

Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH

Amina Dizdar

Sarajevski otvoreni centar

www.soc.ba

Sarajevo, novembar 2020.

ISSN: 2303-6079

SADRŽAJ

Sažetak	3
Uvod	4
Metodologija	6
Pravni okvir	7
Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini, Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Brčko distriktu BiH	8
Analiza odredbi statuta javnih preduzeća	11
Zaključak i preporuke	14



Edicija *Human Rights Papers* Sarajevskog otvorenog centra

Broj publikacije: 54

Naslov: Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine

Autorica: Amina Dizdar

Urednice: Aida Malkić i Vladana Vasić

Lektura: Srđan Arkoš

Prelom/dizajn: Andrej Arkoš

Izdavač: Sarajevski otvoreni centar (www.soc.ba)

Za izdavača: Emina Bošnjak

© Sarajevski otvoreni centar

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njezinih dijelova je poželjno, uz prethodno pismeno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba.

Objavljivanje ove publikacije, kroz institucionalnu podršku Sarajevskom otvorenom centru, podržala je Švedska kroz program razvojne saradnje. Stavovi i mišljenja izneseni u ovoj publikaciji su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja donatora.

Sažetak

Bosna i Hercegovina je brojnim svojim zakonima i konvencijama zagarantovala jednaka prava za muškarce i žene u svim oblastima i premda ima prostora za izmjene, zakoni su dobri ukoliko se krene sa njihovom primjenom. Međutim, njihova implementacija je velik problem a ovdje usmjeravamo pažnju na implementaciju Zakona o ravnopravnosti spolova, koji vrlo precizno definiira prava manje zastupljenog spola i obaveze države u pogledu uspostavljanja društva s osiguranim pravima za sve njegove građane i građanke.

Postoje mnoge oblasti u kojima je neravnopravnost spolova javno vidljiva, a mi smo se u ovom istraživanju bavili neravnopravnom zastupljenošću žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, Republike Srpske i Brčko distrikta, odnosno u upravama javnih preduzeća i nadzornim odborima.

U prvom dijelu istraživanja navodimo podatke o broju preduzeća koja su u vlasništvu države, entiteta i distrikta i broju članova/članica uprave i nadzornih odbora svih preduzeća u vlasništvu jednog od pomenutih nivoa vlasti.

U drugom dijelu smo se bavili analizom pravnih akata preduzeća, tačnije statutâ, kako bismo utvrdili da li je statutima zagarantovano ravnopravno učešće oba spola u upravljačkim strukturama, te da li statuti sadrže odredbe koje bi posredno onemogućile žene da obavljaju neku od rukovodećih funkcija.

Na kraju smo, na osnovu dobijenih nalaza, izveli preporuke koje bi država trebala sprovesti kako bi se osiguralo ravnopravno učešće žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća.

Ovo istraživanje ne predstavlja analizu cjelokupnog stanja u Bosni i Hercegovini u pogledu učešća žena u organizacionim strukturama preduzeća i potrebno je podrobnije istraživanje kako bismo imali sveobuhvatne informacije, ali se nadamo da će biti dobra polazna tačka za dalje analize.

Uvod

Potpuno i ravnopravno učešće žena u društvu je ljudsko pravo i obaveza svake demokratske države. Bosna i Hercegovina se, kao potpisnica brojnih konvencija, obavezala na preuzimanje svih neophodnih mjera kojima će se uspostaviti ravnopravna zastupljenost žena u svim oblastima života. Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine, ravnopravnost spolova je zagarantovana i zakonom koji reguliše isključivo ovu oblast. Ipak, žene su podzastupljene na mjestima odlučivanja u brojnim oblastima života.¹

Zakon definira ravnopravnost spolova kao jednaku zastupljenost muškaraca i žena u svim područjima privatnog i javnog života. Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova, svi državni i entitetski zakoni, kao i drugi odgovarajući propisi, moraju se uskladiti sa ovim zakonom. Time se obavezuju i sva pravna lica u vlasništvu države, entiteta, kantona, grada ili općine da osiguraju i promoviraju ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ravnopravna zastupljenost postoji kada je jedan od spolova zastupljen najmanje u procentu od 40 %.

Svako moderno društvo koje teži ekonomskom razvoju mora uzeti u obzir da se to ne može postići bez ravnopravnog učešća svih članova/članica društva. Ovu tvrdnju bismo mogli potkrijepiti nalazima istraživanja Međunarodne organizacije rada, koja pokazuju da preduzeća s razvijenom rodno-inkluzivnom kulturom imaju 8,9 % veću mogućnost ostvarivanja boljih rezultata rada, te 26 % veće šanse za ostvarivanje boljeg poslovnog uspjeha ukoliko su osigurani jednaki uslovi i šanse za sve.²

Fenomen koji se vezuje za (ne)uspjeh žena u poslovnom okruženju jeste „glass ceiling“ ili fenomen „staklenog plafona“. Ovaj pojam je skovala Marilyn Moden 1978. godine i 40 godina poslije koristi se kako bi se opisala nevidljiva barijera koja sprečava žene i druge marginalizirane grupe da napreduju ka višim rukovodstvenim pozicijama usljed postojećih stereotipa. Takvi stereotipi su naprimjer: žene su nježniji, slabiji i emotivniji spol, a to su karakteristike koje lider ne može da posjeduje, u našem društvu žene su te od kojih se očekuje briga o porodici, stoga će veći teret padati na radnice, što će dalje uticati na kvalitet njihovog rada i mogućnost daljeg napredovanja. Međutim, u zapadnim zemljama već je sproveden velik broj opsežnih istraživanja koja odbacuju tvrdnju da žene imaju manji leaderski potencijal, te da to ne može biti objašnjenje za njihovo sporo napredovanje na više pozicije u menadžmentu.³

