Препоруке за интегрисање перспективе родне равноправности у локално акционо планирање запошљавања у општини Ариље

Документ техничке подршке

Препоруке за интегрисање перспективе родне равноправности у локално акционо планирање запошљавања у општини Ариље

Документ техничке подршке

Пројекат Фондације Ана и Владе Дивац и Фондације Центар за демократију

Ауторка: Ана Марјановић Рудан

Фотографија: @krakenimages / unsplash.com

Београд, новембар 2020.

Садржај

I	Увод	2
II	Родна равноправност у постојећем локалном акционом планирању запошљавања	3
III	Препоруке за интегрисање родне перспективе у ЛАП запошљавања	5
IV	Препоруке за израду ЛАП-а родне равноправности	15
V	Закључне напомене	18
	Анекс: Смернице за одржавање фокус-група	19

I Увод

Овај документ техничке подршке сачињен је у оквиру пројекта „Унапређење родне равноправности у Србији“, који реализују Фондација Ана и Владе Дивац и Фондација Центар за демократију, под покровитељством Балканског фонда за демократију и Амбасаде Краљевине Норвешке (надаље: Пројекат). С обзиром на улогу јединица локалне самоуправе у процесу системског увођења родне равноправности у планирање, доношење и спровођење јавних политика, као и с обзиром на значај економског оснаживања жена у процесу остваривања политике једнаких шанси, Пројекат је значајним делом усмерен на унапређење родне равноправности у области запошљавања на нивоу општина.

У том контексту, општина Ариље препозната је као јединица локалне самоуправе у којој са једне стране постоји потреба за техничком подршком у циљу интегрисања родне перспективе[1] у локално акционо планирање запошљавања, а са друге намера и мотивисаност руководства и службеника задужених за развој запошљавања и родне равноправности да на ефикасан начин интегришу родну перспективу у ово планирање, следећи савремене домаће и међународне стандарде.

Према Закону о равноправности полова (Сл. гласник РС 104/2009) и у складу са Националном стратегијом родне равноправности за период 2016-2020. године (Сл. гласник РС 4/2016), јединице локалне самоуправе имају обавезу да поштују стандарде родне равноправности прописане националним законодавством, али и посебне одговорности у погледу остваривања политика једнаких могућности у својој заједници. Поводом тих посебних одговорности локалних заједница, овај документ има за циљ да помогне у предстојећој изради локалних акционих планова. У ту сврху, њиме се предлажу конкретне мере у погледу процеса израде, те у погледу садржаја два локална акциона плана – за запошљавање и за родну равноправност. Предложене мере усмерене су на интегрисање перспективе родне равноправности у планирање локалног развоја, са акцентом на област запошљавања.

[1] Интегрисање родне перспективе значи стратешки приступ планирању и спровођењу јавних политика у циљу остварења родне равноправности којим *(…) питања која се односе на жене и на мушкарце, као и њихова искуства постају интегрални део развоја, спровођења, праћења и евалуације политика и програма у свим политичким, економским и друштвеним сферама, тако да жене и мушкарци имају користи у истој мери и како се неравноправност не би репродуковала.* (Антонијевић у „Родна перспектива у локалним политикама запошљавања“, Брадаш, 2020. у оквиру Пројекта).

Препоруке садржане у овом документу формулисане су имајући у виду недостатке досадашњег локалног акционог планирања у општини Ариље, уочене на основу увида у важећи ЛАП за запошљавање (2020), на основу налаза анализе „Родна перспектива у локалним политикама запошљавања“, која је израђена у оквиру Пројекта, као и на основу информација добијених приликом консултативног састанка пројектног тима са представницима општине Ариље, одржаног 13.10.2020. године. Садржина препорука одражава настојање да се превазиђу ови недостаци и заснована је на примерима из добрих домаћих и међународних пракси, уз уважавање локалних специфичности.

У документу ће се најпре кратко указати на ове недостатке, а затим предочити препоруке за ток и садржај локалног акционог планирања у наредном циклусу.

II Родна равноправност у постојећем локалном акционом планирању запошљавања

Уважавање родне перспективе у **Локалном акционом плану запошљавања за општину Ариље за 2020. годину** процењено је на основу критеријума коришћења родно-осетљивих података при акционом планирању, на основу присуства родно-осетљивих циљева и активности у планирању, као и на основу процене утицаја ових мера на унапређење економског положаја жена. У контексту будућег развојног планирања посматрани су и начини на које су планом регулисани механизми мониторинга и евалуације, оперативне структуре управљања и сарадња са домаћим и међународним донаторима.

