



Заступљеност жена и мушкараца у руковођењу јавним предузећима, установама и привредним друштвима у Новом Саду

**Новембар, 2020. године
Нови Сад**

*Координација прикупљања података: Милица Мутаџић; Обрада података: Анђелија Вучуревић;
Графичка решења: Никола Секулић (Ретки дизајн); Ауторка истраживања: Вишња Баћановић;
Наручилац истраживања: Локални омбудсман Града Новог Сада*

Садржај

Увод	2
Методологија, предмет и циљеви истраживања	4
Резултати истраживања.....	6
Директори и директорке	7
Управни и надзорни одбори	9
Остали нивои руковођења – руководиоци служби и одељења	11
Привредна друштва	11
Политике и процедуре за остваривање једнаких могућности/родне равноправности.....	12
Закључци и препоруке.....	14

Увод

Скупштина Града Новог Сада је 2019. године усвојила Локални акциони план за родну равноправност Града Новог Сада за период 2019-2020. године¹, а 2017. године градоначелник је, у име Града, потписао Европску повељу за равноправност жена и мушкараца на локалном нивоу²³. Локални акциони план за примену Повеље је саставни део обавеза јединица локалне самоуправе које потпишу Повељу.

Европска повеља обавезује потписнице у различитим областима, укључујући и политичку улогу и улогу послодавца (односно оснивача јавних предузећа и установа) коју имају јединице локалне самоуправе. Смернице и обавезе подразумевају једнаку заступљеност на управљачким позицијама, али и једнаке шансе за запошљавање, увођење мера које доприносе равнотежи породичног и професионалног живота, унапређења економског положаја жена и слично.

Закон о равноправности полова⁴ обавезује на то да се подаци о запосленима прикупљају разврстани по полу и обрађују као статистички (члан 12.), да послодавци са више од 50 запослених на неодређено време израђују годишњи план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и достављају надлежном министарству извештај о спровођењу (члан 13.), а да су органи јавне власти дужни да ако на руководећим местима и у органима управљања и надзора заступљеност одређеног пола износи мање од 30%, примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи (члан 14.).

У складу са Статутом Града Новог Сада⁵ (члан 16., тачка 9.) Град оснива јавна предузећа и установе ради обављања комуналних и других делатности. У истом члану, у тачки 16. дефинисано је се Град стара о остваривању, заштити и унапређењу људских и мањинских права, родној равноправности, као и о јавном информисању у Граду.

У складу са чланом 39. Статута, Град оснива јавна предузећа, именује и разрешава надзорни одбор и директоре, врши надзор над њиховим радом и друго. Ово је важно због тога што Град Нови Сад, односно Скупштина Града Новог Сада директно утиче на заступљеност жена и мушкараца на местима директора јавних предузећа и установа, а такође разматра и усваја годишње извештаје о раду ових предузећа и установа.

Учешће жена у управљању и руковођењу, како у државној управи, тако и у јавним предузећима, установама и привредним друштвима важан је показатељ како друштвене, тако и економске моћи.

¹ Сл. лист Града Новог Сада, број 27/2019. од 5. јуна, 2019. године, доступно на: <https://skupstina.novisad.rs/wp-content/uploads/2019/06/Sl-27-2019.pdf?lang=lat>

² <http://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>

³ <http://www.novisad.rs/lat/grad-novi-sad-potpisnik-evropske-povelje-o-rodnoj-ravnopravnosti>

⁴ “Сл. Гласник РС” бр. 104/2009 https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html

⁵ Сл. лист Града Новог Сада, 11/2019, доступно на <http://www.novisad.rs/sites/default/files/attachment/statut.pdf>

По ЕУ индексу родне равноправности⁶, Србија у Индексу објављеном 2018. године⁷ најбољи резултат има остварен управо у домену моћи. Овај домен мери: политичку моћ, економску моћ и друштвену моћ. У економску моћ спада управљање економским ресурсима које се мери кроз учешће жена у управним и надзорним одборима највећих компанија на берзи, као и учешћа у извршном одбору у Народној банци. Србија је од 2014. до 2016. године побољшале резултат у домену политичке моћи, али је у домену економске моћи резултат опао, за 1.4 поена. Удео жена у одборима највећих компанија на берзи је 19.3%. Резултат Индекса је 44, 8 поена (од 100) када се сви параметри узму у обзир.

