

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

Документ техничке подршке



---

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

Документ техничке подршке

Пројекат Фондације Ана и Владе Дивац

Београд, март 2021.

Ауторка: Ана Марјановић Рудан

Илустрација: <https://www.freepik.com/vectors/tiny> Tiny vector created by pch.vector www.freepik.com

## Садржај

I	Увод	2
II	Родна равноправност у постојећем локалном акционом планирању у вези са запошљавањем	3
III	Препоруке за интегрисање родне перспективе у ЛАП запошљавања	4
IV	Препоруке за израду ЛАП-а родне равноправности	13
V	Подсетник у вези са обавезним и другим корисним елементима акционих планова (за оба ЛАП-а, са фокусом на увођење родне перспективе у планирање запошљавања)	16
VI	Закључна напомена	22
	Анекс: Смернице за одржавање фокус-група, интервјуа, панела и округлих столова	23

---

## I Увод

Документ техничке подршке који је пред вама сачињен је у оквиру пројекта посвећеног унапређењу родне равноправности под називом „Равноправност не може да чека“, који реализује Фондација Ана и Владе Дивац уз подршку Балканског фонда за демократију, пројекта Немачког Маршаловог Фонда САД и Амбасаде Краљевине Норвешке (надаље: Пројекат). С обзиром на улогу јединица локалне самоуправе (надаље: ЈЛС) 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, Пирот је препознат као ЈЛС у којој постоји потреба за техничком подршком у циљу увођења родне перспективе у локално акционо планирање запошљавања.<sup>1</sup> Истовремено, у питању је ЈЛС у којој су и руководство и службеници који по природи својих задужења могу допринети унапређењу економског аспекта родне равноправности, вољни и мотивисани да на делотворан начин уведу родну перспективу у локално акционо планирање, у складу са савременим домаћим и међународним стандардима и праксама.

Према Закону о родној равноправности из 2021. године и у складу са Националном стратегијом родне равноправности за период 2021-2030. године, 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 (надаље: ЛАП). У ту сврху, у њему се представљају конкретне препоруке погледу процеса израде, те у погледу

---

<sup>1</sup> Увођење 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. (према З. Антонијевић, „Уродњавање јавних политика у Србији 2000-2014: политике подршке породици у контексту европских интеграција“, докторска дисертација, доступно на <http://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/9895/Disertacija17586.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

---

садржаја два ЛАП-а – за запошљавање и за родну равноправност. Предложене мере усмерене су на увођење перспективе родне равноправности у планирање локалног развоја, са фокусом на област запошљавања.

Препоруке садржане у овом документу формулисане су имајући у виду недостатке досадашњег локалног акционог планирања у Пироту које је у вези са увођењем родне перспективе у јавне политике које се тичу запошљавања жена. Недостаци су идентификовани на основу увида у важећи Локални акциони план запошљавања града Пирота за период 2021-2023. године (надаље: ЛАП запошљавања). При изради препорука узети су у обзир и налази документа „Студија правног и политичког оквира из родне перспективе на примеру четири општине у Србији“, израђеног у оквиру Пројекта, налази са фокус-група одржаних у склопу Пројекта, у новембру 2021. године, као и сазнања са консултативног састанка пројектног тима са представницима ЈЛС и из каснијег кратког интервјуа са представницима ове ЈЛС, оба одржана онлајн 31. 01. односно 23. 02. 2022. године. Садржина препорука које следе одражава настојање да се превазиђу уочени недостаци и примене решења из добрих домаћих и међународних пракси, уз уважавање локалних специфичности.

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

## **II Родна равноправност у постојећем локалном акционом планирању у вези са запошљавањем**

Уважавање родне перспективе у **ЛАП-у запошљавања града Пирота за период 2021-2023. године** 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. Овај план нуди јасан преглед ситуације и проблема, а одабир циљева и мера је јасно образложен. Ипак пошто подаци на којима је заснован, ни саме мере и активности, ни показатељи за њихово праћење мера нису родно осетљиви, неће бити могуће проценити утицај ЛАП-а на унапређење родне равноправности у запошљавању у Пироту, због чега се за важећи ЛАП не може рећи да уважава родну перспективу.

---

### III Препоруке за интегрисање родне перспективе у ЛАП запошљавања

- Како би посебни циљеви из националне Стратегије запошљавања постављени у ЛАП-у запошљавања били прилагођени локалним потребама, решавали конкретне проблеме и били оствариви с обзиром на ресурсе и друге околности, **локално акционо планирање треба да се заснива на прикупљеним родно-осетљивим подацима и на анализи ситуације.**
- **Истовремено, у планирање програма и мера потребно је 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 циљева и мера стварним потребама крајњих корисника и омогућити њихово садржинско обогаћивање и увећање обима кроз запошљавање свих расположивих ресурса на територији ЈЛС. 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).
- Поред тога што сви наведени субјекти могу да буду укључени у обавезну јавну расправу о Нацрту ЛАП-а запошљавања, **њих треба укључити много раније, кроз консултације, пре израде самог Нацрта, али и као чланове радне групе за израду Нацрта,** што је у складу са Смерницама Владе РС (Сл. гласник 8/2020). Имајући у виду непостојање традиције широког укључивања недржавних актера ни у консултације ни у радне групе за процес израде нацрта планских аката, неопходан је проактиван приступ представника ЈЛС, односно, да лице које ће бити одговорно за рад радне групе за припрему Нацрта ЛАП-а упути директне и индивидуализоване позиве што већем броју ових субјеката за учешће у радној групи, као и за учешће у консултацијама.

- 
- Због ограничених ресурса и из разлога ефикасности, у фази планирања и израде Нацрта ЛАП-а, **препоручује се комбиновање неких од истраживачких радњи потребних за прикупљање родно-осетљивих података у циљу спровођења *ex-ante* анализе**, (кроз коју се обезбеђује заснованост ЛАП-а на родно-осетљивим подацима и прелиминарна анализа ситуације), **са радњама којима се спроводи консултативни процес** (кроз који се обезбеђује учешће грађана и прибављање њихових мишљења, идеја и повратних информација у процесу доношења докумената јавних политика), као што су **фокус-групе, интервјуи, панели и округли столови**.
  - Кроз овај **комбиновани процес истраживања и консултација, у фази припрема за израду Нацрта ЛАП-а треба доћи до одговора на 6 питања**: (1) Која је старосна, полна и образовна структура незапослених и неактивних грађана у ЈЛС?, (2) Која је старосна и образовна структура тешко запошљивих жена, имају ли неких знања и вештина које би могле да олакшају њихово запошљавање, који су њихови ставови и идеје о начинима на којима би ЈЛС могла најбоље да им помогне?, (3) На који начин локалне економске прилике и проблеми утичу на репродукцију родне неравноправности у јединици локалне самоуправе?, (4) Које су потребе за запошљавањем у локалној заједници?, (5) Како носиоци економске делатности и други релевантни субјекти могу помоћи садржинском и квантитативном обогаћивању програма и мера подршке запошљавању у циљу унапређења родне равноправности? и (6) Да ли су се неке раније примењиване мере и активности показале као успешне и треба их поновити, и обрнуто, да ли је искуство показало да неке од примењиваних мера и активности не треба у будућности разматрати и зашто? Када буду познати одговори на ова питања, биће могуће артикулисати родно-осетљиве, локализоване и високо конкретизоване циљеве и мере у складу са циљевима и мерама предвиђеним Стратегијом запошљавања РС, односно, одредити циљеве и мере ЛАП-а запошљавања који решавају проблеме у вези са родном неравноправношћу у сегменту запошљавања који су специфични за једну ЈЛС.

- 
- Комбиновани процес истраживања и консултација укључиће **следеће кораке**:
    - i. **Прикупљање родно-осетљивих квантитативних података о незапосленим и неактивним лицима на територији ЈЛС** (полна, старосна и образовна структура) **и њихова анализа**. Кроз овај корак, деск анализом података прикупљених из званичних извора (Национална служба за запошљавање, Завод за статистику), добија се одговор на питање бр 1, о мери у којој постоји родна неравноправност у погледу запошљавања на територији ЈЛС.
    - ii. **Прикупљање родно-осетљивих квантитативних и квалитативних података о незапосленим и неактивним теже запошљивим лицима на територији ЈЛС и њихова анализа**. Квантитативни подаци (полна, старосна и образовна структура) се прикупљају из званичних извора (Национална служба за запошљавање, Завод за статистику, Центра за социјални рад), а квалитативни кроз фокус групе. Фокус-групе овде представљају формат предвиђен за консултације као фазу која претходи доношењу докумената јавних политика, према Закону о планском систему. У овом случају, оне би требало да истовремено обезбеде и прибављање сазнања 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 ЈЛС), као и о њиховим потребама за другим видовима помоћи, како би се могла (само-)запослити (кроз испитивање природе узрока њихове неактивности). Фокус-групе треба организовати и 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 Центра за социјални рад; оне ће бити корисније ако обухвате што више теже запошљивих категорија, а њихово спровођење може

---

олакшати присуство представника удружења која се баве родном равноправношћу. Препоручује се одржавање фокус-група за мање целине ЈЛС, а ако то није могуће, онда се треба потрудити да се оствари што репрезентативнији састав учесница и учесника. Кроз овај корак добија се одговор на питање бр. 2, о дистрибуцији родне неравноправности у области запошљавања с обзиром на образовање и узраст унутар теже запошљивих категорија, као и на питање шта су потребе жена из теже запошљивих група и који су могући правци интервенције кроз мере ЛАП-ова.

