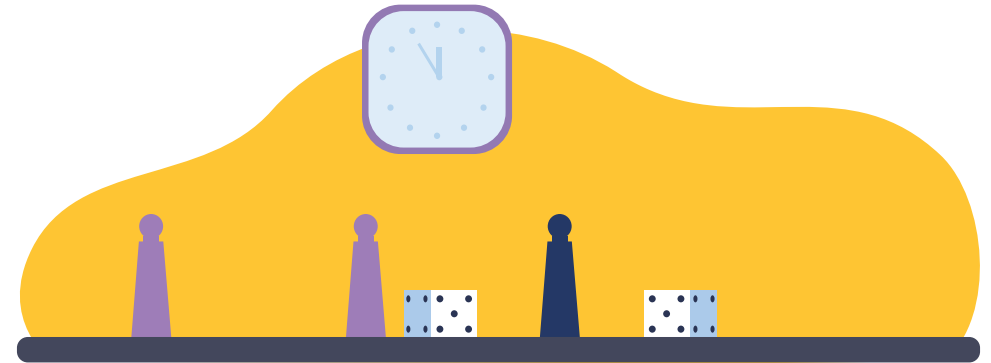




## Kako do uspješnije saradnje na lokalnu

Projekat „Ravnopravnost ne može da čeka“ je osmišljen kao nastavak projekta „Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji“, koji su podržani od strane Balkanskog fonda za demokratiju i Ambasade Kraljevine Norveške u Srbiji. Opšti cilj je da se doprinese reformskim procesima u Srbiji, kao i da se povećaju napori u pravcu pregovora sa EU, fokusirani na Poglavlje 23 i osnovna prava građana. Projekat je fokusiran na rodnu ravnopravnost kao veliko polje diskriminacije u Srbiji, sa ciljem da doprinese osnaživanju žena, posebno u pogledu zapošljavanja i zanimanja, koje se stalno beleži kao jedno od glavnih polja rodne diskriminacije.



Projekat se bavi pitanjima rodne diskriminacije na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou kroz:

- povećano učešće donosioca odluka u zaštiti ženskih prava;
- izgradnju kapaciteta i nove generacije branitelja i braniteljki ljudskih prava u pogledu rada i zapošljavanja;
- podizanje svesti poslovne zajednice i građana i građanki o pravima žena i diskriminaciji.



## ZAŠTO?

Povećano učešće donosioca odluka u zaštiti ženskih prava, pre svega u jedinicama lokalne samouprave (JLS) je od velike važnosti za razvoj samih opština, ali i društva u celini. S obzirom na to da JLS imaju važnu ulogu u procesu sistemskog uvođenja rodne ravnopravnosti u planiranje, donošenje i sprovođenje javnih politika, kao i na značaj ekonomskog osnaživanja žena u procesu ostvarivanja politike jednakih šansi, projekat je značajnim delom usmeren na unapređenje rodne ravnopravnosti u oblasti zapošljavanja na nivou opština.

Prema Zakonu o ravnopravnosti polova (Sl. glasnik RS 104/2009) i u skladu sa Nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti za period 2016 - 2020. godine (Sl. glasnik RS 4/2016), jedinice lokalne samouprave imaju obavezu da poštuju standarde rodne ravnopravnosti propisane nacionalnim zakonodavstvom, ali i posebne odgovornosti u pogledu ostvarivanja politika jednakih mogućnosti u svojoj zajednici.

U izveštaju EU za 2020. godinu o napretku Srbije, u odnosu na Poglavlje 23, kaže se da u oblasti nediskriminacije postoje mnoge slabosti, kako u pravnom okruženju tako i u praksi. Godišnji izveštaj Poverenika za ravnopravnost Republike Srbije pokazuje da se najveći broj pritužbi odnosi na diskriminaciju po osnovu pola, starosti i invaliditeta. Drugi najveći broj pritužbi su one koje se odnose na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja.

O vidljivosti problema dovoljno govori podatak da čak 42% građana i građanki Srbije smatra da su žene najviše izložene diskriminaciji u našem društvu. Na osnovu ličnog iskustva, žene su najčešće diskriminisane po osnovu: pola (45%), starosnog doba (44%), bračnog i porodičnog statusa (37%), izgleda (24%) i zdravstvenog stanja (23%).

Izvor: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Republika Srbija



## PODRŠKA LOKALNIM SAMOUPRAVAMA:

### 2020

*Zlatiborski okrug:* Užice, Arilje, Požega

*Pčinjski okrug:* Vranje, Vladičin Han, Surdulica

*Južnobački okrug:* Bačka Palanka, Sremski Karlovci, Bečež

### 2021/2022

Pirot, Zaječar, Apatin, Sombor

Podrška JLS je fokusirana na urodnjavanje lokalnih akcionih planova za zapošljavanje i zato počinje ispitivanjem lokalnog pravnog i političkog okvira, da bi rezultirala pružanjem tehničke podrške kako bi se pristupilo rešavanju nedostataka u LAP-ovima, a u skladu sa predloženim preporukama.

