>11</sup> Према процјени Републичког завода за статистику Републике Српске (у даљем тексту: Завод за статистику РС) у 2022. години је живјело 1.120.236 лица, од тога жена 568.860 и мушкараца 551.376.<sup>12</sup>

#### Процјене становништва у РС према полу у 2022. години



У периоду обухваћеном овом ревизијом учешће жена у укупном броју запослених се повећало за два постотна поена, што је приказано на сљедећем графикону.

**Графикон 1.** Укупно запослени по полу, годишњи просјек, за период 2018-2022. година



У посматраном периоду учешће жена у укупно запосленом становништву се повећало са 45% на 47%. Учешће запослених жена у 2018. години је било мање у односу на запослене мушкарце за 10 постотних поена, а у 2022. години та разлика је шест постотних поена.

Извор података: Плате, запосленост и незапосленост, 2018-2023. година, Завод за статистику РС; Илустрација: ГСПЈС РС;

<sup>9</sup> Прилог број 1 – Листа референци – попис аката

<sup>10</sup> Одлука о оснивању, "Службени гласник Републике Српске", број 31/02, 63/05, 33/09

<sup>11</sup> [https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/popis/gradovi\\_opstine\\_naseljena\\_mjesta/Rezultati\\_Popisa\\_2013\\_Gradovi\\_Opstine\\_Naseljena\\_Mjesta\\_WEB.pdf](https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/popis/gradovi_opstine_naseljena_mjesta/Rezultati_Popisa_2013_Gradovi_Opstine_Naseljena_Mjesta_WEB.pdf)

<sup>12</sup> Статистика становништва, 2018-2022. година, Процјене становништва, Републички завод за статистику Републике Српске

Генерална скупштина УН нагласила је улогу коју Врховне ревизијске институције и INTOSAI могу имати у постизању циљева одрживог развоја. УН очекују да ће Агенда 2030 имати значајан утицај на рад Врховних ревизијских институција. INTOSAI има неколико смјерница за подршку Врховним ревизијским институцијама у ревизорском раду. Развојна иницијатива INTOSAI (IDI)<sup>13</sup> промовише равноправност полова на међународном нивоу кроз објављивање своје родне политике: Равноправност полова и оснаживање жена кроз активности и ревизије Врховних ревизијских институција.<sup>14</sup>

## 1.2. Предмет ревизије и ревизијска питања

Предмет ове ревизије учинка, односно ревизијски проблем којим се бавила ова ревизија учинка су мјере и активности које институције РС предузимају ради обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова.

Основни циљ ревизије је да се испита ефикасност и ефективност мјера и активности које се предузимају на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у политичком, јавном и економском животу РС, те да се на основу проведене ревизије дају препоруке чијим провођењем ће се омогућити унапрјеђење и дугорочно одржива равноправност полова. Посебни циљеви ревизије су исказани кроз ревизијска питања.

Приступ у овој ревизији представља комбинацију приступа оријентисаног на резултате и системског приступа. Приступ оријентисан на резултате је усмјерен на испитивање остварених резултата у области равноправности полова који су постигнути ангажовањем ресурса и провођењем мјера и активности Владе РС и њених институција. Системски приступ је усмјерен на испитивање да ли су обезбијеђене основне системске претпоставке за равноправност полова и како институције као дијелови система остварују своје улоге и надлежности у погледу равноправности полова.

Основно ревизијско питање у овој ревизији учинка је:

Да ли су мјере и активности институција РС у функцији обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова?

Да би се добио одговор на основно ревизијско питање, питања на која се тражи одговор у овој ревизији учинка су:

1. Да ли су успостављене системске претпоставке за равноправну заступљеност жена и мушкараца у политичком, јавном и економском животу?
2. Да ли се провођењем мјера и активности за равноправност полова остварују и постижу планирани резултати?
3. Да ли је процес праћења, евалуације и извјештавања о мјерама и активностима у функцији дугорочно одрживе равноправности полова?

---

<sup>13</sup> INTOSAI Development Initiative, Supporting effective, accountable and inclusive Supreme Audit Institutions

<sup>14</sup> <https://www.idi.no/cross-cutting-priorities/inclusiveness-and-Gender>

### 1.3. Дизајн и методолошки оквир ревизије

#### 1.3.1. Обим и ограничења ревизије

Ревизија је у институционално-организационом погледу обухватила детаљно испитивање улога, надлежности и одговорности Владе РС и њених институција у погледу обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова. Ревизијом је у погледу прикупљања основних података и информација о равноправности полова обухваћено 44 институције, и то министарства, републичке управе, републичке управне организације, Гендер центар РС и јавне установе у РС.<sup>15</sup> Подаци и информације су прикупљани и из база података релевантних за ову област од министарства, Агенције за државну управу и Републичког завода за статистику Републике Српске.

Ревизија је обухватила одређене мјере и активности институција РС у дефинисању, провођењу, праћењу, надзору и извјештавању о ефектима мјера и активности у функцији обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова. Приликом одабира институција у којима су вршена детаљнија испитивања ревизије, имали смо у виду надлежност институција за успостављање равноправности полова, као и институције које су биле надлежне за имплементацију програма у оквиру приоритетних области дефинисаних Годишњим оперативним планом за равноправност полова РС и стратешким документима Владе РС и њених институција.

Детаљнија испитивања у погледу обезбјеђења равноправности полова и провођења мјера и активности за равноправност полова ревизија је провела у Гендер центру РС као институцији која је подршка увођењу равноправности полова у РС. Поред Гендер центра РС ревизијом су обухваћене сљедеће институције: Министарство финансија, Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарство привреде и предузетништва, Министарство рада и борачко-инвалидске заштите, Министарство просвјете и културе, Министарство научнотехнолошког развоја, високог образовања и информационог друштва, Агенција за државну управу Републике Српске, Агенција за аграрна плаћања, ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске", Универзитет у Бањој Луци и Универзитет у Источном Сарајеву. Наведене институције су носиоци планирања и имплементације мјера и активности за равноправност полова из одабраних приоритетних области дефинисаних ГОП РС и стратешким документима и јавним политикама.

Овом ревизијом је обухваћен временски период од пет година и то период 2018-2022. година. За одређена питања у погледу праћења статистичких података приказаних по полу обухваћен је и дужи временски период.

Иако су ревизијом обрађени и статистички подаци о структури према полу у законодавној и извршној власти у локалним заједницама, ревизијом нису обухваћене мјере и активности за равноправност полова које планирају и имплементирају општине и градови.

Овако утврђен обим ревизије је омогућио реално разумијевање ревизијског проблема, формирање налаза и закључака ревизије и креирање препорука.

---

<sup>15</sup> Прилог број 2 – Институције Републике Српске од којих су прикупљани подаци и информације и ужи узорак обухваћених институција

### 1.3.2. Извори ревизијских доказа

Да би се добили одговори на постављена ревизијска питања, потребни подаци, информације и документи су прикупљани у Гендер центру РС, министарствима, републичким управама, републичким управним организацијама и одређеном броју јавних установа у РС.

Извори потребних података и информација били су:

- Међународна докумената које је БиХ преузела ратификацијом (конвенције, уговори, декларације, протоколи) из области равноправности полова;
- Законски и подзаконски прописи који су релевантни за равноправност полова;
- Интерна акта, правила и процедуре институција РС;
- Стратешка и друга развојна документа и акциони планови институција РС;
- Годишњи оперативни планови за равноправност полова у РС;
- Програми мјера ради постизања равноправности полова институција РС;
- Родне анализе и анализе стања равноправности полова у различитим областима;
- Извјештаји и информације о реализацији стратешких, развојних, планских, програмских аката и годишњих планова;
- Постојеће евиденције, базе података и регистри у различитим областима који садрже податке о полној структури;
- Доступне стратегије, прописи, праксе, ревизијски извјештаји и друга релевантна докумената из области равноправности полова земаља из окружења.

Током провођења ревизије су кориштени доступни подаци и информације, документа других надлежних институција и установа које имају одређене улоге, надлежности и одговорности у области равноправности полова, као и радно-консултативни састанци. Извори података и информација су биле и доступне студије, публикације, извјештаји, анализе и информације међународних и организација цивилног друштва које се односе на равноправност полова.

### 1.3.3. Методе прикупљања и анализе ревизијских доказа

Потребни подаци и информације из наведених извора су прибављани на следеће начине:

- Преглед документације;
- Упитника;
- Интервјуа са представницима надлежних институција;
- Прегледом регистара, база података, евиденција о подацима приказаним по полу у надлежним институцијама;
- Радно-консултативних састанака са представницима других институција и установа значајним за равноправност полова у РС и прегледом расположиве документације и података;
- Студијама случаја;
- Прегледом званичних интернет страница институција РС;
- Прегледом званичних интернет страница институција земаља из окружења.

Значајни подаци и информације квантитативног и квалитативног карактера добијени су путем одржавања 16 састанака са око 60 представника министарстава,



републичких управа и јавних установа. Током прикупљања података за потребе провођења ове ревизије учинка, обављено је преко 150 разговора са представницима институција обухваћених ревизијом. Радно-консултативни састанци током провођења предстудијског испитивања су одржани са представницима ЈУ "Агенције за мирно рјешавање радних спорова" и са представницима организација цивилног друштва од којих су добијене одређене информације о равноправности жена и мушкараца у домену њиховог дјеловања.

Анализа и вредновање података и информација извршено је примјеном сљедећих метода:

- Квалитативна и квантитативна анализа документације;
- Анализа стратегија, политика, планова и програма који се односе на равноправност полова у РС;
- Анализа законских и подзаконских прописа;
- Систематизација мјера и активности за равноправност полова у РС;
- Методе компаративне анализе;
- Методе статистичке анализе;
- Анализа садржаја упитника;
- Анализа садржаја интервјуа;
- Анализа студије случаја;
- Друге методе примјењене врсти прикупљених података и информација.

#### 1.3.4. Критеријуми ревизије

Критеријуми ревизије формирани су у складу са врстом, природом и карактером ревизијског проблема који је предмет ревизије. Основни критеријуми произилазе из закона, стратегија, јавних политика, програма мјера и активности за равноправност полова и других релевантних докумената, као и међународних докумената преузетих ратификацијом из области равноправности полова.

На основу наведеног су кориштени сљедећи критеријуми ревизије:

- Интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова у стратешким документима и јавним политикама институција РС;
- Обезбјеђени услови за родно одговорно буџетирање као важан сегмент увођења принципа равноправности полова у буџетски процес;
- Уведене одредбе о равноправности полова и усаглашена правна регулатива са Законом о равноправности полова и стандардима из ратификованих међународних докумената за равноправност полова;
- Јасно дефинисани родно осјетљиви циљеви, донесени програми и дефинисане посебне мјере и активности за обезбјеђење равноправности полова;
- Постојање података и индикатора приказаних по полу као основе за креирање циљева, програма, мјера и активности и обезбјеђености поузданих података о стварним ефектима програма, мјера и активности за равноправност полова;
- Равноправна заступљеност полова постоји у случају када је један од полова заступљен најмање 40% у тијелима на свим нивоима организације власти ради обезбјеђења и промовисања равноправне заступљености полова у управљању, процесу одлучивања и представљању;

- Проведене мјере и активности за равноправност полова су дале планиране резултате;
- Процес праћења, евалуације и извјештавања о резултатима и ефектима мјера и активности заснован је на јасно дефинисаним показатељима и у функцији је унапрјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова;
- Добре праксе утврђене током провођења ревизије.

Утврђивањем и примјеном наведеног обима ревизије, извора и начина прикупљања потребних података и информација и њиховом анализом обезбијеђени су довољни, релевантни и поуздани ревизијски докази, те кориштењем дефинисаних критеријума формирано налази и закључци ревизије.

#### 1.4. Паралелна ревизија учинка

Ова ревизија учинка је реализована као паралелна ревизија учинка<sup>16</sup> између врховних ревизорских институција, и то: Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске, Канцеларије за ревизију институција Босне и Херцеговине, Канцеларије за ревизију институција у Федерацији Босне и Херцеговине, Државне ревизорске институције Србије и Државне ревизорске институције Црне Горе.

Врховне ревизорске институције су потписале Споразум о провођењу паралелне ревизије учинка у оквиру Циља 5. одрживог развоја. Ова паралелна ревизија учинка је подржана од стране Међународне организације UN Women.

Планирање и провођење ревизије је извршено у складу са властитим законодавствима, мјеродавним смјерницама Међународне организације врховних институција за ревизију (INTOSAI) и Споразумом о провођењу паралелне ревизије учинка. Паралелна ревизија учинка обезбјеђује додатне користи за врховне ревизорске институције и институције надлежне и одговорне за имплементацију Циља 5. одрживог развоја. Паралелна ревизија учинка омогућава боље разумијевање тематике ревизије, обезбјеђује ефикаснији и ефективнији процес ревизије, квалитетнији ревизорски извјештај и пружа квалитативно нову додатну вриједност за унапрјеђење и дугорочно одрживу равноправност полова.

#### 1.5. Садржај и структура извјештаја

Овај Извјештај ревизије учинка садржи сљедећа поглавља, у којима су представљени:

- 1 Увод** – основни мотиви због којих се ГСРЈС РС определијелила да проведе ревизију учинка која се односи на област равноправности полова и Циљ 5. одрживог развоја. У овом поглављу представљен је дизајн ревизије кроз ревизијска питања, критеријуме ревизије, обим и ограничења ревизије и изворе и методе прикупљања и анализе података.
- 2 Опис предмета ревизије** – карактеристике предмета ревизије, институционалне улоге, надлежности и одговорности и регулатива карактеристична за област равноправности полова.

---

<sup>16</sup> Паралелна ревизија подразумева ревизију коју, на основу закљученог споразума, проводе двије или више врховних ревизорских институција у исто вријеме, на исту или сличну тему, по истој или сличној методологији, уз континуирану комуникацију и координацију током провођења ревизије. Свака врховна ревизорска институција објављује свој извјештај (INTOSAI GUID 9000).

- 3 Налази** – налази који дају одговоре на постављено основно и остала ревизијска питања. Налази ревизије подијељени су у неколико поглавља, у складу са ревизијским питањима.
- 4 Закључци** – закључци на основу налаза који су подржани ревизијским доказима.
- 5 Препоруке** – дате су препоруке чија имплементација може да допринесе унапрјеђењу и дугорочно одрживој равноправности полова.

На крају овог Извјештаја ревизије учинка су дати прилози који детаљније приказују и објашњавају поједине налазе у Извјештају.

## 2. ОПИС ПРЕДМЕТА РЕВИЗИЈЕ

### 2.1. Карактеристике предмета ревизије

Прихватање принципа равноправности полова подразумијева не само укидање свих облика дискриминације на основу пола, већ и испуњавање бројних других захтјева који се морају посматрати као квалитативни показатељи за постизање равноправности полова. Одрживо увођење принципа равноправности полова дугорочна је активност која подразумијева примјену стратешког и планског приступа. Постизање равноправности полова захтијева усвајање политика које ће гарантовати провођење законских одредби у посебним подручјима јавног, политичког, друштвеног, економског и културног живота. Остваривање циљева равноправности полова би се требало редовно пратити и процијењивати што укључује квантитативне и квалитативне показатеље за мјерење напретка у постизању захтијеваних стандарда у јавном и приватном животу.<sup>17</sup>

Обезбјеђење и унапрјеђивање равноправности полова је један од кључних предуслова за поштовање људских права, постизање социјалног мира, економског просперитета и одрживог развоја. Равноправност полова подразумијева једнаке могућности, третман и положај за жене и мушкарце у свим сферама друштвеног и приватног живота, као и то да се понашања, потенцијали и потребе жена и мушкараца равноправно вреднују у друштву. Оснаживање жена и промовисање равноправности полова је од суштинског значаја за брже постизање одрживог развоја. Укидање свих облика дискриминације жена и дјевојчица, не само да је основно људско право, него има вишеструки ефекат на друга подручја развоја.

Да би се у једном друштву реализовао Циљ 5, постигла равноправност полова и оснажиле жене и дјевојчице, кључно је оно што је повезано са подциљевима 5.5 "Осигурати потпуно и ефективно учешће жена и једнаке могућности за руковођење на свим нивоима доношења одлука у политичком, економском и јавном животу" и 5.ц "Усвојити и оснажити добре политике и примјенљиво законодавство за промовисање равноправности полова и оснаживања свих жена и дјевојчица на свим нивоима". За подциљ 5.5 су дефинисани сљедећи индикатори, и то: 5.5.1 Учешће жена међу посланицима/одборницима у (а) националним парламентима и б) локалним самоуправама; и 5.5.2 Учешће жена на руководећим положајима. За подциљ 5.ц је дефинисан индикатор 5.ц.1 Учешће земаља које посједују системе за праћење и распоређивање јавних расхода за равноправност полова и оснаживање жена.<sup>18</sup>

Слика 1. Циљеви одрживог развоја



Кључно за равноправност полова је да су жене и мушкарци једнако присутни у политичком, јавном и економском животу. Важна је равноправност жена и мушкараца на нивоима и позицијама на којима се доносе јавне политике, закони и одлуке чија примјена ће у пракси омогућити равноправност полова. Равноправност жена и мушкараца није важна само у политици и процесу креирања и доношења прописа и

<sup>17</sup> Приручник за увођење принципа равноправности полова, Влада Републике Српске, Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске, 2011. година

<sup>18</sup> <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>

јавних политика, већ и у процесу њихове имплементације. Ефективне јавне политике и закони и њихова имплементација су основне претпоставке за равноправност жена и мушкараца у политичком, јавном и економском животу.

