# Препоруке за интегрисање перспективе родне равноправности у локално акционо планирање запошљавања у граду Ужицу

Документ техничке подршке

# Препоруке за интегрисање перспективе родне равноправности у локално акционо планирање запошљавања у граду Ужицу

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 | 6 |
| IV | Препоруке за израду ЛАП-а родне равноправности за наредни период | 16 |
| V | Закључне напомене | 22 |
| | Анекс: Смернице за одржавање фокус-група | 22 |

# 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 локалном нивоу.

У том контексту, град Ужице препознат 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 градског 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.

[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).

Предложене мере усмерене су на интегрисање перспективе родне равноправности у планирање локалног развоја, са акцентом на област запошљавања.

Препоруке садржане у овом документу формулисане су имајући у виду недостатке досадашњег локалног акционог планирања у граду Ужице, уочене на основу увида у важећи ЛАП за запошљавање за 2020. годину и важећи Акциони план за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности за период 2018-2021. године, 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 града Ужица одржаног 05.10.2020. 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 град Ужице за 2020. годину** процењено је на основу критеријума коришћења родно-осетљивих података при акционом планирању, на основу присуства родно-осетљивих циљева и мера 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.

Уочено је да су у плану наведени родно-осетљиви квантитативни подаци о незапослености, али да недостају родно-осетљиви квалитативни подаци који би пружили јаснији увид у потребе и потенцијале за запошљавање у оквиру теже запошљивих категорија. Такође, иако документ описује локалне економске прилике, односно тржиште рада, не указује се на начине на које његове одлике доприносе репродуковању родне неравноправности у области запошљавања.

Утолико није могуће закључити о кључним препрекама за остварење равноправне родне укључености у сфери економије.

Иако план идентификује да је родни јаз присутан у свим сегментима тржишта рада, ниједан од циљева не рефлектује ове неједнакости. Када је реч о мерама, родна перспектива присутна је у погледу мере подршке самозапошљавању. План садржи неке од мера активне политике запошљавања предвиђене Националним акционим планом запошљавања за 2020. годину, али мере као што су програм стицања стручних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослене или обуке на захтев послодавца – а које би биле у складу са постављеним посебним циљем унапређења квалитета радне снаге и у складу са налазима SWOT анализе која је садржана у документу – нису предвиђене, те сходно, у том сегменту нема напретка ни у погледу преласка жена из „нижег“ у „виши“ сегмент запослености.[2] Домет предвиђених мера – програма стручних пракси и субвенција за запошљавање теже запошљивих лица и самозапошљавање, као и програма јавних радова изузетно је ограничен јер према средствима која су за њих предвиђена процењује се да не може обухватити више 124 незапослена на евиденцији.[3] У том смислу је и њихов утицај на унапређење економског положаја жена једнако занемарљив.

План дефинише циљеве мониторинга и евалуације, временски оквир, предмет, индикаторе, методе праћења и извештавања и одговорно тело, као и примену резултата, али у том погледу не постоји транспарентност и јавна доступност извештаја, те није било могуће утврдити 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

[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.
[3] Видети анализу „Родна перспектива у локалним политикама запошљавања“, Сарите Брадаш, израђену у оквиру Пројекта

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.

**Акциони план за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности 2018-2021**. (у даљем тексту: ЛАП за родну равноправност) анализиран је са аспекта доприноса отклањању родне неједнакости у области запошљавања. У том смислу, посматран је посебни циљ смањења економске неједнакости и увођења политике једнаких могућности који предвиђа четири мере.

Мера стварања механизама за адекватно спровођење политике једнаких могућности у економском сектору уперена је, између осталог, ка унапређењу равноправности жена са села, што је позитивно, али би за свеобухватнији домет политике једнаких могућности било важно укључити и друге, теже запошљиве категорије жена, те, у сарадњи са телом задуженим за запошљавање, додатно разрадити програме којима се подстиче запошљавање ове категорије и ове мере повезати кроз акционе планове. Такође, активност упућивања препорука Савету за пољопривреду требало би да послужи као добар пример и да буде реплицирана и када је реч о другим радним телима јединице локалне самоуправе.

Мера унапређења знања о могућностима предузетништва не садржи активности које би биле усмерене на теже запошљиве категорије, нити предвиђа сарадњу са образовним институцијама на територији града. Мера јачања капацитета јавног, цивилног и пословног сектора за отклањање дискриминације није довољно разрађена активностима које би ефективно обухватиле све ове секторе – активности уопште нису предвиђене, а активност која се односи на обуке жена за модерно пословање није специфицирана.

Последња мера – промоција економских могућности вишеструко дискриминисаних жена није добро разрађена – активност промоције успешних примера не одговара резултату, који је дефинисан као подизање друштвене свести о тешком положају

теже запошљивих жена. Промоција могућности треба да упозна вишеструко дискриминисане жене са практичним могућностима запошљавања, тако да је и промоција успешних примера у том смислу погрешно усмерена, будући претежно мотивационог карактера.

Са друге стране, подизање друштвене свести о родној дискриминацији у области економије је важан предуслов стварања друштвене климе за доношење и спровођење родно осетљивих политика запошљавања, па би с обзиром на постојећу родну неравноправност у овом сегменту било адекватније издвојити је као посебну меру и предвидети шири опсег активности.

Уопштено посматрано, иако мерама које у оквиру ЛАП-а родне равноправности треба да унапреде равноправност у домену запошљавања недостаје фокус на теже запошљиве категорије жена, којима би се олакшало њихово запошљавање, кроз деловање на разлоге тренутне незапослености (нити се њима посвећује пажња приликом описа стања у уводном делу), позитивно је то што је питање запошљавања одређено као посебни циљ.