Заступљеност жена и мушкараца у одборима и на директорским позицијама у јавним предузећима и установама представља специфичну ситуацију: комбинацију политичке и економске моћи. Политичке, јер се ради о спровођењу локалних политика, могућности за креирање локалних политика, мера и програма, који се финансирају из буџета и обављања делатности од значаја за град. Економске, у делу који се односи на јавна предузећа која обављају економске делатности, односно у смислу располагања јавним ресурсима. Осим тога, заступљеност жена на руководећим позицијама утиче и на просечне приходе, односно родни јаз у примањима, који у неким градовима Србије износи и до 20.000,00 РСД месечно, а највећи је између најниже и највише образованих жена и мушкараца.

Равноправно учешће жена и мушкараца на местима одлучивања, како у политичком, тако и друштвеном домену, али и економској сфери један је од показатеља, али и циљева у области родне равноправности. Квотама на изборним листама је повећано учешће жена у одлучивању у законодавној власти и у локалним скупштинама, али су жене остале подзаступљене у извршним органима, пре свега на локалном нивоу. Истраживање Заштитника грађана из 2018. године⁸ показало је да су жене подзаступљене у општинским и градским већима, у управљању јавним предузећима и установама, да су нешто заступљеније на местима начелница, а да међу запосленима чине већину у општинским и градским управама у Србији.

У управљачким структурама јавних предузећа је 2012. године у општинама и градовима у Србији било 34% жена међу директорима, исто толико у надзорним одборима, док их је нешто мање у управним и на челу управних одбора. Ипак, преко 60% ових позиција су образовне и институције културе, док жена готово да нема у управљању предузећима које обављају делатности саобраћаја, инфраструктуре, комуналних услуга и урбанизма. Тако је у предшколским и образовним установама било 62% жена на управљачким позицијама, социјалној заштити 57% жена, а у предузећима које се баве саобраћајем и путевима само 4%, комуналним 18%, а урбанистичким 16% жена⁹.

Податке о заступљености жена у јавним предузећима чији је оснивач АПВ спровео је Покрајински секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова, припремајући

⁶ Индекс родне равноправности, 2018. године https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2018-12/Indeks%20rodne%20ravnopravnosti%202018_SRP.PDF

⁷ Индекси су за Србију објављени 2016. и 2018. године, а израчунати на основу података из 2014. односно 2016. године

⁸ https://www.rodnaravnopravnost.rs/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=17&Itemid=30

⁹ <http://www.skgo.org/publications/download/329>

информацију за (тадашње) Извршно веће АПВ. Резултати тог истраживања на жалост нису јавно доступни, нити је истраживање касније поновљено, како би се утврдиле евентуалне промене.

Иако заступљеност жена на директорским позицијама или у управним или надзорним одборима може да делује као пука формалност и пребројавање, као и сви статистички подаци, тако и ови, у ствари нам говоре о структурним неравноправностима које обликују преовлађујућу расподелу друштвене, економске или политичке моћи између мушкараца и жена. Подаци нам тако говоре о:

- мањем поверењу у то да жене заузимају директорске позиције у „великим“ и „важним“ јавним предузећима која имају велике буџете;
- о секторима у којима и даље преовлађују мушкарци, као што су саобраћај, комуналне делатности;
- о секторима у којима преовлађују жене, као што су култура, образовање, здравство.

Подаци нам такође говоре и да су жене високо образоване, квалификоване за обављање послова управљања и руковођења, што говори и њихова заступљеност на другим директорским позицијама, оперативним нивоима руковођења или нижим нивоима руковођења. Подаци нам говоре и о недостатку процедура и мера које ће осигурати примену Закона о родној равноправности, али и „операционализацију“ опредељења за достизање пуне родне равноправности.