U Bosni i Hercegovini, prema posljednjem popisu stanovništva, žene čine 50,9 % populacije.⁴ Prema podacima Agencije za statistiku, stopa nezaposlenih žena iznosi 18,8 %, što je za 5,2 % više od stope nezaposlenosti muškaraca.⁵ Suprotno ovim brojkama, žene čine 19,5 % radno sposobnog stanovništva sa završenom višom, visokom školom, magisterijem ili doktoratom u odnosu na 12,5 % muškaraca. Iako žene imaju veći stepen obrazovanja, broj žena na rukovodećim pozicijama je mnogo manji od broja muškaraca. U bh. društvu to se opravdava stereotipima kako o odlikama koje treba imati lider, a koje žene nemaju jer su „nježniji“ spol, tako i tvrdnjama da žene nisu dovoljno ambiciozne, kad osnuju porodice, one imaju više obaveza i tako se i snižavaju njihovi standardi i gube ambicije za napredovanjem u karijeri. Ovaj mit je razbijen istraživanjem iz 2017. godine kojim je utvrđeno da između muškaraca i žena ne postoji razlika u ambicijama. Istraživanje je pokazalo da

¹ Narandžasti izvještaj 5 – Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u BiH u periodu 2016-2019. Sarajevski otvoreni centar, 2019.

² International Labour Organization, Women in Business and Management: The business case for change. 2019.

³ „Žene u menadžmentu bosanskohercegovačkih kompanija“. Suada Penava i Dževad Šehić. 2007.

⁴ Agencija za statistiku BiH.

⁵ Agencija za statistiku, „Bosna i Hercegovina u brojevima 2019“.

razina ambicija tokom karijere muškaraca i žena varira, ali ne zbog njihovog porodičnog statusa, već zbog radne klime. Ambicija je svojstvo koje je podložno promjenama, a na nju utiču različiti faktori. Svi ti faktori zavise od kompanije u kojoj je osoba zaposlena. Ukoliko je radno okruženje takvo da njeguje različitosti, to će imati i pozitivan efekat na zaposlenice/zaposlenike, te će stoga žene težiti ka zauzimanju rukovodećih pozicija. S druge strane, ukoliko u jednom radnom okruženju dominiraju muškarci kao radna snaga, manje su šanse da će žena obavljati neku od viših funkcija.⁶

Ovim istraživanjem nastojimo utvrditi kakva je situacija u pogledu zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama preduzeća koja se nalaze u većinskom vlasništvu države, entiteta ili distrikta, odnosno da li ta javna preduzeća poštuju obavezu o zastupljenosti manje zastupljenog spola u upravljačkim strukturama u procentu od 40 %, utvrđenu Zakonom o ravnopravnosti spolova.

⁶ Dispelling the Myths of the gender „ambition gap“, Katie Abouzahr, Matt Krentz, Frances Taplett, Claire Tracey i Miki Tsusaka. 2017.

Metodologija

Cilj istraživanja je utvrditi u kojem su procentu žene zastupljene u upravljačkim strukturama preduzeća, odnosno da li su zastupljene u manjem procentu u odnosu na muškarce, to jeste da li javna preduzeća krše Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini. S obzirom da je Zakonom o ravnopravnosti spolova nametnuta obaveza ravnopravnog učešća manje zastupljenog spola, odnosno u procentu od 40 %, u svim tijelima navedenim u članu 20. ovog zakona⁷, u ovom istraživanju smo se fokusirali samo na pravna lica koja su u vlasništvu BiH, RS, FBiH ili Brčko distrikta.

Podatke smo prikupljali u periodu od 15. do 22. januara 2020 godine. Većinu podataka smo preuzeli sa stranice www.transparentno.ba, platforme koju je pokrenuo Transparency International u BiH, a na kojoj su objavljeni najvažniji podaci o poslovanju, dobiti, gubicima, broju zaposlenih i raznim diskrecionim troškovima za više od 230 javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini, a u cilju povećanja transparentnosti u upravljanju, prevencije korupcije i većeg učešća javnosti u praćenju njihovog rada.⁸ U bazi podataka objavljenoj na platformi postoji lista svih preduzeća u BiH koja su u većinskom vlasništvu države, entiteta, kantona, grada ili općine.

O nekim preduzećima nisu bili objavljeni potpuni podaci o sastavu upravnih i nadzornih odbora ili drugih upravljačkih tijela, stoga smo od tih preduzeća podatke tražili i pismenim putem pozivajući se na Zakon o slobodi pristupa informacijama BiH. Nakon analize prikupljenih podataka, utvrdili smo u kojim preduzećima je zastupljenost žena u upravljačkim strukturama ispod zakonom predviđene kvote (40 %) te smo te podatke prikazali grafikonima koji oslikavaju procentualnu zastupljenost žena u javnim preduzećima na državnom i entitetskom nivou, te nivou Distrikta, nakon čega smo izveli procenat opće zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini, bez obzira o kojem se nivou radi.⁹ Potom smo prošli kroz statute preduzeća koja imaju najveće godišnje prihode kako bismo utvrdili da li statuti sadrže odredbe koje ukazuju na poštivanje zakonske obaveze o osiguravanju jednakog učešća oba spola u procesima upravljanja i odlučivanja, te da li postoje odredbe koje bi mogle biti ograničavajuće za žene ukoliko obavljaju ili žele da obavljaju neku od upravljačkih funkcija.

