

## Общоприложимата политика за равнопоставеност на половете в страните членки на Европейския съюз (практики и постижения)

Татяна Кметова

След ратификацията на Договора от Амстердам през 1999 г. общоприложимата политика за равнопоставеност на половете (*gender mainstreaming*) става задължителна за страните членки на Европейския съюз (ЕС) и за европейските институции. Принципът на процеса по прилагането ѝ се заключава в това да се инкорпорират равните възможности за жените и мъжете във всички политики и дейности: "Общоприложимата политика не включва рестриктивни усилия за насърчаване равенството чрез въвеждането на специални мерки за подкрепа на жените, а мобилизира всички общи политики и мерки специално за целите на постигането на равенството като активно и открито взема предвид при фазата на планирането техните възможни въздействия за съответното състояние на жените и мъжете (*перспективата на пола*). Това означава систематично да се проучват мерките и политиките и да се имат предвид вероятните им ефекти при дефинирането и прилагането им" ("Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities" (COM(96)67final).

Общоприложимата политика е подход въз основа на разликите, който предполага признаването на мъжката и женската идентичност и стремеж да се установи балансирано разпределение на отговорностите между жените и мъжете. Това означава не само да се постигне количествен баланс по пол във всички социални сфери: "Това е въпрос на въвеждане на дългосрочни промени в родителските роли, структурата на семейството, институционалните практики, организацията на работата и разпределението на времето, личностното развитие на жените и мъжете и тяхната независимост (...)". Изправена пред съществуващите неравенства, Европейската комисия (ЕК) възприе така наречения *двоен подход*, който съчетава общоприложимата политика, от една страна, и специфични мерки за жените, от друга.

Общоприложимата политика е от онези системни подходи, които пронизват и се прилагат както на програмно, така и на проектно ниво, т.е. разликите в условията, положението и потребностите на жените и мъжете се отчитат и се интегрират във всички дейности. Все още обаче общоприложимата политика и насърчаването на равенството между половете се разбира само като формален количествен принцип, който насърчава участието на жените до определен процент от участващите, вместо да се има предвид един по-всеобхватен подход към пола.

Тази всеобхватност намира израз във въвеждането на общоприложимата политика в образованието и обучението, в общините и регионите, в големите корпорации и малките и средните предприятия (МСП), в клъстерите от предприятия и в секторите на икономиката. Общоприложимата политика се прилага през цялото времетраене и при всички дейности на дадена политика, програма, проект – от началната фаза на планирането през прилагането до наблюдението върху прилагането и последващата оценка.

## **ПОДХОДИ КЪМ ПРИЛАГАНЕТО НА ОБЩОПРИЛОЖИМАТА ПОЛИТИКА**

### **Общоприложимата политика като основен фокус**

Приоритетна цел на дейностите е въвеждането на общоприложимата политика на национално, регионално или институционално ниво. Ключовите ѝ компоненти в този контекст са:

- Ясен ангажимент на вземащите решения на най-високо равнище;
- Продължаващо във времето събиране и оценка на данни, дезагрегирани по пол;
- Прозрачност на процеса на прилагане;
- Развиване на компетенции в областта на общоприложимата политика и специфични за съответния сектор или позиция знания и умения;
- Мониторинг и контрол.

При този подход целева група са предимно публичните власти и институции.

### **Общоприложимата политика като основен принцип на определена дейност**

Такива са например съвместяването на професионалния и семейния живот или десегрегацията. Стратегиите на общоприложимата политика се прилагат, за да се преодолеят съществуващите стереотипи за дейностите, които се смятат специфичните за жените, и да се гарантира, че мъжете също са адресирани като целева група, когато трябва да се преодоляват различия между половете на пазара на труда или при насърчаването на баланса между професионален и частен живот.

### **Подготовка на органи по равнопоставеността за въвеждане на общоприложимата политика**

Този подход се съсредоточава върху органите по равнопоставеността и ролята, която те могат да имат за категоричното въвеждане на политиката по равнопоставеността на местно и регионално ниво. Като се имат предвид съществуващите неравенства, вниманието е насочено и към специфични мерки за жени. Създава се инфраструктура за равенството между половете и се подкрепят действия за изграждането на основа за въвеждане на общоприложимата политика в съответната териториална единица чрез обучение на персонала и осъзнаването на проблема от страна на онези, които взимат решения за съответните политики.

### **Агенти на промяната за постигане на равнопоставеност като ключова стратегия**

Този подход включва обучение и подкрепа на онези представители на законодателната и изпълнителната власт и гражданското общество, които могат да имат съществена роля в процеса на превръщането на равнопоставеността между половете в реалност във всички сфери на обществения живот и особено на пазара на труда (т.нар. агентите на промяната).