Када је реч о подацима као основи за планирање, уочено је да недостају родно-осетљиви квантитативни подаци о теже запошљивим категоријама становништва, као и квалитативни подаци који би пружили јаснији увид у потребе и потенцијале за запошљавање у оквиру ових категорија, а у сврху унапређења родне равноправности. Такође, план не идентификује проблеме на локалном тржишту на основу којих би се могло закључити о кључним препрекама за остварење равноправне родне укључености у сфери економије.

На нивоу циљева план не у обзир аспект родне равноправности. Са друге стране, у оквиру мера и програма политике запошљавања предвиђа да жене, поред других

теже запошљивих категорија становништва, имају приоритет приликом доделе субвенција за самозапошљавање. План садржи само неке од мера активне политике запошљавања предвиђене Националним акционим планом запошљавања за 2020. годину, тако да мере као што су програм стручне праксе, програм стицања стручних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослене, обуке на захтев послодавца – а које би биле у складу са постављеним посебним циљем редуковања дуалности на тржишту рада – нису предвиђене, те сходно, у том сегменту нема напретка ни у погледу преласка жена из „нижег“ у „виши“ сегмент запослености.[2] Домет две предвиђене мере је изузетно ограничен јер обухвата свега девет лица, па је и његов утицај на унапређење економског положаја жена занемарљив.

Иако план дефинише појмове мониторинга и евалуације, начини праћења и извештавања о резултатима ЛАП-а запошљавања нису прецизно уређени, нити у том погледу постоји транспарентност и јавна доступност података, те није било могуће пратити ни да ли је током спровођења овог плана уважавана родна перспектива.

Мрежа оперативне структуре за спровођење плана формално оставља могућност за учешће удружења грађана, струковних или привредних асоцијација, или образовних институција и других заинтересованих субјеката, а самим тим и за учешће удружења која се баве унапређењем родне равноправности или друга која би могла допринети у остваривању овог циља. Међутим, не предвиђају се активне мере којима би осигурало њихово стварно укључивање, а које би биле у складу са општим актима који предвиђају сарадњу државних органа и органа јединица локалне самоуправе са удружењима грађана и другим субјектима.

Такође, не предвиђа се рад на прикупљању донаторских средстава из којих би се могло финансирати квалитативно и квантитативно проширење програма и мера запошљавања, а самим тим и они програми и мере који би омогућили снажније укључивање родне перспективе у акционо планирање.

[2] Тј. из секундарног у примарно тржиште рада, нпр. из неформалног у формално запослење, из неплаћеног у плаћени рад, или из традиционалне у модерну запосленост и др.

Поред ових, значајну препреку за интегрисање родне перспективе у акционо планирање запошљавања представља и чињеница да за општину Ариље тренутно **не постоји Локални акциони план родне равноправности**.

III Препоруке за интегрисање родне перспективе у ЛАП запошљавања

У циљу интегрисања родне перспективе у ЛАП запошљавања предлаже се:

- У фази **планирања**:
  - **У планирање програма и мера потребно је активно укључити грађане и њихова удружења**, а посебно она **која се баве питањима родне равноправности и заступањем интереса теже запошљивих група** становништва, као и **образовне институције, кључне компаније, струковне асоцијације и формална и неформална удружења компанија и предузетника.** Овим ће се кроз њихово директно учешће отворити могућност за прилагођавање програма и мера стварним потребама крајњих корисника и омогућити њихово садржинско обогаћивање и увећање обима кроз упошљавање свих расположивих ресурса на територији јединице локалне самоуправе. Посебно важно, сарадња са носиоцима привредних активности у фази планирања оснажиће везе са овом групом њихов осећај да су укључени у решавање питања од јавног значаја, чиме се олакшава каснија комуникација поводом могуће донаторске и друге подршке конкретним мерама запошљавања (видети ниже). Иако сви наведени субјекти могу да буду **укључени у процес консултација поводом нацрта ЛАП-а запошљавања**, **њих треба укључити већ у радну групу за израду самог нацрта**, у складу са Смерницама Владе РС (Сл. гласник 8/2020). **Имајући у виду непостојање традиције** широког укључивања недржавних актера у радне групе за процес израде нацрта планских аката, **неопходно је да лице које ће бити одговорно за рад радне групе упути директан и индивидуализован позив што већем броју ових субјеката за учешће у радној групи**.