Приоритети у документима за равноправност полова, на основу Мишљења Европске комисије из маја 2019. године, су ефективно провођење Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини – пречишћени текст (у даљем тексту: Закон о равноправности полова)<sup>19</sup> и Закона о забрани дискриминације<sup>20</sup>, пораст учешћа жена у политици и јавном животу (посебне мјере наведене у Закону о равноправности полова предвиђају најмање 40% заступљености оба пола у законодавној, извршној и судској власти на свим нивоима<sup>21</sup>), провођење процјене утицаја докумената и законодавних процеса на равноправност полова, побољшано прикупљање података како би се омогућила израда квалитетних стратешких и других докумената фокусираних на кључне недостатке у вези са равноправношћу полова.<sup>22</sup>

## 2.2. Институционалне улоге, надлежности и одговорности

У законодавној власти РС најважнији институционални механизам за равноправност полова је Одбор једнаких могућности Народне Скупштине Републике Српске (у даљем тексту: Одбор једнаких могућности). Одбор једнаких могућности има седам чланова: председника, замјеника председника и пет чланова, који се бирају из реда народних посланика у Народној Скупштини Републике Српске (у даљем тексту: НС РС). Одбор једнаких могућности утврђује и прати провођење политике равноправности и заштите људских права, а у поступку доношења закона и других прописа има права и дужности надлежног радног тијела у подручју које се односи на остваривање равноправности и заштиту људских права с обзиром на националну, вјерску, расну и полну припадност, социјални статус и старосну доб, као и подршку лицима са инвалидношћу и смањеном радном способношћу, брак и породицу, старатељство и насљеђивање. Одбор једнаких могућности активно учествује у поступку унапређивања права на равноправност и заштиту грађана и предлаже мјере за уклањање свих облика дискриминације, а посебно оне које се односе на рад и запошљавање, социјалну и здравствену заштиту, образовање, изборно законодавство, културу и информисање и заштиту од насиља у породици.<sup>23</sup>

У циљу обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова Влада РС је у децембру 2001. године основала Гендер центар РС. Према Одлуци о оснивању<sup>24</sup>, циљ дјеловања Гендер центра РС је подршка увођењу једнакости и равноправности полова у све области живота и рада у РС кроз законе, политике и програме, у сарадњи са институцијама РС и међународним институцијама и организацијама, а у складу са законима и ратификованим међународним документима за равноправност полова. Гендер центар РС, између осталог, обавља сљедеће послове:

- Прати положај жена и имплементацију њихових загарантованих права;
- Прати и координира активности на спровођењу Закона о равноправности полова;
- Остварује координацију са Одбором једнаких могућности;
- Остварује сарадњу са институцијама у ФБиХ и на нивоу БиХ;

---

<sup>19</sup> "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 32/10

<sup>20</sup> "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 59/09 и 66/16

<sup>21</sup> Члан 20.

<sup>22</sup> Родни профил земље, Босна и Херцеговина, 2021. година, UN Women

<sup>23</sup> <https://www.narodnaskupstinars.net>

<sup>24</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 31/02, 63/05, 33/09

- Учествоје у припреми закона, других прописа и општих аката, ради остварења једнаких права и обавеза у развојном процесу;
- Сакупља иницијативе за промјену законодавства са аспеката гендера;
- Пружа стручну помоћ у билатералним и мултилатералним односима везаним за политику полова;
- Остварује сарадњу са домаћим и међународним невладиним организацијама, те координира имплементацију домаћих и међународних програма;
- Учествоје у изради извјештаја овлаштених тијела према међународним институцијама (Уједињене нације, Европска унија, Савјет Европе) о стању по преузетим конвенцијама и другим документима из гендер области;
- Информише јавност о битним питањима женских - људских права;
- Сарађује са Владом РС и представља савјетодавно тијело у области односа међу половима-људских права;
- Обавља и друге послове у складу са Одлуком о оснивању.

Чланом 27. Закона о равноправности полова је прописано да Гендер центар РС прати примјену Закона о равноправности полова и обавља и сљедеће послове:

- Прати и даје мишљења о усаглашености закона и других аката, политика, стратегија, планова и програма који се доносе на нивоу РС, са домаћим и међународним стандардима за равноправност полова;
- Прати и анализира стање равноправности полова у РС;
- Припрема и сачињава редовне и посебне извјештаје о стању равноправности полова у одређеним областима које доставља Влади РС и другим надлежним органима и тијелима;
- Пружа стручну и савјетодавну подршку свим републичким и локалним органима у оквиру извршне власти и друге послове.

Влада РС је 2019. године Рјешењем именовала Координациони одбор Републике Српске за праћење провођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине за период 2018-2022. година (у даљем тексту: Координациони одбор РС).<sup>25</sup> Чланове Координационог одбора РС чине представници свих министарстава у Влади РС, а као предсједник Координационог одбора РС именован је директор Гендер центра РС. Задатак Координационог одбора РС је планирање, провођење и праћење ГАП БиХ за период 2018-2022. година и извјештавање о његовој реализацији. Координациони одбор РС је дужан да изради ГОП РС, проводи, прати провођење и извјештава Владу РС о његовој реализацији.

Органи власти на свим нивоима у оквиру својих надлежности, дужни су предузети све одговарајуће и потребне мјере ради провођења одредби из члана 24. Закона о равноправности полова. Обавезе органа власти, између осталог, су:

- Доношење програма мјера ради постизања равноправности полова у свим областима и на свим нивоима власти, те провођење мјера ГАП БиХ и ГОП РС кроз редовне програме рада уз обезбјеђење буџетских средстава;
- Доношење нових или измјену и допуну постојећих закона и других прописа ради усклађивања са одредбама овог закона и међународним стандардима за равноправност полова;

---

<sup>25</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 46/19

- Обезбјеђење прикупљања, вођења, анализе и приказивања статистичких података разврстаних по полу.

Саставни дио програма мјера ради постизања равноправности полова у свим областима укључује, али се не ограничава на анализу стања полова у одређеној области, провођење донесених јавних политика кроз акционе планове за равноправност полова и мјере за отклањање уочене неравноправности полова у одређеној области.

Надлежни законодавни, извршни и органи управе на свим нивоима власти у БиХ обавезни су успоставити одговарајуће институционалне механизме за равноправност полова који ће проводити Закон о равноправности полова, координирати реализацију програмских циљева из ГАП БиХ и обезбиједити провођење међународних стандарда у области равноправности полова.

Надлежни органи власти треба да све прописе и друге акте из своје надлежности, прије упућивања у законску процедуру, доставе на мишљење Гендер центру РС ради усаглашавања са одредбама Закона о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова.<sup>26</sup>

### **2.3. Правна регулатива карактеристична за подручје и предмет ревизије**

Чланом 10, 13. и 40. Устава Републике Српске<sup>27</sup> је дефинисано да су грађани равноправни у слободама, правима и дужностима, једнаки пред законом и да уживају исту правну заштиту без обзира на расу, пол, језик, националну припадност, вјероисповијест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовинско стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или другу личну особину; људско достојанство, физички и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот су неповредиви и да омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту.

Два су основна закона којима се уређује равноправност полова у БиХ, и то Закона о равноправности полова и Закон о забрани дискриминације. Закон о равноправности полова је донесен 2003. године, измјена 2009. и 2010. године пречишћени текст. Законом о равноправности полова се уређује, промовише и штити равноправност полова, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих лица без обзира на пол у јавној и у приватној сфери друштва и уређује заштита од дискриминације по основу пола у БиХ. Законом о равноправности полова су дефинисане опште одредбе, дефиниције, обавезе по приоритетним областима, статистичке евиденције, обавезе надлежних органа власти, праћење и надзор провођења закона.

Законом о забрани дискриминације се успоставља оквир за остваривање једнаких права и могућности свим особама у БиХ и уређује систем заштите од дискриминације, укључујући и санкције. Законом о забрани дискриминације утврђују се одговорности и обавезе законодавне, судске и извршне власти у БиХ, као и правних лица и појединаца који врше јавна овлаштења, да својим дјеловањем омогуће заштиту, промовисање и стварање услова за једнако поступање. Забрана дискриминације

---

<sup>26</sup> Мишљење о усаглашености подразумијева оцјену интегрисаности принципа и стандарда за равноправност полова који су садржани у одредбама Закона о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова.

<sup>27</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, 48/11

примјењује се на све јавне органе као и на сва физичка или правна лица, и у јавном и у приватном сектору, у свим областима.

Изборним законом Босне и Херцеговине<sup>28</sup> се утврђује да свака кандидатска листа укључује кандидате мушког и женског пола, који су равноправно заступљени. Равноправна заступљеност полова постоји у случају када је један од полова заступљен с најмање 40% од укупног броја кандидата на листи.

У РС постоји неколико основних правних докумената у којима се уређује равноправност полова, као што су Закон о раду у Републици Српској<sup>29</sup> којим се уређују радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и друга питања у области рада. Законом о раду у Републици Српској се забрањује дискриминација радника и лица која траже запослење по основу расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика и других обилежја која нису у непосредној вези са природом радног односа. Посебним поглављем се дефинише и заштита жена и материнства.

Законом о заштити од узнемиравања на раду<sup>30</sup> се уређује заштита и поступак од узнемиравања на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за ову област. Дефинисано је да послодавац општим актом прописује поступак заштите од узнемиравања на раду. Општим актом се прописује начин подношења захтјева, начин одређивања лица или комисије за подношење и провођење поступка заштите од узнемиравања код послодавца, лице којем се захтјев подноси, начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за провођење поступка.

Законом о стратешком планирању и управљању развојем Републике Српске<sup>31</sup>, и Уредбом о стратешким документима у Републици Српској<sup>32</sup> је дефинисано, између осталог, да начело равноправности полова треба бити дио стратешких и развојних докумената. Уредбом о спроведбеним документима у Републици Српској<sup>33</sup> је предвиђено да равноправност полова, која подразумијева равноправно учешће и заступљеност мушкараца и жена, треба бити заступљена у активностима израде средњорочних планских докумената.

Пословником о раду Владе Републике Српске<sup>34</sup> је дефинисано у члану 17. став 1. тачка 9. да прије достављања на одборе, ради уврштавања на дневни ред сједнице одбора, нацрта и приједлога закона, стратегија, уредби, одлука, других прописа и општих аката, предлагач обавезно прибавља мишљење и Гендер центра РС, које се односи на усаглашеност аката са прописима о равноправности полова у БиХ.

---

<sup>28</sup> Технички пречишћени текст који садржи основни текст Изборног закона Босне и Херцеговине "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 23/01 и све измјене

<sup>29</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 1/16 и 66/18

<sup>30</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 90/21

<sup>31</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 63/21, члан 4. тачка 4.

<sup>32</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 94/21, члан 5.

<sup>33</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 08/22, члан 5.

<sup>34</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 123/18



### 3. НАЛАЗИ

#### 3.1. Системске претпоставке за обезбјеђење равноправности полова

Ефективне јавне политике, закони и њихова имплементација, као и постојање равноправности полова у политичком, јавном и економском животу су основне претпоставке за обезбјеђење равноправности полова и имплементацију Циља 5. одрживог развоја. Законом о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова је прописана обавеза интеграције принципа и стандарда за равноправност полова у све области друштвеног живота и рада.<sup>35</sup>

##### 3.1.1. Интегрисаност принципа и стандарда за равноправност полова у стратешка документа

Основне системске претпоставке за обезбјеђење равноправности полова су интегрисаност принципа и стандарда за равноправност полова у стратешке и планске документе. Влада РС је доношењем и уградњом начела за равноправност полова у Закон о стратешком планирању и управљање развојем Републике Српске и Уредбу о стратешким документима у Републици Српској јасно исказала одређење и дефинисала да начело равноправности полова треба бити дио стратешких и развојних докумената. Равноправност полова и једнаке могућности за све грађане РС подразумева равноправно учешће и заступљеност интереса жена и мушкараца.

РС није донијела јединствени стратешки и правни акт којима се уређује равноправност полова. У фебруару 2023. године Влада РС је донијела Одлуку о изради Стратегије одрживог развоја Републике Српске 2024-2030. година<sup>36</sup>, која би требала бити интегрисани, мултисекторски стратешки документ који дефинише јавне политике и усмјерава развој РС утврђујући друштвене, економске и остале циљеве развоја засноване на принципима одрживости, не угрожавајући природне системе и животну средину. Рок за израду Стратегије одрживог развоја Републике Српске 2024-2030. година је фебруар 2024. године.

Као дугорочни плански документ за период од пет година Савјет министара БиХ је усвојио ГАП БиХ 2018-2022. година у новембру 2018. године<sup>37</sup>, а у августу 2019. године донио Одлуку о успостављању Управног одбора за координацију и праћење провођења ГАП БиХ<sup>38</sup> који чине директори Агенције за равноправност полова БиХ, Гендер центра РС и Гендер центра ФБиХ. Влада РС је дала сагласност на Приједлог ГАП БиХ 2018-2022. година у мају 2018. године<sup>39</sup>. У процедури је израда новог ГАП БиХ 2023-2027. година и до краја октобра 2023. године није усвојен. У априлу 2023. године Влада РС је дала сагласност на Приједлог ГАП БиХ 2023-2027. година<sup>40</sup>.

ГАП БиХ 2018-2022. година су дате смјернице институцијама за израду оперативних планова за равноправност полова. Након усвајања ГАП БиХ, Влада РС је у јуну 2019. године Рјешењем именовала Координациони одбор РС за праћење провођења ГАП

---

<sup>35</sup> Прилог број 3 - Принципи за дефинисање мјера и активности институција и стандарди за равноправност полова

<sup>36</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 13/23

<sup>37</sup> Одлука о усвајању Гендер акционог плана Босне и Херцеговине за период 2018-2022. година, "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 89/18

<sup>38</sup> "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 60/19

<sup>39</sup> Закључак Владе Републике Српске, број 04/1-012-2-1380/18 од 30.05.2018. године

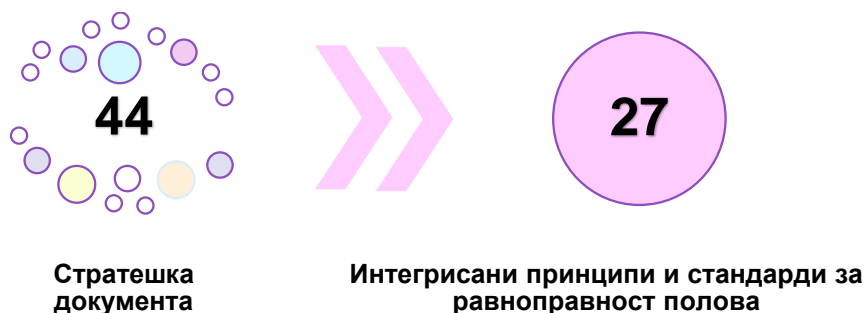
<sup>40</sup> 16. сједница Владе Републике Српске, 13.04.2023. године

БиХ.<sup>41</sup> У периоду од именовања Координационог одбора РС до краја 2022. године Гендер центар РС и Координациони одбор РС су одржали укупно пет састанака.<sup>42</sup> У овом периоду Гендер центар РС и Координациони одбор РС су израдили ГОП РС за 2020. годину<sup>43</sup> који је усвојен у фебруару 2020. године и ГОП РС за 2021. годину<sup>44</sup> усвојен у децембру 2021. године. Гендер центар РС и Координациони одбор РС су израдили један Извјештај о реализацији ГОП РС за 2020. годину. Завршни извјештај о реализацији ГАП БиХ 2018-2022. година је усвојен од стране Савјета министара БиХ у јулу 2023. године и овај извјештај истовремено представља и Извјештај о стању равноправности полова у РС за 2022. годину.

Током провођења ревизије анализом 44 актуелна стратешка документа<sup>45</sup> Владе РС која обухватају период 2018-2023. година је утврђено да су у око 60% докумената интегрисани или дјелимично интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова. Једна од анализираних стратегија се односи само на жене, Стратегија развоја предузетништва жена 2019-2023. година, која је усмјерена на пружање подршке женама у предузетништву, а у циљу остваривања равноправности полова. Влада РС је у јулу 2023. године донијела Одлуку о изради нове Стратегије предузетништва жена Републике Српске 2024-2030. година<sup>46</sup>, а која се односи на исти период као и Стратегија одрживог развоја Републике Српске 2024-2030. година. У око 40% стратешких докумената у којима су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова је дефинисано 18 родно осјетљивих циљева за чију реализацију су дефинисани програми, мјере и активности за равноправност полова.

На сљедећој слици је приказан укупан број анализираних стратегија на нивоу РС актуелних за посматрани период и стратегија са интегрисаним принципима и стандардима за равноправност полова.

**Слика 2.** Стратешка документа актуелна у периоду 2018-2022. година у којима су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова



Извор података: Упитници и документација министарстава; Илустрација: ГСРЈС РС;

Предлагачи стратегија прије усвајања, исте требају доставити Гендер центру РС на усаглашавање са одредбама Закона о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова.<sup>47</sup> Гендер центар РС је у

<sup>41</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 46/19

<sup>42</sup> Први састанак је одржан у септембру 2019. године, три састанка током 2021. и један састанак у 2022. години.

<sup>43</sup> Закључак Владе Републике Српске, 57. сједница, 06.02.2020. године

<sup>44</sup> Закључак Владе Републике Српске, 149. сједница, 09.12.2021. године

<sup>45</sup> Прилог број 4 – Преглед анализираних стратешких докумената актуелних у Републици Српској у периоду 2018-2022. година

<sup>46</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 70/23

<sup>47</sup> Члан 17. став 1. тачка 9. Пословник о раду Владе Републике Српске из 2018. године

посматраном периоду дао укупно 24 мишљења на нацрте и приједлоге стратешких докумената, што се односи на 13 усвојених стратешких докумената. Од тога 18 мишљења је позитивно, на три нацрта и два приједлога стратешких докумената дата су мишљења са препорукама за усаглашавање. Институције су извршиле усаглашавање након достављеног мишљења са препоруком од стране Гендер центра РС. Једна од достављених стратегија није била примјенљива за оцјену усаглашености са Законом о равноправности полова.