- iii. **Прикупљање и анализа квантитативних и квалитативних података о проблемима на локалном тржишту који су у вези са унапређењем родне равноправности у области запошљавања.** Квантитативни подаци прикупљају се из релевантних званичних извора (нпр. Републичка привредна комора, Агенција за привредне регистре итд.), а квалитативни из фокус-група и полу-структурираних интервјуа са представницима носилаца економских делатности и њихових удружења, као и на панелима и округлим столовима у склопу процеса консултација (формати препознати као консултације у процесу доношења докумената јавних политика у Закону о планском систему). Кроз овај корак добија се уопштени одговор на питање бр. 3, о томе да ли и како локалне економске прилике негативно утичу на родну равноправност у погледу рада и запошљавања.
- iv. **Прикупљање и анализа квалитативних података о могућностима запошљавања жена у локалној заједници и могућим начинима сарадње са носиоцима привредних делатности у вези са запошљавањем жена.** У овом кораку сазнања се прикупљају кроз консултативни процес, непосредно од носилаца економских делатности, на фокус-групама и у индивидуалним интервјуима са представницима кључних привредних субјеката и њихових асоцијација, струковних удружења, као и представника удружења мањих привредних субјеката, као и на панелима и округлим столовима у склопу



---

процеса консултација. Кроз овај корак добиће се одговори на питања бр. 4 и 5, о потребама носилаца економских делатности када је у питању могуће запошљавање жена, њиховој отворености за учешће у програмима подршке родно-осетљивом запошљавању и о перцепцијама и другим факторима који представљају препреке родној равноправности у сфери економије.

- v. **Прикупљање података о раније спроведеним мерама за подстицање родне равноправности у запошљавању** – уколико о томе не постоје писани извештаји, што је чест случај у ЈЛС, препоручује се метод интервјуисања лица укључених у спровођење мера као формат процеса консултација при доношењу докумената јавних политика (из ЈЛС и из партнерских институција), као и корисника тих мера, како би се добио одговор на питање бр. 6, о томе које су раније примењиване мере имале успеха, те би их можда требало поновити, а које не и зашто.

Смернице за организовање различитих формата консултација – фокус-група, интервјуа, панела и округлих столова приложене су у Анексу овог документа.<sup>2</sup>

- **Након израде Нацрта ЛАП-а**, на основу овако прикупљених сазнања, предлажући решења за проблеме који су препознати и описани у његовим налазима, организује се обавезна **јавна расправа**, оставивши притом **довољно времена да се садржина Нацрта 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.

---

<sup>2</sup> Поред квалитативних података о женама из теже запошљивих група, квалитативне подаци о женама које не спадају у теже запошљиве биће потребно прикупити у вези са израдом ЛАП-а родне равноправности, такође 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 спомињу фокус-групе само када је у питању ова категорија.

- 
- У погледу садржине ЛАП-а запошљавања:

- **Циљеви:**

- Морају бити у складу са посебним циљевима националне Стратегије запошљавања**, а имајући у виду настојање да се унапреди родна равноправност у области запошљавања, било би сврсисходно да буду формулисани имајући у виду **и циљ 1.2 националне Стратегије за родну равноправности од 2021. до 2030. године** (надаље: Стратегија за РР) – *смањење родног јаза у економији*.
- Циљеви треба да одражавају родну перспективу и да конкретизују и локализују посебне циљеве предвиђене у националној Стратегији запошљавања и Стратегији РР**, не да представљају њихово понављање. Међутим, 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 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, факторима који у пракси отежавају запошљавање жена и о ранијим искуствима у примени мера за подстицај родне равноправности у запошљавању.
- Циљеви треба да буду изричитии у погледу посвећености решавању проблема родне неравноправности у области рада и запошљавања;** сваки на који је то примењиво треба да буде артикулисан тако да **садржи речи** које упућују на намеру да се отклони родна неравноправност. Ово је **важно из симболичких разлога** – јер поставља родну равноправност као важан циљ локалног развоја, **као и из разлога даље разраде мера**.