- **Процесу израде нацрта ЛАП-а запошљавања треба да претходи процес истраживања**, тј. прикупљања и анализе релевантних података **који треба да спроведе радна група** за израду нацрта ЛАП-а. Истраживање треба **да одговори на три питања:** (1) у којој мери постоји родна неравноправност у погледу запослености и активности на територији јединице локалне самоуправе уопште, (2) каква је дистрибуција родне неравноправности у области запошљавања с обзиром на образовање и узраст унутар теже запошљивих категорија и које су реалне могућности и потребе незапослених и неактивних жена из ових категорија, тј. како јединица локалне самоуправе може помоћи и (3) на који начин локалне економске прилике и проблеми утичу на репродукцију родне неравноправности у јединици локалне самоуправе, и у склопу тог питања, како носиоци економске делатности и други релевантни субјекти могу помоћи садржинском и квантитативном обогаћивању програма и мера подршке запошљавању у циљу унапређења родне равноправности. **Тек када буду познати налази истраживања, тј. одговори на ова питања, биће могуће на сврсисходан начин одредити циљеве и мере ЛАП-а запошљавања**, што чини овај корак логички неопходним. Истраживање ће укључити следеће **кораке**:

  i. **Прикупљање родно-осетљивих квантитативних података о незапосленим и неактивним лицима на територији јединице локалне самоуправе** (полна, старосна и образовна структура) **и њихова анализа** (деск анализа). Кроз овај корак, анализом података прикупљених из званичних извора (Национална служба за запошљавање, Завод за статистику), добија се одговор на питање у којој мери постоји родна неравноправност у овом сегменту на територији јединице локалне самоуправе.

  ii. **Прикупљање родно-осетљивих квантитативних података о незапосленим и неактивним теже запошљивим лицима на територији јединице локалне самоуправе** (полна, старосна и образовна структура) **и њихова анализа** (деск анализа). Кроз овај

корак, анализом података прикупљених из званичних извора (Национална служба за запошљавање, Завод за статистику), добија се одговор на питање о дистрибуцији родне неравноправности у области запошљавања с обзиром на образовање и узраст унутар теже запошљивих категорија.

iii. **Прикупљање родно-осетљивих квалитативних података о незапосленим и неактивним теже запошљивим лицима** истраживањем кроз **фокус-групе и њихова анализа.** Фокус-групе би требало спровести уз помоћ удружења грађана која заступају интересе теже запошљивих категорија становништва и оних која се баве родном равноправношћу, као и уз помоћ образовних институција или центара за социјални рад; групе треба организовати тако да се обухвати што више теже запошљивих категорија, уз присуство представника удружења која се баве родном равноправношћу. Кроз овај корак, анализом прикупљених података добиће се одговори на питања о реалним могућностима запошљавања жена из теже запошљивих група (вештина и знања које поседују, укључујући и неформалне компетенције, стечене кроз раније искуство), о могућој садржини и опсегу мера у вези са стицањем стручних и/или предузетничких знања и вештина (кроз испитивање њиховог интересовања за могућности преквалификације и стручног усавршавања или других мера које може спровести јединица локалне самоуправе), као и о њиховим потребама за другим видовима помоћи, како би се могла (само-)запослити (кроз испитивање природе узрока њихове неактивности). Препоручује се одржавање фокус-група за сваку од мањих целина јединица локалне самоуправе, а ако то није могуће, онда се треба потрудити да фокус-групе које буду одржане имају што репрезентативнији састав учесница. Смернице за

организовање фокус-група са теже запошљивим категоријама приложене су у Анексу овог документа.[3]

iv. **Прикупљање и анализа квантитативних и квалитативних података о проблемима на локалном тржишту који су у вези са унапређењем родне равноправности у области запошљавања.** Припрема за овај део истраживања укључује прикупљање и анализу квантитативних података из релевантних званичних извора (нпр. Републичка привредна комора, Агенција за привредне регистре итд.) (деск анализа), да би се добио почетни, уопштени одговор на питање да ли и како локалне економске прилике негативно утичу на родну равноправност у погледу рада и запошљавања. Након припремног дела, кључни део овог корака је прикупљање квалитативних података **непосредно од носилаца економских делатности** и њихова анализа. Прикупљање се одвија кроз организацију индивидуалних интервјуа и/или фокус групе са представницима кључних привредних субјеката и њихових асоцијација, струковних удружења, као и представника удружења мањих привредних субјеката. Кроз овај корак, анализом прикупљених података добиће се одговори на питања о потребама носилаца економских делатности, њиховој отворености за учешће у програмима подршке родно-осетљивом запошљавању и о перцепцијама и другим факторима који представљају препреке родној равноправности у сфери економије. Смернице за организовање фокус-групе са носиоцима економске делатности приложене су у Анексу овог документа.

– **На основу овог истраживања, предлажући решења за проблеме који су препознати и описани у његовим налазима**, радна група саставља

[3] Поред ових квалитативних података о незапосленим и неактивним женама из теже запошљивих група, квалитативни подаци о женама које не спадају у теже запошљиве биће потребно прикупити у вези са израдом ЛАП-а родне равноправности, кроз фокус-групе. Уколико подаци о женама које не спадају у теже запошљиве буду благовремено прикупљени могу употпунити квалитативне податке током предстојећих циклуса планирања запошљавања. Међутим, у погледу родне равноправности код ЛАП-а запошљавања тежиште је на незапосленим и неактивним женама из теже запошљивих категорија, па се зато у овом делу документа предвиђа фокус-група само за ову категорију.