## СТРАТЕГИИ ЗА ПОДГОТОВКА

Внимателната подготовка при въвеждането на общоприложимата политика включва наред с останалото и укрепване на “традиционните” политики за равенството между половете, като например *позитивните действия* за жените. В хода на подготовката се проучват и прилагат различни подходи, които са от ключово значение за създаването на подкрепяща среда, например:

- Да се подчертават възможните ползи, които организацията, била тя обществена или частна, може да придобие от въвеждането на политика на равнопоставеността, и да се създадат ситуации, при които са печеливши и двете страни (и организацията, и равенството);
- Да се свързат стратегиите по равнопоставеността с текущите приоритети и да се използва “точно избраният момент” за въвеждане на общоприложимата политика;
- Да се приобщат вземащите решения на най-високо равнище и да се осигури тяхната продължаваща във времето подкрепа както към принципа, така и към прилагането му;
- Да се гарантира, че всички участници/партньори ще дадат максимален принос към въвеждането, прилагането, мониторинга на дейностите и оценката на дейностите и резултатите.

## КАКВО ПОДПОМАГА ПРОМЯНАТА ДА СЕ СЛУЧИ: ВЪВЕЖДАНЕ НА ОБЩОПРИЛОЖИМАТА ПОЛИТИКА В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР

Това предполага още една стъпка напред от страна на властите и институциите – извършването на оценка на въздействието по пол (ОВП), т.е. да се разбере доколко политиките и практиките, които те възнамеряват да приложат, имат различен ефект върху жените и мъжете, както и да направят същия анализ за своята собствена дейност. Това означава организациите да бъдат подкрепени да планират и прилагат равнопоставеността по начин, който е най-подходящ за техните потребности и интереси, като в същото време постигат по-високо ниво на равнопоставеност по пол.

### Въвеждане на процедури за измерване и наблюдение

Общоприложимата политика е дългосрочен процес, които изисква процедури и инструменти за измерване и наблюдение на промяната в определени редовни интервали от време. За да започне наблюдението, е необходимо да има създадена база данни, която отразява началното положение. За разлика от данните, които се предоставят от националната или регионалната статистика, не винаги лесно се събират или са налични данни, които илюстрират неравенствата по пол на ниво организация, което изисква допълнителни усилия за събирането им.

### Оценка на въздействието по пол

Най-елементарният метод за ОВП е т.нар. метод на 4 Р

- **Репрезентативност:**

⇒ Колко жени и мъже са включени в процеса на взимане на решения за политиките и практиките, които се оценяват

(централна и регионална администрация, публични власти, консултативни органи и др.);

⇒ Колко жени и мъже ще се възползват от услугите или решенията, например за заетостта на дадена територия;

⇒ Какъв е процентът от мерките, които преимуществено облагодетелстват жените или мъжете (образование и обучение, активни мерки на пазара на труда, отглеждането на деца и грижа за възрастните, подкрепа за стартиране на бизнес или предприемачество и др.)

#### **Ресурси:**

⇒ Как различните ресурси като време, пространство, пари и др. са разпределени между жените и мъжете?

⇒ Колко пари са похарчени за дейности, изпълнявани предимно от жени или от мъже в различни области на дадена политика (обучение, заетост, научни изследвания)?

⇒ Какви са сравнителните публични бюджети, които се изразходват за жените и мъжете? Кой е облагодетелстван повече от разпределението на бюджета?

⇒ Колко пространство е отделено на дейности, извършвани от жени и от мъже?

#### ▪ **Реалност:**

⇒ Какви са разликите в условията на живот на жените и мъжете, които се облагодетелстват от политиките или практиките, които оценяваме?;

#### ▪ **Ред:**

⇒ Какви са неравенствата по пол по отношение на традиционните норми и законовите разпоредби?

Ако при отговорите на тези въпроси се отчитат разлики между жените и мъжете, можем да формулираме целите за постигане на равенството по пол.

### **Обучение на специалисти по общоприложимата политика**

За да се въведе измерението на пола в политиките и практиките в дадена организация или на дадена територия, са необходими специфични компетенции на различните нива на йерархия. През последните няколко години в много страни членки на ЕС възникна пазар за специалисти по общоприложимата политика. Следвайки тези тенденции, в редица страни са разработени квалификационни профили на тези специалисти и са създадени специални програми за обучение. Целта е не само общоприложимата политика да се наложи в организационното развитие на публичната администрация и нейните структури, които се стремят да спазват европейското и националното законодателство, но също така да се повлияе върху политиката на развитие на човешките ресурси в частните фирми и организации.

