European Union Kosovo

ERAC
EQUAL RIGHTS FOR ALL COALITION

RODNA KVOTA U ODBORIMA KORPORACIJA NA KOSOVU

Maj, 2019

Zahvalnica
Članovi Koalicije bi hteli da odaju svoju zahvalnost sagovornicima iz različitih institucija i organizacija na njihovoj voljnosti da učestvuju i pruže dragocene informacije i podatke za potrebe ovog izveštaja.

Istraživač: Lavdi Zymberi;
Urednik: Luljeta Demolli

Vodeći NVO-i koji su učestvovali u objavljivanju ovog izveštaja
Kosovski centar za rodne studije (KGSC) (www.kgscenter.net)
KGSC pruža svoj doprinos u uvođenju rodne perspektive od 2002. godine i ulaže neprekidne napore u postizanjurodne ravnopravnosti na Kosovu. Isti je predvodnik promena u diskriminatornom sistemu, društvenim normama i dvojnim standardima u kosovskom društvu, i vrlo je aktivan u praćenju rada javnih institucija. Misija je KGSC-a da integriše rodno osetljive analize, programe i politike u svim sektorima kosovskog društva podizanjem rodne svesti i usredsređivanjem na rodna pitanja, sprovođenjem rodnih studija i obezbeđivanjem uključenosti rodno osetljivih politika kroz istraživanja, izradu politike, zagovaranje i lobiranje.

Adresa:
Ul. Majke Tereze br. 18/1,
10000 Priština – Kosovo,
Tel. +383 (0) 38 735 991

Koalicija Jednaka prava za sve
ERAC okuplja na jednom mestu sedam (7) NVO-a koji se bave ***vladavinom prava*** i ***osnovnim pravima*** koji rade sa dodatnih ***devetnaest (19) građanskih NVO-a***, sa posebnim ciljem da uspostave održivu mrežu NVO-a koji su aktivni u zaštiti i unapređivanju osnovnih prava ugroženih i/ili marginalizovanih grupa. U posebnom fokusu projekta se nalaze sledeće grupe: ***sve manjinske zajednice*** na Kosovu, ***žene, mladi*** i ***zajednica LGBT***. Iako rade na sličnim temama i pitanjima, ovi NVO-i su često podeljeni po posebnim ciljnim grupama sa kojima rade ili po regionu u kome su aktivni. Uspostavljanjem strukturne saradnje između odabranih NVO-a i pružanjem formalnih mogućnosti za neprekidno učenje, ovaj vid delovanja omogućava razmenu znanja i iskustava između NVO-a, jača njihove kapacitete za zagovaranje pri relevantnim centralnim i opštinskim institucijama i povećava njihovu vidljivost.

U članstvu ERAC-a se nalaze sledeće organizacije:

- Evropski centar za pitanja manjina Kosova – vođa Koalicije;
- Centar za razvoj društvenih grupa – član Koalicije;
- Centar za jednakost i slobodu zajedniceLGBTna Kosovu – član Koalicije;
- Kosovski centar za rodne studije – član Koalicije;
- Inicijativa mladih za ljudska prava – član Koalicije;
- Kosovo Glocal – član Koalicije;
- Centar za pravnu pomoć i regionalni razvoj – član Koalicije.

Ograničenje od odgovornosti
Izrada ove publikacije je omogućena podrškom Evropske unije. Sadržina ove publikacije predstavlja isključivu odgovornost ECMI Kosovo i ne može se ni na koji način smatrati odrazom stavova Evropske unije.

Autorsko pravo
© Koalicija Jednaka prava za sve (ERAC), maj 2019. Sva prava zadržana. Nijedan deo ove publikacije se ne može umnožavati, čuvati u sistemu za preuzimanje ili prenositi u bilo kom obliku ili bilo kojim sredstvima, elektronskim, mehaničkim, fotokopirnim, za snimanje ili drugo, bez prethodne dozvole koalicije ERAC.

European Union Kosovo

ERAC
EQUAL RIGHTS FOR ALL COALITION

RODNA KVOTA U ODBORIMA KORPORACIJA NA KOSOVU

Maj, 2019

SADRŽAJ

PREGLED IZVEŠTAJA....6
UVOD....7
METODOLOGIJA....9
PROPISI....10
Međunarodni propisi....10
Kosovski propisi....10
NALAZI....12
OSVRT NA PRAKSE DRUGIH ZEMALJA....13
ZAKLJUČCI....17
PREPORUKE....18
BIBLIOGRAFIJA:....19

PREGLED IZVEŠTAJA

Rodna ravnopravnost je širi problem koji nije specifičan za Kosovo. Međutim, uprkos ovoj činjenici, žene na Kosovu čine oko 50% stanovništva i polažu pravo na rodnu ravnopravnost u skladu sa ustavnim načelima i drugim propisima. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, konkretno, predviđa jednaku zastupljenost svih rodova u svim oblastima života, uključujući rodnu zastupljenost u odborima korporacija. Kosovski Zakon br. 06/L-016 o privrednim društvima definiše korporaciju kao akcionarsko društvo ili društvo sa ograničenom odgovornošću.