нацрт ЛАП-а запошљавања и представља га кроз јавне консултације, оставивши притом **довољно времена да се садржина измени** на основу повратних информација и реакција заинтересованих страна. Препоручује се и да се нацрт постави **на сајту јединице локалне самоуправе**, а да се грађани и други **заинтересовани субјекти** кроз локална средства јавног информисања као и преко друштвених мрежа **у више наврата позивају да на њега дају своје коментаре**.

- У погледу **<u>садржине ЛАП-а запошљавања</u>**:
  - **Циљеви:**
    i. **Циљеви могу бити дефинисани тек након што су кроз истраживање добијени одговори на питања:** о стању родне равноправности у погледу (не)запослености и (не)активности, о родној неравноправности у овом сегменту унутар теже запошљивих категорија, о потребама, ограничењима и могућностима запошљавања жена из ових категорија, о утицају локалних економских прилика на репродукцију родне равноправности у запошљавању, као и о потребама и спремности носилаца економских активности да се укључе у програме подршке родно-осетљивом запошљавању, те факторима који у пракси отежавају запошљавање жена.

    ii. Циљеви **треба да одражавају реалне потребе крајњих корисника и да узму у обзир све расположиве ресурсе**. Да би ово било остварио, неопходно је да у формулисање циљева, као чланови радне групе, буду укључени грађани и њихова удружења, а посебно она која се баве питањима родне равноправности и заступањем интереса теже запошљивих група становништва, као и образовне институције, кључне компаније, струковне асоцијације и формална и неформална удружења мањих компанија и предузетника.

    iii. Циљеви треба **да буду конкретизовани и да одражавају прилике и проблеме у јединици локалне самоуправе**, у

контексту ширих циљева одређених на националном нивоу и да **представљају одговор на локалне специфичности проблема родне неравноправности у области рада и запошљавања**; сваки од појединачних циљева на који је то примењиво треба да буде артикулисан тако да **садржи речи** које јасно упућују на настојања да се посебна пажња кроз конкретне мере посвети отклањању постојеће родне неравноправности. Ово је **важно из симболичких разлога** – јер поставља родну равноправност као важан циљ општинског развоја, **као и из разлога даље разраде програма и мера запошљавања**.

iv. **Сваки циљ мора бити праћен програмима и мерама којима се остварује, ако то није случај, такав не треба наводити**, будући да је ЛАП акциони документ. Циљеви за који мере нису предвиђене могу евентуално бити циљеви шире политике запошљавања, али не и циљеви једногодишњег акционог плана. Иако се ова напомена односи на циљеве уопште, препорука је да се посебна пажња обрати на то да **сваки циљ код којег је назначена родна перспектива буде праћен адекватним мерама**.

v. Да би циљеви били **реалистични**, морају одговарати реалним ресурсима. Међутим, **треба имати да уму могућности превазилажења ограничења ресурса** (уопште, а посебно када је у питању унапређење родне равноправности у области запошљавања). Због тога, да би се заиста могли **узети у обзир сви расположиви ресурси, а не само минимално доступни**, у процес израде нацрта ЛАП-а запошљавања (радну групу) треба да буду укључени и привредни и образовни субјекти, као и лица упозната са донаторским политикама и различитим могућностима донаторског финансирања (видети ниже у тексту).

– **Мере:**

i. **Треба да произилазе из циљева постављених на основу резултата истраживања**, тј. мере треба да буду такве да се њима остварују циљеви ЛАП-а. **Мора се тачно предвидети која мера и**

на који начин остварује неки циљ. За потребе мониторинга и евалуације потребно је за сваку меру одредити на који се циљ односи, одредити квалитативне и квантитативне индикаторе њеног успеха, рок, одговорно лице и потребне ресурсе.

ii. Конкретне мере треба **да буду финално дефинисане тек након процеса консултација** са удружењима грађана, а посебно са онима која се баве питањима родне равноправности и заступањем интереса теже запошљивих група становништва, као и са образовним институцијама, са кључним компанијама, струковним асоцијацијама и формалним или неформалним удружењима мањих компанија и предузетника, те након истека рока за коментаре грађана на јавно објављени нацрт ЛАП-а на сајту општине. **Консултације треба благовремено најавити и текст нацрта учинити доступним**, да би грађани и други субјекти имали довољно времена да га проуче и припреме коментаре.

iii. Иако ће конкретне мере бити дефинисане тек након процеса истраживања, **с обзиром на данас познате податке и у циљу унапређења родне равноправности у области запошљавања, препорука је:**

1. **Фокус на родно-осетљиво редуковање дуалности на тржишту рада**, и то кроз мере преквалификације и стручног усавршавања, мере развоја предузетништва (обуке, менторска помоћ, помоћ при пословном умрежавању, као и субвенције за самозапошљавање).