## **ПОДГОТОВКА НА ОРГАНИТЕ ПО РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА МЕСТНО И РЕГИОНАЛНО НИВО ДА ВЪВЕДАТ ОБЩОПРИЛОЖИМАТА ПОЛИТИКА**

Те имат за цел да укрепят съществуващите инфраструктури и също така да изградят нови ресурсни центрове на базата на опита и постиженията на органите или експертите по равнопоставеността. Идеята е да се подкрепят експертите по равнопоставеността, които работят в тези институции, да стартират или развият позитивни действия за специфични целеви групи жени, да преценяват по-добре потребностите и ролите на мъжете и да положат основите на дейностите по общоприложимата политика на тяхна територия.

### **Обвързване на специфични дейности и общоприложимата политика**

- *Укрепване на позициите и ефекта от дейността на агентите на равнопоставеността*
- *Подготовка на общините за общоприложимата политика*
- *Изграждане на капацитет за общоприложимата политика*

### **Обвързване на равнопоставеността с регионалното развитие**

Това изисква изграждането на постоянни инфраструктури по равнопоставеността между половете на местно и регионално ниво, т.нар. в редица страни членки от ЕС Ресурсни центрове за жени (РЦЖ). Изследванията върху дейността на органите по равнопоставеността, които работят в орпеделен регион, показват, че тези инфраструктури предоставят значително количество децентрализирани услуги за жени – от консултиране по различни правни, социални и други въпроси до насоки за обучение и подкрепа на женското предприемачество.

Тази стратегия има няколко компонента:

- Изграждане и укрепване на РЦЖ на местно ниво;
- Създаване на мрежа от подобни центрове за осигуряване на обмяна на опит и по-сериозна подкрепа;
- Предоставяне на обучение и последващо образование на консултантите по равнопоставеността (жени и мъже), осигуряване на личностното им и кариерното им развитие;
- Стимулиране и подобряване на сътрудничеството между местните общности, които споделят специфични характеристики: като ниска плътност на населението, висока степен на урбанизация, изолирана природа и др.
- Гарантиране, че различните местни и регионални органи на властта и заинтересовани партньори са активни членове на мрежата и също се ползват от услугите ѝ, особено по отношение на местното развитие;
- Превръщане на структурите в система от ресурсни центрове, които да изградят връзки и съвместно действие на местно, областно, регионално, национално и дори европейско ниво.

На практика това означава два типа ресурсни центрове:

А. Такива, които пряко адресират потребностите на хората, свързани с обучение, достъп до пазара на труда, заетост, съвместяване на семейния и професионалния живот, стартиране на бизнес и предприемачество.

Б. Такива, които предоставят консултации и услуги на публичните власти на местно, областно и регионално ниво, организации на социалните партньори, предприятия и други ключови играчи, които имат отговорности за равнопоставеността на половете и регионалното развитие.

### **Перспективата за равнопоставеността на местните услуги за уязвимите групи**

Общоприложимата политика предполага, че измерението на пола е въведено във всички политики и услуги, които са насочени към различни целеви групи от жени и мъже.

### **ОБЩОПРИЛОЖИМАТА ПОЛИТИКА ВЪВ ФИРМИТЕ**

Преодоляването на различията между половете на пазара на труда, подобряването на съвместяването на професионалните и семейните задължения, въвеждането на измерението на пола в политиката на развитие на човешките ресурси в частните и обществените фирми е основна част на дейността им.

### **Подкрепа на фирмите да оценят степента на равнопоставеността в тях**

В много страни членки на ЕС тези политики в нарастваща степен станаха част от различните концепции за управление, възприети от фирмите да развият и използват пълния потенциал на заетите в тях и по този начин да отговорят на изискванията на все по-различните и глобални пазари. Усилията са насочени към повишаване на осведомеността на органите на управление и на представителите на работещите за равнопоставеността между половете, въпросите на десегрегацията и съвместяването на професионалните и семейните задължения, като се превърнат тези хора на ключови позиции в застъпници на равнопоставеността и различието.

### **Планове за действие по равнопоставеността/различието**

Експертите по равнопоставеността подпомагат фирмите да изготвят планове за действие. Съпричастността и активното участие на основните участници вътре във фирмата са от ключово значение за този процес. Проектите предвиждат и осъществяват проекти за повишаване на осведомеността и обучения, насочени към висшия и средния управленски персонал и членовете на работническите колективи. Плановете се приемат на базата на консенсус, като ролите и задачите са ясно разпределени между различните участници.

Пилотни дейности по отношение на съвместяването и десегрегацията тестват обосноваването и въздействието на политиките по равнопоставеност върху производителността и конкурентноспособността на фирмите. Тези пилотни дейности могат да включват пилотни проекти за намаляване на неравенствата по сектори и професии и пилотни проекти по отношение на съвместяването на професионалните и семейните задължения на жените и мъжете. Положителни резултати в редица организации в страните членки на ЕС са вече факт и превръщат новия подход в устойчива тенденция на развитието.