Shodno tome, u skladu sa zakonom i najboljim evropskim praksama, u Skupštini Kosova je pokrenuta diskusija oko potrebe da se upotpuni jaz u zastupljenosti žena, amandmanom na Zakon o privrednim društvima. Ovaj amandman na Zakon zahteva 40% zastupljenost žena u odborima korporacija u prve dve godine od njegovog usvajanja i podjednaku brojčanu rodnu ravnopravnost nakon ovog početnog perioda.

Međutim, deset meseci od usvajanja zakona maja 2018, stvari nisu uopšte napredovale i žene su uglavnom slabo zastupljene u odborima, o čemu svedoče procentualne vrednosti dobijene od odnosnog Ministarstva. Čak i u preduzećima u javnom vlasništvu je zastupljenost žena vrlo mala. Na toj osnovi se ukazala potreba da se preduzmu propratne mere na ovu temu kako bi se obezbedilo da ovaj Zakon ne ostane samo zakon koji je moderan i progresivan na papiru već i da zaista bude primenjen u praksi.

Shodno tome, Kosovski centar za rodne studije preporučuje sledeće:

- Treba krenuti sa sprovođenjem rodne kvote koja proizilazi iz Zakona o privrednim društvima;
- Treba organizovati kampanju podizanja svesti oko zakonodavnih promena;
- Izraditi i usvojiti podzakonske akte;
- Treba doneti afirmativne mere;
- Sakupiti podatke o članovima odbora, raščlaniti ih po polu i objaviti;
- Organizovati obuke rukovodstva odbora korporacija za žene; i
- Sprovesti propratno istraživanje.

UVOD

Rodna ravnopravnost je jedno od načela demokratske zemlje i često je predmet političkih razgovora, posebno tokom predizbornih kampanja. Međutim, rodna ravnopravnost i dalje nailazi na poteškoće na Kosovu uprkos činjenici da njegovo stanovništvo skoro podjednako čine oba pola. Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Službeni list, 2007) takođe predviđa podjednaku zastupljenost oba pola u svim oblastima života, što nije slučaj u mnogima od njih, polazeći od višeg rukovodstva u institucijama upravljanja (KGSC, 2017), uključujući rodnu zastupljenost u odborima korporacija.

Prema navodima Evropske komisije (2018), žene čine samo jednu četvrtinu članova odbora najvećih javnih kompanija u državama članicama EU; dok samo 3% (Evropska platforma za žene u nauci, 2019) predsedavajućih odbora najvećih kompanija u Evropi čine žene. Shodno tome, države članice EU su pokušale da smanje ovaj rodni jaz različitim sredstvima (od pravnih mehanizama do dobrovoljnih režima). Nekolicina zemalja očekuje primenu kvota za zastupljenost žena u odborima korporacija a iste su usvojene kako bi se ispravila rodna neravnoteža koja preovlađuje u odborima korporacija. Norveška i Island su jedine zemlje koje su uspele da ispune svoje ciljeve nacionalne kvote za zastupljenost žena u odborima (Birkvad, 2016), dok je Francuska jedina država članica EU koja ima više od 40% žena u odborima (Evropska komisija, 2018).

Imajući u vidu mentalitet koji preovlađuje na Kosovu, koji je ilustrovan i izrazito malim brojem žena u sadašnjem Kabinetu Vlade (samo 2 ministarke od 21[1]), ne može se očekivati da žene preuzmu svoju ulogu u odborima korporacija a da ona prethodno ne bude propisana zakonom (kao što je to bio slučaj sa kvotom za rodnu zastupljenost u Skupštini Kosova).

Debata o zastupljenosti žena u odborima korporacija zauzela je zapaženo mesto u medijima nakon amandmana koji je predložila (koji je nakon toga usvojen na plenarnoj sednici održanoj 15. marta 2018) poslanica, Mimoza Kusari - Lila, bez podrške funkcionalnog odbora, na Zakon br. 06/L-016 o privrednim društvima. Gđa Kusari - Lila je predložila izmenu i dopunu zakona, uvođenjem kvote od 40% koja će biti primenjena u prve dve godine primene, a koja garantuje zastupljenost žena u privrednim društvima i koja će biti stavljena u primenu šest meseci od stupanja zakona na snagu. Amandman je dalje navodio da bi rodna ravnopravnost trebalo da bude postignuta dve godine od stupanja ovog Zakona na snagu i da privredna društva koja ga ne ispoštuju podlažu sankcijama koje će biti uređene podzakonskim aktima.

[1] Zaključno sa martom 2019.

Ovaj Zakon je međutim vraćen na reviziju Skupštini Kosova od strane predsednika, uz obrazloženje da amandman poslanice Kusari-Lila nije u skladu sa članovima 7(2), 24 i 119 (1) Ustava Kosova i sa CEDAW – koja je direktno primenjiva na Kosovu i ima prednost nad domaćim propisima. Štaviše, predsednik tvrdi da kvota ograničava primenu ustavnih i pravnih garancija rodne ravnopravnosti, pošto predlaže kvote samo za korporacije. Predsednik je takođe obrazložio svoju odluku da Zakon vrati Skupštini uz navode da odredbe koje je predložila gđa Kusari-Lila ne stvaraju povoljno pravno okruženje za slobodu obavljanja privredne delatnosti u privrednim društvima (u ovom slučaju korporacijama) i nisu u skladu sa Ustavom (predsednik Kosova, 2018). Štaviše, predsednik tvrdi da odredba koja predviđa da će sankcije biti uređene podzakonskim aktima koje će izdati izvršna vlast u slučajevima nepoštovanja, potencijalno stvara nesigurnost u slobodi obavljanja poslovne delatnosti. Kao rešenje, predsednik predlaže da se Zakonu doda član u njegovim završnim i prelaznim odredbama, koji propisuje usvajanje zakonodavnih i drugih mera za unapređenje i postizanje rodne ravnopravnosti u privrednim društvima, delotvornu zaštitu žena od diskriminatornog postupanja i podršku privrednim društvima u podizanju učešća nedovoljno zastupljenog pola u njihovim organima odlučivanja.