- 
- iv. Циљеви **треба да одражавају реалне потребе крајњих корисника и да узму у обзир све расположиве ресурсе**. Да би ово било оствариво, 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. Ова препорука се односи на фазу писања Нацрта, а било би корисно да су ти представници наведених група претходно били укључени и у консултације.
- v. **Сваки циљ мора бити праћен мерама које се реализују кроз активности или пројекте. Ако то није случај, такав циљ не треба наводити**, будући да је ЛАП акциони документ. 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 које су такође формулисане тако да одражавају родну перспективу**.
- vi. Да би циљеви који се односе на унапређење родне равноправности у запошљавању били **реалистични**, морају бити формулисани имајући у виду реално расположиве ресурсе. 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 и активности:**

- i. Треба да да буду **формулисани тако да се њима остварују конкретни циљеви** постављени у ЛАП-у на основу резултата истраживања и консултација.
- ii. Потребно је **јасно навести којим мерама се остварују који циљеви и којим тачно активностима и пројектима се остварују те мере.** Мере, активности и пројекти треба да буду **дизајнирани имајући у виду локалне потребе и могућности, и у складу са мерама предвиђеним у националној Стратегији запошљавања, али и у складу са мерама предвиђеним у националној Стратегији РР** за реализацију њеног првог посебног циља – *смањење родног јаза у економији* – и то са мером 1.1 – *подршка иновативним програмима и услугама за активацију жена на тржишту рада и њихову повећану запошљивост и самозапошљавање, те креирање радних места за жене са додатно отежаним приступом одрживом запошљавању и самозапошљавању* и мером 1.4 – *успостављање системске подршке за започињање, развој и раст бизниса у већинском власништву жена и повећање профитабилности њихових предузетничких активности.*
- iii. Пошто се најчешће циљеви могу остварити на више начина, потребно је **размотрити све могуће опције – мере за постизање циљева,** а затим и активности или пројекте кроз које је могуће остварити те мере. Након процене њихове изводљивости, односно потребних ресурса и ризика и након разматрања различитих опција – **направити одабир оптималне.**
- iv. За потребе вредновање учинка ЛАП-а (*ex-post* анализе), неопходне за будуће планирање, **потребно је одредити квалитативне и квантитативне показатеље реализације и учинка мера, пројеката и активности, као и рокове**

- 
- v. Осим овога, у плану активности који представља обавезан део ЛАП-а, треба одредити **одговорна лица и потребне ресурсе**, као и **изворе из којих ће се набавити или се могу набавити**. **Ако је нека активност или пројекат кључан** за реализацију мере, и последично, циља који се остварује том мером, **то треба нагласити**.
- vi. Иако ће конкретни циљеви, мере, активности и пројекти за наредни ЛАП запошљавања бити дефинисани тек након процеса истраживања и консултација, налази Студије и налази фокус-група припремљених и спроведених у оквиру овог Пројекта указују на неке од могућих **прелиминарних препорука које се односе на мере и активности које могу предузети ЈЛС:**
1. Обезбедити **обуке жена у области информационих технологија и иновација**
  2. Увећати **инвестиције у предшколско образовање**, у циљу повећања броја места у вртићима и омогућавања мајкама запошљавање
  3. **Стимулисати и подржавати удруживање незапослених жена** и њихову међусобну комуникацију и укључивање у друштвене токове
  4. Креирати **програме за жене старије од 45 година по узору на програм „Моја прва плата“**
  5. Креирати и спроводити **комуникационе кампање усмерене ка широј јавности које ће промовисати различите аспекте родне равноправности у области запошљавања**, а посебно запошљавање теже запошљивих категорија жена и давати видљивост случајевима родно засноване дискриминације у вези са радом и запошљавањем који су санкционисани

- 
6. Јачати капацитете организација цивилног друштва за спречавање родно засноване дискриминације у вези са запошљавањем
  7. Организовати пружање бесплатне правне помоћи женама у случајевима родно засноване дискриминације у вези са радом и запошљавањем
- ЛАП треба да садржи обавезне елементе, предвиђене Уредбом методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика: 8/2019-79. Међутим, поред ових елемената, корисно је да он садржи и следеће елементе, **подробније описане у сегменту V: (1) детаљан опис поступка који је претходио конкретизацији циљева из националне Стратегије, мера, активности и пројеката, (2) кратку анализу локалних прилика, (3) план промотивних активности/активности комуникација упућених широј јавности, (4) план рада са мрежом оперативне структуре за спровођење ЛАП-а, (5) план рада са донаторима и (6) план за вредновање учинака ЛАП-а.**

#### **IV Препоруке за израду ЛАП-а родне равноправности**

Процес израде ЛАП-а родне равноправности (надаље: ЛАП РР) 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 и њихових резултата, тј. **учинка, уважавање значаја комуникација са широм јавношћу, те активан приступ у прикупљању ресурса** потребних за спровођење потребних активности и пројеката. Начини на који ове принципе треба спровести у дело описани су код препорука за ЛАП запошљавања.