Сегменти који недостају актуелном ЛАП-у родне равноправности су прецизне смернице у погледу унапређења партиципације у фази будућег планирања, као и текућег спровођења и праћења плана (део о оперативној структури спровођења), као и прецизне смернице за прикупљање средстава од домаћих и међународних донатора из којих би се могло финансирати квалитативно и квантитативно проширење програма и мера.

# 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.[4]

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

[4] 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.

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 **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 **садржине ЛАП-а запошљавања**:

  - **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 остварив, 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, прелиминарне препоруке су:**

1. **Фокус на родно-осетљиво унапређење квалитета радне снаге**, и то посебно кроз родно-сензибилисане програме стицања стручних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослене, или програме обука на захтев послодавца

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. Иницирање **сарадње са образовним институцијама како би се организовала обука за предузетништво старијих малолетних особа женског пола**

4. Утврђивање **профила који недостају на евиденцији Националне службе запошљавања** и у том смислу **организовање обуке и/или усмеравање уписа 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 за наредни период

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 остварile 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 **садржине**

  - **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.

- Иако ће **конкретне мере бити могуће прописати тек на основу налаза из фазе истраживања**, имајући у виду мере прописане важећим ЛАП-ом родне равноправности препоручује се да се задржи посебни циљ смањења економске неједнакости и увођења политике једнаких могућности. У оквиру њега**, с обзиром на постојеће циљеве, мере и активности, препоручује се за наредни ЛАП**:

    i. У погледу **мере стварања механизма за адекватно спровођење политике једнаких могућности** у економском сектору, потребно је:

        1. Проширити домет мере изградње капацитета пословног удруживања жена, тако да се поред жена са села обухвате и жене из градских средина, а посебно жене из теже запошљивих категорија.

2. Активност упућивања препорука Савету за пољопривреду требало би да буде реплицирана и када је реч о другим радним телима јединице локалне самоуправе.

ii. **Мера унапређења знања о могућностима предузетништва** треба да садржи посебне активности уперене ка теже запошљивим категоријама жена. Наиме, У сарадњи са телом задуженим за запошљавање потребно је додатно разрадити програме и мере којима се подстиче запошљавање жена из ове категорије, посебно када је реч о мерама којима се делује на разлоге њихове неактивности или незапослености. Важно је да ове мере прате мере из ЛАП-а запошљавања, односно да два плана буду усклађена у овом сегменту. **Уколико ЛАП запошљавања буде садржао мере директно уперене ка стварању могућности за запошљавање жена из ове категорије, ЛАП родне равноправности треба да садржи комплементарне мере, мере подршке, којима се делује на разлоге њихове неактивности или незапослености** (нпр. пружање помоћи при нези других лица, или активности којима се делује против предрасуда о запошљавању лица из ових категорија итд.).

iii. **Меру јачања капацитета јавног, цивилног и пословног сектора за отклањање дискриминације** треба разрадити додатним активностима тако да се њима обухвате сви сектори, те да се ова мера садржински обогати.

iv. **Мера унапређења економских могућности вишеструко дискриминисаних жена** треба да буде оријентисана ка њиховој економској активацији, да мотивише жене из ове категорије и олакшава им запошљавање. Практично гледано, ово ће захтевати активан искорак ка удружењима који штите интересе ових група и преко њих укључивања жена из ових категорија у програме које организује јединица локалне самоуправе.

v. **Промоција родне равноправности у области рада и запошљавања** треба да буде предвиђена као мера овог посебног циља, чија би сврха била да створи такву друштвену климу на нивоу локалне заједнице која погодује доношењу и спровођењу политика којима се остварује родна равноправност у области рада и запошљавања. Активности ове мере треба да укључе планирање комуникацијских порука и садржаја и временски распоред медијских активности (традиционални и социјални медији) који би помогли подизању свести у јавном мњењу о значају и могућностима економског укључивања жена и унапређења родне равноправности у овој сфери. У оквиру ове мере требало би предвидети и активности које би подигле свест о положају теже запошљивих категорија жена и промовисале њихово запошљавање.

- 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. Како би ЛАП запошљавања и ЛАП за родну равноправност 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 у години у којој истиче текући ЛАП родне равноправности **истраживање помоћу фокус-група 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 групе теже запошљивих жена**, које треба спровести у оквиру припреме ЛАП-а родне равноправности (да се одржи најмање једна фокус-група за оба ЛАП-а).

## Анекс: смернице за одржавање фокус-група

- **Фокус-групе са теже запошљивим категоријама жена – само за потребе планирања ЛАП-а запошљавања, или обједињено за планирање ЛАП-а запошљавања и ЛАП-а родне равноправности** (у години у којој се истовремено планирају оба ЛАП-а)

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 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) – у години када се ове фокус групе

одржавају за оба ЛАП-а, а затим, након кратке паузе, о питањима у вези са родном равноправношћу у сегменту запошљавања (60 минута) – тј. само други део за године током којих се не припрема ЛАП родне равноправности. Водитељ/ка групе започиње састанак објашњењем разлога истраживања (планирање ЛАП-ова), 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).

Када су групе обједињене, 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**[5] **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

[5] Само у годинама када су фокус групе обједињене за два ЛАП-а. 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.

њихова допуна и превасходно се баве отклањањем практичних препрека за економску укљученост (брига о другом, недостатак образовања итд.).

- **Фокус група са носиоцима економске делатности[6] - за потребе израде ЛАП-а запошљавања**

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 (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 водитељ/ка саставља **извештај** који, **заједно са предлозима мера, доставља радној групи за планирање ЛАП-а запошљавања**.

[6] Уколико је прикладније, могуће је организовати и индивидуалне интервјуе.