Уредбом о спроведбеним документима у Републици Српској је предвиђено да равноправност полова и једнаке могућности за све грађане РС требају бити заступљени у активностима израде средњорочних планских докумената. Већина институција, које су обухваћене ревизијом, нису интегрисале принципе и стандарде за равноправност полова у средњорочна планска документа. Према Уредби о спроведбеним документима у Републици Српској средњорочни планови рада институција за период 2023-2025. година су требали бити донесени у складу са истом.

Гендер центар РС је 2011. године израдио Приручник за родно буџетирање чија је сврха да послужи као водич кроз праксу родног буџетирања. Родно одговорно буџетирање је важан сегмент увођења принципа равноправности полова у буџетском процесу и у току је успостављања у РС.<sup>48</sup> Буџет се усваја у линијском формату, према организационој, економској и функционалној класификацији. Важећим законским прописима није дефинисана обавеза усвајања буџета у програмском формату и није уведена у буџетски процес за 2023. годину.

Стратегијом управљања јавним финансијама Републике Српске 2021-2025. година планирано је да Буџет РС за 2024. годину буде усвојен у програмском формату, али због немогућности набавке новог софтвера, чија је активност у току, рок је помјерен до 2025. године. У оквиру мјере унапрјеђење буџетирања у програмском формату планиране су двије активности од којих се једна односи на примјену програмске структуре буџета на републичком нивоу која је започела у 2022. години и чији је резултат дјелимично постигнут. Кроз Пројекат "Наставак подршке управљања јавним финансијама у Босни и Херцеговини"<sup>49</sup> реализоване су обуке за 130 представника буџетских корисника. У 2022. години рађена је анализа постојећег софтверског рјешења за планирање буџета (BPMIS) и усаглашен је пројектни задатак за набавку новог софтвера, чија набавка је пренесена у 2023. годину.

Министарство финансија (у даљем тексту: МФ) већ дужи низ година кроз буџетску инструкцију један за буџетске кориснике, уобзире и питања о гендер компоненти, али ова активност још увијек није у потпуности заживјела. Питања се односе на кандидоване пројекте у ПИМИС - Информациони систем за управљање јавним инвестицијама, да ли пројект/програм има утицај на равноправност полова, да ли имплементација пројекта/програма захтјева сарадњу са другим институцијама? У оквиру одговора на питања уколико пројекат има утицај на равноправност полова потребно је образложити информације за кандидоване пројекте.

---

<sup>48</sup> Увођење родно одговорног буџетирања у буџетске захтјеве, значи укључивање финансијских и нефинансијских информација о потенцијалном учинку на равноправност полова у сваки буџетски програм, у настојању да се на крају оцијени учинак програма у датом времену. Формат програмског и родног буџета захтијева успостављање јасне везе између буџета, стратешких и оперативних циљева, активности и циљаних учинака буџетског корисника.

<sup>49</sup> Пројекат је техничка помоћ Европске Уније, који се финансира из IPA фондова и односи се на унапрјеђење средњорочног планирања и програмског буџетирања. Главни циљ пројекта је унапрјеђење система управљања јавним финансијама и односи се на област побољшања квалитета буџетског процеса.

Буџетски корисници приликом доставе буџетских захтјева поред кандидованих пројеката који се односе на јавне инвестиције и у оквиру субвенција и грантова дјелимично уважавају и образлажу и питања која се односе на гендер компоненту, посебно буџетски корисници у којима су проведене значајне мјере за равноправност полова, на примјер Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде (у даљем тексту: МПШВ) и Министарство привреде и предузетништва (у даљем тексту: МПП).

У периоду 2018-2022. година запослени у институцијама РС су присуствовали већем броју обука које су се односиле на равноправност полова и родно одговорно буџетирање (најчешће у организацији UN Women, UNDP, МФ и других домаћих и међународних организација). Агенција за државну управу Републике Српске је у сарадњи са Гендер центром РС прије 2018. године проводила одређене обуке за државне службенике о равноправности полова и родно одговорном буџетирању. У периоду 2018-2022. година у организацији Агенције за државну управу Републике Српске није било обука које су се односиле на равноправност полова и родно одговорно буџетирање. Почетком 2023. године је донесена Стратегија обука запослених у републичким органима управе Републике Српске 2023-2029. година у оквиру које нису предвиђене посебне обуке за равноправност полова и родно одговорно буџетирање.

### **3.1.2. Усаглашеност правног оквира са стандардима за равноправност полова**

Усаглашавање закона и других аката са стандардима за равноправност полова је обавеза прописана Законом о равноправности полова<sup>50</sup>. Усаглашавање закона и других аката се врши у односу на стандарде прописане у Закону о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова.

Интегрисаност принципа и стандарда у законе и друга акта је посебно важна за остваривање равноправности полова, јер представља основ за дјеловање свих друштвених активности и стварају правну основу у случајевима када појединац тражи заштиту својих права пред надлежним органима. Према Закону о равноправности полова све институције власти треба да у оквиру својих надлежности врше преиспитивање законских рјешења с циљем осигурања равноправности полова.

Влада РС је Пословником о раду из 2018. године дефинисала да прије достављања на одборе, ради уврштавања на дневни ред сједнице одбора, нацрта и приједлога закона, уредби, одлука, других прописа и општих аката, предлагач обавезно прибавља мишљење и Гендер центра РС, које се односи на усаглашеност аката са прописима о равноправности полова у БиХ.<sup>51</sup>

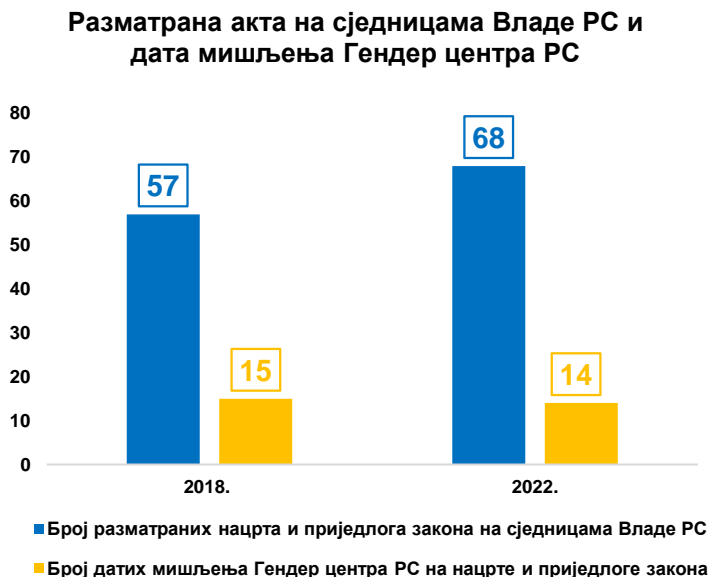
Гендер центар РС даје мишљења на усаглашеност закона и других аката са одредбама Закона о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова и покреће иницијативе за усаглашавање. У посматраном периоду Гендер центру РС је од стране предлагача достављен дио закона на мишљење, што је приказано на сљедећем графикону.

---

<sup>50</sup> Члан 24.

<sup>51</sup> Члан 17. став 1. тачка 9.

**Графикон 2.** Однос броја разматраних нацрта и приједлога закона на сједницама Владе РС и броја достављених аката на мишљење Гендер центру РС у 2018. и 2022. године



Предлагачи су Гендер центру РС доставили на мишљење о усаглашености са домаћим и међународним документима за равноправност полова око 1/4 нацрта и приједлога закона који су разматрани на сједницама Владе РС у 2018. години, а око 1/5 нацрта и приједлога закона разматраних у 2022. години.

Извор података: Документација Владе РС и Гендер центра РС; Илустрација: ГСРЈС РС;

У посматраном периоду Гендер центар РС је дао укупно 111 мишљења о усаглашености на нацрте и приједлоге закона са Законом о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова, од којих је укупно 85% позитивних мишљења и 15% мишљења са препоруком за усаглашавање, што је приказано на сљедећем графикону.

**Графикон 3.** Мишљења Гендер центра РС на нацрте и приједлоге закона у периоду 2018-2022. година



Позитивна мишљења се крећу од 79% до 93%, а од 7% до 21% мишљења са препоруком за усаглашавање у зависности од године посматрања.

Предлагачи су већином извршили усаглашавање аката у складу са мишљењем са препоруком датим од Гендер центра РС.

Извор података: Гендер центар РС; Упитници и документација институција РС; Илустрација: ГСРЈС РС;

Гендер центар РС је, у посматраном периоду, увидом у Програме рада НС РС, Планове рада Владе РС и објаве усвојених докумената у Службеном гласнику Републике Српске, пратио колико је планирано, разматрано, усвојено и усаглашено закона и других аката.

### 3.1.3. Дефинисање циљева, мјера и активности за равноправност полова

Институције су у обавези по Закону о равноправности полова у свим областима и на свим нивоима власти да донесу Програм мјера са јасним мјерама и активностима на остваривању равноправности полова и индикаторима за праћење резултата.<sup>52</sup> Основни циљ који се жели постићи доношењем Програма мјера и њиховом имплементацијом је постизање равноправне заступљености полова у креирању политика, доношењу одлука и њиховој имплементацији. Институције РС, од којих су се прикупљали подаци и информације, у периоду 2018-2022. година углавном нису израђивале посебне програме мјера за равноправност полова. Иако нису доносиле посебне програме мјера за равноправност полова, институције су у оквиру стратешких и других планских докумената у надлежним областима дефинисале родно осјетљиве циљеве, програме, мјере и активности за равноправност полова.

Да би се интегрисали принципи и стандарди за равноправност полова у стратешка документа и јавне политике, дефинисали родно осјетљиви циљеви, програми, мјере и активности и обезбиједила равноправност полова важно је да надлежне институције имају статистику разврстану по полу, израђују родне анализе и родну процјену утицаја.<sup>53</sup> Све институције, од којих су прикупљани подаци и информације током провођења ревизије, су успоставиле статистичке евиденције запослених по полу. То су кадровске евиденције које институције имају обавезу да редовно достављају Републичком заводу за статистику Републике Српске, МФ, да ажурирају податке у Централном регистру кадрова Републике Српске који води Агенција за државну управу Републике Српске од 2007. године у складу са Уредбом о садржају, кориштењу и одржавању Централног регистра кадрова Републике Српске<sup>54</sup>, те другим институцијама по захтјеву. Подаци из Централног регистра кадрова Републике Српске омогућавају да се уради родна анализа, како на нивоу читаве републичке управе, тако и на нивоу институције, групе институција или ресора/одјељења.

У мањем броју институција, од којих су прикупљани подаци и информације, су успостављене и друге евиденције у приоритетним областима разврстане по полу (подаци за исплаћене подстицаје у пољопривреди и руралном развоју по носиоцима пољопривредних газдинстава, подаци који се односе на пословне субјекте у којима су жене су/власнице, о студентима и стипендистима, о суфинансирању и финансијска подршка иноваторству, и друго). Статистички подаци разврстани по полу, квалитетне и поуздане информације, родне анализе и родне процјене утицаја, као и њихова ажурност и доступност су битан алат за доношење јавних политика, одлука, програма, креирање адекватних родно осјетљивих циљева, програма, мјера и активности за обезбеђење и унапређење равноправности полова.

Законом о равноправности полова, ГАП БиХ 2018-2022. година, ГОП РС за 2020. и 2021. годину су дефинисане приоритетне области за равноправност полова. ГАП БиХ

---

<sup>52</sup> Члан 24.

<sup>53</sup> *Родна анализа* обухвата поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумијевања препрека у остваривању равноправности полова у пракси. Родна анализа треба да послужи усвајању стратешког приступа у отклањању неравноправности полова, односно улагању у оне приоритете у датој области или ресору, гдје ће програми који се финансирају остварити највећи помак у отклањању неравноправности.

*Родна процјена утицаја* обухвата испитивање политика, програма, закона, планова и активности како би се видјело на који начин ће они утицати на жене и на мушкарце, сврха родне процјене утицаја је елиминисање дискриминаторних ефеката и промовисање равноправности полова.

<sup>54</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 20/07

је у оквиру циља један дефинисано седам приоритетних области<sup>55</sup>, а ГОП РС у оквиру циља један је дефинисано 12 приоритетних области.<sup>56</sup> Ревизијом је обухваћено пет приоритетних области које су дефинисане и ГАП БиХ и ГОП РС. Родно осјетљиви циљеви за приоритетне области су дефинисани и у стратешким и другим планским документима институција РС. У различитим планским документима за пет приоритетних области које су обухваћене ревизијом је дефинисано 47 родно осјетљивих циљева и 210 мјера и активности за равноправност полова, што је приказано у сљедећој табели.

**Табела 1.** Планиране мјере и активности за равноправност полова у оквиру приоритетних области у периоду 2018-2022. година

ПРИОРИТЕТНЕ ОБЛАСТИ		210 планираних мјера и активности у приоритетним областима				
1	Јавни живот и доношење одлука	47 у ресорним стратегијама	41 у акционим плановима за унапређење положаја жена на селу	23 у ГОП РС	45 у ГАП УБЛ	54 у ГАП УИС
2	Образовање и наука					
3	Рурални развој и жене на селу					
4	Равноправност полова у области привреде и предузетништва					
5	Рад и запошљавање					

Извор података: Упитници и документација институција; Илустрација: ГСРЈС РС;

За планирање и реализацију циљева, програма, мјера и активности за равноправност полова је значајан системски и мултисекторски приступ. Важно је остварити потребан ниво координације и размјене података и информација између надлежних институција РС за планирање и имплементацију мјера и активности за равноправност полова. У постојећим стратешким и развојним документима којима су дефинисани родно осјетљиви циљеви, програми, мјере и активности за равноправност полова индикатори за праћење резултата су углавном описног карактера, без јасне полазне и циљне вриједности и не омогућавају оцјену успјешности мјера и активности.<sup>57</sup>

### 3.2. Провођење мјера и активности за равноправност полова

У оквиру пет приоритетних области које су обухваћене ревизијом од планираних 210 мјера и активности за равноправност полова реализација 30% мјера и активности је планирана у периоду након 2022. године. До краја 2022. године је планирана реализација 70% или 147 мјера и активности за равноправност полова. Од 147 мјера и активности за равноправност полова до краја 2022. године реализовано је у потпуности 45%, дјелимично је реализовано 26%, у току провођења је 24% и 5% није реализовано, што је приказано на сљедећем графикану.

<sup>55</sup> Спрјечавање и сузбијање насиља по основу пола, укључујући насиље у породици као и трговину људима; јавни живот и доношење одлука; рад, запошљавање и приступ економским ресурсима; образовање, наука, култура и спорт; здравље, превенција и заштита; социјална заштита и род и безбједност.

<sup>56</sup> Прилог број 5 - Циљеви у Годишњем оперативном плану за равноправност полова у Републици Српској за 2021. годину

<sup>57</sup> Примјер јасног индикатора за праћење резултата који је дефинисан Оквиром за реализацију циљева одрживог развоја у Босни и Херцеговини, децембар 2020. године, за подциљ 5.5 индикатор 5.5.1 Учешће жена међу посланицима у националним парламентима (%) за Републику Српску полазна вриједност за 2018. годину је 21,8%, за 2023. годину 24% и за циљну 2030. годину 40% учешће жена.

**Графикон 4.** Степен реализације мјера и активности за равноправност полова



Извор података: Документација и подаци институција; Илустрација: ГСРЈС РС;

Посматрано појединачно по приоритетним областима и у зависности од надлежности институција постоје разлике у степену реализације мјера и активности за равноправност полова. Степен реализације мјера и активности за равноправност полова које су у потпуности реализоване се креће од 32% до 56% што је приказано у прилогу.<sup>58</sup> Иако све мјере и активности за равноправност полова нису у потпуности реализоване, у њиховом провођењу у одређеним приоритетним областима постоји конзистентност и постигнути су одређени резултати на обезбјеђењу равноправности полова.

### 3.2.1. Заступљеност жена и мушкараца у јавном и политичком животу

За обезбјеђење равноправности полова и имплементацију Циља 5. одрживог развоја важно је и постојање равноправности полова у политичком, јавном и економском животу. Законом о равноправности полова је дефинисано да равноправна заступљеност полова постоји у случају када је један од полова заступљен најмање 40% у тијелима на свим нивоима организације власти, што обезбјеђује и промовише равноправну заступљеност полова у управљању, процесу одлучивања и представљању.<sup>59</sup>

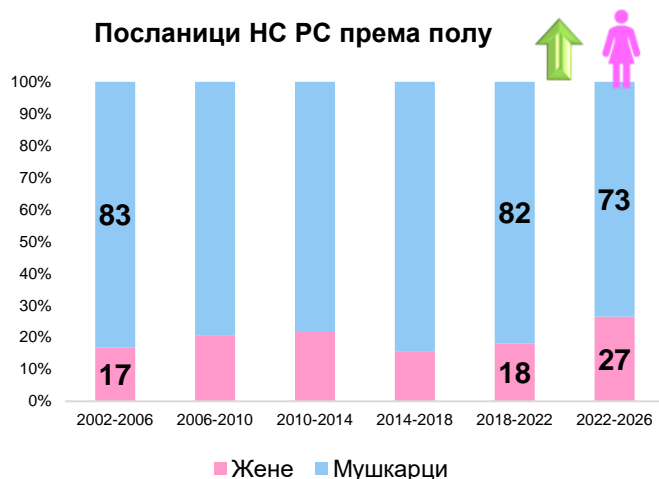
Оквиром за реализацију циљева одрживог развоја у Босни и Херцеговини у оквиру подциља 5.5 "Осигурати потпуно и ефективно учешће жена и једнаке могућности за руковођење на свим нивоима доношења одлука у политичком, економском и јавном животу" су дефинисани индикатори за праћење резултата. Индикатор 5.5.1 а) "Учешће жена међу посланицима у националним парламентима" за РС је 21,8% за 2018., 24% за 2023. и 40% за циљну 2030. годину. У највишем законодавном органу власти у РС, у НС РС постоји пораст заступљености жена у периоду од 2002. до 2022. године, што је приказано на наредном графикону.