---

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

- У фази **планирања**:

- Потребно је **спровести истраживање и консултативни процес** на начин описан у претходном одељку – **комбинацијом радњи којима се прикупљају подаци** у циљу анализе ситуације и конкретизације и локализације циљева и мера са радњама којима се обезбеђује учешће заинтересоване јавности у процесу доношења докумената јавних политика на локалном нивоу (комбинација деск истраживања, фокус-група, интервјуа, панела и округлих столова).
- Поред учешћа у консултацијама и у јавној расправи, грађанке и њихова удружења, као и удружења послодаваца, представници пословне заједнице, образовне институције и други субјекти значајни за унапређење родне равноправности у сегменту запошљавања треба **да учествују и у радној групи задуженој за планирање ЛАП-а РР**.
- Као и када је у питању планирање запошљавања, потребно је обезбедити **широко учешће јавности у јавној расправи о Нацрту ЛАП-а РР**, кроз проактивни ангажман, односно директно контактирање и позивање представника јавности који представљају заинтересоване стране у вези са питањем унапређења родне равноправности у области запошљавања.

- У погледу **садржине**

- Циљеви ЛАП-а РР који се односе на унапређење запошљавања морају бити одговор на проблеме у ЈЛС препознате у процесу планирања, и у складу са посебним циљем националне Стратегије РР – **смањење родног јаза у економији**; као и код припреме ЛАП-а запошљавања, циљеви морају бити **конкретизовани, уподобљени потребама ЈЛС, реалистични** у погледу ресурса и морају бити **праћени мерама, активностима и пројектима**.

- 
- **Циљеви** који се односе на унапређење равноправности у погледу рада и запошљавања **треба да буду комплементарни са циљевима предвиђеним у ЛАП-у запошљавања за ЈЛС за наредни период**, због чега је важно успоставити функционалну сарадњу између радних група задужених за ова два ЛАП-а. Сваки циљ мора бити праћен мерама, у супротном га не треба ни наводити.
  - **Мере којима се спроводе овако одређени циљеви ЛАП-а РР, а које помажу остварењу родне равноправности у сегменту запошљавања треба да одговоре на потребе жена на које претходно није одговорено у склопу ЛАП-а запошљавања и 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 родне равноправности.
  - Иако би конкретне циљеве, мере, активности и пројекте за наредни ЛАП РР требало дефинисани тек након процеса истраживања и консултација, као и након саветовања са радном групом задуженом за ЛАП запошљавања, треба имати у виду горенаведене препоруке увези са мерама и активностима наведене за ЛАП запошљавања (стр. 13 и 14).
  - Као и ЛАП запошљавања, и ЛАП РР треба да садржи обавезне елементе, предвиђене Уредбом о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика: 8/2019-79. Међутим, поред ових елемената, корисно је да он садржи и следеће елементе, подробније описане у сегменту V: (1) детаљан опис поступка који је претходио конкретизацији циљева из националне Стратегије, мера, активности и пројеката, (2) кратку анализу локалних прилика које су у вези са економским аспектом родне равноправности, (3) план промотивних активности/активности комуникација упућених широј јавности којима се промовише родна равноправности у области рада и запошљавања, (4) план рада са мрежом оперативне структуре за спровођење ЛАП-а РР, (5) план рада са донаторима и (6) план за вредновање учинака ЛАП-а РР.



---

## V Подсетник у вези са обавезним и другим корисним елементима акционих планова (за оба ЛАП-а, са фокусом на увођење родне перспективе у планирање запошљавања)

- **Подсећамо** → према **Закону о планском систему** и подзаконским актима (Сл. гласник РС бр. 30/2018) и **Уредби о методологији управљања јавним политикама**, анализи ефеката јавних политика и садржају појединачних докумената јавних политика (Сл. гласник РС 8/2019/79), **план обавезно садржи** (1) информацију о документу јавне политике у складу са којим се доноси, (2) општи циљ преузет из стратегије и показатељ ефекта (уз навођење почетне вредности, циљане вредности и извора верификације), (3) посебне циљеве преузете из стратегије и показатеље крајњег исхода (уз навођење почетне вредности, циљане вредности и извора верификације), (4) мере јавне политике преузете из стратегије уз навођење посебних циљева на које се односе (која је врста мере у питању – регулаторна, подстицајна итд., институције одговорне за реализацију и за контролу и праћење реализације и партнере, ако је обезбеђење средстава за меру неизвесно – да ли је условно извршива, рока за реализацију, показатеље резултата и начина верификације тих резултата), (5) процену финансијских средстава потребних за реализацију сваке од мера и идентификацију извора – активност или пројекат у програмском буџету или донаторски пројекат, (6) процену финансијских ефеката реализације на буџет, као и (7) списак активности уз навођење за сваку активност следећих елемената: рока за реализацију, носиоца активности (одговорна институција и партнери), напомена о томе да је пројекат или активност критична за реализацију неке мере (ако је то случај). (Напомена: елементи акционог плана овде су наведени само ради подсећања, у скраћеном облику. Будући да је овде приложен **само сумарни преглед, приликом израде ЛАП-ова неопходно је консултовати Уредбу** и друге прописе који регулишу ово питање).
- **Поред обавезних елемената**, у циљу стварања добре праксе, а посебно у погледу увођења родне перспективе у локално акционо планирање које је у вези са запошљавањем, **препоручује се још и:**