Ово истраживање је, надамо се, само прво у низу истраживања о заступљености жена у различитим доменима друштвеног, економског и политичког живота Града Новог Сада и праћење ефеката политика, укључујући и улагање буџетских средстава у мере за достизање пуне равноправности жена и мушкараца, али и унапређење положаја осетљивих група суграђана и суграђанки.

Методологија, предмет и циљеви истраживања

Предмет истраживања била је заступљеност жена на управљачким позицијама у установама и јавним предузећима чији је оснивач Град Нови Сад, али и онима чији је оснивач Аутономна Покрајина Војводина или Република Србија, а која имају седиште, односно пословнице/одељења у Новом Саду. Осим јавних предузећа и установа, предметом истраживања дефинисана су и привредна друштва која спадају у велика предузећа, односно имају више од 250 запослених, а која су регистрована, односно имају седиште у Граду Новом Саду.

Циљеви истраживања су били:

- Утврдити заступљеност жена на руководећим позицијама и у органима управљања и руковођења у овим предузећима, установама и привредним друштвима, односно примену Закона о равноправности полова;
- Утврдити полазно стање које у будућности може редовно да се прати (а база података проширује), како би се пратила расподела економске и друштвене моћи жена и мушкараца у Граду Новом Саду, али и резултати мера и политика које Град Нови Сад може да примењује са циљем остваривања родне равноправности у овој области;

- Идентификовати постојећи родни јаз и креирати препоруке за његово смањивање.

На основу дефинисаних критеријума сачињена је листа предузећа и установа које испуњавају критеријуме. До података о привредним друштвима по броју запослених није било могуће доћи из базе Агенције за привредне регистре, јер подаци нису доступни по седишту, величини и другим критеријумима, као што су власници или оснивачи или директори, по полу. Због тога су за узорак изабрана привредна друштва која имају седиште у Новом Саду, а нашла су се на листи најуспешнијих 100 компанија у Србији.

Град Нови Сад је оснивач три јавна предузећа, 11 јавно-комуналних предузећа и 24 установе¹⁰. На упитник су одговорила сва јавно-комунална предузећа, осим ЈКП Лисје, сва три јавна предузећа и 23 од 24 установе.

АП Војводина је оснивач 5 институција, 6 фондова, 4 завода која имају седиште у Новом Саду, и 3 јавна предузећа¹¹. Од тога је на упитник одговорило 5 предузећа и установа. За фондове смо додатно прикупили податке о директорима, на основу јавно доступних података, али подаци о другим органима управљања нису јавно доступни.

На списку Министарства привреде налази се 33 предузећа чији је оснивач Република Србија. Од тога пословнице/испоставе седиште у Новом Саду има 8 јавних предузећа, али само 3 су одговорила на упитник, имајући у виду да само они имају органе управљања који су смештени у Новом Саду.

Предузећа и установе чији је оснивач Град Нови Сад која су доставила попуњен упитник: Стеријино позорје, Новосадско позориште, Туристичка организација Града Новог Сада, Музеј Града Новог Сада, Стамбена агенција Града Новог Сада, Културни центар Града Новог Сада, Агенција за енергетику Града Новог Сада, Културни центар "Младост" Футог, Завод за хитну медицинску помоћ, Историјски архив Града Новог Сада, Културни центар "Кисач", Медицина рада, Центар за социјални рад Града Новог Сада, Завод за здравствену заштиту студената, Специјална болница за реуматске болести Нови Сад, Завод за заштиту споменика културе, Предшколска установа "Радосно детињство" Нови Сад, Дом здравља Нови Сад, Позориште младих, Дирекција за робне резерве Града Новог Сада, Апотекарска установа Нови Сад, Градска библиотека, Установа за израду таписерија.