U skladu sa postupcima predviđenim Poslovnikom o radu Skupštine (2010), član 61, stav 3 o potpisivanju i proglašenju zakona, Zakon je vraćen nazad vodećem funkcionalnom odboru. Odgovoran odbor je predstavio predlog zakona na plenarnoj sednici i Skupština je glasala u korist kvote od 40% koju je predložila poslanica, Kusari-Lila. Nakon toga je Zakon proglašen i objavljen (Skupština Kosova, 2018) u Službenom listu Kosova.

Ista situacija u vezi sa odsustvom žena u odborima zapravo preovlađuje i u preduzećima u javnom vlasništvu. Na osnovu službenih podataka dobijenih od Ministarstva ekonomskog razvoja, žene čine samo 10% radnih mesta u odborima preduzeća u javnom vlasništvu dok se na ostalim (90%) nalaze muškarci. Međutim, Rodna analiza Kosova (Mreža žena Kosova, 2019) predstavlja još jednu brojku koja navodi da u 31 javnom preduzeću na Kosovu, od 159 članova odbora, 85% čine muškarci a 15% žene. Štaviše, žene se nalaze na čelu samo 16% svih odbora javnih preduzeća. Zakon o javnim preduzećima trenutno je predmet revizije (KGSC, 2018a) i predvideće istu odredbu da odbori moraju imati 40% žena u prve dve godine, nakon čega moraju imati podjednak broj (50%). Ovo će obezbediti da ova dva sektora budu međusobno usklađena.

METODOLOGIJA

Kosovski centar za rodne studije je angažovao spoljnog konsultanta da sprovede ovo istraživanje. Stručnjak je koristio mešovite metode pri izradi ovog kratkog izveštaja o praktičnoj politici. Na samom početku, predlog poslanice Skupštine Kosova, gđe Mimoze Kusari-Lila je detaljno analiziran, nakon čega je usledilo kabinetsko istraživanje kako bi se stekla jasnija slika o rodnoj zastupljenosti u odborima korporacija u ostalim regionalnim zemljama i državama članicama EU. Takođe su uzete u obzir i druge zemlje, van EU, kako bi se stekla potpuna slika o datom pitanju.

Imajući u vidu činjenicu da Kosovo teži da se pridruži Evropskoj uniji, od najveće je važnosti da kosovske institucije shvate kako su različita pitanja uređena pravnim tekovinama EU i da krene da usklađuje svoje nacionalno zakonodavstvo sa evropskim.

Pored toga, organizovana je fokus grupa sa predstavnicima grupa stručnjaka uključenih u ovo pitanje, poslanicom Kusari-Lira, predstavnicima korporacija, privrednih društava i drugim interesnim stranama. Preporuke proizašle iz fokus grupe su uključene u preporuke o politici na kraju ovog istraživačkog izveštaja.

Podaci o članovima odbora korporacija i javnih preduzeća su zvanično zatraženi od Ministarstva ekonomskog razvoja i Ministarstva trgovine i industrije. Ministarstvo ekonomskog razvoja je pružilo KGSC-u podatke o ukupnom procentu članova odbora po polu u javnim preduzećima, dok je Ministarstvo trgovine i industrije (lična prepiska, 2019) iznelo da nisu dostupni podaci o članovima odborima korporacija, pošto nisu registrovani u starom sistemu, dok je novi sistem pušten u funkciju tek pre mesec dana.

PROPISI

MEĐUNARODNI PROPISI

Postoje brojni pravni akti koji promovišu i zakonski uređuju rodnu ravnopravnost u svetu. Kosovo ih prepoznaje i uključilo ih je u svoj najviši pravni akt, član 22 Ustava. Manje žena u odborima korporacija zapravo je jedan vid diskriminacije koji je zabranjen Poveljom Ujedinjenih nacija (1945), Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima iz 1948. i Deklaracijom o eliminisanju diskriminacije žena iz 1967. godine i Konvencijom UN-a o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) (1976). Pored toga, Međunarodna organizacija rada (ILO) je usvojila konvencije kako bi poboljšala prava žena na radnom mestu, među kojima Konvenciju o jednakoj zaradi (br. 100), Konvenciju o diskriminaciji (pri zapošljavanju i u zanimanju) (br. 111), Konvenciju o radnicima sa porodičnim odgovornostima (br. 156) i Konvenciju o zaštiti majki (br. 183).

Cilj 5 od 17 ciljeva održivog razvoja Programa za razvoj Ujedinjenih nacija do 2030. „Postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i devojčica" predviđa da 'Rodna ravnopravnost do 2030. godine iziskuje hitno delovanje na eliminisanju mnogobrojnih uzroka koji leže u korenu diskriminacije, koji i dalje umanjuju prava žena u javnoj i privatnoj sferi', i da 'moraju da se promene diskriminatorni zakoni i mora se usvojiti zakonodavstvo koje proaktivno unapređuje jednakost'. To znači, između ostalog, stvarnu moć odlučivanja u javnoj i privatnoj sferi.