- 
- У циљу прегледности и уверљивости документа ЛАП-а запошљавања/РР, као и у циљу стварања добре праксе, на почетку документа **детаљно описати поступак који је претходио конкретизацији циљева из националне стратегије, мера и активности и пројеката**, и то :
    - Описати истраживање и консултације чија је сврха била да се циљеви постављени у националној Стратегији запошљавања конкретизују у складу са локалним потребама:
      - Прво, навести на које одговоре су се кроз ова два процеса тражила питања, а посебно: (1) старосна, полна и образовна родно осетљива структура незапослених и неактивних, (2) старосна и образовна структура тешко запошљивих жена, ставови и идеје незапослених и тешко запошљивих жена о начинима на којима би ЈЛС могла најбоље да им помогне, (3) локалне прилике које утичу на репродукцију родне неравноправности у запошљавању (4) потребе за запошљавањем у локалној заједници, (5) ставови и идеје привредника, образовних институција, струковних удружења, удружења грађана, донатора итд. о могућностима укључивања у реализацију мера ЛАП-а запошљавања/РР, (6) процена учинка раније спровођених мера у циљу економског оснаживања жена, као и друга питања која одражавају специфичности локалне заједнице.
      - Друго, описати метод прикупљања података (ради могуће касније употребе), и то: деск анализа, прикупљање података из доступних службених извора (навести којих), различити методи током процеса консултација пре израде Нацрта, нпр. фокус-група/панел/округли сто/интервјуи итд., (навести које институције, организације, удружења грађана итд. су била укључена у процес консултација, колико особа је било укључено, проблеми са којима сте се суочили итд.)
  - На основу сазнања прикупљених кроз овај истраживачко-консултативни процес, такође на почетку ЛАП-а запошљавања, односно РР, приложити

---

**кратку анализу локалних прилика** – део који дефинише локалне проблеме и потенцијале у вези са остварењем циљева предвиђених Стратегијом запошљавања/РР. На основу овде дефинисаних проблема треба конкретизовати циљеве и мере (тако да циљеви и мере не пресликавају мере из Стратегија, него да представљају иновативне одговоре на конкретне проблеме у локалној заједници), а затим и активности или пројекте. Овај део треба да садржи укратко представљене:

- Веома кратак приказ социјално-економских прилика које представљају специфичности локалне заједнице (микро- и макро-економски показатељи и, као и структура привреде, стање на тржишту рада и карактеристике (не)запослености, сиромаштво и друге одлике ЈЛС, посебно наглашавајући оне које се одражавају на положај жена и родну равноправност у области запошљавања, нпр. недавно отварање/затварање постројења фабрике, неискоришћени природни потенцијали, инфраструктурни проблеми, загађење животне средине, велика стопа иселјавања младих, традиционална оријентација на одређене економске активности, производ по ком је област позната и сл.
- Податке о економској укључености жена – о незапослености и неактивности, старосна и образовна структура незапослених, неактивних и тешко запошљивих категорија жена и остали релевантни подаци
- Навођење проблема које су на основу истраживања и консултација препознати као стратешки важни за конкретну ЈЛС, у оквиру циљева постављених у националним Стратегијама запошљавања и РР
- Преглед потенцијала за решавање ових проблема у самој локалној заједници и могућих партнера и формата њихове укључености, укључујући осврт на мере и активности које су раније спровођене,

---

те коментаре о употребљивости овог искуства у будућем планирању.