Јавно-комунална и јавна предузећа чији је оснивач Град Нови Сад која су доставила попуњен упитник: ЈКП "Чистоћа", ЈКП "Водовод и канализација", ЈКП "Паркинг сервис", ЈКП "Градско зеленило", ЈКП "Тржница", ЈКП "Зоохигијена и ветерина Нови Сад", ЈКП "Пут", ЈКП "Новосадска топлана", ЈКП "Информатика", ЈКП "Стан", ЈП "Спортски и пословни центар Војводина", ЈП "Урбанизам", ЈГСП "Нови Сад".

Предузећа и установе чији је оснивач АП Војводина и Република Србија која су доставиле попуњен упитник: Туристичка организација Војводине, Покрајинско јавно правобранилаштво Војводине, Канцеларија за инклузију Рома, ЈП „Војводинашуме“, Лекарска комора Војводине, Завод за урбанизам Војводине, Главна пошта Нови Сад, ЈП „Национални парк Фрушка Гора“, ЈП „Транснафта“.

¹⁰ <http://www.novisad.rs/articles/45>

¹¹ <https://www.skupstinavoivodine.gov.rs/Strana.aspx?s=osnivac&j=SRL>

Упитник је послат на адресе 17 привредних друштава, која имају седиште/пословнице у Новом Саду. Привредна друштва која су доставила попуњен упитник су: Конзул предузеће за унутрашњу и спољну трговину д.о.о. Нови Сад, Универекспорт д.о.о. Нови сад, Агроглобе доо Нови Сад, Суноко д.о.о. Нови Сад, Карин Комерц МД д.о.о. Нови Сад.

Упитник је, уз пратећи допис послат електронском поштом. Питања су се односила на заступљеност жена и мушкараца на руководећим позицијама. За јавна предузећа и установе органи управљања и руковођења су дефинисани законом, па су питања дефинисана у складу са тим, док су за привредна друштва могућности различите, па су за компаније питања формулисана као отворена, у зависности од органа управљања која у привредном друштву постоје, осим оних обавезних по закону. Питања су се односила на пол директора, број директора на нижем нивоу руковођења (директори сектора, технички директори, заменици и сл.) по полу, број чланова управних и надзорних одбора, по полу, број руководиоца, по полу. За привредна друштва, питања су се односила на директоре по полу, чланове скупштина за она привредна друштва које их имају, односно надзорних одбора и руководиоца на нижем нивоу руковођења.

Осим ових питања о заступљености жена и мушкараца, поставили смо и питања о информисаности руководства о законском оквиру и документима у области родне равноправности и мерама и интерним процедурама за остваривање једнаких могућности и постизање родне равноправности.

Подаци су прикупљани током септембра и октобра 2020. године.

Резултати истраживања

На упитник је одговорило укупно 49 предузећа и установа. Од тога је 36 предузећа и установа чији је оснивач Град Нови Сад, 5 чији је оснивач АП Војводина, 3 чији је оснивач Република Србија и 5 привредних друштава (приватних компанија). По оснивачу, највећи број упитника је из предузећа и установа чији је оснивач Град Нови Сад, а најмањи број оних чији је оснивач Република Србија, јер је уједно најмањи број њих и испуњавао критеријуме. По врсти, највећи број је установа, а најмањи агенција, дирекција односно канцеларија.

Табела 1. Одговори на упитник по врсти субјекта

Врста	Бр.	%
Предузеће	19	38,8
Установа	21	42,9
Привредно друштво	5	10,2
Агенција	1	2,0
Дирекција	2	4,1
Канцеларија	1	2,0
Укупно	49	100,0

Резултати показују да су жене заступљеније на позицијама руковођења у установама, него у јавним предузећима, као и да су заступљеније у установама и предузећима чији је оснивач Град, него у онима чији је оснивач АП Војводина, Република Србија или у приватним привредним друштвима. Ипак, број предузећа чији оснивач није Град Нови Сад, која су доставила податке је релативно мали да би се могло говорити о статистички релевантним закључцима. Подаци за јавна предузећа и установе су приказани по управљачким позицијама и по оснивачу, док су подаци о привредним друштвима приказани у посебном одељку.