⁷ Član 20, stav (1) i (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.² International Labour Organization, Women in Business and Management: The business case for change. 2019.

⁸<http://transparentno.ba/>

* Budući da se radi o bazi koja je podložna izmjenama i obnavljaju podataka, postoji mogućnost da se podaci koje smo prikupljali u januaru ne podudaraju sa podacima koji se nalaze na stranici u trenutku objavljivanja ovog istraživanja.

⁹ Napomena: Ovo istraživanje se odnosi na državni i entitetski nivo, te Brčko distrikt. Svako spominjanje nivoa vlasti u daljem tekstu odnosit će se na državu, entitete i Distrikt, ne uključujući kantone i općine.

Pravni okvir

U Bosni i Hercegovini ravnopravnost spolova je regulisana Ustavom BiH i ustavima entiteta, odnosno međunarodnim konvencijama koje su dio ustava u BiH i time su dobile zakonsku snagu, tačnije: imaju primat nad svim ostalim zakonima (Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije u odnosu na žene – CEDAW). Osim toga, u BiH je na snazi Zakon o ravnopravnosti spolova koji je usvojen 2003. godine i koji garantuje ravnopravnost spolova, odnosno jednako učešće žena i muškaraca u svim sferama privatnog i javnog života. Odredbe ovog zakona se moraju inkorporirati u sve ostale državne i entitetske zakone, dok državna i druga tijela, kao i pravna lica u većinskom vlasništvu države, moraju voditi računa o ravnopravnoj zastupljenosti muškaraca i žena u procesima odlučivanja, upravljanja i predstavljanja.¹⁰

Zakon o javnim preduzećima Federacije Bosne i Hercegovine i Zakon o javnim preduzećima Republike Srpske bi trebali sadržavati odredbe kojima se zabranjuje diskriminacija na osnovu spola, kao i one koje garantuju ravnopravnu zastupljenost muškaraca i žena u organima upravljanja. Međutim, u Zakonu o javnim preduzećima Federacije BiH nije na bilo koji način regulisano ravnopravno učešće manje zastupljenog spola u organima upravljanja, što znači da Zakon nije usklađen sa Zakonom o ravnopravnosti spolova. No u Zakonu je navedeno da se na izbor članova nadzornog odbora primjenjuju odredbe Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije BiH, koji ni sam ne sadrži bilo kakve odredbe koje ukazuju na poštivanje ravnopravne zastupljenosti spolova, izuzev generalne odredbe o zabrani diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući i spol; to znači da Zakon o javnim preduzećima FBiH čak ni posredno ne primjenjuje odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova.

Isti je slučaj i sa Zakonom o javnim preduzećima RS, s tim da se u ovom zakonu, za razliku od zakona koji se primjenjuje u FBiH, navodi da se obavljanje djelatnosti navedenih u Zakonu zasniva, između ostalog, na jednakom tretmanu (nediskriminaciji).¹¹ Zakon o javnim preduzećima Brčko distrikta BiH također ne sadrži odredbu o obaveznoj zastupljenosti od 40 % manje zastupljenog spola u upravljačkim organima javnih preduzeća, ili bilo kakve druge odredbe koje upućuju na poštivanje ravnopravnosti spolova. U Zakonu je navedeno da će se na sva pitanja koja nisu regulisana ovim zakonom primjenjivati odredbe Zakona o preduzećima BDBiH, no jednako učešće manje zastupljenog spola, odnosno žena, u procentu od 40 %, nije predviđeno ni ovim zakonom niti postoji odredba o općoj zabrani diskriminacije.

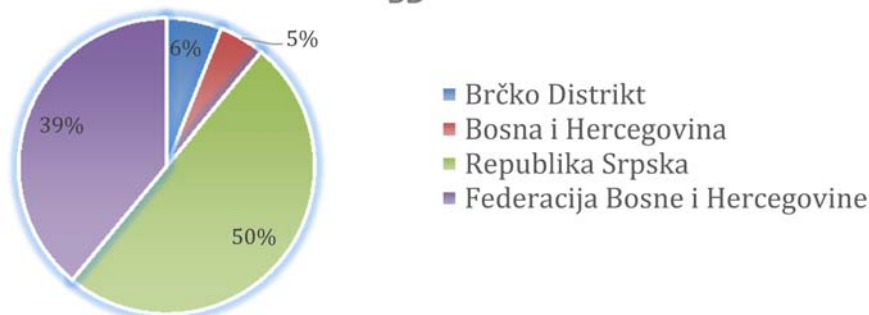
¹⁰ Član 20. Zakona o ravnopravnosti spolova.

¹¹ Zakon o javnim preduzećima. Službeni glasnik Republike Srpske, br. 75 od 25. avgusta 2004, 78/11. Član 2a, stav (1) a).

Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini, Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Brčko distriktu

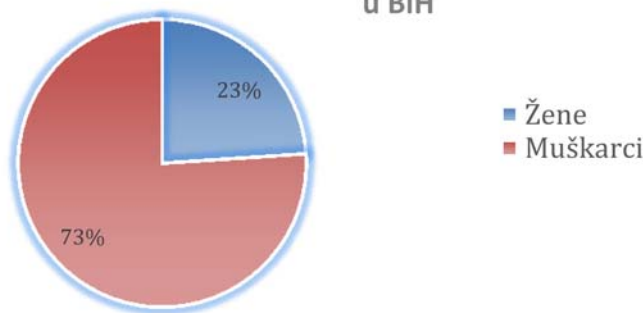
Prolazeći kroz bazu podataka objavljenu na portalu www.transparentno.ba, utvrdili smo da na teritoriji Bosne i Hercegovine postoji ukupno 36 preduzeća čiji je većinski vlasnik država, entitet ili distrikt.¹² Bosna i Hercegovina je većinski vlasnik 2 preduzeća, u vlasništvu entiteta Federacije BiH se nalazi 14 preduzeća, u vlasništvu Republike Srpske je ukupno 18 preduzeća i u vlasništvu Brčko distrikta se nalaze 2 preduzeća.

Prikaz broja preduzeća u većinskom vlasništvu BiH, FBiH, RS ili BD



U većinskom vlasništvu BiH se nalaze dva preduzeća, čiju ukupnu upravljačku strukturu čini 13 osoba, 3 žene i 10 muškaraca, od čega upravu¹³ preduzeća čine 4 osobe, a 9 osoba su članice/članovi nadzornog odbora. Od 4 članice/člana uprave, 2 su žene i 2 muškarca, dok se u nadzornim odborima preduzeća nalazi jedna žena i 8 muškaraca.¹⁴ To znači da žene čine 23,08 % upravljačke strukture u BiH. U oba preduzeća funkciju generalnog direktora obnašaju muškarci. U javnim preduzećima koja su u većinskom vlasništvu BiH, žene čine 50 % uprave te 11,11 % nadzornih odbora javnih preduzeća u BiH.

Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u BiH



U Federaciji Bosne i Hercegovine postoji 14 preduzeća čiji je većinski vlasnik Federacija BiH. Nismo u mogućnosti u potpunosti prikazati upravljačku strukturu svih 14 preduzeća jer podaci o članovima/članicama nadzornog i upravnog odbora nisu

¹² Napomena: radi se o broju preduzeća čiji podaci su bili objavljeni u periodu prikupljanja informacija, što znači da ovaj broj može biti i veći u trenutku objavljivanja istraživanja.

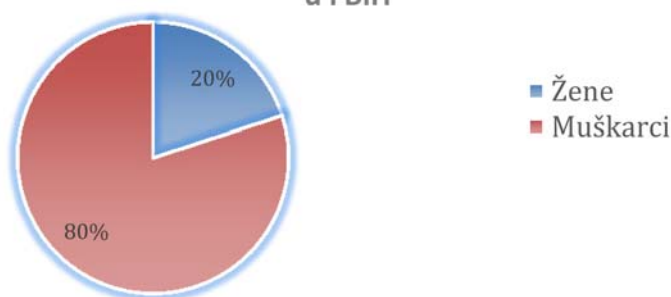
¹³ Upravljačku strukturu preduzeća čine uprava i nadzorni odbor, pri čemu upravu čine generalni/generalna direktorica/direktor i izvršni/izvršne direktorice/direktori.

¹⁴ Informacije su preuzete sa stranice www.transparentno.ba.

bili prikazani u bazi podataka, niti smo uspjeli dobiti odgovor na naše upite koje smo adresirali javnim preduzećima, tako da navodimo statistiku u skladu sa podacima koji su nam bili dostupni. Jedini podatak koji je bio dostupan za svih 14 preduzeća jeste ko se nalazi na čelu preduzeća. Od ukupno 14 preduzeća, funkcije direktora u svakom preduzeće obavljaju muškarci, te tako žene čine 0 % direktorskog kadra. Ukupnu upravljačku strukturu čini 113 osoba, 23 žene i 90 muškaraca.

U upravi 10 javnih preduzeća u FBiH, do čijih podataka smo uspjeli doći, nalazi se ukupno 46 osoba, od čega 7 čine žene, dok u 11 preduzeća u FBiH nadzorni odbor čini ukupno 67 osoba, a od toga je 16 žena. U upravljačkim strukturama javnih preduzeća u FBiH žene su zastupljene u procentu od 20,35 %, te čine 15,22 % uprave i 23,88 % nadzornih odbora javnih preduzeća u FBiH.

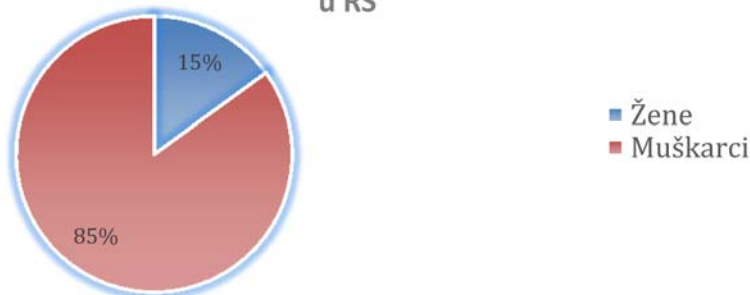
Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u FBiH



Republika Srpska je većinski vlasnik 50 % javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini. Od 18 preduzeća, žena obnaša funkciju izvršne direktorice u samo jednom od njih. I u ovom slučaju smo imali problem prikupljanja sveobuhvatnih podataka, tako da se podaci koje navodimo u nastavku odnose na dio javnih preduzeća.