2. **Фокус на мере развоја женског предузетништва**, и то кроз: обуке, менторску помоћ и помоћ при пословном умрежавању, субвенције за самозапошљавање, помоћ при сертификацији и помоћ при конкурисању за ИПАРД фондове, као и за домаће фондове којима се подстиче предузетништво (видети ниже у тексту).

3. Да се иницира **сарадња са образовним институцијама како би се организовала обука за предузетништво старијих малолетних особа женског пола**

4. Да се **утврде профили који недостају на евиденцији Националне службе запошљавања** (важећи ЛАП већ идентификује потребе послодаваца за одређеним знањима и вештинама) и у том смислу **организовати обуке и усмеравати упис на одговарајуће образовне профиле** у средњим школама на територији града, **при чему би се посебно промовисао упис младих жена на те профиле** (кроз промотивне кампање самих образовних институција).

– **У делу који се односи на мрежу оперативне структуре** за спровођење ЛАП-а запошљавања, треба одредити одговорну особу и смернице како би се осигурало да мрежа буде проширена различитим субјектима. Смернице треба да обезбеде да се декларативна отвореност мреже преточи у стварност. Оне треба да се односе на начин рада са субјектима који ће бити укључени у спровођење мера самог текућег плана, на начин рада са субјектима који ће бити укључени у његов мониторинг и евалуацију, укључујући и унапређење јавног информисања о плану и току његовог спровођења, као и на начин на који ће се различити друштвени субјекти на што свеобухватнији начин укључити у наредни циклус планирања запошљавања. **Смернице треба дефинисати тако да одражавају посвећеност унапређењу родне равноправности у области запошљавања**, **тј. потребно је у оперативну мрежу у што већој мери укључити субјекте релевантне за унапређење родне равноправности у овој области, наведене у претходним тачкама**. Иако шира мрежа оперативне структуре унапређује квалитет акционог планирања и омогућава укључивање већег броја субјеката у реализацију мера, иако увећава друштвену кохезију и друштвено поверење, а самим тим и шансе за реализацију планираних циљева, у јединицама локалне самоуправе најчешће не постоји традиција укључивања ових субјеката у процес планирања, спровођења и праћења јавних политика. Зато

основни принцип рада на проширивању мреже оперативних структура треба да буде **проактиван приступ јединице локалне самоуправе, искорак ка грађанима и другим субјектима**.

- **ЛАП запошљавања треба да предвиди планирање прикупљања средстава из донаторских извора којима би се помогли програми и мере којима се унапређује родна равноправност у домену рада и запошљавања, као и да одреди одговорну особу и укључи детаљне смернице у вези са тим послом.** Конкретно, треба (1) одредити **лице задужено за развојне пројекте унапређења родне равноправности у запошљавању**, (2) предвидети **обавезу израде годишњег плана** прикупљања средстава из домаћих и међународних извора, као и (3) **рокове** у којима треба да, **у сарадњи** са телима задуженим за запошљавање и родну равноправност (и евентуално телима задуженим за друге области) изврши планиране задатке и о њима поднесе извештаје. **Препоручује се да ова особа истовремено буде лице које је иначе одговорно за послове у вези са питањима родне равноправности**. У вези са тим следи **неколико напомена:**

  i. Поред **одличног знања енглеског,** ово лице мора **редовно пратити рад међународних и домаћих донаторских програма и организација** и мора имати **снажну личну иницијативу и активни приступ решавању проблема**. Због сложености посла прикупљања средстава, ово лице би **морало да се посвети овом послу макар са пола радног времена**. По природи посла, ова особа би требало сарађује са члановима тела која се баве запошљавањем и родном равноправношћу, те да у сарадњи са овим телима направи горенаведени план прикупљања средстава, да их укључи у припрему предлога пројеката за домаће и међународне донаторе и у припрему нацрта предлога за донаторе из привредног сектора (видети ниже у тексту).

  ii. Када је реч о **међународним донаторима**, као што су *EU Exchange 5, UN women, USAID, SIDA, Council of Europe* и други, као и о домаћим Владиним и другим фондовима, лице задужено за

развојне пројекте **треба да најпре истражи и мапира могућности донаторског финансирања и да у сарадњи са телима задуженим за родну равноправности и запошљавање осмишљава предлоге пројеката који подржавају родну равноправност у области запошљавања и припрема пријаве за конкурсе;** будући да донатори увек имају своје приоритете, важно је да се кроз тимски рад осмишљавају такви предлози пројеката који ће се истовремено уклопити у донаторске приоритете и служити остварењу родно-осетљивих циљева политике запошљавања на територији општине, што захтева флексибилност и домишљатост у процесу припреме предлога.