Директори и директорке

У установама и предузећима која су одговорила на упитник, а чији је оснивач Град Нови Сад, укупно је 30 директора и 6 директорки, односно 16.7% жена на директорским позицијама.

Табела 2. Директори/ке по полу и по оснивачу

Оснивач	Мушкарац		Жена		Укупно	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Град Нови Сад	30	83,3%	6	16,7%	36	100,0%
АП Војводина	4	80,0%	1	20,0%	5	100,0%
Република Србија	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Укупно	36	81,8%	8	18,2%	44	100,0%

У установама су жене чешће на директорским позицијама него у јавним и јавно-комуналним предузећима.

Табела 3. Директори/ке по полу, у предузећима, установама, агенцијама/канцеларијама

Директор/ка						
Врста	Мушкарац		Жена		Укупно	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Предузеће	17	89,5%	2	10,5%	19	100,0%
Установа	15	71,4%	6	28,6%	21	100,0%
Агенција/дирекција/канцеларија	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Укупно	36	81,8%	8	18,2%	44	100,0%

У укупно 6 фондова чији је оснивач АП Војводина (Покрајински фонд за равној пољопривреде, Гаранцијски фонд за развој АП Војводине, Развојна агенција АП Војводине/Фонд за развој, Фонд за пружање помоћи избеглим, прогнаним и расељеним лицима, Управа за капитална улагања АП Војводине, Фонд „Европски послови“), а који имају седиште у Новом Саду, само је једна директорка¹², док је у 4 завода чији је оснивач АП Војводина (Покрајински завод за заштиту природе, Покрајински завод за равноправност полова, Педагошки завод Војводине, Завод за културу Војводине) директор једног (Педагошког) је мушкарац.

Графикон 1. Жене на директорским позицијама у установама и предузећима



Осим позиције „генералног“ директора, предузећа и установе имају и друге директорске позиције (технички директори, извршни директори, директори сектора и сл). Друге директорске позиције има укупно 37 предузећа и установа, од чега је у 26 на бар једној од тих позиција жена, док у 11 нема ни једне жене. Укупно, на другим директорским позицијама има скоро половина жена.

Табела 4. Жене на другим директорским позицијама

Процент жена на директорским позицијама			
Врста	Укупно	Жена	% Жена
Предузеће	61	25	41,0
Установа	18	13	72,2
Агенција/дирекција/канцеларија	27	10	37,0
Укупно	106	48	45,3

¹² Након избора је за директора Фонда Европски послови именован мушкарац.

За жене су приступачније друге директорке позиције, од позиције генералног директора, што значи и да жене испуњавају услове за директорске позиције, али ређе бивају именоване за директорке предузећа или установа.

Управни и надзорни одбори

Управне одборе имају само установе и агенције/дирекције. Жене су иначе, заступљеније на свим нивоима руковођења у установама него у јавним предузећима, па тако и у управним одборима установа чине 64.2% У 7 установа жене су председнице управног одбора.

Графикон 2. Жене у управним одборима



Надзорни одбор има укупно 41 предузеће или установа. Од тог броја, у 9 надзорних одбора нема ни једне жене. У онима којима је оснивач Град Нови Сад, у 6 надзорних одбора нема ни једне жене.

Табела 5. Број предузећа и установа која у надзорном одбору имају бар једну жену

Надзорни одбор	Укупно надзорних одбора	Надзорни одбори у којима је најмање једна жена чланица
Предузеће	18	12
Установа	21	18
Агенција/дирекција/канцеларија	2	2
Укупно	41	32

Скоро половина чланова надзорног одбора су жене у предузећима и установама чији је оснивач Град. Нешто је другачија ситуација у онима чији је оснивач АП Војводина или Република.

Графикон 3. Жене у надзорним одборима



У установама су жене знатно више заступљене него у предузећима, како на директорским позицијама, тако и у управним и у надзорним одборима. У предузећима је чланица надзорног одбора 25.9%, а у установама 56.3%.