U 13 javnih preduzeća, upravu čini ukupno 57 osoba, od čega je 10 žena ili 17,54 %, dok se u nadzornim odborima 15 javnih preduzeća u RS nalazi 70 osoba, od toga 9 žena ili 12,86 %. Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama u javnim preduzećima u RS iznosi 14,96 %.

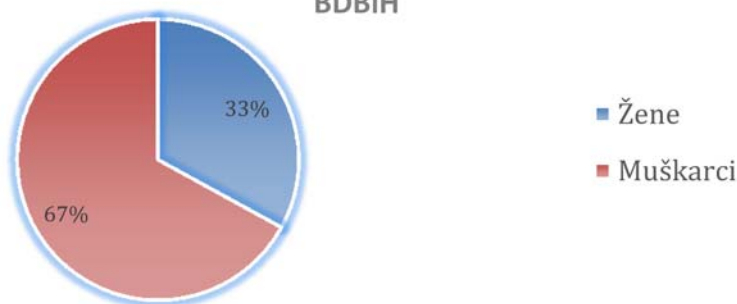
Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u RS



U Brčko distriku BiH postoje dva javna preduzeća koja se nalaze u većinskom ili apsolutnom vlasništvu BDBiH. Žena obavlja funkciju izvršne direktorice u jednom od preduzeća. Podatke o članovima/članicama Nadzornog odbora preduzeća nismo uspjeli dobiti. Na čelu drugog preduzeća nalazi se muškarac, a Nadzorni odbor broji

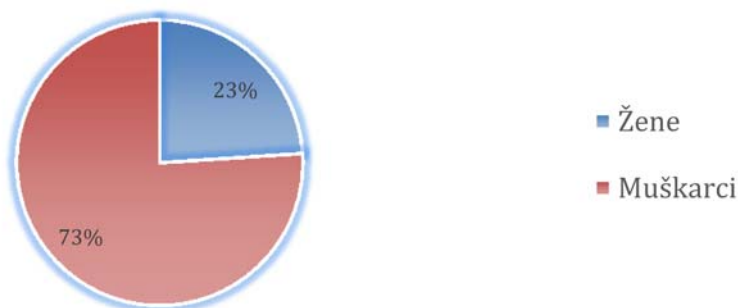
ukupno 5 članova, od toga jedna žena. Nismo uspjeli saznati koliko članica/članova uprave broji drugo preduzeće. Prema podacima kojima raspolažemo, izvest ćemo procenat zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća Brčko distrikta, što ne znači da ovi brojevi odražavaju stvarno stanje. Žene čine 33,33 % upravljačke strukture, od toga 20 % nadzornih odbora i 50 % uprave.

Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u BDBiH



Dakle, žene čine 23,08 % upravljačke strukture javnih preduzeća na nivou BiH, 20,18 % na nivou FBiH, 14,96 % na nivou RS i 33,33 % na nivou BDBiH. Funkciju direktorice obavljaju dvije žene, odnosno 5,55 % od ukupnog broja direktora/direktorica. Na osnovu toga, zaključujemo da su u svim javnim preduzećima u Bosni i Hercegovini, bilo da se ona nalaze u većinskom vlasništvu države, entiteta ili Distrikta, žene u prosjeku zastupljene u procentu od 22,93 %.

Prosječna zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća na svim nivoima (država, entitet, Distrikt)



Na osnovu podataka do kojih smo došli, jasno je da u praksi niti jedno javno preduzeće koje se nalazi u većinskom vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, Republike Srpske ili Brčko distrikta ne poštuje državni Zakon o ravnopravnosti spolova time što nisu osigurali ravnopravnu zastupljenost oba spola u upravljačkim strukturama, odnosno žene predstavljaju manje zastupljen spol u procentu od 22,93 %.

Analiza odredbi statuta javnih preduzeća

Pregledali smo statute javnih preduzeća na nivou BiH, FBiH, RS i BDBiH kako bismo utvrdili da li je ravnopravna zastupljenost spolova zagarantovana aktima koje preduzeća kao pravna lica usvajaju. Preduzeća smo razvrstali prema godišnjim prihodima, od najvećih ka najmanjim, te smo analizirali statute ukupno 10 preduzeća sa najvišim ostvarenim godišnjim prihodima u 2017. i 2018. godini.¹⁵

Među 10 preduzeća sa najvećim ostvarenim godišnjim prihodima našla su se javna preduzeća koja se nalaze u većinskom vlasništvu Federacije BiH (šest preduzeća) i Republike Srpske (4 preduzeća).