iii. Поред традиционалних међународних и домаћих донатора, **потребно је истражити и мапирати и могуће донаторе из привредног сектора, пре свега са територије општине, а затим им се директно обраћати, тј. упућивати им конкретне предлоге облика могуће сарадње, а којима се подржава родно-осетљиво запошљавање**; лице задужено за развојне пројекте којима се унапређује родна равноправност у области запошљавања/за родну равноправност требало би да најпре истражи и направи списак привредних субјеката, а да затим, након саветовања са телима за родну равноправност и запошљавање изради нацрте могућих облика сарадње са привредним сектором, те да директно контактира појединачне субјекте и кроз индивидуалне састанке са њима истражи могућности сарадње.

iv. Уз превасходно ангажовање лица задуженог за развојне пројекте унапређења родне равноправности у запошљавању/лица задуженог за родну равноправност и њену/његову претходну припрему, **општина би требало да организује пружање техничке помоћи грађанкама које се баве пољопривредом и руралним развојем при апликацији за ИПАРД фондове, као и за домаће фондове који подстичу предузетништво**, те да и на тај начин допринесе родној равноправности у области запошљавања.

– Потребно је предвидети **смернице за мониторинг и евалуацију ЛАП-а**, као и **обавезу периодичног и финалног извештавања и спровођењу и ефектима плана**, што **обухвата и мере које се тичу унапређења родне равноправности** у запошљавању, **као и обавезу постављања овог извештаја на сајт јединице локалне самоуправе**. Треба позвати удружења грађана и послодаваца, као и друге заинтересоване субјекте, да прате ток спровођења ЛАП-а за запошљавање у домену унапређења родне равноправности, чиме се доприноси изградњи поверења у локалној заједници и граде добри односи важни за будућу сарадњу.

IV Препоруке за израду ЛАП-а родне равноправности

Процес израде ЛАП-а родне равноправности требало би да буде утемељен на истим принципима као и процес израде ЛАП-а запошљавања. То укључује заснованост на налазима претходних истраживања и партиципативно планирање, спровођење и праћење, укључивање широке мреже друштвених актера у остваривање политике родне равноправности, као и јасне механизме праћења и оцене активности којима се спроводи ова политика, те активан приступ у прикупљању ресурса потребних за спровођење потребних мера.

Препоруке које следе превасходно се односе на унапређење родне равноправности у сегменту запошљавања:

- У фази **планирања** потребно је:

  – **Формирати радну групу за израду ЛАП-а родне равноправности** тако да су у њој заступљене представнице удружења која се баве родном равноправношћу, представници удружења која пружају подршку теже запошљивим групама становништва, представници пословних удружења, као и представници образовних институција, институција здравствене и социјалне заштите и представници локалних органа за одржавање јавног реда и мира, што не искључује и друге субјекте.

  – Радна група треба **најпре да утврди стратешке области**, полазећи од националних приоритета и истраживања потреба у самој општини. За ове потребе препоручује се **деск истраживање** коришћењем података

прибављених од јавних институција, као и истраживање помоћу **фокус група,** посебно за жене из градских и сеоских средина, те за жене из теже запошљивих категорија (најмање три, али је боље да их буде више, тако да територија целе јединице локалне самоуправе буде обухваћена) на којима ће се утврдити локални приоритети. Ова истраживања треба **да дају слику о политичкој, економској и социјалној партиципације жена,** као и о томе **шта оне очекују од локалне политике родне равноправности** (начине на који би желеле да и општина помогне да би у различитим сегментима живота остварила равноправан положај – нпр. у сегменту безбедности, социјалне заштите, образовања и др.).

- **Са становишта унапређења равноправности у области запошљавања**, ЛАП родне равноправности треба да се заснива на подацима добијеним кроз истраживања која ће се спроводити у оквиру припрема ЛАП-а запошљавања, чему ће помоћи координација од стране особе задужене за родну равноправност (као горе у тексту).

- На основу овако прикупљених података радна група саставља **нацрт ЛАП-а родне равноправности и представља га кроз јавне консултације**, оставивши притом **довољно времена да се садржина измени** на основу повратних информација и реакција заинтересованих страна. Препоручује се и да се Нацрт постави **на сајт јединице локалне самоуправе**, а да се грађани и други **заинтересовани субјекти** кроз локална средства јавног информисања као и преко друштвених мрежа **позову да на њега дају своје коментаре**.

