

## **Opšte smernice za isticanje značaja jednakosti polova u kreiranju politike telekomunikacija**

Smernice za isticanje značaja jednakosti polova, namenjene telima koja se bave zakonodavstvom i regulativom kao i donosioca odluka u sektoru telekomunikacija, planirane su kao pomoć pri kreiranju politike telekomunikacija sa ciljem da žene i muškarci ravnopravno budu deo tog procesa, kao i u sagledavanju uticaja donesenih odluka na ravnopravnost polova. Na osnovu višegodišnjih iskustava jasno je da politika koja je deklarativno neutralna u odnosu na polove nije dovoljna. Dokaz za to su činjenice: žene su slabo zastupljene u vladi, biznisu, političkim i društvenim institucijama; muškarci i dalje drže većinu upravljačkih pozicija u telekomunikacionim kompanijama i zakonodavnim telima; odluke u oblasti regulative se donose bez analize uticaja na jednakost polova, licence na pojedine servise se daju kompanijama bez politike ravnopravnosti polova i kontrolišu se pretežno od strane muškaraca.

Korišćenje ovih smernica, dakle, treba da unese neka pravila kod kreiranja politike i pri donošenju odluka. One se mogu koristiti na dva načina:

1. kao kontrolna lista koju treba razmatrati kod donošenja odluka, i
2. kao konsultativni dokument koji pruža ideje kako usmeriti politiku jednakosti polova u telima koja se bave regulativom i licencama.

Ove smernice mogu da posluže kao dopuna postojećim resursima i politici u konkretnom okruženju. One nisu zamišljene kao isključiva lista pravila i zato ih ne treba koristiti u takvom smislu. U daljem tekstu sledi set smernica sa kratkim objašnjenjem za svaku od njih. One bi trebalo da budu korišćene kako bi se osiguralo da analiza jednakosti polova postane integralni deo aktivnosti u oblasti licenci i regulative. Uspešna implementacija ovih smernica zahteva razvoj i promociju nove politike unutar institucija tražeći transformaciju ka okruženju koje neguje ravnopravnost polova, npr. ovi predlozi mogu se prihvatiti, potpuno ili parcijalno, kao deo pravila ponašanja institucija. Proces implementiranja ovih uputstava treba da se obavlja uz puno učešće svih strana, i ako je moguće, uz učešće stručnjaka iz oblasti ravnopravnosti polova da bi se obezbedilo potpuno razumevanje odredbi i izbegao neproduktivni otpor prema tom procesu.

### **Opšte smernice**

- Olakšati i promovisati osnivanje odseka (jedinice) za pitanja ravnopravnosti polova (Gender Unit) unutar: tela koje se bavi regulativom, ministarstava i/ili kao međuagencijsko telo.

Tela koja se bave regulativom i zakonodavstvom (obično ministarstva) trebalo bi da osnuju sopstvene ili međuagencijske jedinice (posebno između telekomunikacionih i infromatičkih agencija) kako bi se promovisala ravnopravnost polova i olakšao proces uključivanja ovih pitanja u rad institucija.

- Pregledati i korigovati propise, cirkularne materijale, odrednice i procedure kako bi se uklonile bilo kakve predrasude po pitanju polova.

Zakonodavna tela bi trebalo da pregledaju i prerade propise da bi uklonili sve ono što može negativno uticati na položaj žena, npr. loši radni uslovi, izostanak brige o deci, nepostojanje porodiljskog odsustva, ograničene mogućnosti za obuku i napredovanje, itd.

- Promovisati analizu o ravnopravnosti polova kao deo procesa preispitivanja politike

Ova analiza je neophodna da bi se osiguralo da je proces preispitivanja politike baziran na činjenicama i analizi a ne na pretpostavkama. Takva analiza je put da se poboljša kvalitet i efikasnost nove politike kao i da se podrži ravnopravnost polova. Ona bi, takodje, trebalo da obezbedi informacije i analize o obezbedjenim servisima ili korisnicima servisa na koje će propisi uticati i o tome da li se oni i u kojoj meri razlikuju po pitanju polova i implikacija na predloženu politiku.