U statutima javnih preduzeća Federacije BiH, odnosno određenog broja njih do kojih smo uspjeli doći,¹⁶ ne postoje odredbe koje na bilo koji način reguliraju učešće manje zastupljenog spola u upravljačkim strukturama preduzeća. Štaviše, neki od njih sadrže odredbe koje bi indirektno mogle predstavljati prepreku za žene koje žele napredovati i postati ravnopravne članice uprave ili nadzornog odbora. Tako, naprimjer, statut BH Telecoma sadrži odredbu koja kandidate/kandidatkinje za poziciju generalnog/generalne direktorice/direktora uslovljava iskustvom od 3 godine na rukovodnim funkcijama. Budući da su žene, prema onome što smo zasad uspjeli utvrditi, manje zastupljen spol u upravljačkim organima, postoje velike šanse da mnoge žene neće uopće biti razmatrane kao kandidatkinje za vršenje rukovodne funkcije, bez obzira na stepen obrazovanja i iskustvo u datoj oblasti rada, te se time muškarcima daje bolja startna pozicija. Statut javnog preduzeća BH Telecom sadrži odredbe o smjeni predsjednika Nadzornog odbora ukoliko spriječenost predsjednika za obavljanje dužnosti traje duže od četiri mjeseca.¹⁷ U daljim odredbama nisu navedeni izuzeci ili opravdani slučajevi izostajanja sa sjednica Nadzornog odbora, odnosno opravdani razlozi za nemogućnost obavljanja dužnosti. Takve odredbe mogu predstavljati barijere za trudnice i žene na porodijskom odsustvu, odnosno primoravaju žene da biraju između porodičnog života i vršenja funkcije predsjednice Nadzornog odbora. Statuti ne sadrže ni odredbe o generalnoj zabrani diskriminacije, niti koriste rodno osjetljiv jezik.

Statuti javnih preduzeća koja su u vlasništvu Republike Srpske također ne sadrže odredbe o općoj zabrani diskriminacije, ne koriste rodno senzitivni jezik niti sadrže odredbe o obaveznoj zastupljenosti žena u procentu od 40 % u upravljačkim strukturama preduzeća. Međutim, analizom ovih akata, nismo naišli ni na indirektnu odredbu koje bi potencijalno sprečavale žene da uđu u upravljačke strukture. Nijedno

¹⁵ Podatke o godišnjim prihodima smo prikupili sa stranice www.transparentno.ba. Napominjemo da podaci nisu bili ažurirani za sva preduzeća, pa je za 6 od 10 preduzeća prikazan godišnji prihod iz 2018. godine, dok je za preostala 4 prikazan godišnji prihod iz 2017. godine.

¹⁶ Statute preduzeća smo tražili na zvaničnim web-stranicama javnih preduzeća, te smo pronašli ukupno 6 statuta od 10 prvorangiranih preduzeća, od čega su 4 statuta preduzeća u vlasništvu FBiH i 2 statuta preduzeća u vlasništvu RS.

¹⁷ Član 71 (5) Ukoliko spriječenost predsjednika za obavljanje dužnosti traje neprekidno duže od tri mjeseca u vrijeme kada je Nadzorni odbor dužan donijeti odluku o sazivanju Skupštine u čiji dnevni red se uvrštava godišnji finansijski izvještaj Društva, Nadzorni odbor je dužan izvršiti izbor novog predsjednika.

(6) Ukoliko spriječenost predsjednika za obavljanje dužnosti traje neprekidno duže od četiri mjeseca u periodu od održavanja Skupštine koja je razmatrala godišnji finansijski izvještaj Društva do kraja kalendarske godine, Nadzorni odbor dužan je izvršiti izbor novog predsjednika.

od ovih preduzeća nije donijelo bilo kakve posebne mjere u cilju ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti, čime se krši član 20. Zakona.¹⁸

Uporedivši podatke o zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća i ono što nalaže Zakon o ravnopravnosti spolova, dolazimo do zaključka da se u Bosni i Hercegovini krši Zakon u svakom od javnih preduzeća koja su bila obuhvaćena ovim istraživanjem. Niti jedno od preduzeća nije uključilo žene u upravu i nadzorni odbor u procentu koji je predviđen Zakonom. U Bosni i Hercegovini postoji vrlo malo istraživanja koja bi u cijelosti dala odgovore na pitanja zašto su žene i dalje podzastupljene u upravljačkim strukturama preduzeća.

Agencija za ravnopravnost spolova BiH je 2014. godine sprovela istraživanje o zastupljenosti muškaraca i žena u organima 100 najuspješnijih poslovnih subjekata u BiH. Premda u ovom istraživanju nije vršena podjela na javna i privatna preduzeća, smatramo da dobivene podatke možemo iskoristiti za poređenje sa trenutnom situacijom kako bismo utvrdili da li ipak postoji određeni napredak u pogledu veće zastupljenosti žena. Pomenutim istraživanjem je potvrđena pretpostavka da postoji velika razlika u zastupljenosti žena i muškaraca u nadzornim, izvršnim i upravnim odborima društava sa ograničenom odgovornošću, dioničarskih društava i akcionarskih društava, kao i njihova zastupljenost na pozicijama predsjedavajućih. Nalazi istraživanja pokazuju da zastupljenost žena u izvršnim i nadzornim odborima u prosjeku iznosi 13,35 %. Zastupljenost muškaraca i žena u upravnim tijelima poslovnih subjekata je takva da na jednu članicu dolazi pet članova. Zastupljenost žena u upravi u prosjeku iznosi 16,9 % u odnosu na ukupan broj članova uprave.¹⁹

Našim istraživanjem smo došli do podatka da u BiH (uključujući državni, entitetski nivo i BDBiH) žene čine 22,93 % upravljačke strukture javnih preduzeća. Poredeći sa podacima iz istraživanja Agencije za ravnopravnost spolova BiH, to predstavlja povećanje od skoro 10 %. Međutim, važno je naglasiti da su istraživanjem Agencije bila obuhvaćena i javna i privatna preduzeća te stoga možemo pretpostaviti da bi ova brojka bila približno ista ili neznatno veća u odnosu na onu do koje se došlo istraživanjem iz 2014. godine.