- У погледу **структуре**, план треба да садржи следеће сегменте:
  - Опис правног оквира
  - Опис методологије истраживања и израде плана
  - Анализа стања - демографски подаци, подаци о партиципацији жена (политичка, економска и социјална укљученост) и осврт на области које су током истраживања препознате као стратешке (нпр. безбедност или социјална брига), те представити налазе о потребама жена из градских и сеоских средина. Овде треба укључити налазе истраживања о родној

равноправности у погледу запошљавања које је припремљено приликом израде ЛАП-а запошљавања.

- Стратешки циљеви (трогодишњи циљеви и циљеви по годинама)
- План активности – опис мера којима се остварују годишњи циљеви, индикатори успеха, рокови, одговорна лица и укључени субјекти, као и потребни ресурси
- Смернице за прикупљање донаторских средстава
- Смернице за рад са мрежом оперативне структуре
- Смернице за мониторинг и евалуацију.

- У погледу **<u>садржине</u>**

  - **Циљеви** морају бити **одговор на проблеме препознате у процесу планирања**, и у складу са националним приоритетима; морају бити **конкретизовани**, **уподобљени потребама јединице локалне самоуправе**, **реалистични** у погледу ресурса и **морају бити праћени мерама. Циљеви који се односе на унапређење равноправности у погледу рада и запошљавања треба да одражавају циљеве дефинисане у политици запошљавања и да буду комплементарни са циљевима из ЛАП-а за наредну годину.**

  - **Мере** морају бити **дизајниране тако да се њима што свеобухватније остварују годишњи циљеви**. Да би се омогућило праћење и процена њиховог утицаја, потребно је у пратећем плану активности предвидети која се мера односи на који циљ, који су **индикатори** њеног испуњења, **одговорно лице** и ангажовани учесници, **рокови** и потребни **ресурси.** Мере треба дефинисати **на основу резултата истраживања**, као и на основу повратних информација током процеса **консултација**.

  - **Мере ЛАП-а родне равноправности које помажу остварењу родне равноправности у сегменту запошљавања треба да одговоре на потребе жена на које претходно није одговорено у склопу ЛАП-а запошљавања**, **а које представљају одраз препрека њиховом интензивнијем укључивању у економску сферу**. На пример, уколико је разлог неактивности обавеза бриге за друго лице, мера која помаже

превазилажењу овог разлога треба да буде предвиђена у ЛАП-у запошљавања.

- ЛАП треба да предвиди **планирање прикупљања средстава из донаторских извора** којима би се помогли програми и мере којима се унапређује родна равноправност, укључујући и у домену рада и запошљавања, те да укључи **смернице у вези са тим послом.** Конкретно: **обавезу израде годишњег плана** прикупљања средстава, **лице задужено за родну равноправност, које ће истовремено бити задужено за развојне пројекте унапређења родне равноправности у запошљавању** (препорука, као горе) и **рокове** у којима треба да, у сарадњи са телима задуженим за запошљавање и родну равноправност изврши планиране задатке и о њима поднесе извештаје. Из практичних разлога, **препорука је да горенаведени годишњи план прикупљања средстава за пројекте унапређења родне равноправности у погледу запошљавања буде део плана за прикупљање средстава за све пројекте унапређења родне равноправности.**

- **Мрежа оперативне структуре за реализацију плана**, као **и план мониторинга и евалуације** треба саставити по угледу на ЛАП запошљавања, а сам ЛАП родне равноправности треба да садржи смернице за ове активности.

V Закључне напомене

У техничком документу представљене су препоруке за израду два акциона плана и хронолошки редослед корака које је потребно предузети.

Због потребе да се истовремено прикупе подаци за израду нацрта ЛАП-а запошљавања и ЛАП-а за родну равноправност, препоручује се **сарадња радних група за акционо планирање**, како би били у потпуности **усклађени у погледу циљева и мера** усмерених ка остваривању равноправности у области рада и запошљавања, као и **да не би долазило до дуплирања активности**.

Предлаже се да лице одговорно за родну равноправност, као и за развојне пројекте унапређења родне равноправности у запошљавању (препоручује се

да то буде исто лице) буде одговорно за процес комуникације и усклађивања ових планова у домену у којем се они тичу унапређења родне равноправности у вези са радом и запошљавањем.

Такође, из практичних разлога, предлаже се да се **истраживање помоћу фокус-групе теже запошљивих категорија жена** предвиђено као део припреме ЛАП-а запошљавања **обједини и одржи истовремено са истраживањем помоћу фокус-групе о другим сегментима родне равноправности**, које треба спровести у оквиру припреме ЛАП-а родне равноправности (да је одржи најмање једна фокус-група за оба ЛАП-а).