- Osnovati i razviti sisteme za prikupljanje statističkih podataka o pitanjima ravnopravnosti polova

Zakonodavna i politička tela treba da rade u zajednici sa nacionalnim zavodima za statistiku ili drugim agencijama koje se bave statistikom (npr. biro za popis stanovništva) kako bi se dobili podaci vezani za pitanja polova i razvile nove forme statistike koje uključuju specifikacije po polovima.

**NAPOMENA:** Južna Afrika može biti dobar polazni primer kao zemlja u kojoj su pri popisu stanovništva već uključena i statistika vezana za polove.

## Ljudski potencijali

- Osigurati jednake uslove zapošljavanja za sve žene i muškarce, bez obzira na rasu, etničku pripadnost, klasu i životno doba.

Žene i muškarci bi trebalo da imaju jednake mogućnosti za sva radna mesta koja su na raspolaganju u određenoj instituciji. Institucija bi trebalo da osigura da su sva radna mesta javno oglašena i dostupna različitim grupama kandidata (npr. ženama i muškarcima različitih rasnih, etničkih, klasnih i starosnih grupa).

Pored toga, tamo gde je to pogodno, trebalo bi uspostaviti politiku "afirmativne akcije" ili kvota (na bazi realnih nivoa kvalifikovanih kandidata za svaku poziciju) kako bi se osigurao princip jednakih mogućnosti i izbegla bilo kakva tendencija segmentacije rada i/ili profesionalne segregacije na radnom mestu.

- Osigurati da izvestan procenat (cilj je 50%) od svih nadzornih i menadžerskih pozicija bude obezbedjen ženama

Institucije bi trebalo da razviju takvu politiku kuće da se poveća broj žena na svim nadzornim i upravljačkim pozicijama i na svim nivoima i oblastima rada.

- Razviti kampanju u cilju privlačenja žena stručnjaka (posebno kada su u pitanju pozicije u tehničkoj struci i u organima odlučivanja)

Institucije bi trebalo da razviju politiku zapošljavanja takvu da se privuku žene stručnjaci za rad na tehničkim, regulatornim i zakonodavnim pozicijama. Ovakve akcije treba da se razvijaju u koordinaciji sa ostalim vladinim telima kao deo sveukupne kampanje da se poveća broj žena na svim nivoima i područjima rada vlade.

## Obuka

- Osiguravanje jednakog pristupa svim mogućnostima za obuku

Regulatorne i institucije za definisanje politike moraju osigurati jednak pristup za sve obuke kako domaće tako i međunarodne. Žene ne treba da budu diskriminisane zbog "ostalih" odgovornosti kao što je materinstvo ili trenutni profesionalni nivo (uglavnom niži). Umesto toga institucije treba da načine pokušaj da obezbede neophodne uslove da svi zaposleni imaju iste šanse da učestvuju u programima obuke i kao konsekvencu uživaju prednosti unapređenih kvalifikacija.

Da bi se osigurao jednak pristup, institucije treba između ostalog da:

1. Pozovu muškarce i žene da učestvuju u programu obuke
  2. Oglase mogućnosti obuke u svim odeljenjima,
  3. Obezbede adekvatni uslovi za žene učesnice obuke (pokrivanje troškova obuke, okruženje, žene koje vrše obuku)
- Promovisanje ravnopravnosti obuke za žene i muškarce

Organizacije treba da promovišu svesnost o potrebi ravnopravnosti polova u obuci kao i analize izvršenih obuka sa tog aspekta.

- Razvoj i osiguravanje odgovarajućih sistema podrške

Institucije bi trebalo da razviju politiku zapošljavanja takvu da se privuku žene stručnjaci za rad na tehničkim, regulatornim i zakonodavnim pozicijama. Ovakve akcije treba da se razvijaju u koordinaciji sa ostalim vladinim telima kao deo sveukupne kampanje da se poveća broj žena na svim nivoima i područjima rada vlade.

- Razvoj i osiguravanje odgovarajućih sistema podrške

Organizacije/Institucije treba da obezbede (same ili u partnerstvu sa drugim vladinim i ne vladinim institucijama) sisteme koji podržavaju rad i žena i muškarca, kao što bavljenje važnim stvarima na radnom mestu, dnevna briga, pristup mogućnostima obuke, fleksibilno radno vreme i mehanizme za izbegavanje bilo koje vrste uznemiravanja. Ovakvi sistemi ili mehanizmi olakšavaju ne samo učešće žena već i povećavaju radnu efikasnost i usmerenost.