Од укупног броја председника/ца надзорних одбора 26.6% су жене. Међутим, у установама чак у 9 од 12 надзорних одбора, а у предузећима 1 жена од укупно 17 председника/ца надзорних одбора.

Табела 6. Председници/е надзорног одбора

ПРЕДСЕДНИК/ЦА НАДЗОРНОГ ОДБОРА						
Оснивач	Мушкарац		Жена		Укупно	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Град Нови Сад	22	68,8%	10	31,3%	32	100,0%
АП Војводина	5	100,0%	0	0,0%	5	100,0%
Република Србија	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Укупно	29	74,4%	10	26,6%	39	100,0%

Остали нивои руковођења – руководиоци служби и одељења

Табела 7. Остали нивои руковођења

Остани нивои руковођења	Укупно	Жена	% жена
Предузеће	445	161	36,2
Установа	197	146	74,1
Агенција/дирекција/канцеларија	28	10	35,7
Укупно	670	317	47,3

Руководеће позиције у установама су једине руководилачке позиције на којима су мање заступљени пол мушкарци – жена је 74.1%. Ипак, у предузећима је овај постотак обрнут – жена је 36,2%. Укупно гледано, ове позиције су једине на којима је постигнут паритет између жена и мушкараца у предузећима и установама чији је оснивач Град Нови Сад.

Привредна друштва

Привредних друштава је у узорку било најмање – само 5, првенствено због недовољне доступности података о привредним друштвима, по броју запослених и седишту, али и малог одзива, тј. малог броја достављених попуњених упитника.

Генерално је недостатак података разврстаних по полу које прикупља и обрађује Агенција за привредне регистре, један од недостатака у процесу креирања адекватних родно одговорних политика у области економског положаја жена, руковођења и вођења бизниса, предузетништва и samozапосљавања. Подаци који су доступни из Анкете о радној снази показују да је предузетница 31.7% 2019. године, што је више него 2012. године. Ипак, и даље је само 14% радно активних жена samozапослено, односно власница предузећа или предузетничке радње. Постоје и проблеми са разликом у формалном статусу и фактичком стању, где се много компанија и предузећа води на жене, а оне суштински њима не управљају.

Од привредних друштава у узорку, у свих 5 нема директорке. На другим директорским позицијама је укупно 27% жена, односно 10 од 37. Нешто више у компанијама, него у привредним друштвима.

Табела 8. Друге директорске позиције, по полу

	Укупно	Жене	% жена
Привредна друштва	37	10	27,0

По Закону о привредним друштвима, привредна друштва немају управне одборе, односно дводомна друштва имају скупштину и надзорни одбор. У нашем узорку, 3 предузећа су доставила податке о скупштини, где су сви чланови мушкарци.

На другим руководећим положајима – менаџери и руководиоци сектора и одељења је 30% жена, нешто више у компанијама него у привредним друштвима.

Табела 9. Остали нивои руковођења

	Укупно	Жене	% жена
Привредна друштва - руководиоци	93	30	32,3

Политике и процедуре за остваривање једнаких могућности/родне равноправности

Руководства предузећа и установа чији је оснивач Град упозната су са законским оквиром и политикама у области родне равноправности у највећем броју случајева (укупно само у два предузећа не), док су у свим установама, канцеларијама, агенцијама, па и привредним друштвима руководство упознато са законским оквиром.

Табела 10. Информисаност о законском оквиру и политикама

Да ли сте упознати са законским оквиром и политикама у области родне равноправности и једнаке доступности положаја и функција?								
Врста	Да		Не		Демично		Укупно	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Предузеће	15	79,0%	2	10,5%	2	10,5%	19	100,0%
Установа	20	100,0%				0,0%	20	100,0%
Агенција/дирекција/канцеларија	4	100,0%				0,0%	5	100,0%
Укупно	39	90,6%	2	4,7%	2	4,7%	43	100,0%

О примени принципа родне равноправности „води се рачуна“ приликом именовања на руководеће позиције у 33 субјекта обухваћених истраживањем, док се у 6 (15.4% у узорку) не води.