- **План промотивних активности/активности комуникација упућених широј јавности** – иако ће оне бити наведене у списку активности који представља обавезни део ЛАП-а запошљавања/РР, овде их треба посебно раздвојити и навести: (1) циљеве промотивних/комуникационих кампања (ком циљу националне Стратегије запошљавања/РР или ЛАП-а доприноси конкретна кампања), (2) циљне групе ка којима је комуникација превасходно упућена, (3) комуникационе поруке којима се остварује сваки од циљева, (4) канале путем којих се комуницира (нпр. социјалне мреже, локална телевизија или други медији, јавни скупови итд.)
- **План рада са мрежом оперативне структуре за спровођење ЛАП-а запошљавања/РР**, односно мреже институција и партнера одговорних за спровођење мера и активности, као и за праћење и вредновање учинка, у складу са Законом о планском систему и пратећом Уредбом. У том делу, поред навођења институција и партнера, корисно је предвидети и смернице о томе како проширити ту мрежу новим партнерима (да би се различити друштвени субјекти што једноставније могли укључити у реализацију, као и у наредни циклус планирања запошљавања), како организовати комуникацију и сарадњу са овим субјектима, како организовати праћење и извештавање реализације ЛАП-а, као и јавно информисање о плану и току његовог спровођења. План треба дефинисати тако да одражава 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 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 ЈЛС 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.

- **План рада са донаторима** – тј. план прикупљања средстава из донаторских извора којима би се омогућила реализација пројеката и активности за које не постоје други ресурси. У њему већ могу бити идентификовани неки донатори, али се може одредити и начин будућег идентификовања и успостављања сарадње са њима. Такође, треба одредити одговорну особу за рад са донаторима и укључити детаљне смернице у вези са тим послом. Конкретно, треба (1) одредити лице задужено за рад са донаторима у вези са пројектима 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 питања родне равноправности. У вези са тим следи неколико напомена:

- i. Ова особа мора редовно пратити рад међународних и домаћих донаторских програма и организација и 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 трећином радног времена. По природи посла, она би требало сарађује са члановима тела која се баве запошљавањем, те да у сарадњи њима, као и са члановима тела задуженог за родну равноправности 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.
- ii. Када је реч о међународним донаторима, као што су *EU Exchange 6*, *UN women*, *USAID*, *SIDA*, *Council of Europe* и други, као и о домаћим Владиним и другим фондовима, особа задужена за рад

---

са донаторима треба да, имајући у виду локалне потребе и могућности, најпре идентификује 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 ЈЛС, што захтева флексибилност и домишљатост у процесу припреме предлога.

- iii. Поред традиционалних међународних и домаћих донатора, потребно је идентификовати могуће донаторе из привредног сектора, пре свега са територије ЈЛС, 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 предлажи могуће начине 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, ЈЛС 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.

- 
- **План за вредновање учинака ЛАП-а** – потребно је предвидети начин праћења, мерљиве показатеље резултата и ефективности мера, начин и динамику извештавања; такође, у складу са Уредбом о методологији управљања јавним политикама треба унапред предвидети родно осетљиве показатеље потребне за вредновање учинака, и то показатеље релевантности ЛАП-а (корелација са националном Стратегијом запошљавања/РР, разлог потребе за интервенцијом, степен задовољења потреба циљних група, корелација постигнутих ефеката и циљева политике запошљавања), ефикасности (показатељи циљних вредности и резултата и њихове остварености, трошкови по резултату и евентуална одступања, адекватност ресурса спрам остварења резултата, оствареност рокова), ефективности (да ли су постигнути ефекти и исходи, односно, да ли су промењени услови, а ако не, који су узроци, да ли су мере биле адекватне за остварење циљева, да ли су корисници задовољни исходима) и одрживости (да ли су успостављени економски или финансијски механизми који обезбеђују дугорочне користи, да ли постоје капацитети за трајно одржавање ефеката ЛАП-а и да ли се с обзиром на регулаторни оквир може обезбедити трајност резултата). Такође, обезбедити јавност периодичних извештаја постављањем на сајт ЈЛС.

## **VI Закључна напомена**

У овом документу представљене су препоруке за израду два акциона плана која могу да допринесу унапређењу родне равноправности у сегменту запошљавања, као и хронолошки редослед корака које је потребно предузети.

Како би ЛАП запошљавања и ЛАП РР били усклађени у погледу циљева и мера које се тичу родне равноправности у области запошљавања, предлаже се да лице одговорно за родну равноправност буде одговорно и за процес координације, комуникације и усклађивања ових планова у домену у којем се они тичу унапређења родне равноправности у вези са радом и запошљавањем, као и за рад са донаторима поводом пројеката који су у вези са унапређењем родне равноправности у области запошљавања.