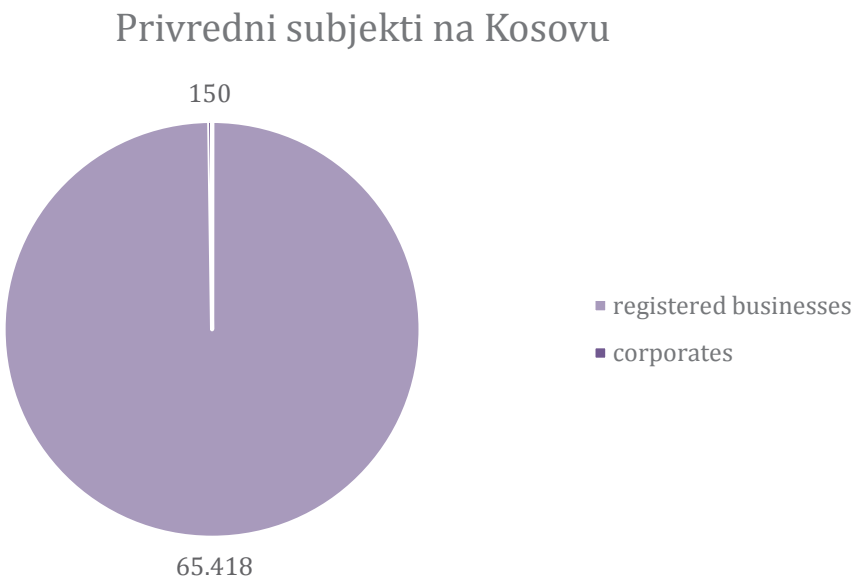
KOSOVSKI PROPISI

Ustav Kosova u svom članu 7, kao najviši pravni akt Kosova, predviđa podjednako postupanje prema svim građanima i, donosi niz afirmativnih mera koje štite i promovišu prava pojedinaca i grupa u nejednakom položaju. Ustav predviđa rodnu ravnopravnost na Kosovu, kao osnovnu vrednost demokratskog razvoja društva. Kosovo bi trebalo da pruži jednake mogućnosti, kako muškarcima tako i ženama, u političkom, socijalnom, kulturnom i ekonomskom životu. Ovo se može ostvariti samo kada su oba pola podjednako zastupljena u svim zakonodavnim, izvršnim i sudskim organima i drugim javnim institucijama predviđenim Zakonom br. 05/L-020 o rodnoj ravnopravnosti (ZRR).

Nezavisno od toga, žene na najvišim funkcijama u privrednim društvima nisu i ne ostvaruju tih 50% koje ZRR predviđa. Prvi zakonodavni akt na Kosovu koji uređuje rad odbora korporacija usvojen je 2008. godine (sada je ukinut). Glava 6 Bordovi direktora i službenici (Skupština Kosova, 2008), koja je uređivala način uspostavljanja borda direktora i kako bi odbor trebalo da bude sastavljen, nije se pozivala uopšte na direktore žene. Čak tri godine kasnije, 2011. godine kada je

sada ukinut zakon izmenjen i dopunjen (Skupština Kosova, 2011), nije upotrebljena nijedna reč za upućivanje na rodnu zastupljenost ili kvotu u odborima korporacija. Broj direktora u bordu, njihov odabir i sva druga pitanja su ostavljena na volju akcionarima, koji su ih rešavali pri uspostavljanju samog privrednog društva. Tek sadašnjim zakonom, nakon predloga poslanice Kusari-Lila, Skupština Kosova je usvojila kvotu od 40 procenata za zastupljenost žena u akcionarskim društvima. U skladu sa članom 34 koji govori o prvobitnoj registraciji akcionarskog društva prema Zakonu br. 06/L-016 o privrednim društvima, primena ove kvote bi trebalo da krene najkasnije šest (6) meseci od usvajanja zakona a dve godine nakon otpočinjanja njegove primene, odnosno novembra 2020, bi u ovim odborima već trebalo da postoji rodna ravnopravnost. Sankcije za neprimenjivanje kvote će biti propisane podzakonskim aktima koji proizilaze iz važećeg zakona.

Ova tema nije ranije istraživana; shodno tome, ne postoje nikakvi prethodni nalazi ili istraživački izveštaji. Čak i podaci o članovima odbora korporacija nisu nigde dostupni. Uprkos neprekidnim nastojanjima Kosovskog centra za rodne studije da prikupi ove podatke i zahtevima podnetim odnosnim organima da ih pruže, bilo je nemoguće prikupiti ih. Jedine podatke koje je KGSC mogao da dobije bio je podatak o broju preduzeća i o ukupnom procentu žena u preduzećima u javnom vlasništvu. Prema podacima dobijenim od Ministarstva trgovine i industrije (lična prepiska, 2018), na Kosovu je registrovano 65,418 preduzeća (podaci od 2012 - avgusta 2018); 150 istih su korporacije, odnosno akcionarska društva ili društva sa ograničenom odgovornošću, shodno kosovskim propisima; i samo njih dvanaest ima najmanje jednu ženu vlasnika (sic. mogu imati više od jednog vlasnika).