#### 1. [Studija LAP-ova za 9 JLS \(2020\)](#) i [Studija LAP-ova za 4 JLS \(2021\)](#)

– sprovedena je uporedna analiza lokalnih akcionih planova za zapošljavanje i rodnu ravnopravnost u odabranim opštinama. Podaci su prikupljeni upitnikom koji je distribuiran predstavnicima/cama lokalnih samouprava kojima su potom predstavljeni nalazi Studija kako bi dali svoje komentare.

2. **Tehnička podrška** je omogućena svim izabranim lokalni samoupravama kako bi se pristupilo rešavanju nedostataka u LAP-ovima i u skladu sa preporukama. Cilj je uvođenje rodne komponente u LAP za zapošljavanje, odnosno usklađenost LAP-a za zapošljavanje i LAP-a za rodnu ravnopravnost.

Izrađen je set preporuka za svaku od JLS sa smernicama za urodnjavanje LAP-a za zapošljavanje: [Apatin](#), [Sombor](#), [Pirot](#), [Zaječar](#).

3. **Izveštaj o nadgledanju primene strateških dokumenata EU na nacionalnom nivou** je publikovan sa ciljem da omogući stvaranje pouzdanog i relevantnog skupa podataka o implementaciji EU dokumenata i nacionalnih dokumenata u vezi diskriminacije kada su u pitanju rad i zapošljavanje.

4. **Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije na nacionalnom nivou** je publikovano sa ciljem da se istraže koreni rodne diskriminacije u oblasti zapošljavanja u lokalnim zajednicama u Srbiji (predrasude, stereotipi, tradicionalno nasleđe i druge prepreke sa kojima se suočavaju žene).

5. **Platforma lokalnih aktera** je formirana tako da omogući razmenu informacija i mišljenja putem okruglih stolova i diskusija o rodnoj diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i radnih prava. Akterima na lokalnu su predstavljene su izveštaji i rezultati Studije LAP-ova kao i preporuke predstavnicima/cama lokalne samouprave kako bi stekli širu sliku o tome koliko je njihova uloga u smanjenju diskriminacije važna kao i koliko je važno uvođenje rodne perspektive u LAP-ove i Strategije.



## RODNA RAVNOPRAVNOST I RODNA PERSPEKTIVA

**Rodna ravnopravnost** podrazumeva da sve žene i svi muškarci mogu da se razvijaju, napreduju i ostvaruju svoje pune kapacitete, bez obaveze i očekivanja da će se uklopiti u rodne uloge. Rodna ravnopravnost podrazumeva pravo na jednakost, ali i pravo na različitost.

**Rodna perspektiva** je svest o rodnim razlikama i uključivanje tih razlika prilikom kreiranja mera, konkretne politike i aktivnosti. Rodna perspektiva je jako važna pri kreiranju strategija i lokalnih akcionih planova.

va jer je pun razvoj društva moguć samo ako su iskorišćeni potencijali svih ljudi, i muškaraca i žena.

Da bi se diskriminacija prema ženama na tržištu rada ublažila, smanjila i konačno otklonila neophodno je da politike i mere koje se kreiraju i sprovode budu usmerene na otklanjanje uzroka nepovoljnijeg položaja žena na tržištu rada i da prepoznaju specifične potrebe žena, posebno žena iz ranjivih grupa, kako bi adekvatnije odgovorilo na njih.

” *Ja sam Romkinja i iz iskustva znam da su uvek sumnjičavi prema nama bez obzira kakvu smo školu završile. S tim što sam ja završila kao najbolji student na fakultetu, uvek postoji sumnja kako ćete obavljati posao i da li će to biti savesno. Najviše se plaše odgovornosti, odnosno naglašavaju mi kada počinje i kada se završava radno vreme i to vrlo često.*

” *Diskriminisana sam zato što sam invalid. Jednom rukom mogu da radim, drugom ne, uglavnom je odgovor da ne možeš da obavljaš posao jednom rukom. Nisam diskriminisana od strane prijatelja, rođaka, porodice, već od strane društva i države. Ne mogu da ostvarim tuđu negu, jer se donekle smatram sposobnom za rad. Sa druge strane ne mogu da tražim posao, jer sam osoba sa invaliditetom. Među bolesnima zdrava, među zdravima bolesna. Nisam se nikom obratila... Kome da se obratim?*

## UZROCI DISKRIMINACIJE ŽENA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

- Rodni stereotipi i predrasude;
- Rodne uloge i segregacija zanimanja po polu/rodu;
- Neopravdano pravljenje razlika od strane poslodavaca;
- Neosnovano uverenje o nemogućnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života;
- Nedovoljno podsticanje očeva da učestvuju u aktivnostima u privatnoj sferi, npr. na korišćenje odsustva sa rada radi nege deteta;
- Korporativne kulture i prakse zasnovane na dominaciji muškaraca;
- Nedovoljno poznavanje mehanizama zaštite od diskriminacije na osnovu pola/roda u oblasti rada i zapošljavanja;
- Nedоследna primena zakona i neefikasno sankcionisanje počinilaca diskriminacije;

- Nepostojanje internih mehanizama zaštite u značajnom broju kompanija/institucija;
- Nепрепозnavanje diskriminacije i strah od prijavljivanja diskriminacije na radu;
- Podstrekivanje i širenje rodne nejednakosti u javnom prostoru (mediji i onlajn prostor).