---

## **Анекс: смернице за одржавање фокус-група, панела, округлих столова у интервјуа као вида консултација које претходе припреми нацрта ЛАП-ова**

- **Са теже запошљивим категоријама жена – за потребе планирања ЛАП-а запошљавања или обједињено, за истовремено планирање ЛАП-а запошљавања и ЛАП-а РР (у години у којој се истовремено израђују оба)**

Препоручени формат → фокус групе:

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 ЈЛС. 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 питања 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 ЈЛС 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 ЈЛС може помоћи), различите



---

могућности њиховог ангажовања (пored 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 ЈЛС може да учини за њих.

На основу белешки са фокус-групе треба саставити **два извештаја – за радну групу за припрему ЛАП-а РР 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 РР 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 итд.).

- **Са носиоцима економске делатности (компаније, предузетници, представници пословних удружења и сл.) – за потребе израде оба ЛАП-а**

Препоручени формат → фокус групе или полу-структурирани интервјуи:

Лице задужено за ово истраживање (препука је да то буде лице задужено за питања родне равноправности, као и за пројекте унапређења родне равноправности у вези са запошљавањем за које се траже донаторска средства) треба да лоцира и контактира представнике кључних привредних субјеката и њихових асоцијација, струкових удружења, као и представнике удружења мањих привредних субјеката и да позове 8-10 представница/ка ових група на једноипочасовни састанак у просторијама ЈЛС. Ако је у питању фокус-група, онда 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/РР), 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). Ако је у питању полу-структурирани интервју (по унапред припремљеним питањима), лице задужено за истраживање индивидуално контактира

---

идентификоване представнике привредних субјеката и њихових асоцијација и предлаже разговор на локацији која одговара лицу које се интервјуише. Питања се припремају унапред, па се разговор води тако што водитељка настоји да креира пријатељску, опуштenu атмосферу, а затим поставља питања, допуштајући интервјуисаном да у слободној форми на њих одговара, док она бележи одговоре. У оба случаја, циљ је да се прикупе сазнања о могућностима запошљавања, 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 увек треба започети питањем о њиховим потребама у вези са запошљавањем, представити могуће модалитете сарадње са ЈЛС 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 или интервјуа водитељ/ка саставља **извештај** који, **заједно са предлозима мера, доставља радној групи за планирање ЛАП-а запошљавања/РР.**

- **За оба ЛАП-а – са представницима корисника ранијих мера за унапређење родне равноправности у области запошљавања и са лицима из ЈЛС и институција укључених у спровођење тих мера**

Препоручени формат: полу-структурирани интервју

Лице задужено за ово истраживање (преорука је да то буде лице задужено за питања родне равноправности) треба да идентификује и контактира представнике корисника ранијих мера подршке запошљавању/лица и институције укључене у спровођење тих мере и да позове 3-4 представница/ка ових група на једночасовни састанак у просторијама ЈЛС, или на месту које њима више одговара. Питања се припремају унапред, па се разговор води тако што водитељка настоји да креира пријатељску, опуштenu атмосферу, а затим поставља питања, допуштајући интервјуисаном да у слободној форми на њих одговара, док она бележи одговоре. У оба случаја, циљ је да се прикупе сазнања о мерама које су биле успешне, због

---

чега су биле успешне и како их је могуће евентуално унапредити, или ако су биле неуспешне – шта је разлог томе.

На основу белешки са интервјуа водитељ/ка саставља **извештај** који **доставља радној групи за планирање ЛАП-а запошљавања**.

- **За оба ЛАП-а – са представницама удружења које се баве родном равноправношћу и/или заштитом права жена и теже запошљивих лица, Центра за социјални рад, националне службе за запошљавање, образовних институција, носиоца економске делатности (компаније, предузетници, представници пословних удружења и сл.), медија итд.**

### Панели и округли столови

Као и код фокус-група, лице задужено за овај начин консултација треба да идентификује и контактира представнике кључних учесника у панелу или на округлом столу и да позове до 20 представница/ка ових група да активно учествују. Према томе на која се питања тражи одговор у процесу израде планских докумената (препоручује се до три питања, ради јасног фокуса), водитељ/ка унапред одређује тему и према теми и учеснике, а затим позива неке од њих да припреме кратко излагање, а истовремено све остале да допринесу дискусији, како би се могло сазнати о њиховом начину сагледавања конкретних питања. Препорука је да се дискусија организује у онолико сегмената колико има питања, и то да најпре учесник позван да представи своје виђење питања направи увод, а да затим водитељка модерира дискусију, која се може снимати, уколико су учесници сагласни, али се свакако о њој води записник. Када истекне време предвиђено за једну тему, водитељка сумира и закључује разговор, а затим прелази на следеће питање.

На основу белешки са панела/округлог стола водитељ/ка саставља **извештај** који, **заједно са предлозима мера, доставља радној групи, односно групама за планирање ЛАП-ова запошљавања/РР**, у зависности од теме.