- Podrška tehničkim i menadžerskim programima koji obučavaju žene-stručnjake

Regulatorne institucije i tela (pojedinci) koje donose odluke treba da uspostave partnerstvo sa institucijama za edukaciju da bi promovisale što veći interes žena u edukacionim programima i, gde je moguće, razviju programe obuke namenjene njihovim zaposlenim ženama stručnjacima. Pored toga, partnerstvo sa ovim institucijama povećava buduće mogućnosti liderskih pozicija žena na telekomunikacionom tržištu.

- Osiguravanje da ne postoji dispariteti u platama između muškaraca i žena

## Aktivnosti licenciranja

Aktivnosti licenciranja su poslovi regulatornog tela koje pored određivanja pravila i kriterijuma licenciranja i izdaje licence. Regulatori treba da osiguraju da se u toku procesa licenciranja izbegnu diskriminacije odnosno favorizovanje određenih korisnika licence. Sledeće Smernice obezbeđuju kontrolnu listu koju treba da koriste regulatori ili druga tela odgovorna za licence. Svakako da ove Smernice podrazumevaju i praćenje opštih smernica.

- Licence moraju biti date kompanijama koje održavaju određenu proporciju žena-vlasnica ili žena u top menadžmentu

Licencni kriterijumi treba da daju prednost kompanijama sa visokim procentom vlasništva od strane žena i/ili visokim procentom žena u top menadžmentu. Institucije treba da uspostave takvu politiku pri kojoj bi se odredio minimum za žene u pogledu vlasništva i/ili upravljačkih pozicija.

- Razvijati i nuditi procedure za dobijanje licenci tamo gde žene vlasnici mogu da imaju pristup informacijama

Osigurati da su procedure za dobijanje licenci i oglašavanje javno dostupni posebno na onim mestima kojima žene imaju pristup, kao što su novine, univerziteti, lokalne i regionalne privredne komore, organizacije žena, internet i posebne web stranice za koje su zainteresovane poslovne žene. (Pristup ne samo informacijama, iako je to kritično, nego i drugim resursima kao što je kapital - ovo je skup biznis).

- Uspostaviti kriterijume za dobijanje licenci zasnovane na socijalnoj odgovornosti pri poslovanju kao i univerzalnom pristupu objektima predloženog posla

Institucije treba da, pri uspostavljanju kriterijuma za dobijanje licenci, razmotre dotadašnju socijalnu odgovornost kompanija kao i njihove planove da doprinesu univerzalnom pristupu komunikacijama (kao što su njihova spremnost da učestvuju u razvojnim projektima, projektima tipa telecentar, osnivanju edukacionih programa kojima će se privući omladina, koja je nečim sputana, za sticanje tehničkog obrazovanja, itd.) Implikacije ravnopravnosti polova u ovome verovatno treba malo rasčlaniti na taj način što, ako se, na primer, ovi programi usmere ka ženama u ruralnim područjima kao najmarginalizovanijoj grupi u društvu, one će skoro sigurno da uđu u srž 'problema', a istovremeno će pristup biti još generalniji - dodatni cilj, kada su žene u pitanju u skoro svim razvojnim situacijama, je najviše moguće proširen u smislu da se korist prenosi celoj porodici, itd...

- Osigurati da dodela licenci sadrži određene uslove koji će osigurati promociju analize jednakosti polova i njeno usmeravanje na glavni smer razvoja određene kompanije

Regulatori treba da, kao sastavni deo dodeljivanja licence, obezbede mehanizme koji će osigurati da licencirani u svojim organizacijama imaju programe uvođenja ravnopravnosti polova, i to prihvatanjem smernica o značaju ravnopravnosti polova u regulatorne svrhe, promovisanjem analiza o ravnopravnosti polova u svom radu, nuđenjem programa obuke za žene tehničkih struka i menadžere i obezbeđivanjem radnog okruženja koje vodi računa o ravnopravnosti polova.