Drugo relevantno istraživanje je „Žene u menadžmentu bosanskohercegovačkih kompanija“ koje su sproveli Suada Penava i Dževad Šehić 2007. godine. Prema njihovom istraživanju, žene zauzimaju 23 % svih rukovodećih pozicija u tim kompanijama. U 95 % kompanija muškarac je generalni direktor. Brojke do kojih smo mi došli u ovom istraživanju se poklapaju sa podacima dobivenim istraživanjem iz 2007. godine, te iako je u njihovom istraživanju korišten drugačiji uzorak (odabrali

¹⁸ (1) Državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti, i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili općine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, osigurati će i promovirati ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ova obaveza postoji i za sve ovlaštene predlagачe prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima.

(4) Tijela iz stava (1) ovog člana u cilju ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti spolova i otklanjanja diskriminacije dužna su donositi posebne mjere propisane članom 8. ovog Zakona.

Član 8: (1) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti spolova i ne smatraju se diskriminacijom, uključujući norme, kriterije ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, a moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne.

¹⁹ Podaci dobiveni na upit od Agencije za ravnopravnost spolova BiH. (6) Ukoliko spriječenost predsjednika za obavljanje dužnosti traje neprekidno duže od četiri mjeseca u periodu od održavanja Skupštine koja je razmatrala godišnji finansijski izvještaj Društva do kraja kalendarske godine, Nadzorni odbor dužan je izvršiti izbor novog predsjednika.

su stotinu najuspješnijih bosanskohercegovačkih kompanija, ne nužno javnih preduzeća), na osnovu sličnih rezultata možemo zaključiti da je napredak u ovoj oblasti izuzetno spor i neznan.

Da neravnopravna zastupljenost žena u upravljačkim strukturama preduzeća nije samo problem sa kojim se suočavamo u Bosni i Hercegovini pokazuje i istraživanje Međunarodne organizacije rada iz 2019. godine koje se bavi pitanjem zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama kompanija širom svijeta. Istraživanje je pokazalo da je najveća zastupljenost žena u upravljačkim strukturama preduzeća prisutna u zemljama sa visokim i srednje visokim dohotkom u procentu od najviše 31 %, dok su muškarci najzastupljeniji spol u upravljačkim strukturama onih zemalja koje imaju nizak ili srednje nizak dohodak.²⁰ Dakle podzastupljenost žena u upravljačkim strukturama je globalni problem koji je zastupljen kako u razvijenim tako i u manje razvijenim zemljama, ali je vidljiv porast zastupljenosti žena u ekonomski snažnijim državama. Iako ne možemo odgovorno tvrditi da veća zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama dovodi do većeg ekonomskog razvoja, interesantno je spomenuti sljedeće rezultate do kojih je došla Međunarodna organizacija rada:

- preduzeća koja imaju razvijenu rodno-inkluzivnu kulturu imaju 8,9% veću mogućnost ostvarivanja boljih rezultata rada;
- preduzeća u kojima se na čelu uprave nalazi žena imaju 3,5 % veću šansu da ostvare bolje rezultate rada;
- preduzeća u kojima su osigurani jednaki uslovi i šanse za sve imaju 26 % veće šanse za ostvarivanje boljeg poslovnog uspjeha;
- preduzeća koja su obezbijedila inkluzivno okruženje za svoje radnike/radnice imaju 3,2 % veće šanse za postizanje veće produktivnosti i profita;
- ukoliko se na čelu preduzeća nalazi žena, postoji za 2,8 % veća šansa za povećanje produktivnosti i profita.²¹

Osim toga, istraživanje je pokazalo da preduzeća koja njeguju diverzitet i imaju razvijene inkluzivne politike imaju za 62,6 % veće šanse za rast profita i produktivnosti, 59,7 % veće šanse da privuku i zadrže talentovane radnice/radnike, 59,1 % veće šanse za postizanje veće inovativnosti, kreativnosti i otvorenosti, 57,8 % veće šanse za poboljšanje reputacije preduzeća, te 37,9 % više mogućnosti za ocjenu interesa i zahtjeva potrošača. Oko 75 % preduzeća obuhvaćenih istraživanjem je izvijestilo da je profit preduzeća uvećan u procentu od 5 % do 20 % kao rezultat inicijativa za povećanje učešća žena.

Međutim, iako gore navedene brojke pokazuju da veći broj žena radnica ili članica uprave donosi dobre rezultate kako u pogledu profita tako i u pogledu boljeg radnog okruženja, ne postoje empirijski dokazi i uzročno-posljedična veza kada govorimo o uvećanju profita.²²

²⁰ International Labour Organization. Women in Business and Management: The business case for change. 2019.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

Zaključak i preporuke

Kao što možemo vidjeti iz sprovedene analize, većinu upravljačke strukture javnih preduzeća koja su u većinskom vlasništvu BiH, FBiH, RS i BDBiH čine muškarci. Time se direktno krši Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH jer niti jedno od preduzeća nije ispoštovalo Zakonom predviđenu kvotu o zastupljenosti manje zastupljenog spola u procentu od 40 %. Neka od preduzeća u svojim statutima sadrže odredbe koje indirektno, ali vrlo jasno, ograničavaju žene u šansama da zauzmu neku od rukovodećih pozicija. Poražavajuća je činjenica da se na čelu svih preduzeća u vlasništvu BiH i FBiH nalaze muškarci, odnosno obnašaju funkciju generalnog direktora, dok u Republici Srpskoj imamo tek jednu generalnu direktoricu, što je slučaj i sa Brčko distriktom. Dakle, od ukupno 36 javnih preduzeća čija je organizaciona struktura bila predmetom istraživanja žene se nalaze na čelu uprave, odnosno vrše funkciju generalne direktorice, u samo dva preduzeća.