Grafikon 1. Privredni subjekti na Kosovu

Neka od njih su na konferenciji pod nazivom „Zakon o privrednim društvima i rodna kvota" koju je Kosovski centar za rodne studije organizovao sa akterima iz Skupštine, NVO-ima, donatorima, Privrednom komorom i drugim interesnim stranama (KGSC, 2018), pomenula da nema dovoljno profesionalnih, kvalifikovanih žena koje bi mogle popuniti mesta članova odbora. Pored toga, porodiljsko odsustvo je pomenuto kao još jedna prepreka što kompanije nemaju žene u odborima.

OSVRT NA PRAKSE DRUGIH ZEMALJA

2012. godine su Evropski parlament i Evropski savet predložili direktivu o poboljšanju rodne ravnoteže među neizvršnim direktorima kompanija na berzi i povezanim merama imajući u vidu da je primećeno da je jaz bio značajan. Svrha ovog predloga bila je da se poveća procenat žena u odborima korporacija za 40% kao minimalni cilj (EUR-Lex, 2012). Od tada, države članice EU su donele propise o rodnoj zastupljenosti u odborima korporacija na različite načine, kao što su: korišćenje dobrovoljnog rada, progresivne sankcije ili faze.

U nastavku sledi pregled načina na koji su određene zemlje uredile rodnu kvotu u odborima svojih korporacija; koji su ciljni datumi koje su sebi zacrtale, progresivne sankcije i pogođene kompanije.

Države članice EU

- **Belgija** je usvojila svoju rodnu kvotu od 33% još 2011. godine (CESifo Group, 2013). Ciljni datum za primenu zacrtan je za 2012. godinu za kompanije u državnom vlasništvu, dok javne kompanije moraju da ispune ovaj cilj u periodu od 2017-2019. Progresivne sankcije koje je Belgija predvidela su podrazumevale poništavanje bilo kog imenovanja za upražnjena mesta, sve dok se ne ispuni kvota i prekid bilo kakvih povlastica (finansijskih ili drugih) članova odbora. Međutim, od 2012. godine (SAIS centar za transatlantske odnose) javne kompanije u Briselu nisu u zakonskoj obavezi da ispune ovu kvotu. Ona je mnogo više sagledana kao cilj kome teže kompanije.

- **Francuska** je uspela da uredi kvotu u dve faze još u 2011. godini. Prva faza od 20% je morala da bude ispunjena do 2014. godine a druga faza od 40% je morala da bude ispunjena do 2017. (CESifo Group, 2013). Ova kvota utiče na javne kompanije na berzi, na privatne kompanije sa najmanje 500 zaposlenih i prihodima od preko EUR 50 miliona i kompanije u državnom vlasništvu. Francuska je isključila beneficije za direktore, kao vid progresivne sankcije za ispunjavanje kvote. Takođe je poništila izbore za odbore, ali je zadržala važenje njihovih odluka.

- **Nemačka** je usvojila svoju Frauenquote 2014. godine (Groebecker & Nase, 2015). U skladu sa istom, pogođene kompanije određuju period od najviše pet godina u sklopu koga se ovaj cilj mora ispuniti. Prvi period je trebalo da se odredi do 30. juna 2015. i nije trebalo da prekorači period od dve godine. Ne postoji neka stroga minimalna cifra koja je propisana zakonom. Međutim,

ukoliko i sve dok je stvarna srazmera žena manja od 30%, određena ciljna vrednost ne sme pasti ispod ovog statusa kvo. Ova cifra utiče na kompanije sa pravnim statusom AG, KGaA, nemačkog društva sa ograničenom odgovornošću (GmbH), registrovanog ortačkog društva (eG), osiguravajućeg društva (VVaG), koji redovno zapošljavaju više od 500 zaposlenih ili javne kompanije. Nemačka nije izrekla neke posebne sankcije u slučaju da zakonom propisani zahtevi u vezi sa postizanjem gorepomenutih ciljeva ne budu ispunjeni. Međutim, u skladu sa memorandumom objašnjenja uz ovaj predlog zakona, članovi odbora korporacija se mogu pozvati na odgovornost za štetu nastalu kršenjem obaveze postizanja propisanih ciljeva.

- **Italija** je usvojila kvotu od 33% još 2011. godine i odredila je 2015. kao ciljnu godinu za njeno ispunjavanje (CESifo Group, 2013). Ova kvota utiče na javne kompanije i kompanije u državnom vlasništvu. Takođe važi i za upravne odbore. Progresivne sankcije koje je Italija preduzela uključuju službene opomene, novčane kazne u rasponu od 200,000 - 1,000,000 EVRA i oduzimanje mandata izabranim članovima odbora.

- **Holandija** uređuje rodnu kvotu svojim Građanskim zakonikom još od 2011. Kvota određena u Holandiji iznosi 30% a utvrđeno je da se postigne do 2016. (CESifo Group, 2013). Ova uredba utiče na veće privatne i javne kompanije i kompanije koje ispunjavaju najmanje dva od sledeća tri kriterijuma: 1. Ukupna vrednost aktive kompanije > EUR 17.5 mil. i 2. Neto godišnji promet > EUR 35 mil., i 3. Godišnji prosečan broj zaposlenih > 250. Rodna kvota takođe važi za upravne odbore. Neuspeh da se dostigne se mora navesti u godišnjem izveštaju, zajedno sa izjavom o popravnim merama.

- **Španija** je uredila rodnu zastupljenost u odborima korporacija svojim Španskim organskim zakonom o rodnoj ravnopravnosti iz 2007. Kvota je određena na 40% i mora biti ispunjena do 2015. godine a kompanije koje joj podlažu su javne kompanije upisane u IBEX 35 i koje imaju više od 250 zaposlenih (CESifo Group, 2013). Španija nije odredila nikakve progresivne sankcije za one kompanije koje nisu ispunile kvotu, već uzima u obzir postupke za dodelu javnog ugovora ili „oznaku ravnopravnosti".

- **Ujedinjeno Kraljevstvo** nema zakonom donetu kvotu. Međutim, prepoznaje dobrovoljan pokret, koji finansira menadžer ovog fonda Helena Morrissey, koji je poznat kao 30% Club (Smale & Miller, 2015), koji je pomogao da se na održivoj osnovi značajno poveća zastupljenost žena, korišćenjem zagovaranja, sa ciljem da se udvostruči procenat žena u odborima vodećih britanskih kompanija od 2010. godine, na 23 procenata.

- **Austrija** je uredila rodnu zastupljenost još 2011. Ona je podelila svoje ciljne rokove u dve: prvi od 25% treba da se ispuni do kraja 2013. i drugi od 35% mora da se ispuni do kraja 2018. (McGrath & Hastings, n.d.). Rodnoj kvoti podlažu kompanije u kojima država poseduje polovinu ili veliki deo akcija.

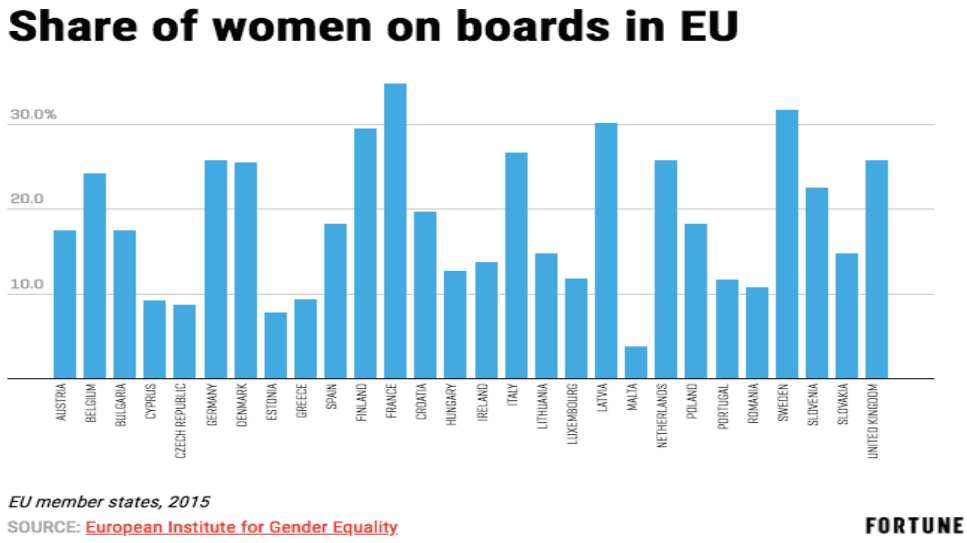
- **Danska** je uvela rodnu kvotu 2012. godine (Hesgaard & Nørkær, 2013). Ciljni datum koji je ova zemlja htela da odredi je idealno manji od 4-godišnjeg roka, koji će ispoštovati pojedinačne kompanije. Ukoliko ne postoji rodna distribucija po principu 40/60, kompanije moraju odrediti ciljnu kvotu nedovoljno zastupljenog pola u vrhovnom organu uprave i moraju pripremiti praktičnu politiku kojom će povećati kvotu nedovoljno zastupljenog pola na drugim nivoima upravljanja. Takođe, u godišnjem izveštaju kompanije, moraju navesti status ispunjavanja zacrtanog cilja, uključujući, ako je primenjivo, zašto kompanija još uvek nije postigla svoj zacrtani cilj, kao deo revizije uprave. Kompanije koje podlažu ovoj meri zapravo su javne kompanije, kompanije, preduzeća i fondacije koje imaju dužničke instrumente ili druge vidove hartija od vrednosti a koje su registrovane da obavljaju trgovinski promet na uređenom tržištu u jednoj zemlji EU/EEA, velike javne i privatne kompanije i ortačka društva, velika ortačka društva i javna ortačka društva u kojima su svi partneri i opšti partneri javne ili privatne kompanije, velike fondacije ili kompanije sa ograničenom odgovornošću u državnom vlasništvu. Ukoliko pogođene kompanije ne ispoštuju ovu regulativu, može im se izreći novčana kazna.

- **Grčka** ima kvotu od 33% predviđenu njenim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (CESifo Group, 2013). Njoj podlaže deo odbora svih izvršnih tela koje imenuje država a koje čini član imenovan od strane države ili organa lokalne samouprave, uključujući kompanije koje su u potpunosti ili delimično pod kontrolom države. Odluke o imenovanju koje ne uspevaju da ispoštuju kvotu podlažu poništavanju pri upravnim sudovima a odluke koje usvoje ovi odbori podlažu poništenju pri građanskim sudovima.