<sup>58</sup> Прилог број 6 - Реализација мјера и активности у приоритетним областима у периоду 2018-2022. година приказано у зависности од документа и надлежне институције

<sup>59</sup> Члан 20.



**Графикон 5.** Структура посланика према полу у НС РС у периоду 2002-2022. година



У скупштинском сазиву од 2002. године од укупног броја посланика учешће жена је било 17%. Након посљедњих општинских избора одржаних 2022. године учешће жена је 27%, што је више за три постојна поена у односу на дефинисани индикатор за 2023. годину у РС, а 10 постојних поена више у односу на 2002. годину.

Извор података: НС РС; Завод за статистику РС; Централна изборна комисија БиХ; Илустрација: ГСРЈС РС;

Након посљедњих општинских избора предсједник НС РС је мушког пола, од три изабрана потпредсједника два су мушког и један женског пола и генерални секретар је мушког пола. Од 21 одбора НС РС у пет одбора предсједници су женског пола (одбор једнаких могућности, одбор за представке, приједлоге и друштвени надзор, одбор за образовање, науку, културу и информисање, одбор за ревизију и одбор за локалну самоуправу), а у 16 одбора су предсједници мушког пола. У Вијећу народа Републике Српске од укупно 28 делегата осам делегата су женског пола. Предсједавајући Вијећа народа Републике Српске је женског пола, а генерални секретар је мушког пола.

Како је важно учешће жена међу посланицима у НС РС, тако је важно и учешће жена у скупштинама јединица локалне самоуправе, што је и дефинисано индикатором 5.5.1 под б) "Учешће жена у скупштинама јединица локалне самоуправе". Када се посматра структура по полу постоји неравноправна заступљеност жена и мушкараца у скупштинама јединица локалне самоуправе. У скупштинама јединица локалне самоуправе у сазиву 2004-2008. година жена одборника је било 16%, а након посљедњих локалних избора одржаних 2020. године жена одборника је 17%. Како у законодавној, тако и у извршној власти у јединицама локалне самоуправе постоји неравноправна заступљеност жена и мушкараца. Након локалних избора који су били 2004. године учешће жена начелника је било 3%, а након локалних избора 2020. године 5%. Наведено је приказано у прилогу.<sup>60</sup>

Поред важности равноправног учешћа жена и мушкараца у законодавној власти, важно је равноправно учешће жена и мушкараца и на руководећим положајима у извршној власти при имплементацији јавних политика и одлука. Након општинских избора у октобру 2022. године у Влади РС од 16 министарстава на челу четири министарства су жене, а у претходном саставу Владе РС на челу министарстава је било шест жена. Према подацима о запосленима у републичкој управи на дан 31.12.2022. године постоји равноправна заступљеност жена и мушкараца, око 55% жена и 45% мушкараца, а у 2018. години је било 56% жена и 44% мушкараца, што је приказано у наредној табели.

<sup>60</sup> Прилог број 7 - Структура према полу одборника у скупштинама и градо/начелника у општинама и градовима

**Табела 2.** Запослени у републичкој управи РС према полу, годишњи просјек, у 2018. и 2022. години

	2018. (%)		2022. (%)	
	М	Ж	М	Ж
Помоћник министра, руководиоца републичке управе и руководиоца републичке управне организације	44	56	58	42
Секретар министарства, замјеник и помоћник републичке управе, замјеник и помоћник републичке управне организације	67	33	63	37
Инспектор и интерни ревизор	60	40	59	41
Главни републички инспектор	86	14	92	8
Остали државни службеници (стручни савјетник, руководиоца унутрашње организације, виши и стручни сарадници)	40	60	43	57
Укупно намјештеника	40	60	39	61
Остали (савјетници министра, нераспоређени, вишак, приправници, волонтери)	53	47	44	56
<b>УКУПНО</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>55</b>

Извор података: Централни регистар кадрова, Агенција за државну управу Републике Српске; Илустрација: ГСРЈС РС;

Иако постоји равноправна заступљеност жена и мушкараца у укупном броју запослених у републичкој управи у 2022. години, на вишим руководећим позицијама заступљеност жена је мања и креће се од 8% до 42% у зависности од позиције и институције, а на нижим позицијама постоји значајније учешће жена и креће се од 55% до 61% у зависности од позиције и институције.

### 3.2.2. Образовање и наука и равноправност полова

Закон о предшколском васпитању и образовању<sup>61</sup>, Закон о основном васпитању и образовању<sup>62</sup> и Закон о средњем образовању и васпитању<sup>63</sup> су достављани Гендер центру РС на мишљење о усаглашености са Законом о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова и у исте су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова. У РС се проводи Стратегија развоја предшколског, основног и средњег васпитања и образовања Републике Српске 2022–2030. година. У периоду обухваћеном ревизијом се проводила Стратегија развоја образовања Републике Српске 2016-2021. година. У стратешки оквир у области предшколског, основног и средњег васпитања и образовања који је важио за период 2018-2022. година су интегрисани принципи и стандарди равноправности полова и то кроз интегрисаност принципа отклањања дискриминације по основу пола и да је образовање доступно свима под једнаким условима без дискриминације по било ком основу. Стратешким оквиром нису посебно дефинисани циљеви, мјере и активности за равноправност полова. ГОП РС за 2020. и 2021. годину су дефинисане по четири мјере и активности за равноправност полова за ову област.

<sup>61</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 79/15, 63/20, 64/22

<sup>62</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 81/22

<sup>63</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 41/18, 35/20, 92/20, 55/23

Законом о високом образовању<sup>64</sup> се уређује област високог образовања у РС. Закон садржи и одредбе које се односе на питање равноправности полова и посебну заштиту жена и материнства. Законом је забрањена свака врста дискриминације, као што је ограничен приступ услугама високог образовања, директно или индиректно на основу пола, родног идентитета, расе, сексуалне оријентације, брачног стања итд. Законом о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју<sup>65</sup> се уређује систем научноистраживачке дјелатности и технолошког развоја, у којем се дефинише заштита жена истраживача гдје рокови за избор или реизбор у научно звање за вријеме породилшког одсуства мирују. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Српске 2017-2021. година је реализована у периоду обухваћеном ревизијом и у исту су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова. Европска комисија је 2012. године идентификовала шест приоритета Европског истраживачког подручја (*eng. European Research Area-ERA*) који су интегрисани у документ Унија за иновације<sup>66</sup>. Један од ERA приоритета је равноправност полова у истраживању који треба интегрисати у стратешка и друга развојна документа у области научноистраживачког рада. Министарство за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво (у даљем тексту: МНРВОИД) је у фази израде обједињеног стратешког оквира за област науке и технологије, високог образовања и информационог друштва.

Универзитет у Бањој Луци (у даљем тексту: УБЛ) и Универзитет у Источном Сарајеву (у даљем тексту: УИС) су током 2021. године урадили Анализу стања равноправности полова. Анализом стања је обрађен законодавни и институционални оквир и равноправност полова на универзитетима у бројкама којима се указује на равнотежу у руковођењу и доношењу одлука, равноправност полова у запошљавању и напредовању у каријери и равнотежа између пословног и приватног живота и организационе културе. Анализа стања УБЛ и УИС је била основ за израду Акционих планова за равноправност полова на универзитетима 2022-2026. година. Оба универзитета су крајем 2021. године именовали Савјетодавни одбор за равноправност полова универзитета за праћење реализације мјера и активности из Акционих планова за равноправност полова универзитета и других активности које се односе на равноправност полова на универзитетима.

У предшколском, основном и средњем васпитању и образовању за школску годину 2022/2023. у структури запослених у васпитним групама и структури запослених наставника је неравноправна заступљеност мушкараца, а у структури наставника и сарадника на свим универзитетима и факултетима у РС је равноправна заступљеност жена и мушкараца, са нешто мањим учешћем жена за академску годину 2022/2023.

У органима управљања у школској години 2022/2023. у предшколском васпитању и образовању је неравноправна заступљеност мушкараца, у основном и средњем васпитању и образовању је равноправна заступљеност жена и мушкараца, са нешто мањим учешћем жена, а на оба јавна универзитета у академској години 2022/2023. је неравноправна заступљеност жена, што је приказано на сљедећим графиконима.

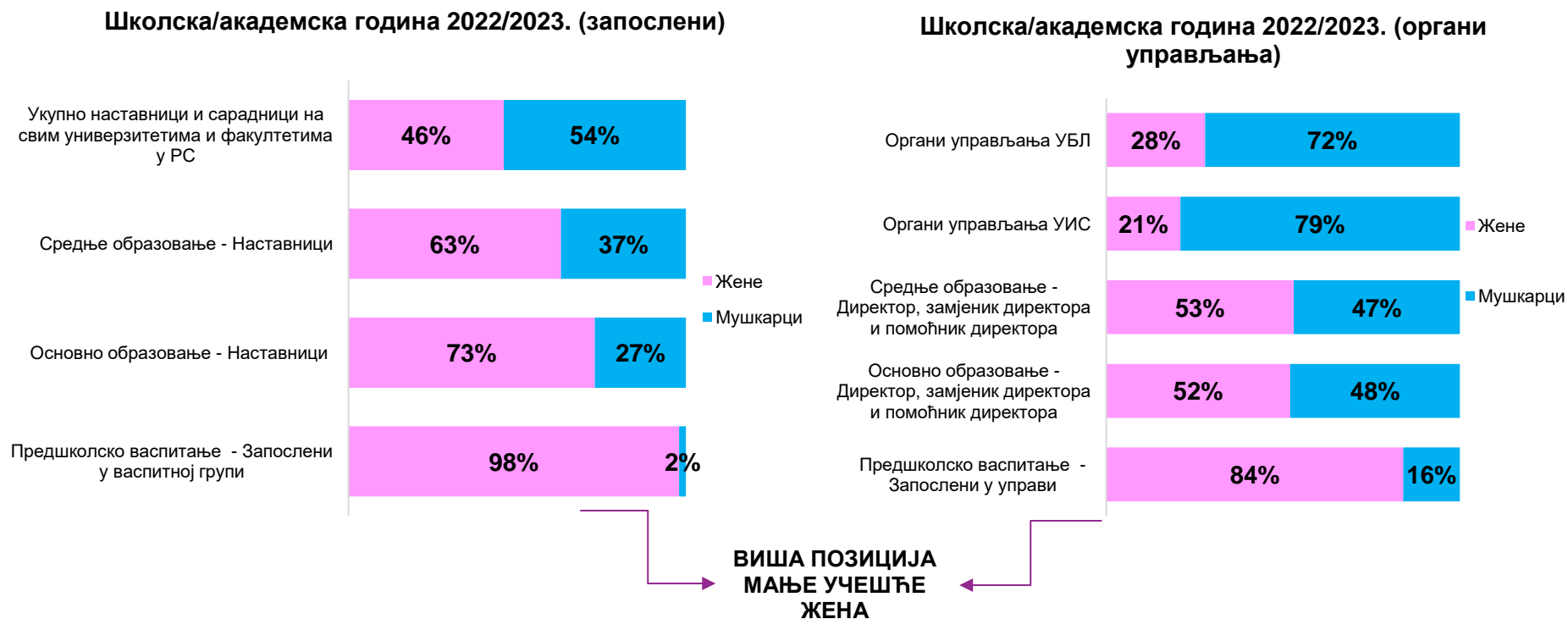
---

<sup>64</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 67/20

<sup>65</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 6/12, 33/14, 66/18, 84/19

<sup>66</sup> Европска комисија је усвојила 2010. године стратешки документ Европа 2020. и једна од иницијатива је Унија за иновације, чији је циљ подстицање економског раста и запошљавања уз помоћ иновативних идеја.

**Графикон 6. и 7.** Структура запослених у зависности од пола у васпитним групама, настави и органима управљања за школску/академску годину 2022/2023.



Извор података: Завод за статистику РС; Подаци и документација министарстава, УБЛ и УИС; Илустрација: ГСРЈС РС;

### 3.2.3. Равноправност полова у области руралног развоја и жене на селу

Закон о пољопривреди<sup>67</sup> дијелом садржи интегрисане принципе и стандарде за равноправност полова. Закон о пољопривредним задругама<sup>68</sup> и Закон о обезбјеђивању и усмјеравању средстава за подстицање развоја пољопривреде и села<sup>69</sup> нису достављани Гендер центру РС на мишљење о усаглашености.

Анализом положаја жена на селу у Републици Српској усвојеном од стране Владе РС и НС РС и Родно одговорном анализом буџета сектора пољопривреде и руралног развоја 2009. године је утврђено да постоји неравноправност посматрано по полу између носилаца пољопривредних газдинстава. Након тога је усвојен Акциони план за унапрјеђење положаја жена на селу 2011-2015. година којим су биле дефинисане прве мјере и активности за оснаживање жена на селу и ублажавање постојеће неравноправности.

У периоду који је обухваћен ревизијом су сагледане мјере и активности на унапрјеђењу положаја жена на селу које је предузимало МПШВ у сарадњи са Агенцијом за аграрна плаћања, Гендер центром РС и другим надлежним институцијама. Мјере и активности за рурални развој и унапрјеђење положаја жена на селу су планиране у различитим стратешким и планским документима:

- Мјере и активности у документима чији је носилац израде МПШВ (Стратешки план развоја пољопривреде и руралних подручја Републике Српске 2021-2027. година, Програм економског оснаживања жена у руралним подручјима 2021-2025. година и друга планска документа);
- Мјере и активности у документима чији је носилац израде Гендер центар РС (Акциони план за рурални развој и унапрјеђење положаја жена на селу 2019-2020. година и 2022-2024. година, ГОП РС за 2020. и 2021. годину);
- Мјере и активности у стратешким документима чији су носиоци израде друга министарства.

Стратешким планом развоја пољопривреде и руралних подручја Републике Српске 2021-2027. година у оквиру циља четири је планирана мјера Програм подршке samozапосљавању и запосљавању жена на селу. За реализацију наведене мјере су предвиђена укупна средства од 7,2 милиона КМ и да се повећа број samozапослених жена на селу за 200 до краја 2027. године. У 2021. године ова мјера није реализовала, а у 2022. години је извршена додјела средстава у укупном износу од 225 хиљада КМ за samozапосљавање 46 жена на селу. Постојећи подаци и информације за посматрани период не омогућавају приказ података о укупном броју запослених и укупном броју запослених жена у области руралног развоја и унапрјеђења положаја жена на селу.

У посматраном периоду у оквиру додјеле подстицајних средстава су креирани посебни услови (додатни бодови) за жене носиоце пољопривредних газдинстава. Додјeljивани су подстицаји са додатним бодовима за жене носиоце пољопривредних газдинстава у оквиру подршке руралном развоју, системских и осталих мјера подршке и подстицаја за капиталне инвестиције. Подстицаји са посебним условима за жене носиоце пољопривредних газдинстава су додјeljивани у континуитету са промјенама

---

<sup>67</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 70/06, 20/07, 86/07 и 71/09

<sup>68</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 73/08, 106/09 и 78/11

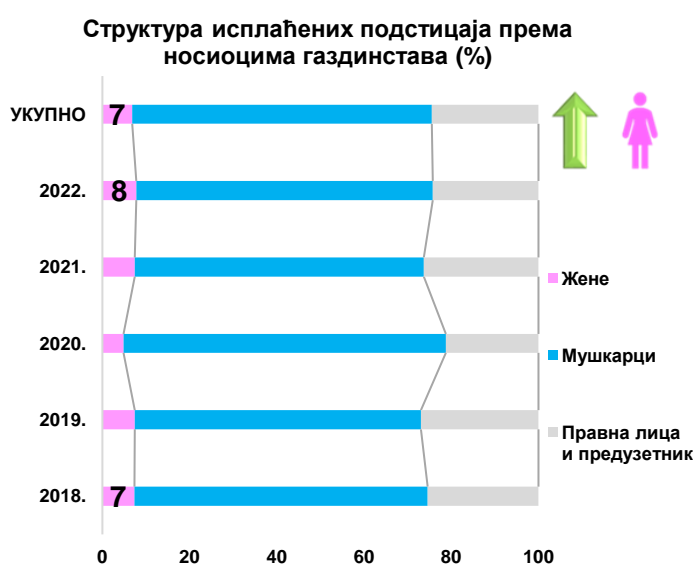
<sup>69</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 43/02 и 106/09

у називима или додатним бодовима, што је приказано у прилогу.<sup>70</sup> Ове промјене указују да су МПШВ и Агенција за аграрна плаћања преиспитивали постојеће подстицаје са тежњом повећања броја пољопривредних газдинстава чији су носиоци жене.

Како би се планирале адекватне мјере и активности, пратило стање у сектору пољопривреде и руралног развоја и вршила контрола исплате подстицајних средстава предуслов је постојање ажурног Регистра пољопривредних газдинстава. Подаци у Регистру пољопривредних газдинстава се не воде по носиоцима пољопривредних газдинстава у зависности од пола, већ се на основу ЈИБ/ЈМБГ могу добити подаци о носиоцима пољопривредних газдинстава по полу. При додјели подстицаја за пољопривредна газдинстава чији су носиоци жене подаци се одвојено воде, па на тај начин постоји могућност праћења додијељених подстицаја по носиоцима пољопривредних газдинстава по полу у Агенцији за аграрна плаћања.