Iako se ne može sa sigurnošću tvrditi da veća zastupljenost žena dovodi do povećanja profita jednog preduzeća, istraživanje Međunarodne organizacije rada jeste pokazalo da postoji pozitivna veza između rodne raznolikosti unutar kompanije i stvaranja pozitivnog okruženja, povećanja inovativnosti, kreativnosti, povećanja broja klijenata, a time i poboljšanja reputacije preduzeća.²³

U skladu sa svim navedenim, predlažemo sljedeće preporuke:

Zakonima o javnim preduzećima obavezati preduzeća na učešće žena u procentu od 40 %, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Uskladiti statute i druge pravne akte javnih preduzeća sa Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Onemogućiti imenovanje članova/članica nadzornih odbora i uprava javnih preduzeća ukoliko nije ispoštovana Zakonom predviđena kvota od 40 % manje zastupljenog spola na način na koji je to urađeno za konstitutivne narode.

Izmijeniti statute javnih preduzeća tako što će se izbrisati odredbe koje na indirektan način sprečavaju žene da budu izabrane u nadzorni odbor i upravu preduzeća, te da se uvedu odredbe kojima će se osigurati ravnopravno učešće žena u upravljačkim strukturama,

Redovno prikupljati podatke o broju žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća kako bi postojala statistika o ženama u menadžmentu i kako bi se na taj način imao uvid u poštivanje ili kršenje Zakona o ravnopravnosti spolova i provođenje preporuka nadležnih tijela u ovoj oblasti.

Upoznati poslodavce i donosiocice odluka sa značajem stvaranja rodno inkluzivnog okruženja i povećanja udjela žena u upravljačkim organima.

²³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701767/lang--en/index.htm

Literatura

Narandžasti izvještaj 5 – Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u BiH u periodu 2016-2019. Sarajevski otvoreni centar.

International Labour Organization, Women in Business and Management: The business case for change. 2019.

Suada Penava i Dževad Šehić. Žene u menadžmentu bosanskohercegovačkih kompanija. 2007.

Agencija za statistiku. Bosna i Hercegovina u brojevima 2019.

Katie Abouzahr, Matt Krentz, Frances Taplett, Claire Tracey i Miki Tsusaka. Dispelling the Myths of the gender „ambition gap“ . 2017.

Zakon o ravnopravnosti spolova. Dostupno na web stranici Agencije za ravnopravnost spolova BiH.

<http://transparentno.ba/>

Zakon o javnim preduzećima Republike Srpske, 75/04, 78/11.

Statuti javnih preduzeća.

O autorici

Amina je diplomirala na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu 2018. godine. Pridružila se timu Sarajevskog otvorenog centra kao volonterka u martu iste godine na programu Ljudska prava LGBTI osoba. Od septembra preuzima ulogu projektne asistentice na programu monitoringa evropskih integracija BiH. Od jula 2019. počinje raditi kao koordinatorica na programu Prava žena. Autorica je i koautorica nekoliko istraživanja, publikacija i izvještaja u oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava.

Email: amina@soc.ba

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar (SOC) zagovara puno poštivanje ljudskih prava i društvenu inkluziju LGBTI osoba i žena. Sarajevski otvoreni centar je nezavisna, feministička organizacija civilnog društva koja teži osnažiti LGBTI (lezbejke, gej, biseksualne, trans* i interspolne) osobe i žene kroz jačanje zajednice i građenje aktivističkog pokreta. SOC također javno promovira ljudska prava LGBTI osoba i žena, te na državnom, europskom i međunarodnom nivou zagovara unapređivanje zakonodavstva i javnih politika u Bosni i Hercegovini. Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na ravnopravnost LGBTI osoba. Pored psihosocijalnog i pravnog savjetovanja, nastavili smo da vodimo jedini LGBTI medij u državi – portal www.lgbti.ba. Organizovali_e smo treninge za policiju, tužilaštva i sudove, te smo intenzivno radili_e sa novinarima_kama i mladim pravnicima_ama, i drugim budućim profesionalcima. Tokom proteklih godina, nekoliko naših zakonodavnih i policy inicijativa ušlo je u vladinu ili parlamentarnu proceduru. Započeli_e smo rad i sa institucijama na lokalnom nivou, upravo tamo gdje je to najbitnije za LGBTI osobe. Naš zagovarački fokus smo usmjerili_e na zakonsku antidiskriminacijsku regulativu, kao i regulativu koja se tiče zaštite od nasilja nad LGBTI osobama, te namjeravamo da dalje nastavimo rad na pitanjima koja se tiču trans* osoba, istospolnih zajednica, društvene inkluzije, ali i pitanja položaja LGBTI osoba u obrazovanju, zdravlju, radu i zapošljavanju. Tokom proteklih godina provodili smo i medijske kampanje koje su dosegle preko milion bh. građana_ki, a organizovali smo i LGBTI filmski festival – Merlinka. Više o našem radu možete pronaći na www.soc.ba.