- **Finska** je uredila rodnu zastupljenost Zakonom o jednakosti između žena i muškaraca (CESifo Group, 2013). Ona je zakonski uredila ovo pitanje kvotom od 50% sem ako postoje „posebni razlozi da se postupi suprotno".

- **Slovenija** je uredila rodnu zastupljenost Uredbom o kriterijumima za poštovanje načela uravnotežene rodne zastupljenosti iz 2004. (CESifo Group, 2013). Zastupljenost svakog pola od 40% utiče na proces nominovanja ili imenovanja predstavnika vlade u javnim preduzećima i drugim subjektima javnog prava, uključujući upravne i nadzorne odbore preduzeća u državnom vlasništvu.

- **Norveška**, koja nije država članica EU je krenula sa ovom idejom 2003. godine, kada je primena rodne kvote bila dobrovoljna i nakon toga je propratila dodatnim merama 2006. godine kada je kvota od 40% morala biti ispunjena do 2008. godine (Sweigart, 2012). Kompanije na koje je ovo zakonodavstvo uticalo bile su javne kompanije koje, u slučaju da ne ispoštuju kvotu, ne mogu da se upišu u registar kao privredni subjekat u Bronnoysund centru za registraciju i podlažu prinudnom razrešenju na sudu. Ovo utiče na tela, agencije i institucije koje obavljaju javna ovlašćenja i kompanije u kojima su vlada ili opština glavni akcionari, sa izvršnim ili upravnim telom sastavljenim od izabranih predstavnika.



Grafikon 2. Procenat žena po odborima u EU (Izvor: Fortune, 2017)

ZAKLJUČCI

Rodni jaz u odborima korporacija opisuje se kao pitanje pravde i ekonomskog učinka kompanije. Institucije Evropske unije su preduzele radnje još 2012. godine da suze ovaj jaz; kao radnje koje se i dalje preduzimaju imajući u vidu da zemlje i dalje kaskaju u ispunjavanju ove obaveze. Eksperiment primene rodne kvote u Španiji (de Cabo et. al., 2019) pokazuje da meka kvota zapravo neće podstaći njeno usvajanje.

Ova diskusija je postala glasna na Kosovu tek 2018. godine kada je Zakon o privrednim društvima pretrpeo izmene i dopune i kada je ovaj predlog podnet Skupštini Kosova.

Nedostatak stručnih žena i porodiljsko odsustvo takođe su istaknuti na Konferenciji KGSC-a (2018) kao neke od prepreka zbog kojih kompanije nemaju žene u članstvu odbora. Mali broj žena u strukturama odlučivanja sagledan je kao prepreka a njihovo odsustvo čini da ostale žene nemaju uzor za kojim mogu poći. Samo 15% članova odbora čine žene, dok se na ostalima nalaze muškarci. Povrh toga, samo 12 žena su vlasnice ili suvlasnice korporacija.

Ovo istraživanje je sprovedeno neposredno po usvajanju ovog Zakona i njegovi rezultati tek treba da se vide. Propratno i detaljnije istraživanje biće sprovedeno u bliskoj budućnosti kako bi se došlo do saznanja o tome kako se ovo novo zakonodavstvo primenjuje i da li su odbori korporacija uopšte pogođeni istim.

PREPORUKE

Propisi o rodnoj kvoti u odborima korporacija, u trenutnom obliku, se smatraju suviše progresivnim i predviđaju rodnu ravnopravnost; međutim, u stvarnosti akcionarska društva (koja su u obavezi da imaju bord direktora) ne poštuju ovu obavezu već veliki broj meseci nakon njenog usvajanja u Skupštini Kosova. Shodno tome, prva i najbitnija preporuka jeste da kompanije krenu sa primenom zakona koji ih obavezuje da imaju 40% žena u svojim odborima.

Ostale preporuke slede:

- Kampanja podizanja svesti o zakonodavnim promenama – ovo bi trebalo da učini Ministarstvo ekonomskog razvoja, kao vladino telo koje je odgovorno da nadgleda funkcionisanje kompanija i Agencija za rodnu ravnopravnost kao izvršna agencija, koja je zadužena za praćenje primene Zakona o rodnoj ravnopravnosti koji zahteva od svih javnih sektora da podrže rodnu ravnopravnost;
- Moraju se izraditi i usvojiti podzakonski akti – Zakon o privrednim društvima predviđa usvajanje podzakonskih akata koji tek treba da budu izrađeni. Ovi podzakonski akti bi trebalo da se izrade i da sadrže posebne odredbe koje će precizirati kako će se primeniti rodna kvota i kakve su sankcije za kompanije koje ne ispoštuju ovu zakonsku obavezu u propisanom roku;
- Biće donete afirmativne mere za kompanije koje primene rodnu kvotu prilikom prijavljivanja za javne tendere, u vidu dodatnih bodova;
- Ministarstvo trgovine i industrije bi trebalo da prikupi podatke o odborima korporacija i da ih razvrsta po polu i da ih stavi na raspolaganje na internetu za zainteresovane stranke;
- Ženske nevladine organizacije, Agencija za rodnu ravnopravnost i drugi međunarodni donatori da organizuju obuke za rukovodstvo odbora korporacija namenjene ženama, posebno usredsređene na pitanje rodne ravnopravnosti; i
- Sprovesti propratno istraživanje u bliskoj budućnosti kako bi se dublje analizirao uticaj novog Zakona o privrednim društvima, posebno člana 34, o članstvu u odborima korporacija.