У посматраном периоду је издвојено укупно око 395 милиона КМ за подстицаје у пољопривреди и руралном развоју са трендом раста, од тога укупно за жене носиоце пољопривредних газдинстава око 27 милиона КМ или 7%, што је приказано на сљедећем графикону.

**Графикон 8.** Структура исплаћених подстицаја према носиоцима пољопривредних газдинстава у периоду 2018-2022. година



Додијељена средства на годишњем нивоу за жене носиоце пољопривредних газдинстава су се кретала од 4,7 милиона КМ у 2018. години до 7 милиона КМ у 2022. години.

Учешће пољопривредних газдинстава чији су носиоци жене у додијељеним средствима за подстицаје има благи пораст са 7% колико је било у 2018. години на 8% у 2022. години.

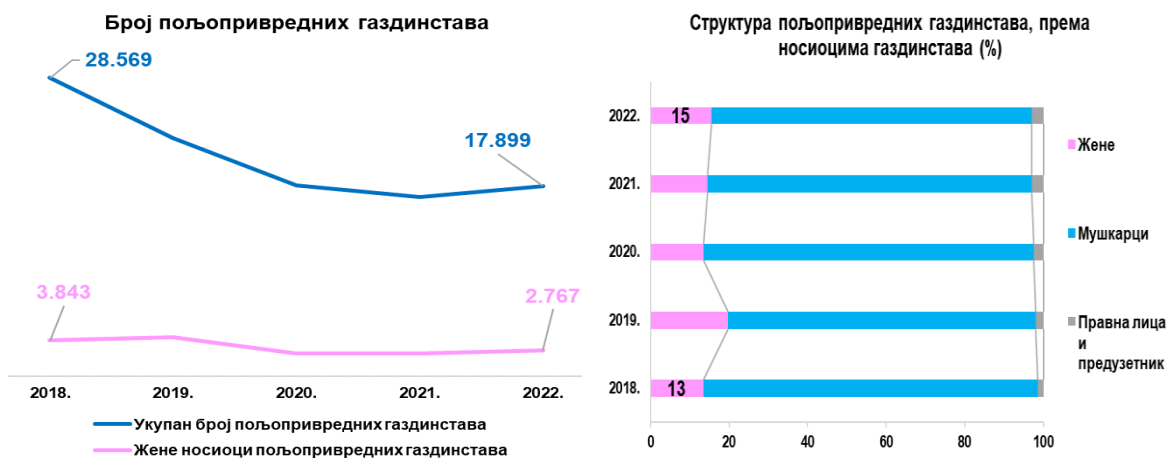
Извор података: Упитник и документација МПШВ и Агенције за аграрна плаћања; Илустрација: ГСРЈС РС;

Према подацима МПШВ и Агенције за аграрна плаћања у регистру пољопривредних газдинстава постоји тренд смањења броја пољопривредних газдинстава за 40% у посматраном периоду. Број пољопривредних газдинстава чији су носиоци жене се смањило за 30% и има блажи тренд пада у односу на пад укупног броја пољопривредних газдинстава. Учешће пољопривредних газдинстава чији су носиоци жене је порасло за два постотна поена у укупном броју пољопривредних газдинстава, и то са 13% колико је било у 2018. година, на 15% у 2022. години<sup>71</sup>, што је приказано на сљедећим графиконима.

<sup>70</sup> Прилог број 8 - Подстицаји са додатним бодовима за жене носиоце пољопривредних газдинстава за рурални развој и унапређење положаја жена на селу

<sup>71</sup> У број пољопривредних газдинстава нису укључена неактивна газдинства, узети су у обзир они који су обавезни вршити ажурирање података.

**Графикон 9. и 10.** Број и структура пољопривредних газдинстава, према носиоцима газдинстава у периоду 2018-2022. година



Извор података: Упитник и документација МПШВ и Агенције за аграрна плаћања; Илустрација: ГСРЈС РС;

### 3.2.4. Равноправност полова у области привреде и предузетништва

Закон о развоју малих и средњих предузећа<sup>72</sup> и Закон о друштвеном предузетништву Републике Српске<sup>73</sup> су достављани Гендер центру РС на мишљење о усаглашености са Законом о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова и у исте су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова. Закон о подстицајима у привреди Републике Српске<sup>74</sup> није достављан Гендер центру РС на мишљење о усаглашености.

Министарство индустрије, енергетике и рударства<sup>75</sup> је 2012. године израдило анализу која је показала да постоји неравноправна заступљеност жена су/власника у укупном броју привредних субјеката у РС. Након тога су дефинисане и проведене посебне мјере и активности за подршку развоју предузетништва жена у РС и у циљу повећања броја жена су/власника привредних субјеката.

У периоду који је обухваћен ревизијом су сагледане мјере и активности на унапрјеђењу развоја предузетништва жена које је предузимало МПП у сарадњи са Гендер центром РС и другим надлежним институцијама. Мјере и активности за развој предузетништва жена су планиране у различитим стратешким и планским документима:

- Мјере и активности у документима чији је носилац израде МПП (Стратегија развоја малих и средњих предузећа Републике Српске 2016-2020. година и 2021-2027. година, Стратегија развоја предузетништва жена Републике Српске 2019-2023. година, Стратегија развоја индустрије Републике Српске 2021-2027. година и друга планска документа);
- Мјере и активности у документима чији је носилац израде Гендер центар РС (ГОП РС за 2020. и 2021. годину);

<sup>72</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 50/13 и 84/19

<sup>73</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 111/21

<sup>74</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 52/19, 78/20, 37/22 и 56/22

<sup>75</sup> Промјеном организационе структуре у Влади Републике Српске, ове активности су сада у надлежности Министарства привреде и предузетништва

- Мјере и активности у стратешким документима чији су носиоци израде друга министарства.

Стратегијом развоја предузетништва жена Републике Српске 2019-2023. година су дефинисани стратешки циљеви и мјере и активности за подршку предузетништву жена, за чију реализацију су предвиђена укупна средства од 4,5 милиона КМ. Око 95% средстава је било предвиђено у оквиру циља један за програм финансијске подршке предузетницама. Мјере и активности у оквиру овог програма нису реализоване у посматраном периоду, а односиле су се на успостављање посебног фонда, кредитне линије, успостављање гарантних линија и увођење инструмената ризичног капитала за предузетнице. Остале мјере и активности за подршку предузетништву жена за чију реализацију нису била потребна посебна финансијска средства су реализоване или дјелимично реализоване у посматраном периоду.

У посматраном периоду МПП је додјељивало одређене врсте подстицаја, и то за директна улагања и за развој малих и средњих предузећа. Уредбом о поступку додјеле подстицаја за директна улагања<sup>76</sup> нису предвиђене посебне врсте подстицаја за жене су/власнике привредних субјеката или додатни критеријуми и бодови.

Влада РС је и за 2021. и 2022. годину донијела Уредбу о поступку додјеле средстава за подстицај развоја малих и средњих предузећа.<sup>77</sup> Уредбом о поступку додјеле средстава за подстицај развоја малих и средњих предузећа нема посебно дефинисаних подстицаја за жене су/власнике привредних субјеката, али су предвиђени одређени подстицаји који имају посебне критеријуме који се односе на равноправност полова и забрану дискриминације, што је приказано на сљедећој слици.

**Слика 3.** Подстицаји за развој малих и средњих предузећа са критеријумом за равноправност полова и забрану дискриминације у 2021. и 2022. години



У 2021. години су предвиђене три врсте подстицаја са посебним критеријумима за равноправност полова и забрану дискриминације, а извршена је додјела само једне врсте подстицаја и то за пројекте дигиталне трансформације.

За 2022. годину од укупно пет за три врсте подстицаја су дефинисани додатни критеријуми за равноправност полова и забрану дискриминације и извршена је додјела за све врсте подстицаја.

*Извор података: Документација МПП; Илустрација: ГСРЈС РС;*

Право на подстицаје за пројекте у области малих и средњих предузећа остварује се пријавом на јавни позив, а оцјена и бодовање се врши у складу са дефинисаним критеријумима. Уз јавни позив се објављују и Смјернице за провођење поступка додјеле подстицаја којима је, између осталог, предвиђен и начин бодовања. У 2022. години за све подстицаје за развој малих и средњих предузећа је за примљено укупно 267 захтјева, од тог броја 16% захтјева се односило на жене су/власнике привредних субјеката. Укупно за све подстицаје за развој малих и средњих предузећа је

<sup>76</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 86/19, 32/21 и 22/22

<sup>77</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 103/21 и "Службени гласник Републике Српске", број 66/22



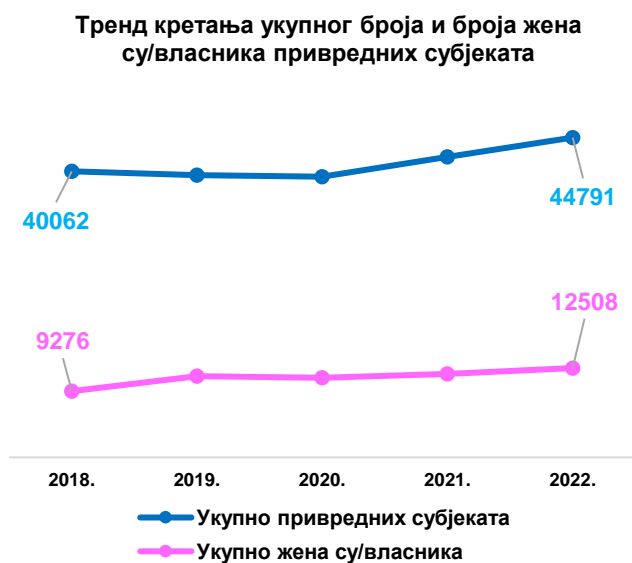
додијељено око 1,9 милиона КМ. Подаци за додијељене подстицаје се не воде и не разврставају по полној структури.

У надлежности МПП је и вођење Регистра подстицаја у РС за све подстицаје за привредне активности на републичком и локалном нивоу. Регистар подстицаја у РС се води на основу Уредбе о регистру подстицаја у Републици Српској<sup>78</sup> којом се уређује успостављање, садржај и начин вођења података. Подаци у Регистру подстицаја у РС нису ажурни у реалном времену, не разврставају се и не воде по полној структури за подстицаје за које је то могуће. Подаци у Регистру подстицаја у РС су јавни и свака институција/ресор би требало да врши ажурирање података након извршене додјеле подстицаја за привредне активности из своје надлежности.

Стратегијом развоја малих и средњих предузећа Републике Српске 2021-2027. година у оквиру мјере системска подршка и промоција предузетништва жена индикатором за праћење резултата је предвиђено повећање броја жена су/власника малих и средњих предузећа за 20% до 2024. године у односу на 2019. годину.<sup>79</sup>

У посматраном периоду 2018-2022. година у РС укупан број привредних субјеката и број привредних субјеката чији су жене су/власници има тренд повећања. Укупан број привредних субјеката се повећао за 12% у 2022. години у односу на 2018. годину, а укупан број привредних субјеката чији су жене су/власници се повећао за 35%, што је приказано на сљедећем графикону.

**Графикон 11.** Укупан број привредних субјеката и привредних субјеката чији су жене су/власници у РС у периоду 2018-2022. година



Извор података: Документација МПП; Илустрација: ГСРЈС РС;

У наредној табели је приказан укупан број и структура привредних субјеката, те учешће жена су/власника привредних субјеката у РС за период 2018-2022. година. У структури укупних привредних субјеката и субјеката чији су жене су/власници највеће учешће чине микро предузећа. Жене су/власници привредних субјеката најчешће оснивају и воде предузећа у области малопродаје, услуга, васпитања, образовања и друго.

<sup>78</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 109/19

<sup>79</sup> До краја 2022. године број жена су/власника малих и средњих предузећа се повећао за 10% у односу на 2019. годину.

**Табела 3.** Укупан број и структура привредних субјеката и учешће жене су/власника привредних субјеката у РС у периоду 2018-2022. година

Привредни субјект	2018.		2019.		2020.		2021.		2022.	
	Укупно	Учешће жене су/власница (%)	Укупно	Учешће жене су/власница (%)	Укупно	Учешће жене су/власница (%)	Укупно	Учешће жене су/власница (%)	Укупно	Учешће жене су/власница (%)
Микро (до 9 запослених)	37.332	23	36.730	30	36.746	29	39.442	28	42.101	28
Мала (10-49 запослених)	2.176	20	2.231	20	2.052	20	2.121	21	2.157	21
Средња (50-249 запослених)	462	15	476	16	425	15	429	15	440	14
Велика (од 250 запослених)	92	7	94	9	90	9	95	7	93	9
<b>Укупно:</b>	<b>40.062</b>	<b>23</b>	<b>39.531</b>	<b>29</b>	<b>39.313</b>	<b>28</b>	<b>42.087</b>	<b>28</b>	<b>44.791</b>	<b>28</b>

Извор података: Документација МПП; Илустрација: ГСРЈС РС;

Од укупног броја привредних субјеката у 2018. години жене су/власници привредних субјеката су чиниле 23%, а у 2022. години 28%, што представља раст од пет постотних поена. Очекивани ефекти предвиђени Стратегијом развоја предузетништва жена Републике Српске 2019-2023. година су да учешће предузетница у укупном броју малих и средњих предузећа буде 30% до 2023. године. Резултат остварен до краја 2022. године је мањи за два постотна поена у односу на очекивани до 2023. године у РС.

Када се посматра запосленост у малим<sup>80</sup> и средњим предузећима према полу, већи је број запослених мушкараца него жена. У посматраном периоду од укупног броја запослених у малим и средњим предузећима 60% је било мушкараца и 40% запослених жена, уз минималне промјене на годишњем нивоу.<sup>81</sup>

### 3.2.5. Рад и запошљавање и равноправност полова

Закон о раду у Републици Српској<sup>82</sup> и Закон о заштити од узнемиравања на раду<sup>83</sup> су достављани Гендер центру РС на мишљење о усаглашености са Законом о равноправности полова и ратификованим међународним документима за равноправност полова и у исте су интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова.

У посматраном периоду мјере и активности за равноправност полова у области рада и запошљавања су дефинисане у различитим стратешким и планским документима:

- Мјере и активности у документима чији је носилац израде МРБИЗ (Стратегија запошљавања Републике Српске 2016-2020. година и 2021-2027. година, Програми подршке запошљавању и друга планска документа);
- Мјере и активности у документима чији је носилац израде Гендер центар РС (ГОП РС за 2020. и 2021. годину)
- Мјере и активности у стратешким документима чији су носиоци израде друга министарства.

<sup>80</sup> Чланом 6. Закона о малим и средњим предузећима је дефинисано да су у оквиру малих предузећа и микро предузећа

<sup>81</sup> Стратегијом развоја предузетништва жена Републике Српске за период 2019-2023. година у очекиваним ефектима је предвиђен раст броја запослених код предузетница за 10% у 2023. години у односу на 2019. годину.

<sup>82</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 1/16 и 66/18

<sup>83</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 90/21

У периоду 2018-2020. година у стратешким документима је планиран један програм запошљавања у ком се жене издвајају посебно као једна од циљних група који је и реализован, и то Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди. Стратешким документима у периоду 2021. и 2022. година су планирана три програма запошљавања у којима се жене издвајају као једна од циљних група:

- Програм подстицаја за запошљавање у функцији стварања веће додатне вриједности;
- Подршка увођењу и развоју друштвеног предузетништва;
- Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди.

Наведени програми запошљавања, између осталог, као приоритетну групу препознају жене и то оне у руралним подручјима, жене жртве породичног насиља и ратне тортуре. У фокусу програма запошљавања су дугорочно незапослена лица, односно пријављени на евиденцији 12 мјесеци и дуже, лица са ниским квалификацијама пријављена на евиденцији најмање шест мјесеци, те незапослена лица из руралних подручја, са посебним освртом на жене. Од три наведена програма у 2021. и 2022. години имплементиран је један програм који се проводи у континуитету и у ком се жене издвајају као посебна циљна група, и то Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди.

Акционим планом за провођење Стратегије запошљавања Републике Српске 2023-2025. година је континуирано планирана реализација Програма запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди, а реализација осталих програма запошљавања у којима се жене издвајају као приоритетна група је планирана од 2024. године.

По свим реализованим програмима запошљавања у периоду 2018-2022. година укупно је издвојено око 45 милиона КМ и запослено 25 хиљада лица, од чега 47% жена. Од укупно издвојених средстава око 1/3 се односи на Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди и око 1/4 запослених од укупно запослених по програмима запошљавања. По наведеном програму запослено је 24% кроз компоненту samozapoшљавање, а 76% је запослено код послодаваца. По Програму запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди у посматраном периоду запослено је 57% жена. У оквиру компоненте samozapoшљавање запослено је 60% жена, а у оквиру компоненте запошљавање код послодаваца 56% жена, што је приказано у сљедећој табели.