Ипак, интерним актом, то је регулисано у 7 предузећа, установа и привредних друштава, док у 78.8% није. У том смислу, није јасно на који се начин води рачуна о примени принципа родне равноправности, ако о томе нема правилника и других интерних аката. У 7 субјеката у којима је одговор да интерни акт постоји, испоставило се да само у 2 установе односно предузећу и постоји интерни акт. Једино привредно друштво из узорка

које је навело да има План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова, у складу са законом је ЈП „Транснафта“ АД Панчево, иако је још једна компанија навела да овај план мера израђује, по питању које се односило на примену те одредбе Закона о равноправности полова.

Табела 11. Интерни акти којима је регулисана примена принципа родне равноправности приликом именовања на руководилачке позиције

Акт је у процедури
Дефинисано је Статутом установе
Јесте на нивоу Града Новог Сада, вероватно ЛАП
ЛАП за родну равноправност Града Новог Сада
План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова у ТРАНСНАФТА АД Панчево
Поступци и процедуре именовања руководиоца су дефинисани Статутом установе, Законом о култури Републике Србије и актима Скупштине Града Новог Сада

Са садржајем Европске повеље за равноправност жена и мушкараца упознато је 86% субјеката из узорка.

Табела 12. Информисаност о садржају Европске повеље по врсти субјекта

Врста	Да		Не	
	Бр.	%	Бр.	%
Предузеће	14	73,7%	5	26,3%
Установа	20	95,2%	1	4,8%
Агенција/дирекција/канцеларија	4	100,0%		
Укупно	37	86,0%	6	14,0%

Сва привредна друштва су навела да примењују неке од мера за равнотежу породичног и професионалног живота.

Закључци и препоруке

У предузећима и установама чији је оснивач Град Нови Сад жене су на 16.7% директорских позиција. У управним одборима заступљеност жена је већа. На нижим руководилачким позицијама у установама чији је оснивач Град више је жена него мушкараца, односно мушкарци су мање заступљени пол, са мање од 30% заступљености. Жене су заступљеније у установама, него у предузећима и међу директоркама и међу чланицама одбора.

Статутом Града дефинисано је да је остваривање родне равноправности једна од надлежности Града. Град Нови Сад је усвојио Локални акциони план за родну равноправност. Град Нови Сад такође има Одлуку о равноправности полова¹³, којом је, између осталог дефинисано да су "органи јавне власти дужни да омогуће заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора, у складу са Законом" (члан 6).

Било би корисно креирати базу великих привредних друштава, односно послодаваца са више од 250 запослених на неодређено време, а која имају седиште у Новом Саду, како би се могле мапирати и заговарати мере за остваривање равноправности полова и равнотеже професионалног и приватног живота, односно како би се могла пратити родна равноправност у сфери економске моћи.

Потребно је да се подаци о заступљености жена редовно прикупљају и достављају Скупштини Града, као и да се усвоје акти којима ће се осигурати примена принципа родне равноправности приликом именовања директора и чланова и чланица одбора установа и предузећа које оснива Град Нови Сад. Подаци које је потребно прикупљати су: директори јавних предузећа и установа, по полу, заменици директора или други директори, по полу, чланови надзорног одбора, по полу, особе на другим руководећим позицијама, по полу. Осим тога, потребно је прикупљати податке о броју запослених, на одређено и неодређено време, по стручној спреми и полу.

Потребно је да се информације о Европској повељи за равноправност жена и мушкараца и активности које Град спроводи у оквиру примене Повеље учине доступним, како јавности, тако и руководству јавних предузећа и установа, као и да се промовише доношење интерних планова и мера за остваривање родне равноправности.

¹³ Доступно на: http://www.novisad.rs/sites/default/files/documents/rodna_ravnopravnost.pdf