BIBLIOGRAFIJA:

Skupština Kosova. (2010). Poslovnik o radu Skupštine Kosova. Preuzeto sa https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/Rr_K_RK_29_04_2010_2.pdf

Skupština Kosova. (2018). Zakonodavni proces u vezi Zakona br. 06/L-016 o privrednim društvima. Preuzeto sa http://ligjet.kuvendikosoves.org/LTS/DraftLawPhase?draftLawId=42&languageid=2

Birkvad, I. R. (26. oktobar 2016). The secret behind Norway's gender quota success. Preuzeto sa http://kjonnsforskning.no/en/2016/10/secret-behind-norways-gender-quota-success

CESifo Group. (2013, septembar). Gender Quotas on Boardroom Representation in Europe. Preuzeto sa https://www.cesifo-group.de/DocDL/dicereport313-db3.pdf

Ustav Kosova (2008). Preuzeto sa https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=3702

De Cabo, R.M., Terjesen, S. Escot, L., & Gimeno, R. (2019). Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. Preuzeto sa https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237319300040

EUR-Lex. (14. novembar 2012). Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures /* COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD) */. Preuzeto sa: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012PC0614

European Commission. (6. mart 2018). Fact Sheet - Questions and Answers: What is the EU doing for women's rights and gender equality? Preuzeto sa: europa.eu/rapid/press-release_MEMO-18-1602_en.pdf

European Platform of Women Scientists (6. mart 2019). European Commission: Gender balance in decision-making positions. Preuzeto sa https://epws.org/european-commission-gender-balance-in-decision-making-positions/

Grobecker, W., & Nase, E. (23. januar 2015). Germany: The "Gender Quota" For German Companies. Preuzeto sa http://www.mondaq.com/404.asp?404;http://www.mondaq.com:80/germany/x/368584/Corporate%20Governance/The%20Gender%20Quota%20for%20German%20Companies

Hesgaard, N., & Nørkær, P. (6. mart 2013). DANISH UPDATE – New Rules On Gender Quotas In Boards Of Directors. Preuzeto sa http://xbma.org/forum/danish-update-new-rules-on-gender-quotas-in-boards-of-directors/

Kosovski centar za rodne studije. (maj 2017). Žene na višim funkcijama odlučivanja u javnom sektoru i političkim strankama. Priština, Kosovo

Kosovski centar za rodne studije. (2018). Konferencija "Zakon o privrednim društvima i rodna ravnopravnost"

Kosovski centar za rodne studije. (2018a). Konferencija "Rodna ravnopravnost u odborima preduzeća u javnom vlasništvu".

Mreža žena Kosova. (2018). Rodna analiza Kosova. Priština, Kosovo. Preuzeto sa: https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf

McGrath, J., & Hastings, P. (n.d.). Austria. Preuzeto sa https://www.paulhastings.com/genderparity/countries/austria.html

Službeni list (01. oktobar 2008). Zakon br. 02/L-123 o privrednim društvima. III GOD/ BR. 39. Priština, Kosovo

Službeni list (22. jul 2011). Zakon br. 04/L-006 o izmeni i dopuni Zakona br. 02/L-123 o privrednim društvima. br. 6. Priština, Kosovo

Službeni list (26. jun 2015). Zakon br. 05/L-020 o rodnoj ravnopravnosti. br. 16. Priština, Kosovo

Službeni list (24. maj 2018). Zakon br. 06/L-016 o privrednim društvima. br. 06. Priština, Kosovo

Lična prepiska (2018, septembar). Odsek za odnose sa javnošću, Ministarstvo trgovine i industrije.

Lična prepiska (2019, mart). Vedat Macastena, administrator baze podataka, Ministarstvo trgovine i industrije

Predsednik Kosova (4. april 2018). Predsednik Thaçi ne proglašava ukazom Zakon o privrednim društvima, vraća ga Skupštini na reviziju. Preuzeto sa: https://www.president-ksgov.net/en/news/president-thaci-does-not-decree-the-law-on-business-organizations-he-returns-it-to-the-assembly-for-review

SAIS Center for Transatlantic Relations. (24. oktobar 2012). Brussels drops women board quotas plan. Preuzeto sa http://www.boardroomdiversity.org/brussels-drops-women-board-quotas-plan/

Smale, A. & Miller, C. C. (6. mart 2015). Germany Sets Gender Quota in Boardrooms. New York Times. Preuzeto sa: https://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html

Sweigart, A. (2012). Women on Board for Change: The Norway Model of Boardroom Quotas As a Tool For Progress in the United States and Canada, 32 Nw. J. Int'l L. & Bus. 81A. Preuzeto sa: http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/njilb/vol32/iss4/6

Zillman, C. (20. novembar 2017). The EU Is Taking a Drastic Step to Put More Women on Corporate Boards. Preuzeto sa: http://fortune.com/2017/11/20/women-on-boards-eu-gender-quota/

ERAC

EQUAL RIGHTS FOR ALL COALITION