**Табела 4.** Запослена лица и реализована средстава по Програму запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у периоду 2018-2022. година

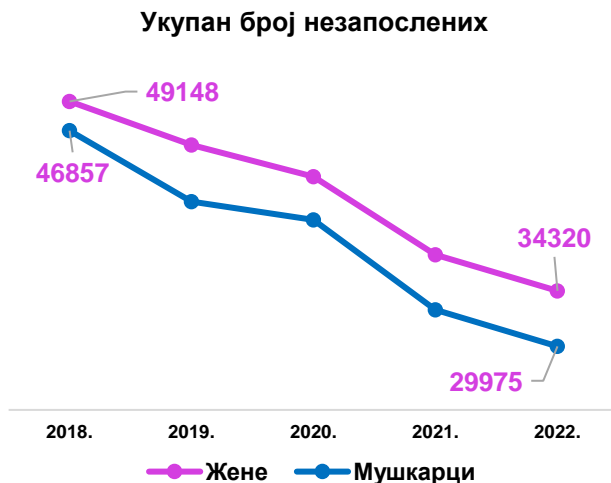
Програм запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди 2018-2022. година	Реализовано средстава	Укупно запослено	Мушкарци	Жене	% - Жене
Samozapoшљавање	4.375.000	1.469	593	876	<b>60</b>
Запошљавање код послодавца	10.500.804	4.718	2.078	2.640	<b>56</b>
<b>УКУПНО</b>	<b>14.875.804</b>	<b>6.187</b>	<b>2.671</b>	<b>3.516</b>	<b>57</b>

Извор података: Документација и подаци ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"; Илустрација: ГСРЈС РС;

Активности код одобравања средстава по основу Програма запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди проводе се по Правилнику о условима, критеријумима и начину провођења мјера активне политике запошљавања.<sup>84</sup> Критеријуми за додатно бодовање нису посебно дефинисани за циљне категорије у привреди, али приликом одобравања средстава у оквиру Уговора о финансирању запошљавања лица код послодаваца износ дозначених средстава се увећава за 10% уколико корисник средстава запосли жене из руралних подручја, за samozapoшљавање жена из руралних подручја износ средстава се не увећава.

ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске" прати и анализира колико је укупно запослених лица по програмима запошљавања остало у радном односу и након истека обавезног периода запошљавања од 12 мјесеци. Процент укупно запослених по Програму запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди који су остали запослени након протекла 12 мјесеци од завршетка потписаног уговора за компоненту запошљавање код послодаваца се кретао од 71% у 2018. години до 73% у 2021. години, а за компоненту samozapoшљавање од 61% у 2018. години до 53% у 2021. години. Процент запослених мањи је код категорије samozapoшљавања у свим посматраним временским интервалима него код запошљавања код послодаваца. Према подацима ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске" примјетан је тренд смањења запослености за компоненту samozapoшљавања међу корисницима са протеклом времена.<sup>85</sup> Приликом планирања и имплементације Програма запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди, подаци се не прате и не анализирају одвојено по циљним категоријама, већ по компонентама samozapoшљавање и запошљавање код послодаваца. На сљедећем графикону је приказан тренд кретања броја незапослених жена и мушкараца на дан 31.12, за период 2018-2022. година.

**Графикон 12.** Укупан број незапослених лица у РС, приказано по полу



У посматраном периоду у РС укупан број незапослених лица се смањило око 30%, односно око 30 хиљада. Учешће жена у укупном броју незапослених лица је порасло за два постотна поена, на дан 31.12.2018. године учешће жена је било 51%, а на дан 31.12.2022. године 53%.

*Извор података: Плате, запосленост и незапосленост, 2023. година, Завод за статистику РС; Документација и подаци ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"; Илустрација: ГСРЈС РС;*

Број повећања или смањења незапослених лица може бити последица и различитих фактора развојне и демографске природе (већа мобилност мушке радне снаге, пријава већег броја жена на евиденцији због подстицајних мјера и друго).

<sup>84</sup> "Службени гласник Републике Српске", број 33/17

<sup>85</sup> Прилог број 9 - Број лица у радном односу након 12 мјесеци од обавезног периода запошљавања запослених по Програму запошљавања и samozapoшљавања циљних категорија у привреди

### **3.3. Праћење, евалуација и извјештавање о стању равноправности полова**

У циљу обезбјеђења равноправности полова и имплементације Циља 5. одрживог развоја, препоруке у домаћим и међународним документима наглашавају важност и потребу сталног праћења и анализе постигнутих резултата и ефеката реализованих мјера и активности.

За праћење и анализу обезбјеђења равноправности полова неопходно је постојање свеобухватних и ажурних евиденција података разврстаних по полу, те мјера и активности за равноправност полова. Често надлежне институције не располажу подацима разврстаним по полу, а и када располажу исте не ажурирају редовно, што је неопходно за израду родне анализе као основе за дефинисање мјера и активности за равноправност полова, али и оцјену резултата и ефеката мјера и активности.

#### **3.3.1. Праћење и извјештавање о реализацији мјера и активности за равноправност полова**

Уредбом о спроведбеним документима у Републици Српској прописан је начин праћења и извјештавања о провођењу стратешких и спроведбених докумената. Праћењем се мјери напредак реализације стратешких докумената и спроведбених докумената систематичним и континуираним прикупљањем, анализирањем и кориштењем података и индикатора ради предузимања одговарајућих мјера, евентуалних корекција и извјештавања о оствареним резултатима.<sup>86</sup>

Такође је прописано је да у процесу праћења носиоци послова стратешког планирања и управљања развојем успостављају и редовно ажурирају електронске евиденције индикатора остварења стратешких циљева, програма и мјера из стратешких докумената, те индикатора из годишњих планова рада, односно праћења реализације средњорочних планова рада и годишњих планова рада.<sup>87</sup>

Процес праћења и евалуације у приоритетним областима обухваћених ревизијом у којима је проведен значајан број мјера и активности за равноправност полова није довољно развијен. Надлежне институције у приоритетним областима углавном нису успоставиле јасне индикаторе за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова, а у циљу оцјене реализованости родно осјетљивих циљева у стратешким и другим планским документима. Индикатори за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова су најчешће дефинисани описно без јасне полазне вриједности, циљне вриједности и рока за постизање резултата. Механизми и индикатори који су успостављени за праћење резултата не омогућавају потпуно и јасно утврђивање резултата мјера и активности за равноправност полова и оцјену утицаја на обезбјеђење и унапјеђење равноправности полова у РС.

У посматраном периоду анализа и евалуација реализованих мјера и активности за равноправност полова се није проводила благовремено и у континуитету од стране већине надлежних институција у обухваћеним приоритетним областима. Анализа и евалуација реализованих мјера и активности за равноправност полова би требала бити добра основа за преиспитивање, евентуалне корекције и креирање нових мјера и активности за равноправност полова.

---

<sup>86</sup> Члан 18. Уредбе о спроведбеним документима у Републици Српској (прије ступања на снагу Уредбе о спроведбеним документима у Републици Српској се примјењивала Одлука о поступку планирања, праћења и извјештавања о реализацији усвојених стратегија и планова Републике Српске и републичких органа управе)

<sup>87</sup> Исто.

За посматрани период важећим законским и подзаконским актима у РС<sup>88</sup> је дефинисано да се израђују годишњи извјештаји, и то: годишњи извјештаји о провођењу стратешких докумената, годишњи извјештаји о раду републичких органа управе и Годишњи извјештај о раду Владе РС.

Извјештаје о реализацији стратешких докумената који садрже родно осјетљиве циљеве, мјере и активности за равноправност полова у континуитету су израђивале 2/3 надлежних институција, а 1/3 надлежних институција нису израђивале извјештаје у континуитету у обухваћеним приоритетним областима, што је приказано у сљедећој табели.

**Табела 5.** Извјештавање о провођењу стратешких докумената у приоритетним областима за период 2018-2022. година

Ред. бр.	Институције	Извјештавање о провођењу стратешких докумената у континуитету	
		ДА	НЕ
1	МФ	х	
2	МПП	х	
3	Гендер центар РС		х
4	МРБИЗ	х	
5	МНРВОИД		х
6	МПШВ		х
7	УБЛ	х	
8	УИС	х	
<b>УКУПНО:</b>		<b>5</b>	<b>3</b>
<b>%</b>		<b>63</b>	<b>37</b>

Извор података: Интервјуи и документација институција обухваћених ревизијом; Илустрација: ГСРЈС РС;

Институције које нису у континуитету израђивале извјештаје о провођењу стратешких докумената су углавном у оквиру годишњих извјештаја о раду интегрисали и дио о провођењу стратешких докумената. У обухваћеним приоритетним областима надлежне институције су израђивале и појединачне извјештаје и информације о провођењу мјера и активности за равноправност полова. Често се у оквиру провођења одређених пројеката ангажовањем екстерних консултаната извјештавало о реализацији планираних мјера и активности за равноправност полова. Извјештаји које су израђивали консултанти углавном нису разматрани и усвајани од стране Владе РС, већ су их институције користиле за интерне потребе у циљу правдања утрошених средстава у оквиру одређеног пројекта и за друге намјене.

<sup>88</sup> Закон о стратешком планирању и управљању развојем у Републици Српској, Уредба о стратешким документима у Републици Српској и Уредба о спроведбеним документима у Републици Српској (у ранијем периоду се примјењивала Одлука о поступку планирања, праћења и извјештавања о реализацији усвојених стратегија и планова Републике Српске и републичких органа управе)

### 3.3.2. Садржај и структура извјештаја о реализованим мјерама и активностима за равноправност полова

Уредбом о спроведбеним документима у Републици Српској<sup>89</sup> прописано је да се извјештавањем осигурава увид у провођење планираних кључних стратешких пројеката, мјера и активности, те анализу и оцјену учинка у погледу достизања мисије републичког органа управе. Такође је дефинисана структура годишњих извјештаја о провођењу стратешких докумената и извјештаја о раду републичких органа управе.

Прописано је да се годишњим извјештајима о провођењу стратешких докумената извјештава о напретку у остваривању стратешких циљева и приоритета утврђених стратешким документом, у складу са постављеним индикаторима.<sup>90</sup> У посматраном периоду у обухваћеним приоритетним областима се углавном није извјештавало о напретку у остваривању стратешких циљева, мјера и активности за равноправност полова утврђених стратешким и другим планским документима. Одређене мјере и активности се проводе и више од десет година, за шта су издвојена значајна финансијска и друга средства. Извјештаји не садрже информације о узроцима нереализованих мјера и активности за равноправност полова и њихове недовољне успјешности, ни информације о преиспитивању постојећих, евентуалним корекцијама и/или креирању нових мјера и активности за равноправност полова.

Према Уредби о спроведбеним документима у Републици Српској прописано је да се годишњи извјештаји о раду републичких органа управе припремају на основу континуираног прикупљања, обраде и анализе података који се односе на праћење провођења мјера са индикаторима из годишњег плана рада и кључних стратешких пројеката, мјера и активности према очекиваним и оствареним резултатима.<sup>91</sup>

У посматраном периоду извјештаји о реализацији стратешких докумената, извјештаји о раду републичких органа управе и други извјештаји у којима се извјештавало о провођењу мјера и активности за равноправност полова у обухваћеним приоритетним областима у недовољној мјери садрже податке разврстане по полу. Иако већина институција има интерне евиденције разврстане по полу и по различитим параметрима, о истима се не извјештава и нису кориштени у циљу анализе о обезбијеђености и унапријеђењу равноправности полова у приоритетним областима.

Уредбом о спроведбеним документима у Републици Српској прописано је да годишњи извјештаји о раду садрже преглед реализације по мјерама и активностима, процентуални приказ реализованог у односу на планирано и процентуални приказ утрошених средстава за реализацију мјера и активности у односу на планирана средства.<sup>92</sup> Постојећи извјештаји не садрже увијек јасне, упоредиве показатеље о планираним и реализованим мјерама и активностима за равноправност полова, степену њихове реализације, ангажованим ресурсима, као ни информације о временском периоду у ком су реализоване. У посматраном периоду упоредни показатељи о планираним и реализованим мјерама и активностима за равноправност полова и степену њихове реализације су презентовани у извјештајима 1/3 надлежних институција у обухваћеним приоритетним областима. У 2/3 надлежних институција извјештаји дјелимично и описно дају информације о реализованим мјерама и активностима за равноправност полова, што је приказано у сљедећој табели. У већини извјештаја су изостале јасне информације о резултатима, ефектима и оцјени

---

<sup>89</sup> Члан 18.

<sup>90</sup> Члан 17.

<sup>91</sup> Члан 18.

<sup>92</sup> Члан 11.

учинка проведених мјера и активности на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова.

**Табела 6.** Садржај извјештаја о провођењу мјера и активности за равноправност полова у приоритетним областима за период 2018-2022. година

Ред. бр.	Институције	Извјештаји са упоредним показатељима о планираним и реализованим мјерама и активностима и степеном реализације		
		ДА	ДЈЕЛИМИЧНО	НЕ (описно)
1	МФ	х		
2	МПП		х	
3	Гендер центар РС			х
4	МРБИЗ		х	
5	ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"		х	
6	МНРВОИД			х
7	МПШВ		х	
8	Агенција за аграрна плаћања		х	
9	УБЛ	х		
10	УИС	х		
<b>УКУПНО:</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>%</b>		<b>30</b>	<b>50</b>	<b>20</b>

Извор података: Документација институција обухваћених ревизијом; Илустрација: ГСРЈС РС;



## 4. ЗАКЉУЧЦИ

Главна служба за ревизију јавног сектора Републике Српске је провела ревизију учинка "Мјере и активности за равноправност полова институција Републике Српске" са циљем да се испита ефикасност и ефективност мјера и активности које се предузимају на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у политичком, јавном и економском животу Републике Српске.

На основу налаза ревизије учинка, презентованих у претходним поглављима, утврђени су закључци.

**Основни закључак ове ревизије је да планиране и проведене мјере и активности за равноправност полова нису у потпуности у функцији обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова.** Постоји потреба за редефинисањем и систематизовањем мјера и активности како би се обезбиједила дугорочно одржива равноправност полова у Републици Српској и имплементација Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица".

У складу са основним закључком утврђени су и појединачни закључци:

### **4.1. Системске претпоставке за обезбјеђење равноправне заступљености жена и мушкараца у политичком, јавном и економском животу су дијелом обезбијеђене.**

Испитивања ревизије су показала да јединствени стратешки и правни оквир за равноправност полова у Републици Српској није обезбијеђен, али да су надлежне институције у око 2/3 стратешких докумената интегрисале или дјелимично интегрисале принципе и стандарде за равноправност полова. У недостатку јединственог стратешког документа родно осјетљиви циљеви, мјере и активности за равноправност полова у приоритетним областима су планирани у различитим стратешким и развојним документима надлежних институција. У већини средњорочних планских докумената институција обухваћених ревизијом нису интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова.

Стратешка документа, закони и друга акта се нису достављала редовно на мишљење Генер центру Републике Српске о усаглашености са Законом о равноправности полова Босне и Херцеговине и ратификованим међународним документима за равноправност полова. У посматраном периоду предлагачи су око 25% стратешких докумената, закона и других аката, који су разматрани на сједницама Владе Републике Српске, доставили Гендер центру Републике Српске на мишљење. Стратешка документа, закони и друга акта која су достављена Гендер центру Републике Српске на мишљење, су већином усаглашена. Родно одговорно буџетирање у Републици Српској је у фази имплементације.

### **4.2. Постојеће евиденције, базе и регистри података, родне анализе и родне процјене утицаја не обезбјеђују најбољу основу за креирање родно осјетљивих циљева, програма, мјера и активности за равноправност полова и индикатора за праћење и оцјену резултата.**

Налази ревизије показују да не постоји адекватна статистика разврстана по полу за праћење стања равноправности полова у друштву. Постојеће евиденције, базе и регистри података не садрже потпуне и поуздане податке разврстане по полу и квалитетне информације за доносиоце одлука, што је битан критеријум остваривања равноправности полова. Институције које имају разврстане податке по полу, исте не ажурирају континуирано и постоји потреба да се побољша прикупљање и ажурирање података разврстано по полу.

Постојећа статистика разврстана по полу, родне анализе и родне процјене утицаја не обезбјеђују адекватне податке и квалитетне информације за креирање стратешких и других планских докумената. Непостојање адекватних и ажурних статистичких података разврстаних по полу, родних анализа и родних процјена утицаја има значајан утицај на креирање родно осјетљивих циљева, мјера и активности за равноправност полова, индикатора за праћење и оцјену резултата на свим нивоима друштвеног дјеловања.

#### **4.3. Резултати проведених мјера и активности за равноправност полова показују благо повећање учешћа жена у политичком, јавном и економском животу Републике Српске.**

Налази ревизије су показали да се одређене мјере и активности за равноправност полова у обухваћеним приоритетним областима проводе у континуитету, дужи низ година, иако постоји потреба за редифинисањем и систематизовањем истих у циљу обезбјеђења дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској.

Планиране мјере и активности за равноправност полова у приоритетним областима нису у потпуности проведене од стране надлежних институција. У посматраном периоду половина мјера и активности за равноправност полова су дјелимично проведене и у току су провођења. У потпуности је реализовано 45% мјера и активности за равноправност полова, а 5% није реализовано. Као разлози за њихову нереализацију се наводе недостатак потребних ресурса и потреба за квалитетнијом размјеном података и информација између надлежних институција.

У посматраном периоду постоји благо побољшање у обезбјеђењу једнаких могућности жена и мушкараца у политичком, јавном и економском животу, што може да има утицај на креирање и имплементацију родно осјетљивих циљева, мјера и активности за равноправност полова и имплементацију Циља 5. одрживог развоја.

#### **4.4. Праћење, анализа и извјештавање о резултатима и ефектима реализованих мјера и активности за равноправност полова у потпуности не омогућавају оцјену обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова.**

Процес праћења и анализе у приоритетним областима у којима је проведен значајан број мјера и активности за равноправност полова није довољно развијен. Оцјена успјешности реализације мјера и активности за равноправност полова је важна имајући у виду да укупан број мјера и активности и износ одобрених средстава расту из године у годину.

Непостојање адекватних евиденција, база и регистара података са статистички разврстаним подацима по полу представља ограничење за праћење и анализу резултата и ефеката који се постижу мјерама и активностима за равноправност полова, али и за праћење имплементације Циља 5. одрживог развоја.

Надлежне институције у приоритетним областима углавном нису успоставиле индикаторе са јасним почетним и циљним вриједностима за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова, а у сврху оцјене реализованости родно осјетљивих циљева у стратешким документима. Индикатори за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова најчешће су дефинисани описно, без навођења полазне и циљне вриједности.

Налази ревизије су показали да извјештавање у приоритетним областима није било благовремено и континуирано, са упоредним показатељима и степеном реализације мјера и активности за равноправност полова. Постојећи начин извјештавања не осигурава у потпуности увид у провођење стратешких пројеката, мјера и активности, те анализу и оцјену учинка у погледу достизања реализације циљева надлежних

институција. Извјештаји углавном нису садржавали податке и показатеље о успјешности проведених мјера и активности за равноправност полова и њиховом утицају на обезбјеђење дугорочно одрживе равноправности полова.

## 5. ПРЕПОРУКЕ

У овом дијелу извјештаја, а на основу презентованих налаза и изнесених закључака заснованих на релевантним, поузданим и довољним ревизијским доказима, креиране су препоруке ревизије.

Препоруке се упућују Влади Републике Српске, Гендер центру Републике Српске, министарствима, републичким управама, републичким управним организацијама и јавним установама у Републици Српској.

Провођењем ових препорука могуће је унаприједити стратешки, правни и институционални оквир, као и процес планирања, провођења, праћења, анализе и извјештавања о постигнутим резултатима и ефектима мјера и активности за равноправност полова ради постизања родно осјетљивих циљева, дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској и имплементације Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица".

### **Препоруке за Владу Републике Српске, Гендер центар Републике Српске и министарства**

Препоруке се упућују Влади Републике Српске као предлагачу законских аката и доносиоцу стратегија и подзаконских аката, Гендер центру Републике Српске као институцији за подршку увођењу једнакости и равноправности полова у све области живота и рада у Републици Српској и министарствима у Влади Републике Српске која припремају и предлажу стратешка и друга планска документа, законска акта, те доносе одређена подзаконска акта, планирају и проводе мјере и активности за равноправност полова.

#### **5.1. Потребно је да Гендер центар Републике Српске предложи Влади Републике Српске стратешка одређења, циљеве и приоритете у форми стратешког документа и законски акт за равноправност полова, чија примјена ће бити у функцији обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској.**

Гендер центар Републике Српске, треба да, у координацији са другим надлежним институцијама предложи Влади Републике Српске стратешки документ са јасним одређењима, циљевима и приоритетима за равноправност полова или да иста интегрише у Стратегију одрживог развоја Републике Српске 2024-2030. година, која је у фази израде.

Након доношења стратешког документа потребно је да Гендер центар Републике Српске координира израду оперативних планова надлежних институција у приоритетним областима са мјерама и активностима за равноправност полова, носиоцима мјера и активности, роковима, потребним ресурсима, резултатима и индикаторима за праћење резултата са јасним полазним и циљним вриједностима који ће бити у функцији реализације стратешких циљева и оцјене утицаја на равноправност полова у Републици Српској.

Потребно је да Гендер центар Републике Српске анализира утицај актуелног законодавства на остваривање равноправности полова у циљу успјешнијег провођења мјера и активности за равноправност полова и предложи измјене и допуне постојећих закона или припреми посебан законски акт за равноправност полова у циљу обезбјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској.

**5.2. Потребно је у потпуности интегрисати принципе и стандарде за равноправност полова у законска акта, стратешка и друга документа.**

Министарства у Влади Републике Српске треба да приликом израде законских аката и стратешких докумената интегрису принципе и стандарде за равноправност полова у циљу обезбјеђења системских претпоставки за постизање равноправности полова у Републици Српској. Потребно је интензивирати активности на увођењу родно одговорног буџетирања које је важан сегмент увођења принципа равноправности полова у буџетски систем.

Како би се обезбиједила интегрисаност принципа и стандарда за равноправност полова у законске акте и стратешка документа предлагачи на свим нивоима треба да, прибаве мишљење и Гендер центра Републике Српске, које се односи на усаглашеност са важећим законским оквиром и ратификованим међународним документима за равноправност полова.

**Препоруке за институције Републике Српске обухваћене ревизијом (Гендер центар Републике Српске, министарства, републичке управе, републичке управне организације и јавне установе)**

Гендер центар Републике Српске, министарства, републичке управе, републичке управне организације и јавне установе, у циљу обезбјеђења, унапређења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској и имплементације Циља 5. "Постизање равноправности полова и оснаживање свих жена и дјевојчица", потребно је да:

**5.3. У складу са својим надлежностима институције интегрису принципе и стандарде за равноправност полова у средњорочна планска документа, буџете или финансијске планове.**

Равноправно учешће жена и мушкараца треба да буде заступљено у активностима израде средњорочних планских докумената, те интегрисани принципи и стандарди за равноправност полова у средњорочним планским документима.

Приликом израде буџетских захтјева или финансијских планова, у зависности од надлежности институције, уважавати и интегрисати гендер компоненту за програме/пројекте за које се утврди да могу имати различите утицаје на равноправност полова и положај жена и мушкараца у одређеној области.

Институције у свим областима и на свим нивоима треба да, на основу резултата анализе стања и родне процјене утицаја, донесу програм мјера и активности ради постизања равноправности полова и евентуалног отклањања неравноправности полова у одређеној области, а уважавајући донесене стратешке документе на нивоу Републике Српске.

**5.4. Успоставе јединствен и функционалан систем за прикупљање и евидентирање података разврстаних по полу, те израду родних анализа и родних процјена утицаја.**

Подаци и информације, који се прикупљају, евидентирају и обрађују у републичким органима управе треба да буду приказани по полу, те да буду саставни дио статистичке евиденције. Евидентирање података разврстано по полу неопходно је ради планирања, извјештавања и оцјене стања у погледу остваривања равноправности полова у Републици Српској.

Родне анализе треба да обухвате поступак прикупљања и анализе података разврстаних по полу у одређеној области, ради бољег разумијевања потешкоћа и

ризика у остваривању равноправности полова у пракси и да послуже креирању и доношењу стратешких и других развојних и планских докумената.

Родне процјене утицаја треба да обухвате испитивање закона, стратешких и других развојних и планских докумената, мјера и активности за равноправност полова како би се видјело на који начин ће они утицати на равноправност полова у одређеној области.

**5.5. Мјере и активности за равноправност полова планирати и реализовати на начин да буду у функцији обезбјеђења и унапрјеђења равноправности полова у Републици Српској.**

Надлежне институције Републике Српске у планирању родно осјетљивих циљева, програма, мјера и активности за равноправност полова треба да примјене системски и мултисекторски приступ, те потребан ниво координације и размјене података и информација. Мјере и активности за равноправност полова планиране у стратешким и другим планским документима треба да буду међусобно усаглашене и комплементарне са другим мјерама и активностима у одређеној области.

Стратешки и други развојни и плански документи, који дефинишу родно осјетљиве циљеве, програме, мјере и активности за равноправност полова, треба да садрже носиоце мјера и активности, рокове, потребне ресурсе, јасне резултате и индикаторе за праћење резултата са полазним и циљним вриједностима у сврху оцјене успјешности мјера и активности за равноправност полова.

Наведени начин планирања треба да омогући ефикасније провођење мјера и активности за равноправност полова, те њихов утицај на обезбјеђење и унапрјеђење равноправности полова у Републици Српској.

**5.6. Унаприједи поступак праћења и анализе стања равноправности полова и извјештавања о постигнутим резултатима на обезбјеђењу и унапрјеђењу равноправности полова у Републици Српској.**

У циљу квалитетног извјештавања о резултатима по индикаторима за праћење резултата мјера и активности за равноправност полова и оцјену њихове успјешности потребно је унаприједити прикупљање, обраду и анализу благовремених, поузданих и упоредивих података исказаних по полу.

Републички органи управе треба да благовремено и континуирано, у складу са оквиром за извјештавање, извјештавају Владу Републике Српске, односно надлежну институцију о провођењу мјера и активности за равноправност полова са упоредивим показатељима, степеном реализације и њиховом утицају на обезбјеђење и унапрјеђење равноправности полова у Републици Српској.

Извјештавање треба да осигура увид у провођење пројеката, програма, мјера и активности, те анализу и оцјену учинка у погледу достизања циљева надлежних институција. Институције јавног сектора треба да извјештавају о провођењу мјера и активности за равноправност полова, ангажованим ресурсима, постигнутим резултатима, потешкоћама и ризицима у провођењу мјера и активностима, те приједлозима за редефинисање и унапрјеђење мјера и активности за равноправност полова у циљу унапрјеђења и дугорочно одрживе равноправности полова у Републици Српској.

Вођа ревизорског тима

Далиборка Милијевић, с.р.

## 6. ПРИЛОЗИ УЗ ИЗВЈЕШТАЈ

### Прилог број 1: Листа референци – попис аката

1. Устав Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 21/92 – пречишћени текст, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, 48/11)
2. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 32/10 - пречишћен текст)
3. Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 59/09 - неслужбени пречишћени текст, 66/16)
4. Изборни закон Босне и Херцеговине (Технички пречишћени текст који садржи основни текст Изборног закона Босне и Херцеговине "Службени гласник Босне и Херцеговине", број 23/01, са свим измјенама)
5. Закон о раду ("Службени гласник Републике Српске", број 1/16, 66/18)
6. Закон о заштити од узнемиравања на раду ("Службени гласник Републике Српске", број 90/21)
7. Закон о Влади Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 118/08)
8. Закон о републичкој управи ("Службени гласник Републике Српске", број 115/18, 11/21, 15/22, 56/22, 132/22)
9. Закон о систему јавних служби ("Службени гласник Републике Српске", број 68/07)
10. Закон о државним службеницима ("Службени гласник Републике Српске", број 118/09, 37/12, 57/16, 117/11)
11. Закон о предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник Републике Српске", број 79/15, 63/20, 64/22)
12. Закон о основном васпитању и образовању ("Службени гласник Републике Српске", број 81/22)
13. Закон о средњем образовању и васпитању ("Службени гласник Републике Српске", број 41/18, 35/20, 92/20, 55/23)
14. Закон о високом образовању ("Службени гласник Републике Српске", број 67/20)
15. Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју ("Службени гласник Републике Српске", број 6/12, 33/14, 66/18, 84/19)
16. Закон о развоју малих и средњих предузећа ("Службени гласник Републике Српске", број 50/13, 84/19)
17. Закон о стратешком планирању и управљању развојем у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", број 63/21)
18. Уредба о стратешким документима у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", број 94/21)
19. Уредба о спроведбеним документима у Републици Српској ("Службени гласник Републике Српске", број 8/22)
20. Пословник о раду Владе Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 123/18)
21. Одлука о спровођењу процеса процјене утицаја прописа у поступку израде прописа у поступку израде прописа ("Службени гласник Републике Српске", број 21/19)

22. Одлука о поступку планирања, праћења и извјештавања о реализацији усвојених стратегија и планова Владе Републике Српске и републичких органа управе ("Службени гласник Републике Српске", број 50/16, 108/18, 94/21)
23. Одлука о изради Стратегије одрживог развоја Републике Српске за период 2024-2030. ("Службени гласник Републике Српске", број 13/23)
24. Одлука о изради Стратегије развоја предузетништва жена Републике Српске 2024-2030. ("Службени гласник Републике Српске", број 70/23)
25. Одлука о оснивању Гендер центра Републике Српске (Центра за једнакост и равноправност полова Републике Српске) ("Службени гласник Републике Српске", број 31/02, 63/05, 33/09)
26. Рјешење о именовану Координационог одбора Републике Српске за праћење спровођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине за период 2018-2022. година ("Службени гласник Републике Српске", број 46/19)
27. Приручник за усклађивање закона са Законом о равноправности полова и са међународним стандардима у области равноправности полова, Министарство за људска права и избјеглице Босне и Херцеговине, Агенција за равноправност полова Босне и Херцеговине, 2011. година
28. Јединствена правила за примање и обрађивање захтјева за испитивање повреда Закона о равноправности сполова у Босни и Херцеговини ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 72/12)
29. Гендер акциони план Босне и Херцеговине за период 2018-2022. ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 89/18)
30. Годишњи оперативни план за равноправност полова у Републици Српској за 2020. и 2021. годину у оквиру спровођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине 2018-2022. година
31. Извјештај о реализацији Годишњег оперативног плана за равноправност полова у Републици Српској за 2020. годину у оквиру спровођења Гендер акционог плана Босне и Херцеговине 2018-2022. година
32. Завршни извјештај о спровођењу Гендер акционог плана Босне и Херцеговине 2018-2022. године
33. Стратешка и планска документа министарстава Владе Републике Српске и других институција Републике Српске који уважавају принципе равноправности полова и извјештаји о њиховој реализацији
34. Програми и пројекти са мјерама и активностима за равноправност полова у приоритетним областима обухваћеним ревизијом
35. Упитници попуњени од стране министарстава, републичких управа и републичких управних организација
36. Правилници о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за развој пољопривреде и села за 2018, 2019, 2020, 2021, 2022. и 2023. годину
37. Правилници о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за капиталне инвестиције у пољопривредној производњи у 2018, 2019, 2020, 2021, 2022. и 2023. години
38. Уредба о поступку додјеле средстава за подстицај развоја малих и средњих предузећа ("Службени гласник Републике Српске", број 103/21)
39. Уредба о поступку додјеле средстава за подстицај развоја малих и средњих предузећа ("Службени гласник Републике Српске", број 66/22)
40. Правилником о условима, критеријумима и начину спровођења мјера активне политике запошљавања ("Службени гласник Републике Српске", број 33/17)



41. Одлуке, уредбе, сагласности и друга акта Владе Републике Српске
42. Правилници, смјернице, упутства и друга акта институција Републике Српске по приоритетним областима обухваћених ревизијом
43. Извјештаји, анализе и друга документа у области равноправности полова
44. Извјештаји ревизије учинка земаља из окружења који се односе на област равноправност полова и имплементацију Циља 5. одрживог развоја
45. Ратификовани међународни документи, мултилатерални уговори у области људских права који су битни за равноправност полова, а који утврђују права и слободе, забрањују дискриминацију на основу пола и теже равноправности од стране БиХ:

А) Уједињене нације

1. ICERD - Међународна конвенција о уклањању свих облика расне дискриминације
2. ICCPR - Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966. година)
3. ICESCR - Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима
4. CEDAW - Конвенција о уклањању свих облика дискриминације жена 1981. година, преузета сукцесијом
5. CAT - Конвенција против мучења и других сурових, нехуманих или понижавајућих третмана или кажњавања, преузета сукцесијом
6. CRC - Конвенција о правима дјетета, преузета сукцесијом
7. ICMW - Међународна конвенција о заштити права свих радника - миграната и чланова њихових породица, ратификована 1996. године
8. CRPD - Конвенција о правима особа са инвалидитетом, ратификована 2010. године

Б) Савјет Европе

1. ECHR - Конвенција о заштити људских права и основних Слобода, ратификована 2002. године
2. ESC(r) - Европска социјална повеља (ревидирана), ратификована 2008. године
3. FCNM- Европска повеља о регионалним или мањинским језицима, ратификована 2011. године
4. ECRML- Оквирна конвенција за заштиту националних мањина, ратификована 1998. године
5. IC - Конвенција Савјета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, ратификована 2013. године

**Прилог број 2: Институције Републике Српске од којих су прикупљани подаци и информације и ужи узорак институција у којима су вршена детаљнија испитивања ревизије**

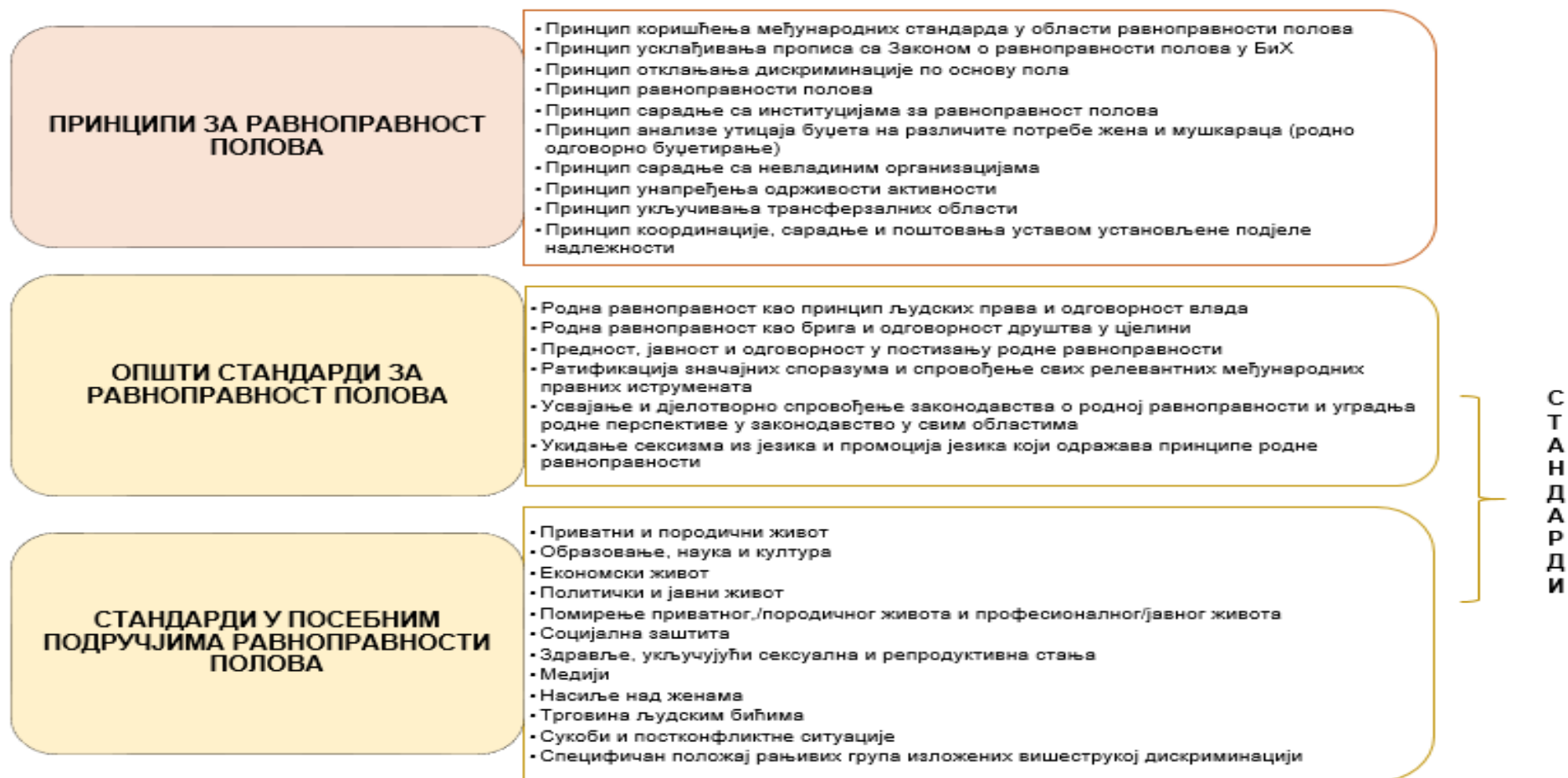


**УЖИ УЗОРАК–12 ИНСТИТУЦИЈА:**

1. Гендер центар Републике Српске
2. Министарство финансија
3. Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде
4. Министарство привреде и предузетништва
5. Министарство просвете и културе
6. Министарство за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво
7. Министарство рада и борачко-инвалидске заштите
8. Агенција за државну управу
9. Агенција за аграрна плаћања
10. Универзитет у Бањој Луци и Универзитет у Источном Сарајеву
11. ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"

Приликом одабира институција у којима су вршена детаљнија испитивања ревизије, имали смо у виду надлежност институција за успостављање равноправности полова, као и институције које су биле задужене за имплементацију програма у оквиру одабраних приоритетних области дефинисаних Годишњим оперативним планом за равноправност полова Републике Српске и стратешким документима Владе Републике Српске и њених институција.

**Прилог број 3: Принципи за дефинисање мјера и активности институција и стандарди за равноправност полова**



Извор података: ГОП РС, Гендер центар РС; Илустрација: ГСРЈС РС;

**Прилог број 4: Преглед анализираних стратешких докумената актуелних у Републици Српској у периоду 2018-2022. година**

Број	Стратегије - анализиране
1	Стратегија развоја предузетништва жена 2019-2023. година
2	Стратегија развоја малих и средњих предузећа Републике Српске 2021-2027. година
3	Стратегија развоја малих и средњих предузећа Републике Српске 2016-2020. година
4	Стратегија развоја пољопривреде и руралних подручја Републике Српске 2021-2027. година
5	Стратешки план развоја пољопривреде и руралних подручја Републике Српске 2016-2020. година
6	Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2017-2026. година
7	Стратегија сузбијања насиља у породици Републике Српске 2020-2024. година
8	Стратегија заштите животне средине Републике Српске 2022-2032. година
9	Стратегија развоја индустрије Републике Српске 2021-2027. година
10	Стратегија развоја локалне самоуправе у Републици Српској 2017– 2021. година
11	Стратегија развоја локалне самоуправе у Републици Српској 2023-2029. година
11	Стратегија развоја предшколског, основног и средњег васпитања и образовања Републике Српске 2022-2030. година
12	Стратегија развоја трговине Републике Српске 2022-2028. година
13	Стратегија развоја туризма Републике Српске 2011-2020. година
14	Стратегија развоја туризма Републике Српске 2021-2027. година
15	Стратегија за унапрјеђење положаја старијих лица у Републици Српској 2019-2028. година
16	Стратегија запошљавања Републике Српске 2021-2027. година
17	Стратегије развоја менталног здравља у Републици Српској 2020-2030. година
18	Стратегија за унапрјеђење сексуалног и репродуктивног здравља у Републици Српској 2019-2029. година
19	Стратегија за унапрјеђење и развој волонтирања у Републици Српској 2019-2023. година
20	Омладинска политика Републике Српске 2016-2020. година
21	Омладинска политика Републике Српске 2022-2026. година
22	Стратегија научног и технолошког развоја Републике Српске 2017-2021. година
23	Стратегија развоја електронске управе Републике Српске 2019–2022. година

24	Стратегија инфраструктуре квалитета производа и услуга у Републици Српској 2019-2023. година
25	Стратегија обуке за службенике и изабране званичнике у јединицама локалне самоуправе у Републици Српској 2016-2020. година
26	Стратегија транспорта Републике Српске 2016-2035. година
27	Стратегија развоја јавних путева у Републици Српској 2016-2025. година
28	Стратегија развоја образовања Републике Српске 2016-2021. година
29	Стратегија образовања одраслих у Републици Српској 2021-2031. година
30	Стратегија развоја културе Републике Српске 2017-2022. година
31	Стратегија запошљавања Републике Српске 2016-2020. година
32	Стратегија управљања јавним финансијама Републике Српске 2021-2025. година
33	Стратегија привлачења страних инвестиција у Републици Српској 2021-2027. година
34	Стратегија обуке запослених у републичким органима управе Републике Српске 2023-2029. година
35	Стратегија за унапређивање и заштиту права припадника националних мањина у Републици Српској 2020-2024. година
36	Стратегија развоја енергетике Републике Српске до 2035. године
37	Стратегија управљања отпадом 2017-2026. година
38	Стратегија заштите на раду у Републици Српској 2021-2024. година
39	Стратегија надзора над опојним дрогама и сузбијања злоупотребе опојних дрога у Републици Српској 2016-2021. година
40	Стратегија за борбу против корупције Републике Српске 2018-2022. година
41	Стратегија развоја Универзитета у Бања Луци 2017-2025. година
42	Стратегија развоја Универзитета у Источном Сарајеву 2015-2020. година
43	Стратегија развоја Универзитета у Источном Сарајеву 2021-2026. година
44	Стратегија заштите здравља становништва од дуванских и осталих производа за пушење 2018-2023. година

Извор података: Документација институција РС; Званичне интернет странице институција РС; Илустрација: ГСПЈС РС;

**Прилог број 5: Циљеви у Годишњем оперативном плану за равноправност полова у Републици Српској**

**Табела број 1. Дефинисани програми и приоритетне области у оквиру циљева у Годишњем оперативном плану за равноправност полова у Републици Српској за 2021. годину**

СТРАТЕШКИ ЦИЉ 1. Израда, спровођење и праћење мјера за унапређење равноправности полова	СТРАТЕШКИ ЦИЉ 2. Изградња и јачање система, механизма и инструмената за постизање равноправности полова	СТРАТЕШКИ ЦИЉ 3. Успостављање и јачање сарадње и партнерства
ПРОГРАМИ 1-12	ПРОГРАМИ 1-6	ПРОГРАМИ 1-2
Спречавање и сузбијање дискриминације по основу пола и свих облика насиља по основу пола	Координација спровођења и надзор над спровођењем Оперативног плана Републике Српске за спровођење ГАП БиХ	Регионална и међународна сарадња
Јавни живот и доношење одлука	Јачање и сарадња институционалних механизма за равноправност полова	Сарадња с организацијама цивилног друштва, социјалним партнерима и академском заједницом
Рад, запошљавање и приступ ресурсима	Праћење и унапређење примјене стандарда за равноправност полова	<b>2 МЈЕРЕ</b>
Рурални развој и жене на селу	Уградња стандарда за равноправност полова у буџет	
Образовање и култура	Праћење стања и положаја жена и мушкараца и напретка у примјени стандарда за равноправност полова	
Наука и технологија	Промоција равноправности полова	
Породица, омладина и спорт	<b>10 МЈЕРА</b>	
Социјална укљученост и социјална и здравствена заштита		
Род и безбједност		
Равноправност полова у области привреде и предузетништва		
Равноправност полова у области енергетике и рударства		
Равноправност полова у другим ресорним областима		
<b>47 МЈЕРА</b>		

*\*Напомена: У овој табели приказани циљеви и програми су одраз циљева и програма и из ГОП РС за 2020. годину*

*Извор података: ГОП РС за 2021. годину, Гендер центар РС; Илустрација: ГСРЈС РС;*

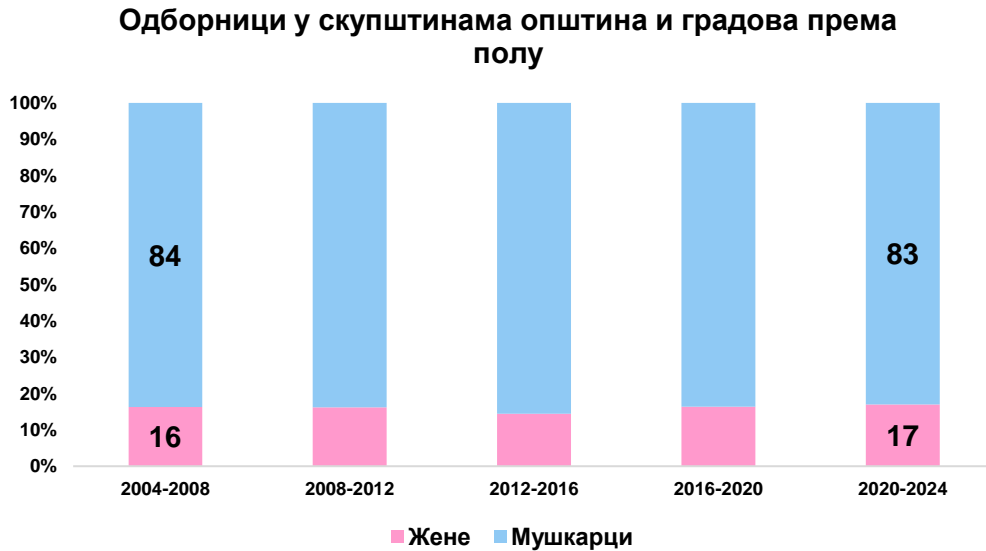
**Прилог број 6: Реализација мјера и активности у приоритетним областима у периоду 2018-2022. година**
**Табела 1. Степен реализације мјера и активности приказано у зависности од документа и надлежне институције**

Институција	Стратешка и развојна документа из приоритетних области	Циљеви	Мјере и активности	Реализовано	Дјелимично реализовано	У току	Није реализована
МФ	Стратегија управљања јавним финансијама Републике Српске 2021-2025. година		1			1	
МПП	Стратегија развоја предузетништва жена Републике Српске 2019-2023. година	3	27	14	7	1	5
	Стратегија развоја малих и средњих предузећа 2021-2027. година	1	2			2	
	Стратегија развоја индустрије Републике Српске 2021-2027. година	1	1	1			
	Стратегија развоја малих и средњих предузећа 2016-2020. година	1	6	5	1		
МПСШВ и Агенција за аграрна плаћања	Стратегија развоја пољопривреде и руралних подручја Републике Српске 2021-2027. година	2	3	2	1		
	Програм економског оснаживања жена у руралним подручјима 2021-2025. година	1	1	1			
	Акциони план за унапређење положаја жена на селу у Републици Српској 2019-2020. година	4	20	8	9	3	
	Акциони план за унапређење положаја жена на селу у Републици Српској 2022-2024. година	3	7	4	2	1	
МРБИЗ и ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"	Стратегија запошљавања Републике Српске 2021-2027. година	3	3	1			2
	Стратегија запошљавања Републике Српске 2016-2020. година	1	1	1			
МНРВОИД	Стратегија научног и технолошког развоја Републике Српске 2017-2021. година	2	2	1		1	
УБЛ	Акциони план за родну равноправност Универзитета у Бањој Луци 2022-2026. година (реализација у 2022. години)	8	25	8	9	8	
УИС	Акциони план за родну равноправност на Универзитету у Источном Сарајеву 2021-2024. година (реализација у 2022. години)	16	25	8	3	14	
Гендер центар РС и Координациони одбор РС	Годишњи оперативни план за равноправност полова у Републици Српској за 2021. годину	1	23	12	6	5	
<b>УКУПНО</b>		<b>47</b>	<b>147</b>	<b>66</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>7</b>
<b>% реализације</b>				<b>45</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>5</b>

Извор података: Документација и подаци институција; Илустрација: ГСРЈС РС;

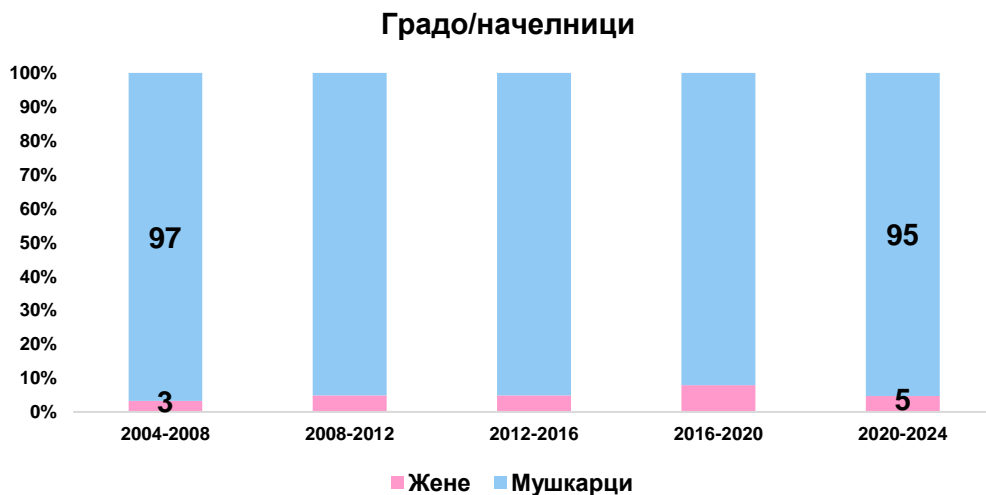
**Прилог број 7: Структура према полу одборника у скупштинама и градо/начелника у општинама и градовима**

**Графикон 1. Структура према полу одборника у скупштинама општина и градова у периоду 2004-2020. година**



Извор података: Завод за статистику РС; Централна изборна комисија БиХ; Илустрација: ГСРЈС РС;

**Графикон 2. Структура према полу градо/начелника у општинама и градовима у периоду 2004-2020. година**



Извор података: Завод за статистику РС; Централна изборна комисија БиХ; Илустрација: ГСРЈС РС;



**Прилог број 8: Подстицаји са додатним бодовима за жене носиоце пољопривредних газдинстава за рурални развој и унапрјеђење положаја жена на селу**

ПРАВИЛНИК о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за развој пољопривреде и села							
Ред.бр.	Врста подстицаја	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
1	Подршка за samozапoшљавање дипломираних инжењера пољопривреде и инжењера прехрамбене технологије носиоца газдинства	ДА	ДА	ДА 100 бодова	ДА 100 бодова	ДА 100 бодова	ДА 100 бодова
2	Пословне активности пољопривредне задруге и кластера и удружења жена у руралном подручју	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	
2а	Пословне активности удружења жена у руралним подручјима						ДА
2б	Пословне активности samozапoшљавања жена у руралним подручјима						Посебних 6 критерија за бодовање
3	Подршка за ванредне потребе и помоћи	ДА	ДА	ДА 100 бодова	ДА 100 бодова	ДА 40 бодова	ДА 40 бодова
ПРАВИЛНИК о условима и начину остваривања новчаних подстицаја за капиталне инвестиције у пољопривредној производњи							
1	Подстицаји за капиталне инвестиције у пољопривредној производњи	ДА додатних 5%	ДА 10 бодова	ДА 10 бодова	ДА 10 бодова	ДА 10 бодова	ДА

Извор података: Правилници МПШВ; Илустрација: ГСРЈС РС;

**Прилог број 9: Број лица у радном односу након 12 мјесеци од обавезног периода запошљавања запослених по Програму запошљавања и самозапошљавања циљних категорија у привреди**

**Табела 1. Статус лица запослених по Програму запошљавања и самозапошљавања циљних категорија у привреди на дан 31.12.2022. године, а запослених по Програму у 2021. години**

Програм запошљавања и самозапошљавања циљних категорија у привреди у 2021. години	Компонента програма	Планирано запошљавање лица по програму	Укупно запослено лица по програму	У радном односу 31.12.2022.	% - у радном односу (3/2)	У радном односу код истог послодавца	% - ради код истог послодавца (5/2)	На евиденцији Завода 31.12.2022.	% - на евиденцији Завода (7/2)	Непознат статус 31.12.2022	% - непознат статус (9/2)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Запошљавање код послодавца	875	843	614	73%	496	59%	118	14%	105	12%
	Самозапошљавање	200	200	106	53%	98	49%	82	41%	12	6%
	<b>УКУПНО</b>	1075	1043	720	69%	594	57%	200	19%	117	11%
<b>УКУПНО по свим програмима запошљавања у 2021. години</b>		<b>4795</b>	<b>4628</b>	<b>2780</b>	<b>60%</b>	<b>2077</b>	<b>45%</b>	<b>1214</b>	<b>26%</b>	<b>564</b>	<b>12%</b>

Извор података: Информација о оствареним ефектима програма запошљавања у 2021.години, ЈУ "Завод за запошљавање Републике Српске"; Илустрација: ГСРЈС РС;