Анекс: смернице за одржавање фокус-група

- **Фокус-групе са теже запошљивим категоријама жена – обједињена за планирање ЛАП-а запошљавања и ЛАП-а родне равноправности**

Лице задужено за ово истраживање треба да лоцира и контактира удружења која заступају интересе теже запошљивих категорија становништва, уз евентуалну помоћ Центра за социјални рад и да позове 8-10 представница ових група на двочасовни састанак у просторијама Општине. На том састанку (фокус-групи) ће се у неформалној атмосфери, на основу претходно дефинисаних општих питања, дискутовати о теми групе у два сегмента – најпре о питањима у вези са планирањем родне равноправности уопште (60 минута), а затим, након кратке паузе, о питањима у вези са родном равноправношћу у сегменту запошљавања (60 минута).

Водитељ/ка групе започиње састанак објашњењем разлога истраживања (планирање ЛАП-ова запошљавања и родне равноправности), међусобним представљањем и уверавањем присутних да ће налази истраживања бити анонимни. Уколико су присутне сагласне, састанак се снима, ако не, воде се белешке (не водитељ/ка, него друго лице).

Препоручује се да се у првом сегменту разговор води на теме које ће послужити истраживању као припреми ЛАП-а родне равноправности. Циљ је да се утврде циљеви и садржај конкретних мера. У том смислу траже се одговори на питањима о начину живота жена из угрожених категорија, тешкоћама са којима се сусрећу, њиховој укључености у друштвена збивања, образовању и жељи да наставе

школовање, бризи о здрављу и здравственим навикама и безбедности. Отворено се поставља питање о томе шта би општина могла да уради за њих.

У другом сегменту разговор треба да покрије следеће теме: разлоге незапослености и неактивности жена из теже запошљивих група и њихова искуства (области у којима општина може помоћи), различите могућности њиховог ангажовања (поред формалног образовања утврдити да ли постоје неке вештине и знања стечени кроз искуство), као и њихова спремност да се укључе у различите мере којима се подстиче (само-)запошљавање. На крају, потребно је оставити време за слободну дискусију и позвати учеснице да изнесу додатне информације, уколико их сматрају релевантним и поновити питање у вези са тим шта општина може да учини за њих.

На основу белешки са фокус-групе треба саставити **два извештаја – за радну групу за припрему ЛАП-а родне равноправности[4] и за радну групу за припрему ЛАП-а запошљавања**, **који ће садржати предлоге мера** којима се може помоћи женама из теже запошљивих категорија. Мере предложене у извештају за радну групу за ЛАП родне равноправности не треба да буду идентичне онима предложеним у извештају за радну групу за ЛАП запошљавања, већ да буду њихова допуна и превасходно се баве отклањањем практичних препрека за економску укљученост (брига о другом, недостатак образовања, нарушено здравље итд.).

- **Фокус група са носиоцима економске делатности[5]**

Лице задужено за ово истраживање (препорука је да то буде лице задужено за развојне пројекте унапређења родне равноправности/питања родне равноправности) треба да лоцира и контактира представнике кључних привредних субјеката и њихових асоцијација, струковних удружења, као и представнике удружења мањих привредних субјеката и да позове 8-10 представница/ка ових група на једноипочасовни састанак у просторијама Општине. На том састанку

[4] Као што је горе наведено, за израду ЛАП-а родне равноправности потребно је одржати још најмање две фокус-групе – са женама из сеоских и из градских средина, те ова питања треба објединити и прилагодити овим групама.

[5] Уколико је прикладније, могуће је организовати и индивидуалне интервјуе, на којима ће водитељ/ка поставити иста питања која су овде наведена.

(фокус-групи) ће се у неформалној атмосфери, на основу претходно дефинисаних општих питања, дискутовати о теми групе.

Као и код претходне фокус-групе и овде водитељ/ка групе започиње састанак објашњењем разлога истраживања (планирање ЛАП-а запошљавања), међусобним представљањем и уверавањем присутних да ће налази истраживања бити анонимни. Уколико су присутни сагласни, састанак се снима, ако не, воде се белешке (не водитељ/ка, него друго лице).

Циљ ове фокус-групе је да се прикупе сазнања о потребама носилаца привредних делатности, њиховој отворености за учешће у програмима подршке родно-осетљивом запошљавању и о перцепцијама и другим факторима који представљају препреке родној равноправности у сфери запошљавања. Разговор треба започети питањем о њиховим потребама у вези са запошљавањем, представити могуће модалитете сарадње са општином у погледу унапређења родне равноправности у запошљавању и испитати њихово расположење поводом сваког од могућих начина. Учеснике треба подстицати да сами предложе могуће сопствено учешће, као и да предложе решења за препреке родној равноправности у погледу запошљавања.

На основу белешки са фокус-групе водитељ/ка саставља **извештај** који, **заједно са предлозима мера, доставља радној групи за планирање ЛАП-а запошљавања**.