## Korisni linkovi:

1. [Mentalno zdravlje i poslovno okruženje](#) - ima za cilj da omogućiti prepoznavanje i razumevanje uticaja rodno zasnovane diskriminacije na mentalno zdravlje zaposlenih, kao i posledice koje ova pojava ima na uspešno poslovanje, kao i informisanje poslodavaca i zaposlenih o prevenciji i načinima reagovanja u situacijama rodno zasnovane diskriminacije

2. [Izveštaji Poverenika za zaštitu ravnopravnosti](#)

” *Imam dve godine radnog staža, ostala bez posla u godinama kada niko ne želi da me zaposli, sa 56 godina. Nisam imala drugog izbora, poljoprivreda je tu. Sada nisam ni pokušavala da nađem posao. Nikada me niko nije pozvao sa biroa. Po zanimanju ekonomski tehničar. Na tržištu od 2008. godine, a još tri godine do penzije.*

” *Neke od nas ovde smo obrazovane, sve nam je dostupno i upravo pričamo o CV-jevima, intervjuima, projektima, a neke ni ne znaju ništa o tome, a čak im nisu dostupni ni tehnologija i informacije, niti te žene znaju bilo šta o ovome. I sada su se tražile tekstilne radnice koje ne znaju da napišu CV, ali odlično znaju da rade te poslove.*

## PREPORUKE

Kako bi se promenila situacija na tržištu rada neophodna je namera i motivisanost rukovodstva i službenika/ca zaduženih za razvoj zapošljavanja i rodne ravnopravnosti da na efikasan način integrišu rodnu perspektivu u planska dokumenta, sledeći savremene domaće i međunarodne standarde.

U tu svrhu, tehnička podrška koju pruža Fondacija Ana i Vlade Divac nudi konkretne mere u pogledu procesa izrade, sadržaja dva lokalna akciona plana – za zapošljavanje i za rodnu ravnopravnost. Predložene mere usmerene su na integrisanje perspektive rodne ravnopravnosti u planiranje lokalnog razvoja, sa akcentom na oblast zapošljavanja. Uvažavanje rodne perspektive u Lokalnom akcionom planu zapošljavanja za JLS se procenjuje na osnovu kriterijuma korišćenja rodno-osetljivih podataka pri akcionom planiranju, prisustva rodno-osetljivih ciljeva i aktivnosti u planiranju, kao i na osnovu procene uticaja ovih mera na unapređenje ekonomskog položaja žena.

U kontekstu budućeg razvojnog planiranja posmatrani su i načini na koje su planom regulisani mehanizmi monitoringa i evaluacije, operativne strukture upravljanja i saradnje sa domaćim i međunarodnim donatorima.



Za uspešno rešavanje problema zapošljivosti žena neophodno je povezivanje svih aktera na lokalnu: predstavnika/ca JLS, državnih institucija, poslodavaca iz javnog i privatnog sektora, medija, predstavnika/ca civilnog sektora. **Platforma lokalnih aktera** je formirana tako da omogući razmenu informacija i mišljenja putem okruglih stolova i diskusija o rodnoj diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i radnih prava.

Cilj je da se kroz razgovor dođe do konkretnih preporuka za određenu opštinu kada je u pitanju zapošljivost žena. Neophodno je da svi akteri na lokalnu steknu širu sliku o tome koliko je njihova uloga u smanjenju diskriminacije važna, kao i koliko je važno uvođenje rodne perspektive u LAP-ove i strategije i koliko ono doprinosi boljim uslovima života svih njenih građana i građanki.

Više informacija o projektnim aktivnostima i publikacijama možete naći na stranicama:



Izvor citata: Istraživanje socijalnih korena rodne diskriminacije u Srbiji

Priredila: Marija Jovanović

Projekat *Ravnopravnost ne može da čeka* realizuje Fondacija Ana i Vlade Divac pod pokroviteljstvom Balkanskog fonda za demokratiju i Ambasadu Kraljevine Norveške.

[www.divac.com](http://www.divac.com)



2021.

[www.divac.com](http://www.divac.com)

Ovaj tekst izražava stavove autora i ne predstavlja mišljenje ni Balkanskog fonda za demokratiju niti Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu. Tekst je napisan u okviru projekta koji se realizuje uz finansijsku pomoć Balkanskog fonda za demokratiju Nemačkog Maršalovog fonda SAD (Balkan Trust for Democracy of the German Marshal Fund of the U.S.- BTD) i Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu.