



**PRIRUČNIK ZA
PREDAVAČE**
Rodna ravnopravnost

Priredila: Dr Anita Ramšak



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS



**MEDNARODNO RAZVOJNO
SODELOVANJE SLOVENIJE**
SLOVENIA'S DEVELOPMENT
COOPERATION

EKVILIB INSTITUT je neprofitna i nezavisna organizacija koja je aktivna na polju društvene odgovornosti, ljudskih prava i razvojne saradnje.

INSTITUT ZA JAVNU POLITIKU je regionalna nezavisna istraživačka organizacija čiji je cilj da formuliše novu nacionalnu, regionalnu i međunarodnu politiku na post-jugoslovenskom prostoru sinergijom znanja i stavova iskusnih profesionalaca i javnih aktivista.

Priručnik je nastao kao dio projekta **VRIJEME ZA ŽENSKA PARAVA I RAVNOPRAVNOST POLOVA U CRNOJ GORI**, koji finansira Ministarstvo inostranih poslova Republike Slovenije – Program razvojne saradnje Slovenije i Vlada Republike Slovenije. Sadržaj priručnika ne odražava stavove donatora.

Priredila:
Dr Anita Ramšak

UVOD U PRIRUČNIK

O PRIRUČNIKU

Cilj ovog priručnika je da predavačima, rodnim ekspertima i drugim stručnjacima obezbjedi znanje za jačanje kapaciteta i uvođenje politike rodne ravnopravnosti u njihove organizacije kroz priručnik i uputstva. Priručnik će im pomoći da predstave kompleksne teme vezane za rodnu ravnopravnost tako da kroz aktivan pristup budu razumljive i lake za praćenje.

Priručnik je konceptualno organizovan u pet različitih modula i pokriva slijedeće teme:

- Kako organizovati i isplanirati trening
- Pol, rodni pojmovi i definicije
- Sprovođenje rodne analize
- Uvođenje rodne ravnopravnosti u organizacije
- Uvođenje rodne ravnopravnosti u projekte/programe

Priručnik je dizajniran tako da vodi predavače kroz proces obuke, podržavajući ih da bolje razumeju, dizajniraju, organizuju, sprovode i prate rodnu ravnopravnost kao i obuku uvođenja rodne ravnopravnosti. Obuka može da obuhvati različiti auditorij, uključujući predstavnike nacionalnih i lokalnih državnih institucija, organizacija civilnog društva, među-vladine organizacije, medijske organizacije, itd.

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti zahtjeva angažovanje žena i muškaraca, djevojčica i dječaka. To je svačija odgovornost.

Ban Ki-moon, Generalni sekretar Ujedinjenih nacija

Ovaj priručnik se zasniva na nekoliko postojećih izveštaja i uputstava o rodnoj ravnopravnosti i uvođenja politike rodne ravnopravnosti, kombinujući ih, i prilagođavajući ih potrebama projekta. Posebno je inspirisan slijedećim organizacijama i njihovim alatima za rodnu ravnopravnost:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), FHI 360, Food and Agricultural Organisation (FAO), Human Rights Education Association (HREA), InterAction's Commission on the Advancement of Women, International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, International Labour Organization (ILO), Oxfam International, United Nations Development Programme (UNDP), World Health Organisation (WHO).

SADRŽAJ PRIRUČNIKA

KAKO DA KORISTITE OVAJ PRIRUČNIK?	3
ORGANIZACIJA PRIRUČNIKA	4
OSMISLITE SVOJU SOPSTVENU OBUKU	5
SAVJETI ZA MODERATORE	6
PRILOZI 0.1 - 0.7	
LITERATURA	
Prvi koraci: UVODNA SESIJA	7
RAZUMJEVANJE OČEKIVANJA UČESNIKA	8
POSTAVLJANJE PRAVILA I ODGOVORNOSTI U GRUPI	8
GRUPA ZA PODRŠKU: POZICIONIRANJE RAVNOPRAVNOSTI	9
PRILOZI 0.8	
Osvježite svoje znanje	
Modul 1: ROD, RODNI POJMOVI I DEFINICIJE	10
RAZUMJEVANJE KLJUČNIH POJMOVA RODA	10
JAZ IZMEĐU POLOVA I OBRASCI RODNE NERAVNOPRAVNOSTI	13
OSTALA PITANJA: OSTALI RODNI KONCEPTI I TERMINOLOGIJE	15
INSTITUCIONALNI/SISTEM KOJI UTIČE NA RODNE STEREOTIPE	16
PRAVNI I POLITIČKI OKVIRI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST	17
PRILOZI 1.1 - 1.4	
Osvježite svoje znanje	
Modul 2: SPROVOĐENJE RODNE ANALIZE	18
SVIJET RODNE ANALIZE	18
ALATI I OKVIRI ZA RODNU ANALIZU	19
PODACI ZA ANALIZU I ZNAČAJ PARTICIPATIVNOG PRISTUPA	24
PRILOZI 2.1 - 2.3	
Osvježite svoje znanje	
Module 3: RODNA RAVNOPRAVNOST U ORGANIZACIJI	25
PREDSTAVLJANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI	25
RODNA RAVNOPRAVNOST U VAŠOJ ORGANIZACIJI	27
KONTROLNA LISTA INSTITUCIONALNE RODNE PROCJENE	28
SVEOBUHVAATNA ORGANIZACIONA RODNA PROCJENA	30
PRIPREMA AKCIONOG PLANA	32
PRILOZI 3.1 - 3.3	
Osvježite svoje znanje	
Modul 4: INTEGRACIJA RODNIH PITANJA U CIKLUS PROGRAMA I PROJEKTA	34
SKALA ZA ODGOVARAJUĆU RODNU PROCJENU (GRAS)	34
OSNOVNI KONCEPTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OKVIRU PROJEKATA	36
ANALIZA PROBLEMA KROZ RODNI ASPEKT	37
PONAŠANJE AKTERA I ANALIZA PROPUSTA KAPACITETA	38
FAZA PLANIRANJA PROJEKTA – KORIŠĆENJE LOGIČKOG RODNOG OKVIRA	39
KONSTRUISANJE RODNO SENZITIVNIH INDIKATORA	40
RAZVIJANJE VAŠE SOPSTVENE KONTROLNE LISTE RODNOG PROGRAMIRANJA	41
PRILOZI 4.1 - 4.7	
Osvježite svoje znanje	

KAKO DA KORISTITE OVAJ PRIRUČNIK?

Priručnik je organizovan u pet modula, od kojih svaki pokriva jedan aspekt rodne ravnopravnosti. U nastavku možete videti pregled modula:

Prvi koraci: UVODNA SESIJA

- ♦ Napravite prijatno okruženje za učenje i razmenu znanja.
- ♦ Upoznajte jedni druge.
- ♦ Utvrdite očekivanja obuke.
- ♦ Predstavite ciljeve obuke.
- ♦ Dogovorite se o pravilima.

Modul 1: ROD, RODNI KONCEPTI I DEFINICIJE

- ♦ Razumite rod, rodne pojmove i definicije.
- ♦ Razmislite o rodnim i polnim razlikama i njihovim posljedicama po društvo.
- ♦ Upoznajte se sa nacionalnim i međunarodnim pravnim okvirima za ravnopravnost polova.

Modul 2: SPROVOĐENJE RODNE ANALIZE

- ♦ Naglasite principe rodne analize
- ♦ Pregled postojećih alata rodne analize
- ♦ Ispitajte obrazloženja učesnika za korišćenje određenih alati rodne analize

Modul 3: RODNA RAVNOPRAVNOST U OKVIRU VAŠE ORGANIZACIJE

- ♦ Razumite koncept rodne ravnopravnosti i primjenite ga u okviru svoje organizacije
- ♦ Upoznajte se sa koracima i alatima ka primjeni rodne ravnopravnosti u svojoj organizaciji
- ♦ Identifikovanje strategije i načina integracije rodne ravnopravnosti u okviru organizacije
- ♦ Priprema bazičnog dokumenta za institucionalizaciju rodne ravnopravnosti

Modul 4: RODNA RAVNOPRAVNOST U PROJEKTU/PROGRAMU

- ♦ Naučiti o različitim vrstama projekata i njihovom uticaju na rodne norme i stereotipe
- ♦ Pronaći strategiju za integraciju rodne dimenzije u projekat/program
- ♦ Sprovođenje rodne politike u projektima
- ♦ Monitoring i evaluacija projekata koristeći rodne indikatore

Organizacija priručnika

Priručnik nudi detaljni korak po korak vodič o svakom modulu. Za svaku aktivnost obezbjeđene su slijedeće informacije:

Ciljevi i zadaci informišu učesnike zašto sprovode ovu aktivnost i koja znanja ili vještine mogu dobiti. Podjelite ciljeve i zadatke svake aktivnosti sa učesnicima.

Osvrt na ciljeve na kraju obuke će Vam takođe omogućiti da procjenite da li su ciljevi postignuti i da li su učesnici napravili bilo kakav napredak.

Predloženo vrijeme Vas informiše o očekivanom trajanju aktivnosti. Međutim, dodeljeno vreme za svaku aktivnost se može razlikovati u zavisnosti od broja učesnika, stepena njihovog znanja, spremnosti za aktivan doprinos radionici, itd. Pokušajte da podesite vrijeme prema potrebama i tempu Vašeg auditorija, naročito, ukoliko se jave neke interesantne diskusije, ali nemojte da previše izlazite van predviđenog vremena, jer to može da znači da ćete ostati bez vremena da zaključite ostale planirane aktivnosti.

METODE OBUKE

Metode koje se koriste u priručniku su participativne i zasnivaju se na principima odraslih i eksperimentalnom učenju. U svakom slučaju, uverite se da modifikujete tehnike tako da najbolje odgovaraju Vašem auditorijumu!

Belješke i savjeti moderatora prate skoro svaku planiranu aktivnost. Ove belješke naglašavaju činjenice i informacije koje su od značaja za izabrane aktivnosti, pomažući Vam da ih predstavite na jednostavan i razumljiv način. Međutim, detaljnije osnovne informacije o odabranoj temi su uključene u odjeljke »Osvježite svoje znanje«. Pročitajte oba dokumenta prije početka obuke.

Alternativne aktivnosti predstavljaju dodatne ideje kako da predstavite temu ili kako da sprovodite aktivnosti na neki drugačiji način, što Vam omogućava da podesite obuku tako da bolje odražava specifičnosti Vaše obuke i Vašeg auditorijuma.

Odjeljak »Osvježite svoje znanje« uključuje dublju analizu i objašnjenje pojmova i alatki koje su relevantne za svaku sesiju. Ovaj odjeljak ima za cilj da Vam pruži minimalno potrebno razumjevanje svakog predmeta koji je neophodan za rad radionice. Međutim, takođe se preporučuje da pročitate i druge srodne dokumente kako biste obogatili svoje razumjevanje određene teme i stekli nove perspektive, jer će Vam to omogućiti da sigurnije i na kvalitetniji način vodite radionicu.

Radni materijal su dokumenti potrebni za sprovođenje nekih od aktivnosti koje su opisane u priručniku. Dokumente treba podijeliti učesnicima kako bi podržali aktivnost. Uvjerite se da imate dovoljan broj kopija za sve učesnike.

Power points, koji Vam može pomoći da olakšate bilo koji modul i aktivnost, se prilaže Priručniku kao štampana verzija kao i u elektronskoj verziji.

VAŽNA NAPOMENA! Ne bi trebalo da kopirate sadržaj priručnika, već koristite resurse koji na najbolji način odgovaraju profesionalnim, kulturnim i geografski karakteristikama Vašeg auditorijuma, kontekstu obuke, raspoloživim resursima, itd .. Pokušajte da modifikujete dokumente, uključujući usvajanje slika i studija pojedinačnih slučajeva, koristeći regionalne ili specifične podatke i primjere za određenu zemlju, koji su relevantniji i stimulativniji za Vaš auditorijum.

DIZAJNIRANJE VAŠE SOPSTVENE OBUKE

Kao što je pomenuto, priručnik je dizajniran kao opšti resurs i može da zahtjeva prilagođavanje različitim kontekstima. Prilikom dizajniranja Vaše obuke, dobro je imati na umu slijedeća pitanja:

- Za koga je obuka? Ko su učesnici?
- Da li zaista postoji potreba za ovom obukom?
- Da li osoblje ili drugi učesnici imaju vremena da prisustvuju obuci?
- Da li su uslovi odgovarajući za obuku? Da li je ovo pravo vrijeme?
- Šta je obim obuke? Šta će obuka obuhvatiti?
- Da li će ovo biti jednokratna radionica ili duži program obuke?
- Koji je željeni rezultat obuke? Šta želite da postignete? Šta će slijediti obuku?
- Da li ima dovoljno dostupnih resursa? Ako nema, gdje možemo naći dodatne resurse?

Alatke za dizajniranje obuke

Postoji nekoliko jednostavnih alatki koje Vam mogu pomoći u planiranju Vaše obuke. One su pridodate ovom priručniku. Među njima su:

- **Prijedlog dnevnog reda projekta (Prilog 1)**, koji Vam može pomoći da razmišljate strateški o obuci koju želite da sprovedete, odgovarajući na neka od navedenih pitanja. To također može biti i koristan šablon za predstavljanje predloga obuke Vašim predpostavljenima ili drugim kolegama, od kojih pokušavate da dobije podršku za obuku.
- **Program dnevnog reda moderatora (Prilog 2)** Vam može pomoći da razmislite o programu, zabeležite izabrane teme koje se odnose na aktivnosti i vježbe, njihov redoslijed, važne stavke koje treba pomenuti i vrijeme koje Vam je potrebno za svaku temu/aktivnost. Međutim, provjerite da li ste podesili dnevni red tako da sasvim odgovara kontekstu Vaše obuke, uključujući profesionalne biografije učesnika, veličini grupe, kontekstu obuke i ciljevima itd. Prilikom sastavljanja dnevnog reda, također budite svjesni logističkih aspekata, kao što su putovanja učesnika, pauze za kafu i ulinu. Vrijeme i datumi koji se koriste u dnevnim rasporedima u priručniku su samo privremeni.
- **Program dnevnog reda učesnika (Prilog 3)** je kraća i konciznija verzija dnevnog reda obuke, koja se može podeliti učesnicima.
Kao što ćete primjetiti, pored teme sadrži i koja obuhvata module, program rada u priručniku također predviđa neke dodatke, među kojima su:
 - **Vrijeme za sesiju:** Ovo je vrijeme za obuku za koju nije ranije određena tema ili sadržaj, ali razgovarate o tome kako ćete provesti ovo vrijeme sa učesnicima nakon što je obuka već počela. Možete koristiti ovo vrijeme da nadoknadite obuku, ukoliko kasnite po rasporedu; možete ga koristiti da razgovarate o temama za koje su učesnici izrazili interesovanje i koje nisu obuhvaćene obukom. Alternativno, možete jednostavno da omogućite učesnicima da se stave u položaj moderatora i predstave svoja iskustva, dobre prakse, interesantne projekte ili bilo šta drugo što je vezano za rodne ravnopravnosti, i sve ostalo što bi želeli da podjele sa svojim kolegama učesnicima.
 - **Vrijeme za opcione individualne konsultacije:** U zavisnosti od Vašeg dostupnosti ili koliko kasno se obuka završava, pokušajte da izdvojite vreme u dnevnom redu za individualne konsultacije. Neka pohvaljanje konsultacija bude opcionalno. Možete koristiti ovo vreme za nastavak diskusije o zanimljivim temama koje su Vaši učesnici započeli tokom obuke, za podršku pojedinaca u njihovom ličnim radu o rodnoj ravnopravnosti, itd.
 - **Neformalno jutarnje grupno časkanje:** Započnite program 15 minuta ranije nego što je planirano (npr, u 8.45) vremenom pod nazivom " Neformalno jutarnje grupno časkanje ". Rani jutarnje razgovori će stvoriti opušteniju atmosferu u prostoriji, ali će i pojačati pritisak na one koji kasne.
 - Uključivanje ovih aktivnosti zavisi od trajanja i obima obuke i njenog sadržaja. Međutim, ukoliko naletite prostor da ih uključite, dodajte više fleksibilnosti Vašoj obuci i imate priliku da upoznate bolje učesnike, što će obuci dati i lični pečat.
 - Kontrolna lista obuke (Prilog 4) je dokument koji Vas podsjeća na ključne korake, dokumenata i materijale koje treba da pripremite i imate na raspolaganju prije početka obuke.

PRIJE- I POST- FORMA PROCJENE OBUKE (Prilozi 5 i 6)

Par dana prije obuke zamolite učesnike da samostalno procijene njihov nivo znanja i iskustava u rodnoj ravnopravnosti, popunjavanjem obrasca za procjenu prije obuke. Ova alatka ne samo da će Vam pomoći da dizajnirate obuku u skladu sa nivoom znanja u prostoriji, već - ukoliko pratite procjenu post-obuke, će Vam omogućiti da procijenite napredak učesnika koji su ostvarili obukom. Prema tome, ova alatka takođe može biti korisna kao sredstvo evaluacije.

SAVJETI ZA MODERATORE

Rod je lično i političko pitanje, tijesno povezano sa vlastitim vrijednostima učesnika, njihovim stavovima i kulturom, tako da obuka o rodnom pitanjima može biti izazov, a u nekim kontekstima, veoma osjetljiv zadatak. Ispod su navedeni neki savjeti, koji će dobro doći tokom obuke i pratiti učesnike na njihovom putovanju učenja:

- Pokušajte da stvorite ohrabrujuće okruženje, u kojem ima dovoljno prostora za razmišljanje, analizu i otvoren dijalog o izazovima i mogućnostima vezanim za pol i/ili rad o rodnom usmjeravanju. Izbegavajte procjene na osnovu ličnih iskustava i vrijednosti.
- Podstičite učešće i interakcije među učesnicima, angažujući ih pitanjima, diskusijama, grupnim radom i participativnim vježbama. Pokušajte da maksimizirate znanje koje je dostupno u prostoriji. Prilog 7 nudi neke ideje za formiranje različitih grupa za grupni rad i neke participativne ideje za opuštanje i trenutke predaha.
- Izdvojite vreme koje je potrebno da se sprovede obuka na najefikasniji način i obratite pažnju na vrijeme, da ne bi izgubili vrijeme na nevažne detalje.

*Poštujte mišljenja učesnika
i budite neutralni nudeći
objašnjenje kada je potrebno.*

Međutim, treba sebi dozvoliti malo fleksibilnosti, ukoliko se na primjer pojavi zanimljiva rasprava u sesiji. Neka diskusija teče, a ako nemate dovoljno vremena, podesite slijedeće aktivnosti ili promijenite način izlaganja u sesiji.

- Pokušajte da angažujete saradnike moderatore / saradnike-predavače, i podjelite djelove obuke ili module između Vas i njih, dozvoljavajući da se svako od vas fokusira i "specijalizuje" za različite teme. Posebno na početku Vaše obuke angažovanje saradnika moderatora može olakšati cijeli proces, uključujući podršku u logistici i planiranju obuke. Takođe može da podstakne učenje učesnika.
- Ponovo, podesite, obuku i module na način koji odgovaraju Vašem auditorijumu i određenom kontekstu. Kao što je pomenuto, dizajnirani moduli su opšteg karaktera, zato je važno da se prilagode nacionalnom ili regionalnom kontekstu u kojem se obuka odvija (npr koristeći lokalne podatke, primjere, radite na lokalnim izazovima). Ovo će maksimizirati iskustvo učenja učesnika

Prilog 0.1: PRIJEDLOG PROGRAMA ZA OBUKU

NACRT PRIJEDLOGA ZA OBUKU

Generalni fokus obuke

Rodna ravnopravnost i rodno usmjeravanje / Organizaciono rodno usmjeravanje

Racionalno za obuku / zašto postoji potreba za ovom obukom/:

Institucionalna rodna procjena identifikovanog niskog nivoa razumjevanja, osjetljivosti i vještina za rodna pitanja među osobljem naše organizacije.

Ciljevi obuke / šta želite da postignete sa obukom na opštem nivou /:

Ukupno: Da osoblje organizacije učini osjetljivim za rodna pitanja

Posebno: Da sprovedete osnovnu institucionalnu rodnu ravnopravnost

Struktura i predloženo trajanje obuke

Nivo: Opšti uvodni kurs za rodnu ravnopravnost

Trajanje: Završen za 1 dan

Učesnici: Obavezno za sve zaposlene

ili

Nivo: Specijalizovani kurs o institucionalnoj rodnoj ravnopravnosti

Trajanje: 2 dana intenzivno

Učesnici: Tehničko osoblje, menadžeri, spoljni učesnici

Metodologija: Participativna, eksperimentalna, kreativna, praktična predavanja

Predloženi sadržaj koji se treba obuhvatiti:

Modul 1: Šta je rod: Pojašnjenje osnovnih pojmova

- 1.) Koncept roda, termini i definicije
- 2.) Osjećanje pola
- 3.) Međunarodne obaveze

Modul 2: Pojašnjenje ključnih koncepata kroz rodnu analizu

- 1.) Karakteristike rodne analize
- 2.) Ključni elementi rodne analize (pojašnjenje pojmova)
 - ♦ Pristup i kontrola nad resursima; aktiva, prednosti
 - ♦ Praktične i strateške potrebe
 - ♦ Podela rada po polu
 - ♦ Trostruka uloga

Modul 3: Pitanje pola u našoj organizaciji: uvod u rodne ravnopravnosti u institucijama

- 1.) Institucionalna polna procjena - Pregled
- 2.) Sprovođenje osnovne polne procjene
- 3.) Nacrta akcionog plana
- 4.) Praćenje koraka

Potreban budžet:

Predloženi datumi obuke:

Prilog 0.2: DNEVNI RED MODERATORA

Okvirno vrijeme I aktivnosti	Napomene
Dani prije radionice	
Dan 1	
9.00 - 9.30 Uvodne napomene i riječi dobrodošlice Ciljevi radionice, pregled dnevnog reda	
MODUL/SESIJA 1 Koncept roda	Odjelci i aktivnosti koje će biti obuhvaćeni
9.30 - 10.30 Uvod u koncept roda, definicije	Koncepti roda,; rod i pol, rodna ravnopravnost i ravnopravnost polova (grupni rad) Međunarodni okviri i obaveze (predavanje)
10.30 - 10.45	Pauza Organizujte prostoriju u U-oblik za ...
MODUL/SESIJA 2 Institucionalna rodna ravnopravnost	Odeljci i aktivnosti koje će biti obuhvaćeni
MODUL/SESIJA 3 ...	Odeljci i aktivnosti koje će biti obuhvaćeni

Prilog 0.3: DNEVNI RED UČESNIKA

VRIJEME	DAN 1 Utorak, 03.03.2015	DAN 2 Srijeda, 04.03.2015	DAN 3 Četvrtak, 05.03.2015
9.45 - 10.00	Registracija	Jutarnje neformalno grupno časkanje	Jutarnje neformalno grupno časkanje
	Sesija 1 Uvod i koncept roda	Sesija 3 Institucionalna rodna ravnopravnost	Sesija 5 Rodna ravnopravnost u ciklusu projekta/programa
10.00 - 13.00	Pregled radionice Predstavljanje učesnika	Uvod u rodnu ravnopravnost	Rodna ravnopravnost u ciklusu projekta
	Pauza	Pauza	Pauza
	Diskusija i predstavljanje koncepta roda	Kontrolna lista institucionalne rodne procene	Rodna ravnopravnost u ciklusu projekta Praćenje i evaluacija pomoću rodnog pristupa
Rucak			
	Sesija 2 Uvod u rodnu analizu	Sesija 4 Institucionalna rodna ravnopravnost	Sesija 6
14.00 - 16.00	Uvod u rodnu analizu	Priprema osnovnog akcionog plana	Opušteno vrijeme
	Pauza	Pauza	Pauza
	Nastavak rodne analize	Sveobuhvatna procjena institucionalne rodne ravnopravnosti	Nastavak Evaluacija i zaključna diskusija Dodjela sertifikata
16.00 - 17.00	Slobodno vrijeme	Kraj slobodnog vremena radionice Individualne konsultacije (opciono))	Kraj radionice

Prilog 0.4: KONTROLNA LISTA ZA PLANIRANJE I PRIPREMU OBUKE

Planiranje unaprijed – prije radionice

- ♦ Nacrt dnevnog reda
- ♦ Napraviti spisak potencijalnih učesnika
- ♦ Napraviti nacrt i pošaljite pozivnice
- ♦ Organizovati putovanja, smještaj, hranu, mesto za uspješne radionice

Paket učesnika treba da sadrži:

- ♦ Dnevni red
- ♦ Opis obuke
- ♦ Listu učesnika, sa imenima i kontaktom učesnika
- ♦ Ostale logističke informacije ako je potrebno
- ♦ Oblike za procjenu pre-obuke (ako nisu poslani unaprijed)

Radionica

OTVARANJE RADIONICA I PREDSTAVLJANJE UČESNIKA

Utvrđiti ceremonije otvaranja i koje su formalnosti potrebne za kontekst.

Potreban materijal:

- Predstavljanje učesnika: PP0.1.-0.2
- Oblekivanja radionice: poruke, olovke, PP0.3.-0.5
- ...

Potreban prostor:

Odredite zahtjeve radnog prostora grupa ili bilo koje drugi za rad, koji zahteva na primjer, velu prostoriju, više prostorija, tamniju / svetliju prostoriju, itd.

Modul 1

Potreban materijal:

Potreban prostor:

Modul 2

Modul 3

Modul 4

Zaključivanje radionice

- Usvojite prijedlog sertifikata i odredite ko će ga potpisati
- Pripremite fotokopije svih grupnih radova
- Snimite grupnu fotografiju sa učesnicima

PROCJENA

- Pripremite i fotokopirajte forme procjene učesnika
- Usvojite procjenu pre- i post-obuke ako je potrebno

Prilog 0.5: UPITNIK ZA PRE - OBUKU

Molimo Vas da popunite slijedeći upitnik. Vaš stanovište će nam pomoći da planiramo i dizajniramo obuku na način tako da odgovara Vašim prioritetima i potrebama, kao i Vašoj organizaciji.

1. Ime: (opciono)

2. Vaša pozicija: (opciono)

3. Da li ste ranije učestvovali su na obuci o rodnim pitanjima?

DA NE

(Ako jeste, navedite detalje gde i kada)

4. Šta podrazumjevate pod izrazom "pol"?

5. Da li ste već integrirali rodnu perspektivu u svoj rad? Na koji način?

6. Da li ste imali bilo kakve probleme sa integriranjem rodne perspektive u svoj rad? Ako je tako, koji su bili problem?

7. Koje su dva najvažnija cilja koje želite da postignete pohađanjem kursa obuke?

8. Molimo da samostalno procjenite nivo ili svoje trenutna saznanja o slijedećim temama:

(1 – Ne razumijem temu uopšte 5 – Razumijem temu vrlo dobro)

___ Rodna analiza i koncepti uopšte

___ Rodna ravnopravnost, šta je to i šta podrazumjeva

___ Rodna ravnopravnost u kreiranju programa, realizaciji i evaluaciji

___ Procjena institucionalne ravnopravnosti

___ Kontrolne liste za procjenu institucionalne ravnopravnosti

___ Upravljanje projektnim ciklusom

___ Integracija rodnih pitanja u projektni ciklus

___ Konstruisanje rodnih indikatora

___ ...

9. Da li postoje druga pitanja/teme za koje biste želili da su u okviru obuke?

Hvala Vam što ste odvojili vrijeme da popunite ovaj upitnik

Molimo pošaljete upitnik na / email adresa / do / popunite datumom roka /.

Ako imate bilo kakvih pitanja, pozovite / broj telefona/

Prilog 0.6: OBRAZAC ZA PROCJENU I UPITNIK POSLIJE OBUKE

Molimo Vas da odvojite nekoliko minuta Vašeg vremena i razmislite za svako od sledećih pitanja kako bi nam pomogli da procijenimo ovu radionicu i unaprijedimo je za naredne učesnike.

Naznačite kako ste zadovoljni sledećim elementima obuke na skali od 1 do 5.
(1 – Nezadovoljan 5 – Veoma zadovoljan)

Sadržaj radionice	1	2	3	4	5
Rad u malim grupama	1	2	3	4	5
Prezentacije- plenarne sesije	1	2	3	4	5
Metode i vještine moderatora	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5

Da li je radionica ispunila sva Vaša očekivanja? DA NE

Ako radionica nije ispunila sva ili neka od Vaših očekivanja, molimo Vas da nam kažete koja od Vaših očekivanja nisu bili ispunjena

Navedite stvari koje smatrate posebno korisnim.

Navedite stvari za koje smatrate da nisu korisne ili relevantne. Molimo Vas da objasnite zašto

Koliko je radionica ispunila svoj osnovni cilj?

Kako biste ocijenili nivo Vašeg trenutnog znanja i razumjevanja sledećih tema [*Uključite ista pitanja kao i u proceni pre obuke*]

(5 – Razumijem temu vrlo dobro 1 – Ne razumijem temu uopšte)

- ___ Rodna analiza i koncepti uopšte
- ___ Rodna ravnopravnost, šta je to i šta podrazumjeva
- ___ Rodna ravnopravnost u kreiranju programa, realizaciji i evaluaciji
- ___ Procjena institucionalne ravnopravnosti
- ___ Kontrolne liste za procjenu institucionalne ravnopravnosti
- ___ Upravljanje projektnim ciklusom
- ___ Integracija rodni pitanja u projektni ciklus
- ___ Konstruisanje rodni indikatora
- ___ ...

Da li još nešto želite da podjelite sa nama?

Hvala Vam na vremenu!

Prilog 0.7: IDEJE FORMIRANJA GRUPA

FORMIRANJE GRUPA

Da biste osigurali mješovite grupe i olakšali umrežavanje aspekta obuke, pokušajte da koristite različite načine za deljenje učesnika u viša grupa. U nastavku su neke ideje za formiranje grupe.

Korak 1: Zamolite učesnike da sačine spisak na osnovu njihove visine (od najnižeg do najvišljeg), boje očiju (od najtamnijih do najsvetlijih) po abecednom redu njihovih imena (od A do Z).

Korak 2: Koristeći spisak kao osnovu napravite grupe, bilo grupisanjem nekoliko prvih učesnika u jednu grupu ili podele učesnike dalje, dodeljivanjem prvog učesnika prvoj grupi, drugog drugoj grupi, itd.

Drugi način za formiranje grupe je kombinovanje ovog zadatka sa lakim fizičkim vežbama.

Korak 1: Zamolite učesnike da se kreću po prostoriji (možete ih uputiti na koji način na koji treba da se kreću- plešu, brzo hodaju) i na Vaš znak zauzimaju najbližu stolicu.

Korak 2: Koristeći ovaj dogovor kao osnovu, podelite ih u grupe bilo na osnovu bilo na njihove blizine ili dodeljivanjem prvog učesnika prvoj grupi, drugog drugoj grupi, itd.

PREGLED MODULA

VRIJEME: 1h 25 min

CILJEVI:

- ♦ Kreiranje prijatnog okruženja za sticanje znanja
- ♦ Upoznavanje
- ♦ Uspostavljanje očekivanja obuke.
- ♦ Predstavljanje ciljeva obuke.
- ♦ Dogovor o pravilima obuke.

PREGLED MODULA

SESIJE	
1. Upoznavanje učesnika i uvod	40 min
2. Očekivanja treninga	20 min
3. Postavljanje pravila	10 min
4. Icebreaker: Gender positioning	15 min

POTREBNI MATERIJALI:

- ♦ Table za crtanje, markeri
- ♦ Lepljive stiker-poruke, olovke
- ♦ Power Points PP0.0 - PP0.6
- ♦ Kopije rodni izjava
- ♦ Potpisi "slažem se" i "ne slažem se"

Početak:

UVODNI DIO

UPOZNAVANJE

CILJ: Učesnici uče jedni o drugima i o nivou iskustva o rodnim pitanjima

VREME: 40 min

POTREBNI MATERIJALI: Power Points PP0.0-0.1

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Poželite dobrodošlicu učesnicima; kratko predstavite sebe i druge organizatore obuke **PP0.0**
- Korak 2 Zamolite učesnike da ustanu i naprave dva reda i da se okrenu jedan prema drugom
- Korak 3 Recite učesnicima da će osoba koja stoji nasuprot njih biti njihov partner u ovoj vježbi
- Korak 4 Zamolite učesnike da podjele sa svojim partnerom opšte informacije o njima kao i da odgovore na sledeća pitanja **PP0.1**
- ♦ Kakva su njihova znanja o rodnim pitanjima?
 - ♦ Njihovi razlozi za prijavu na obuku?
 - ♦ Šta su oni oduvek željeli da urade, ali nisu mogli, jer su žene / muškarci
- Svaki od njih ima 5 minuta za upoznavanje.
- Korak 5 Uputite učesnike da zapamte informacije o svom partneru jer će morati da kasnije to podjele sa ostatkom grupe
- Korak 6 Nakon 10 minuta pitajte svakog učesnika da podjele sa drugima ono što je naučio o svom partneru.

ALTERNATIVNO (umesto gore navedenih pitanja): Pitajte učesnike da zajednički odgovore na sledeća pitanja i zabeležite svoja zapažanja:

Za žene:

"U mojoj kulturi, zato što sam žensko, moram da..."

"Da sam muškarac, mogla bih..."

Za muškarce:

♦ "U mojoj kulturi, zato što sam muškarac, moram da..."

♦ "Da sam žena, mogla bih..."

Pitajte učesnike da se predstave učesnicima i podjelite svoju listu

- Step 7 Povedite diskusiju o posledicama za pojedince uloga i odgovornosti koje su dodeljene muškarcima i ženama.
- Step 8 Koristite ova pitanja da podstakne diskusiju:
- ♦ Da li žene i muškarci moraju biti ili rade stvari koje ste zapisali?
 - ♦ Da li žene i muškarci mogu da rade stvari koje se očekuju od suprotnog pola?
 - ♦ Kako ove uloge i odgovornosti utiču na životne odluke?

SAVJET MODERATORA

- Podesite uvodno predstavljanje u zavisnosti od formata i ceremonije otvaranja.
- Komentarišite o nivou iskustva u prostoriji, ohrabrujući međusobno učenje i deljenje.
- Budite sigurni da istaknete da su i muškarci i žene ograničeni u svojim ponašanjima, odgovornosti, i životnim izborima zbog kulturno dodjeljenih uloga i odgovornosti.

RAZUMJEVANJE OČEKIVANJA UČESNIKA

CILJ: Bolje razumjevanje očekivanja učesnika od obuke i pojašnjenje ciljeva obuke.

VRIJEME: 20 min

POTREBNI MATERIALI: Lepljive stiker-poruke olovke, Power Points PP0.2.-0.5

VODIČ KORAK PO KORAK

Step 1	Dajte dva stiker papirica svakom učesniku	
Step 2	Zamolite ih da razmisle šta očekuju od obuke, npr pitajući se "Šta želim da ponesem kući sa ove obuke?" uputite ih da napišu svoja očekivanja na lepljivoj poruci.	PP0.2
Step 3	Zamolite ih da zalepe lepljivu poruku na tablu (ili drugi određen prostor u prostoriji).	
Step 4	Pročitajte glasno neke od najčešćih očekivanja.	
Step 5	Koristeći PP0.3, objasnite učesnicima koji su unapred postavljeni ciljevi obuke i kako će im se približiti sa svojim očekivanjima. Ako se neka očekivanje ne mogu ispuniti, popričajte o tome sa učesnicima i objasnite im zašto se neke teme neće pokriti.	PP0.3
DNEVNI RED I METODOLOGIJA		
Step 6	Koristeći PP0.4, predstavite učesnicima dnevni red obuke i razgovarajte sa njima o bilo kakvim pitanjima.	PP0.4
Step 7	Informišite učesnike o metodologiji obuke, koja je interaktivna, participativna i bazira se na osnovu učenja odraslih i eksperimentalnog učenja. Ohrabrite ih da učestvuju tokom obuke.	PP0.5

POSTAVLJANJE PRAVILA I ODGOVORNOSTI GRUPE

CILJ: Zajednički se dogovorite o pravilima, normama i odgovornostima koje će važiti tokom obuke.

VREME: 10 min

POTREBNI MATERIJALI: table za crtanje, marker, Power Points PP0.6

VODIČ KORAK PO KORAK

Korak1	Zamolite učesnike da kreiraju pravila obuke, norme i odgovornosti za koje oni smatraju da će biti produktivne i efikasne tokom obuke.	PP0.6
Korak2	Napišite pravila na velikom papiru i ostavite papir na mjestu gdje svi mogu da ga vide tokom obuke.	

NAPOMENA MODERATORA

Osnovna pravila mogu da obuhvate: tačnost, slušanje i uvažavanje mišljenja, iskustava i stavova drugih; aktivno učešće, kao i pravo pojedinaca da se ne angažuje, ako se pri tom ne oseća prijatno, bez telefona, pušenja, žvaka ili alkohola.

RODNO POZICIONIRANJE

CILJ: Dobijanje "osjećaja" stavova o rodnom pitanjima u prostoriji.

VRIJEME: 15 min

POTREBNI MATERIJALI: kopije rodnih izjava, potpisi "slažem se" i "ne slažem se" (Prilog 1)

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak1 Pripremite unaprijed dva znaka sa natpisom „slažem se“, i „ne slažem se i stavite ih na dva suprotna zida u prostoriji.
- Korak2 Zamolite učesnike da ustanu.
- Korak3 Stanite na sredinu prostorije i pročitajte naglas izjave (u prilogu ispod).
- Korak4 Zamolite učesnike da se kreću po prostoriji u zavisnosti od njihovog mišljenja o navedenim izjavama. Na primer, što se više slažu ili ne slažu sa određenim izjavom, bliže zidu sa tim znakom treba da priđu.
- Korak5 Ako se svi učesnici dogovore o jednoj izjavi, pokušajte da "začinite" vežbu hodajući do suprotne strane prostorije i pitajte: "Zašto niko ne stoji na ovoj strani prostorije?"

NAPOMENA MODERATORA

Pokušajte da angažujete sve učesnike da zauzmu stav. Međutim, ako se neki od njih ne osjećaju prijatno da izraze svoje mišljenje ili nemaju mišljenje o određenom predmetu, omogućite im da stoje u sredini prostorije kao „neodlučna“ grupa.

IZJAVE

1. "Žene su stvorene da obavljaju različite uloge npr da brinu o djeci, obavljaju kućne poslove, itd. Ništa se ne može učiniti da se promeni ta činjenica."
2. "Uopšteno govoreći, zakoni i njihova administracija su rodno neutralni."
3. "Kada se jednom neki spor nađe pred sudovima ili drugim agencijama za provođenje zakona, pol stranake je irelevantan."
4. "Uvođenje seksualnih i reproduktivnih zdravstvenih prava može dovesti do povećanja nasilja u porodici."
5. "Muškarci doprinesu više nego žene u razvoju našeg društva"

Usvojeno: GIZ, 2011

SLAŽEM SE

**NE SLAŽEM
SE**

PREGLED MODULA

VRIJEME: 1h, 30min

CILJEVI:

- Razumjevanje roda, rodnog koncepta i definicije.
- Razmatranje roda i rodnih razlika i njihovih posljedica na društvo.
- Upoznavanje sa domaćim i međunarodnim pravnim okvirima za ravnopravnost polova.

PREGLED MODULA:

Sesija	
1. Razumjevanje ključnih rodnih termina	40 min
2. Rodni jaz i obrasci rodne neravnopravnosti	20 min
3. Ostali rodni koncepti i terminologija	20 min
4. Pravni i politički okviri za rodnu ravnopravnost	10 min

POTREBNI MATERIJALI:

- Table za crtanje, markeri
- Papir za učesnike
- Power Points PP1.0 – PP1.18
- Mala nagrada (npr čokolada) za sve učesnike
- Youtube video o izveštaju o rodnom jazu
- Profil države o rodnom jazu (Prilog 1.1)
- Pojednostavljena verzija dokumenata međunarodne rodne ravnopravnosti (Prilozi 1.2, 1.3)
- Kviz kartice (Prilog 1.4)

Modul 1 ROD, RODNI KONCEPTI I DEFINICIJE

RAZUMIJEVANJE RODNIH TERMINA

KLJUČNIH

CILJ: Učesnici razumiju razlike između roda / pola, rodne ravnopravnosti / jednakosti, i ravnopravnosti polova / ženskih prava.

VRIJEME: 40 min

POTREBNI MATERIJALI: Papir za učesnike, Table za crtanje, markeri, Power Points PP1.0 - 1.5

Korak po korak vodič

- Korak 1 Rasporedite učesnike u četiri grupe.
- Korak 2 Pitajte grupu 1 da diskutuju i definišu uslove "rod i pol " i objasne razliku između njih. Pitajte grupu 2 da urade isto za termine " transrodni i transseksualni ", grupu 3 za izraze "ravnopravnost polova i jednakost polova " i grupu 4 za izraze "ravnopravnost polova i ženska prava". **PP.1.1**
- Korak 3 Pitajte učesnike da budu što konkretniji i koriste primjere kada god je to moguće.
- Korak 4 Obavjestite ih da će morati da prijave svoja saznanja na sjednici za 5 minuta.
- Korak 5 Poslije 5 minuta, pitajte grupe 1 do 4 da podjele svoje definicije. Zapišite njihove odgovore na tabli.
- Korak 6 Predstavite definicije učesnicima, koristeći PP1.3.-PP1.6, diskutujući razlike između pojmova. **PP1.3**
-
PP1.6

VARIJACIJA: ROD vs. POL VJEŽBA 1

- Korak 7 Prilikom diskutovanja razlika između roda i pola, dodatno ojačati razumjevanje učesnika o odnosima kratkim vježbama kada ćete koristiti različite izjave o ženama i muškarcima (u daljem tekstu).
- Korak 8 Zamolite učesnike da napišu brojeve od 1 do 10 na papiru.
- Korak 9 Pročitajte naglas numerisanu listu izjava o muškarcima i ženama i zamolite učesnika da napiše R za one za koje misle da se odnose na rod, i P za one za koje misle da se odnose na pol. **PP1.2**
- Korak 10 Diskutujte odgovore u grupi. Možete pitati učesnika, da li ih je: Svaka izjava iznenadila? Da li izjave ukazuju na to da je rod urođen ili stečen?

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. JEDNAKOST

- Korak 11 Nakon prezentovanja definicije rodne ravnopravnosti pitati učesnike da identifikuju aktivnosti rodne ravnopravnosti koje ljudi mogu preduzeti da pomognu u stvaranju rodne ravnopravnosti u zajednici / domaćinstvu.

NAPOMENA MODERATORA

Pol vs. rod

POL	ROD
Biološke karakteristike (uključujući genetiku, anatomiju i fiziologiju) koje generalno definišu ljude kao žensko ili muško. <i>Imajte na umu da se ove biološke karakteristike međusobno ne isključuju; Međutim, postoje pojedinci koji posjeduju i muške i ženske karakteristike.</i>	Društveno konstruisan set uloga i odgovornosti povezanih sa djevojčicama i dječacima ili ženama i muškarcima, a u nekim kulturama treći ili neki drugi pol.
Rođeni sa	Nismo rođeni sa
Prirodno	Stečeno
Univerzalni- A istorijski Nema varijacije od kulture do kulture ili kroz vrijeme	Rodne uloge variraju u različitim društvima, kulturama i istorijskim periodima a isto tako zavise od socio-ekonomskih faktora, godišta, obrazovanja, etničke pripadnosti i veroispovesti
Ne mogu se izmjeniti, osim medicinskim tretmanom	Iako nisu ukorjenjene, rodne uloge se mogu mjenjati tokom vremena, obzirom da društvene vrijednosti i norme nisu statične..
Primjer: Samo žene mogu da rađaju. Samo žene mogu da doje	Primjer: Očekivanje od muškaraca da budu ekonomski izdržavaoci porodice a da žene budu staratelji je rodna norma mnogim kulturnim kontekstima. Međutim, žene su pokazale da su u stanju da rade tradicionalno muške poslove kao muškarci (npr muškarci i žene mogu da rade po kući; muškarci i žene mogu da budu lideri i menadžeri).
PRAKTIČAN ASPEKT: Na rođenju, razlika između dječaka i djevojčica je njihov pol; kako dijete odrasta društvo im daje različite uloge, attribute, mogućnosti, privilegije i prava koja na kraju stvore socijalne razlike između muškaraca i žena.	

VJEŽBA POL vs. ROD: Izjave o muškarcima i ženama

1. Žene rađaju bebe, muškarci ne. (P)
2. Djevojčice su nežne, dječaci su grubi. (R)
3. U jednom slučaju, dijete je odrastalo kao djevojčica pa saznalo da je on zapravo bio dečak, njegove školske ocene su se dramatično popravile. (R)
4. Među indijskim poljoprivrednim radnicima, žene su plaćene 40-60 % plate muškaraca. (R)
5. U Evropi, većina vozača kamiona su muškarci. (R)
6. Žene mogu da doje bebe, muškarci mogu da hrane bebe na flašicu. (P)
7. Većina građevinskih radnika u Britaniji su muškarci. (R)
8. U drevnom Egiptu muškarci su ostajali kod kuće i učili tkanje. Žene su rukovodile porodičnim biznisom. Žene su nasljeđivale imovinu a muškarci nisu. (R)
9. Muški glas se mjenja u pubertetu; ženski ne. (P)
10. U jednoj studiji od 224 kultura, bilo je 5 u kojima muškarci kuvaju, a 36 u kojima žene nisu građevinski radnici. (R)
11. Prema statistikama UN, žene obavljaju 67% svjetskog rada, ali njihove zarade za njega iznose samo 10 % prihoda u svetu. (R)
12. Postoji više žena nego muškaraca u profesiji njege, kao što su medicinske sestre. (R)
13. Muškarci su podložni raku prostate, žene nisu. (P)

NAPOMENA MODERATORA

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. RODNA JEDNAKOST

RODNA RAVNOPRAVNOST	RODNA JEDNAKOST
<p>Uslov ili stanje koje pruža ženama i muškarcima jednako uživanje ljudskih prava, društveno vrednovanih dobara, mogućnosti i resursa, omogućavajući iste mogućnosti i potencijale da doprinese i koriste, u svim sferama društva (ekonomskoj, političkoj, socijalnoj, i kulturnoj).</p>	<p>Pravda i pravičnost u tretmanu žena i muškaraca u cilju eventualnog postizanja rodne ravnopravnosti, često zahteva diferencijalni tretman žena i muškaraca (ili konkretnih mera) kako bi se nadoknadili istorijski i društveni nedostaci koji sprečavaju žene i muškarce da delje nivo.</p>
<p>Primer: Porodica ima ograničena sredstva, a i ćerka i sin trebaju po novi par cipela za novu školsku godinu, ali samo jedan može dobiti nove cipele ove godine. Da li porodica odlučuje (a ko u porodici odlučuje?) koje dete će dobiti nove cipele na osnovu POTREBA deteta, a ne na pola deteta, to je primer rodne ravnopravnosti.</p>	<p>Primer: Obezbeđivanje obuke liderstva za žene ili uspostavljanje kvota za žene u pozicijama odlučivanja u cilju postizanja stanja rodne ravnopravnosti.</p>
<p>VAŽNO! Jednakost dovodi do ravnopravnosti! Jednakost znači da postoji potreba da se nastavi sprovođenje diferencijalnih aktivnosti za rešavanje istorijskih nejednakosti među muškarcima i ženama i postigne ravnopravnost polova!</p>	

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. PRAVA ŽENA

Prava žena:

- Prava koja žene imaju na osnovu toga što su ljudska bića.
- normativno zasnovana na nekoliko međunarodnih dokumenata o ljudskim pravima (npr Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).
- uređena oko koncepta nosioca dužnosti & nosioca prava

Rodna ravnopravnost i nediskriminacija na osnovu pola su osnovna ljudska prava!

Rodna ravnopravnost podrazumijeva jednako uživanje prava muškarca i žena.

TRANSRODNO vs. TRANSSEKSUALNO

Transrodno: se odnosi na one trans ljude koji stalno žive u njihovom željenom polu, bez nužne potrebe da se podvrgnu bilo kakvoj medicinskoj intervenciji / ama.

Transseksualno: odnosi se na ljude koji se u potpunosti identifikuju sa rodnom ulogom suprotnog pola koja im je dodeljena na rođenju i nastoje da stalno žive u željenoj rodnoj ulozi. Transseksualni ljudi mogu nameravaju da se podvrgnu, prolaze ili su prošli tretman promene pola (koji može ili ne mora da uključuje hormonsku terapiju ili operaciju).

(Izvor: ILGA-Europe)

RODNI JAZ I OBRASCI RODNE NERAVNOPRAVNOSTI

CILJ: Diskusija o indeksima rodne nejednakosti u društvu učesnika. Razumevanje pojma Rodni jaz.

VREME: 20 min

POTREBNI MATERIJALI: Papir za učesnike, table za crtanje, flomasteri, Youtube video Izveštaj o rodnom jazu 2014, Rodni jaz Profil države (primer Prilog 1.1), Power Points PP1.6-1.7

Korak po korak vodič

- Korak 1 Pitajte učesnike da kažu drugima da li rodna neravnopravnost postoji u njihovoj zajednici / zemlji.
- Korak 2 Zapišite sve izjave koje objašnjavaju zašto žene ne dijele jednak status sa muškarcima u svim sferama društva.
- Korak 3 Pitajte ih koje posljedice ove nejednakosti imaju za razvoj njihovih naroda

PREDSTAVLJANJE RODNOG JAZA

- Korak 4 Pitajte učesnike koji termin se koristi za objašnjavanje razlike između muškaraca i žena u bilo kojoj sferi. **PP1.7**
- Korak 5 Odgovor je **rodni jaz** - predstavite učesnicima osnovni izvještaj o rodnom jazu i kažite malo o njegovoj pozadini. **PP1.8**
- Korak 6 Pokažite im kratak film o izvještaju o rodnom jazu 2014, dostupno na sajtu Global Economic Forum: <https://agenda.weforum.org/topic/global-issues/gender-parity/>
- Korak 8 Podjelite učesnicima kopije Rodni jaz Profil države (primer Prilog 1.1).

RJEŠENJA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI– ZAVISE OD VREMENA

- Korak 9 Izaberite dve manifestacije nejednakosti i zamolite učesnike da definišu šta bi trebalo da se promjeni za postizanje rodne ravnopravnosti.
- Korak 10 Zapišite njihova zapažanja

SAVET MODERATORA

- Odštampate Izveštaj o rodnom jazu sa sajta Globalnog ekonomskog foruma (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>) za državu / e koje su najrelevantnije za Vašu obuku.
- Fokusirajte se na djelove izvještaja gdje je rodni jaz najšire objašnjen.
- **VAŽNO!** Rodni jaz se fokusira na razlike između muškaraca i žena na nacionalnom nivou, posmatrajući obe grupe kao homogenu cjelinu. Međutim, rodne razlike su značajno povezane sa faktorima kao što su starost, rasa, nacionalnost, itd. Uvjerite se da učesnici shvataju da rodna neravnopravnost nije homogen fenomen, ali se razlikuje i povezana je sa nekoliko drugih varijabli. Idite dalje od tih podataka koji su sadržani u rodnom jazu i pokušajte da pronađete primer rodni razlika koje su povezane sa drugim faktorom (npr etnička pripadnost, geografska razlika).

BELJEŠKA MODERATORA

Rodni jaz je razlika u bilo kojoj oblasti između žena i muškaraca u pogledu resursa, prava, moći i uticaja, naknada i beneficija. Od posebnog značaja koji je u vezi sa radom žena je "rodni jaz plate", koji opisuje razliku između prosječnih zarada muškaraca i žena (ILO, 2007).

Globalni izveštaj o rodnom jazu 2014 otkriva nacionalne rodne nedostatke 142 zemlje koji su zasnovani na ekonomskim, političkim, obrazovnim i zdravstvenim kriterijumima. 2014 je 9. izdanje Indeksa.

Obrasci nejednakosti

Nejednakosti u političkoj moći i zastupanju: Žene su često nedovoljno zastupljene u formalnim strukturama odlučivanja, uključujući vlade, veće zajednice i institucija koje kreiraju politiku.

Nejednakosti u ekonomskom učešću i mogućnostima: U većini zemalja, žene i muškarci su različito raspoređeni u svim sektorima. Žene primaju manje plate za sličan rad, veća je vjerovatnoća da budu na slabo plaćenim poslovima i neobezbjeđenom radu (part-time, privremeni, rad od kuće) i vjerovatno će imati manji pristup nego muškarci proizvodnim sredstvima, kao što su obrazovanje, veštine, imovina i krediti.

Školska sprema: U većini zemalja žene imaju niži stopu pismenosti, niži nivo upisa u osnovno, srednje i visoko obrazovanje.

Seksualno i nasilje u porodici: Žene imaju tendenciju da budu češće žrtve nasilja u porodici od strane intimnog partnera, seksualne eksploatacije kroz trgovinu robljem i u ratovima, od strane neprijateljske vojske, oružje za pokušaj "etničko čišćenja" itd.

Razlike u pravnom statusu i pravima: Ima mnogo slučajeva u kojima su jednaka prava na lični status bezbednost, imovinu, nasljedstvo i mogućnosti zapošljavanja uskraćena ženama po zakonu ili praksi.

....

VAŽNO! Postizanje veće jednakosti između žena i muškaraca će zahtevati promene na mnogim nivoima, uključujući promene u stavovima i odnosima, promene u institucijama i pravnim okvirima, promene u ekonomskim institucijama i promena u političkim strukturama odlučivanja.

KVIZ: DRUGI RODNI KONCEPTI I TERMINOLOGIJA

CILJ: Uvedenje neke korisne rodne terminologije i diskutirajte na temu različitih pojmova i definicija.

VREME: 20 min

POTREBNI MATERIALI: kartice sa ključnim terminima, table za crtanje, markeri, poklon za pobjednika, Power Points PP1.8-1.16

KORAK PO KORAK VODIČ

Step 1	Obavjestite učesnike da je <i>Sada</i> vreme za kvizzzzz!	
Step 2	Rasporedite ih u četiri grupe, predajte svakoj grupi set karata sa ključnim terminima (u prilogu ispod).	
Step 3	Zamolite ih da promješaju karte prije svakog novog pitanja.	PP1.9
Step 4	Upoznajte učesnike sa pravilima igre: "Vi ćete glasno pročitati definicije termina i oni moraju da brzo pronađu odgovarajuće termine na svojim kartama. Grupa koja prva podigne karticu i kaže pravilan pojam dobiće poen".	
Step 5	Pročitajte rečenice naglas, zapisujući rezultate na tabli.	PP1.10
Step 6	Nakon svakog tačnog odgovora, pitajte učesnike da daju primer praktične primene svakog termina. Pomogne ih sa ovim, pokazujući PP1.10-PP.18.	- PP1.18
Step 7	Na kraju, izračunati rezultat i objavititi pobjednika.	
Step 8	Pokažite nagradu pobjedniku i podjelite je sa svim učesnicima.*	PP1.19

SAVJET MODERATORA

Ako je posmatrač prisutan u prostoriji, pitajte je / ga da Vam pomogne u vježbi - treba da pažljivo posmatra i pomogne Vam da definišete koja grupa je prva podigla karte, uzvikujući tačan odgovor.

* Uvjerite se da imate malu nagradu za pobjedničku grupu (npr čokoladu), koju ravnopravno podjelite među učesnicima, bez obzira na njihov rezultat u kvizu.

BELJEŠKA MODERATORA

TERMINI ZA VREME KVIZA

TERMIN	DEFINICIJA
Razvrstanih podaci	Podaci razvrstani po polu, starosti, ili drugim varijablama koje odražavaju različite potrebe i prioritete i interese žena i muškaraca, kao i njihov pristup i kontrolu nad resursima, uslugama i aktivnostima.
Rodna neosvijestjenost	Ignorisanje ili neuspjeh u rešavanju rodne dimenzije.
Rodna analiza	Studija razlika u uslovima, potrebama, stopama učešća, pristupu resursima i razvoju, kontroli sredstava, ovlašćenjima za donošenje odluka, itd, između žena i muškaraca u njihovim dodjeljenim rodni ulogama
Rodna svjesnost	Priznavanje činjenice da se životno iskustvo, očekivanja i potrebe žena i muškaraca razlikuju, da često uključuju nejednakosti i podložni su promjenama

TERMIN	DEFINICIJA
Rodni balans	Treba imati isti (ili dovoljan) broj žena i muškaraca na svim nivoima unutar organizacije kako bi se osigurala ravnopravna zastupljenost i učešće u svim oblastima djelovanja i interesovanja.
Rodna fokalna tačka	Osoba u organizaciji (na terenu ili sjedištu), koja je identifikovana kao referentna tačka za pitanja koja se tiču rodne ravnopravnosti.
Rodne uloge	Skupovi ponašanja, uloge i odgovornosti koje se pripisuju ženama i muškarcima ojačani su na različitim nivoima društva preko svojih političkih i obrazovnih institucija i sistema, obrazaca za zapošljavanje, normi i vrijednosti, i kroz porodicu.
Uvođenje rodne ravnopravnosti	Sistematska integracija odgovarajućih potreba, interesa i prioriteta muškaraca i žena u politici i svim aktivnostima organizacije. Ovo odbacuje ideju da je rod posebno pitanje.
Feminizam	Kolekcija pokreta i ideologija koje dijele zajednički cilj: da definišu, uspostave i ostvare jednaka politička, ekonomska, kulturna, lična i socijalna prava za žene. Postoji nekoliko zastarjelih i lažnih stereotipa o feminizmu (npr feminizam znači da žene žele da pobjede ili preuzmu uloge muškaraca)

Inspirisano: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2003

INSTITUCIONALNI/SISTEM UTIČE NA RODNE STEREOTIPE

CILJ: Bolje razumjevanje kako sistem predstavlja rodne uloge, stereotipe i rodna očekivanja

VRIJEME: 30 min

POTREBNI MATERIJALI: table za crtanje, markeri

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Zamolite učesnike da osmisle spisak institucija i sistema koji stvaraju i održavaju rodne stereotipe.
- Korak 2 Učesnike podjeliti u četiri male grupe. Dodeliti svakoj grupu jednu od navedenih institucija u koraku 1.
- Korak 3 Zamolite svaku grupu da prodiskutuje:
- Kako institucija i / ili sistem stvaraju i održavaju rodne stereotipe?
 - Dajte primere stereotipnih ponašanja, praksi i politika u ustanovi.
 - Da li ste primetili neke promene u instituciji ili sistemu koji održavaju napredak ka društvu ravnopravnih polova?
- Korak 4 Dozvolite svakoj grupi da predstavi svoje zaključke.

BELJEŠKA MODERATORA

Mogući odgovori: porodica, univerziteti, mediji, religija, vlada, pravo, obrazovni sistem.

LEGALNI I POLITIČKI OKVIRI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

CILJ: Dobijanje pregleda i upoznavanje sa nacionalnim i međunarodnim pravnim okvirima koji promovišu rodnu ravnopravnost i ženska prava.

VRIJEME: 10 min

MATERIJALI POTREBNI: table za crtanje, markeri, pojednostavljena verzija dokumenata Internacionalne rodne ravnopravnosti (Prilog 1.2; Prilog 1.3), Power Points PP1.7-1.18

KORAK PO KORAK VODIČ:

PREDAVANJE I DISKUSIJA O PRAVNIM I POLITIČKIM OKVIRIMA

- | | | |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Korak 1 | Pitajte učesnike šta misle koji su najvažniji međunarodni pravni okviri, koji promovišu rodnu ravnopravnost. | |
| Korak 2 | Koristeći PP1.20, dati i pregled dokumenata i njihovih ključnih tačaka. | PP1.20 |
| Korak 3 | Pokrenite diskusiju sa učesnicima, postavljajući im sledeća pitanja: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Ko je odgovoran za ispunjavanje takvih dokumenata i kako / zašto se ovi dokumenti koriste? Zašto su ovi dokumenti važni na nacionalnom nivou? ♦ Kako su integrisani i uključeni na nacionalnom nivou (npr učesnici treba da navedu različite zakonske okvire, mehanizam, politiku, programe, projekte i druge inicijative, itd ...) ? | |

ALTERNATIVNE VJEŽBE

- | | |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Korak 4 | Rasporedite učesnike u grupe i svakoj grupi dajte kopiju pojednostavljene verzija dokumenta koji se fokusira na rodnu ravnopravnost (Prilog 1.2; Prilog 1.3). |
| Korak 5 | Zamolite ih da pročitaju dokument, a zatim razgovarajte o navedenim pitanjima u grupama po 15 minuta. |
| Korak 6 | Zamolite ih da pročitataju svoje nalaze |

BELJEŠKA MODERATORA

Ključni dokumenti:

- ♦ **Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW):** Konvencija obavezuje državne stranke koje su potpisnice da preduzmu sve odgovarajuće mjere, uključujući zakonske i privremene specijalne mere, kako bi žene mogle da uživaju sva svoja ljudska prava i osnovne slobode. Zemlje koje su ratifikovale ili pristupile Konvenciji su zakonski obavezne da svoje odredbe sprovode u praksi.
- ♦ **Pekinška deklaracija i Platforma za akciju:** Ishod dokumenta četvrte svjetske konferencije o ženama u septembru 1995. godine, razmatran je kao plan za poboljšanje položaja žena i unapređenje ženskih prava.

Prilog 1.1: UZORAK IZVEŠTAJA O RODNOM JAZU

Montenegro

Gender Gap Index 2014

Rank **74**
(out of 142 countries)

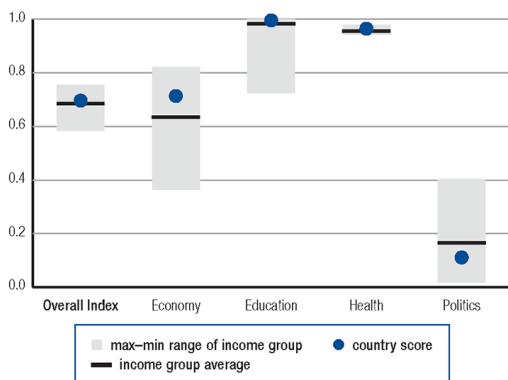
Score **0.693**
(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Demographic and Economic Indicators

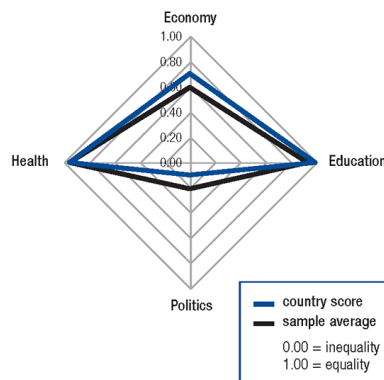
GDP (US\$ billions).....	2.92
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international \$).....	13,767
Total population (millions).....	0.62
Population growth (%).....	0.05
Overall population sex ratio (male/female).....	0.96

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Country Score Card						
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY.....	49	0.711	0.596			
Labour force participation.....	73	0.79	0.67	52	66	0.79
Wage equality for similar work (survey).....	35	0.71	0.61	—	—	0.71
Estimated earned income (PPP US\$).....	—	—	0.53	—	—	—
Legislators, senior officials and managers.....	77	0.37	0.27	27	73	0.37
Professional and technical workers.....	1	1.00	0.65	51	49	1.04
EDUCATIONAL ATTAINMENT.....						
Literacy rate.....	77	0.98	0.87	98	99	0.98
Enrolment in primary education.....	1	1.00	0.94	99	98	1.01
Enrolment in secondary education.....	—	—	0.62	—	—	—
Enrolment in tertiary education.....	1	1.00	0.88	62	49	1.27
HEALTH AND SURVIVAL.....						
Sex ratio at birth (female/male).....	122	0.93	0.92	—	—	0.93
Healthy life expectancy.....	101	1.03	1.04	67	65	1.03
POLITICAL EMPOWERMENT.....						
Women in parliament.....	97	0.17	0.25	15	85	0.17
Women in ministerial positions.....	66	0.20	0.20	17	83	0.20
Years with female head of state (last 50).....	64	0.00	0.20	0	50	0.00

Country score within income group

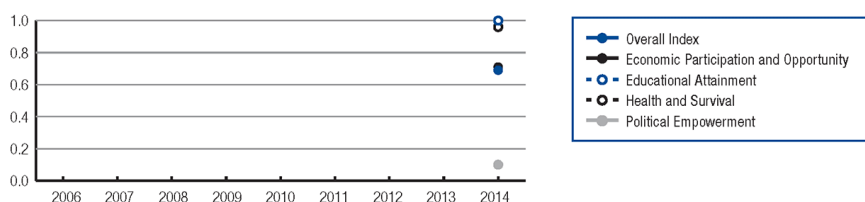


Country score vs sample average



	OVERALL		ECONOMIC PARTICIPATION		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Gender Gap Index 2014 (out of 142 countries)	74	0.693	49	0.711	55	0.995	129	0.964	104	0.103
Gender Gap Index 2013 (out of 136 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2012 (out of 135 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2011 (out of 135 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2010 (out of 134 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2009 (out of 134 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2008 (out of 130 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2007 (out of 128 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gender Gap Index 2006 (out of 115 countries)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Trend 2006–2014



Selected contextual data

EMPLOYMENT AND LEADERSHIP

Female, male adult unemployment rate (as % of female, male labour force)	20.4, 18.9
Female, male part-time employment (as % of total female, male employment)	4.2, 4.1
Female, male workers in informal employment (as % of non-agricultural employment)	—, —
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	46
Average minutes spent per day on unpaid work (female, male)	—, —
Percentage of women, men with an account at a formal financial institution	49, 52
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership ¹	4.8
Firms with female top managers (% of firms)	19
Share of women on boards of listed companies (%)	—
Firms with female participation in ownership (% of firms)	24

SCIENCE, TECHNOLOGY AND RESEARCH

Percentage of Internet users (female, male)	33, 39
Women, men who used a mobile phone in the last 12 months (%)	—, —
Percentage of tertiary-level STEM students (female, male)	—, —
Percentage of tertiary-level STEM graduates (female, male)	—, —
Percentage of PhD graduates (female, male)	—, —
Percentage of total R&D personnel (FTE) (female, male)	52, 48

HEALTH

Cardiovascular disease age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	329.7, 405.8
Cancer age-standardized deaths per 100,000 (female, male), excl. non-melanoma skin cancer	117.2, 190.7
Diabetes age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	12.1, 11.6
Respiratory diseases age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	1.9, 5.7
HIV age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	0.0, 0.0
Malaria age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	0.0, 0.0
Tuberculosis age-standardized deaths per 100,000 (female, male)	0.1, 0.2
Malnutrition prev., weight for age (female, male) (% of children <5)	1.6, 2.8

MARRIAGE AND CHILDBEARING

Singulate mean age at marriage (years) (female, male)	26, 31
Early marriage (% of women aged 15-19)	—
Maternal mortality ratio (per 100,000 live births) ²	7 [4-12]
Total fertility rate (children per women)	1.7
Adolescent fertility rate (births per 1,000 girls aged 15-19)	15.2
Mean age of women at the birth of the first child	—
Antenatal care coverage, at least one visit (%)	97
Births attended by skilled health personnel (%)	100
Contraceptive prevalence (% of married women or in-union)	39
Legislation permitting abortion to preserve a woman's physical health	Yes

CHILDCARE ECOSYSTEM

Length of maternity leave (calendar days)	45
Maternity leave benefits (% of wages paid in covered period)	100
Provider of maternity benefits	Government 100%
Length of paternity leave (calendar days)	—
Paternity leave benefits (% of wages paid in covered period)	—
Provider of paternity benefits	—

RIGHTS AND NORMS

Parental authority in marriage ³	—
Parental authority after divorce ³	—
Female genital mutilation (% of women aged 15-49)	—
Existence of legislation punishing acts of violence against women in case of domestic violence ³	—
Existence of legislation prohibiting gender-based discrimination	—
Inheritance rights of daughters ³	—
Women's access to land ownership ³	—
Women's access to credit ³	—
Women's access to property other than land ³	—
Year women received right to vote	1946
Quota type (single/lower house)	Legislated Candidate Quotas
Voluntary political party quotas	No

¹ Survey data, responses on a 1-to-7 scale (1 = worst score, 7 = best score)

² Bracketed numbers show the range between the uncertainties, estimated to contain the true maternal mortality ratio with a 95% probability

³ Data on a 0-to-1 scale (1 = worst score, 0 = best score)

Prilog 1.2: PREGLED PEKINŠKE PLATFORME ZA AKCIJU: STRATEŠKI CILJEVI

Žene i siromaštvo

- ♦ Revidirati zakone i administrativne prakse kako bi se osigurala jednaka prava žena i pristup ekonomskim resursima.
- ♦ Obezbjediti ženama pristup štednji i kreditne mehanizme i institucije.

Žene i ekonomija

- ♦ Promovisanje ekonomskih prava i nezavisnosti žena, uključujući pristup zaposlenju i odgovarajućim uslovima rada i kontroli nad ekonomskim resursima
- ♦ Olakšati ženama ravnopravan pristup resursima, zapošljavanju, tržištu i trgovini
- ♦ Obezbjediti poslovne usluge, obuku i pristup tržištima informacija i tehnologiju, naročito ženama sa niskim prihodima
- ♦ Jačanje ekonomskog kapaciteta žena i komercijalne mreže, i eliminišite sve oblike diskriminacije pri zapošljavanju.
- ♦ Promovisanje usklađivanja radnih i porodičnih obaveza žena i muškaraca.

Uključivanje rodne ravnopravnosti bio je ključni element 1995 Pekinške platforme za akciju koja je usvojena na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama!!

Žene na vlasti i odlučivanju

- ♦ Preduzmite mjere da obezbjedite ženama ravnopravni pristup i potpuno učešće u strukturama vlasti i odlučivanju.
- ♦ Povećanje kapaciteta žena za učestvovanje u donošenju odluka i liderstvu.
- ♦ Institucionalizovati mehanizme za unaprijeđenje položaja žena.
- ♦ Stvoriti ili ojačati nacionalne mehanizme i druge vladine organe.
- ♦ Integrišite rodne perspektive u zakonodavstvu, javnoj politici, programima i projektima.
- ♦ Generišite i objavljujte podatke i informacije koje su rodno razvrstane za planiranje i evaluaciju.

Izvor: UNDP, 2014.

Prilog 1.3: REZIME CEDAW KONVENCIJE

CEDAW: A SUMMARY

ARTICLE 1 DEFINES DISCRIMINATION:

'...any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field'.

ARTICLE 2: DUTY OF THE STATE – The state must ensure the elimination of discrimination in laws, policies and practices nationally.

ARTICLE 3: EQUALITY – The state must take measures to uphold women's equality in all fields.

ARTICLE 4: TEMPORARY MEASURES – States are allowed to implement temporary measures, if this means the acceleration of women's equality.

ARTICLE 5: CULTURE – States must abolish discriminatory cultural practices or traditions.

ARTICLE 6: TRAFFICKING – States must take the appropriate steps to suppress the exploitation involved in prostitution and in the trafficking of women.

ARTICLE 7: POLITICAL AND PUBLIC LIFE – Women must have equal rights to vote, hold public office, and participate in civil society.

ARTICLE 8: GOVERNMENTAL REPRESENTATION – Women must be allowed to work and represent their governments internationally.

ARTICLE 9: NATIONALITY – Women have the right to acquire, retain or even change their nationality as well as that of their children.

ARTICLE 10: EDUCATION – Women have equal rights with men with regard to education.

ARTICLE 11: EMPLOYMENT – Women have equal rights with men in employment (equal pay, healthy working conditions etc.)

ARTICLE 12: HEALTH – Women have equal rights to health care with an emphasis on reproductive health services.

ARTICLE 13: ECONOMIC AND SOCIAL LIFE – Women have equal rights to family benefits, financial credit and equality in recreational activities.

ARTICLE 14: RURAL WOMEN – Rural women must have the right to adequate living conditions, participation in development planning and access to healthcare and education.

ARTICLE 15: EQUALITY BEFORE THE LAW – Women and men must be seen as equals before the law, have the legal right to own property and choose their place of residence.

ARTICLE 16: MARRIAGE AND FAMILY – Women have equal rights with men within marriage, including family planning.

ARTICLE 17-24: refer to the functioning and role of the Committee of CEDAW and reporting procedures.

ARTICLE 25-30: refer to the administration of the Convention.

CEDAW was adopted by the UN General Assembly on the 18th of December 1979, was signed by 64 countries in 1980 and came into force on the 3rd of September 1981.

- 186 countries have ratified the Convention and 99 have ratified the Optional Protocol which recognises and describes the role of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (the committee that monitors States compliance with the Convention) to receive and consider complaints from individuals or groups.
- The 8 countries to have not yet ratified CEDAW are the United States of America, Sudan, Iran, Nauru, Palau, Qatar, Tonga and Somalia.
- States which are party to the Convention must report every 4 years

Prilog 1.4: KVIZ KARTICE

razvrstani
podaci

Rodna
neosviještenost

Rodna
analiza

Rodna

svijest

Rodno

balansiranje

Rodna fokalna

tačka

Rodne

uloge

Rodna

politika

Modul 1: ROD, RODNI KONCEPTI I DEFINICIJE Osvježite Vaše znanje

RAZUMIJEVANJE KLJUČNIH DEFINICIJA

Rod VS. pol

Termin "rod" se često mješa sa terminom "pol". Međutim:

Pol se odnosi na biološke i genetske razlike između muškaraca i žena koje se naravno ne mogu mjenjati. Odnosi se na fizičke atribute koji se odnose na konture tijela neke osobe, karakteristike, polne organe, hormone, gene i reproduktivne organe; u suštini, ove fiziološke karakteristike identifikuju osobu kao mušku ili žensku.

Rod se odnosi na široko - rasrostranjene ideje i očekivanja u vezi sa ženama i muškarcima, uključujući kulturne, ekonomske, socijalne i političke uloge žena i muškaraca prema njihovim polnim (biološkim) razlikama. Ovo se odnosi na socijalne razlike koje su, nasuprot biološkim, između žena i muškaraca, koje su naučili, promenljive tokom vremena i variraju unutar i između kultura. One uključuju ideje o tipično ženskim i muškim karakteristikama i sposobnostima, kao i zajedničkim očekivanjima kako bi žene i muškarci trebalo da se ponašaju u različitim situacijama i šta se smatra prikladnim za članove oba pola.

VAŽNE RODNE KARAKTERISTIKEⁱ

- ♦ Rodno pitanje se ne odnosi na žene ili muškarce u izolaciji, već na **odnose između njih** i kako su ti odnosi društveno konstruisani i vidljivi u društveno - kulturnim percepcijama i diferencijaciji uloga, atributa i odgovornosti i žena i muškaraca.
- ♦ Međutim, kao društveno konstruisana odrednica, polno pitanje prevazilazi lične odnose između žena i muškaraca, pošto je ukorjenjeno u **društvenom sistemu** koga podržavaju vrijednosti, zakoni, religije, itd (npr institucionalno strukturirane).
- ♦ Ono je **hijerarhijsko** zato što razlike uspostavljene između žena i muškaraca nisu neutralne, imaju tendenciju da pridaju veći rodni značaj i vrijednost karakteristikama i aktivnostima povezanim sa onim što je muževno i imaju tendenciju da proizvedu nejednake odnose moći.
- ♦ Rodno pitanje je **specifičan kontekst** i varira u zavisnosti od konteksta jedne etničke grupe, starosti, socio-ekonomske grupe, kulture, društva..
- ♦ Iako duboko ukorjenjene u svakoj kulturi ove naučene socijalne razlike i društvene uloge su **promjenljive** tokom vremena. Rodno pitanje je određeno društvom, i može ga takođe promeniti društvo.

RODNA NERAVNOPRAVNOST vs RODNA JEDNAKOST

Rodna ravnopravnost predstavlja stanje ili uslov koji pruža ženama i muškarcima jednako uživanje ljudskih prava , društveno vrednovana dobra, mogućnosti i resurse, dozvoljavajući i jednom i drugom polu podjednako da im doprinesu i koriste sve sfere društva (ekonomske, političke, socijalne i kulturne). II Drugim rečima, to znači da žene i muškarci uživaju isti status u društvu, slobodni su da razvijaju svoje lične sposobnosti i prave izbore bez ograničenja koje postavljaju stroge rodne uloge.ⁱⁱ

Ravnopravnost ne znači da su žene i muškarci **isti ili treba da postanu isti**, ali da njihovo uživanje prava, mogućnosti i životnih šansi nije ograničeno ili ne zavisi od toga da li su rođeni žensko ili muško.ⁱⁱⁱ

RODNA RAVNOPRAVNOST vs RODNA JEDNAKOST

Termini rodna "jednakost" i "ravnopravnost" se često koriste kao sinonimi, ipak, oni predstavljaju politički različite konotacije.

Iako **rodna jednakost** odnosi na stanje kada muškarci i žene uživaju prava, odgovornosti, jednake mogućnosti, bez obzira na njihov polov, **rodna ravnopravnost** se odnosi na diferencijalni tretman žena i muškaraca u skladu sa njihovim potrebama, sa ciljem da se isprave početne nejednakosti. Ove mere neće biti nužno biti jednake, ali doprinose jednakosti u smislu prava, beneficija, obaveza i mogućnosti. Paradigma humanog razvoja, na primer, definiše "jednakost", kako pravdu i pravičnosti u tretmanu žena i muškaraca kako bi se eventualno postigla rodna ravnopravnost. Da bi se osigurala pravičnost i pravda, mere moraju biti uspostavljene da nadoknade istorijske i društvene nedostatke koje sprečavaju žene i muškarce da budu ravnopravni.^{iv}

Jednakost dovodi do ravnopravnosti! Jednakost znači da postoji potreba da se nastavi korišćenje diferencijalnih aktivnosti za rešavanje istorijskih nejednakosti među muškarcima i ženama i postizanje ravnopravnosti polova!

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. PRAVA ŽENA

Rodna ravnopravnost predstavlja stanje ili uslov koji pruža ženama i muškarcima jednako uživanje ljudskih prava.

Osim toga, diskriminacija po osnovu pola je zabranjena u skoro svakom ugovoru o ljudskim pravima - uključujući Međunarodni sporazum o građanskim i političkim pravima i Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji po zajedničkom članu 3 obezbeđuje prava na jednakost između muškaraca i žena u pogledu uživanja svih prava. Isto tako, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) definiše šta predstavlja diskriminacija žena, koja je često na uzroku rodne neravnopravnosti, i postavlja agendu za nacionalnu akciju da okonča takvu diskriminaciju.

Efikasno obezbeđivanje prava žena, kao i ostvarivanje rodne ravnopravnosti, zahtjeva prvo, sveobuhvatno razumjevanje društvenih struktura i odnosa moći koje uokviruje ne samo zakone i politiku, već i privredu, socijalnu dinamiku i porodicu i život u zajednici.

TRANSRODNO vs. TRANSEKSUALNO

Transrodno: odnosi se na one trans - ljude koji stalno žive u svom željenom polu, bez nužne potrebe da se podvrgnu bilo kakvoj medicinskoj intervenciji/ama. Do nedavno, ovaj termin je takođe primarni zaštitni termin koji se odnosi na sve trans osobe, ali ova upotreba se sada gubi u korist izraza "trans", za koji se smatra da više uključuje sve trans zajednice.

Transseksualno: odnosi se na ljude koji se u potpunosti identifikuju sa rodnom ulogom suprotnom od pola koji su dobili na rođenju i traže da stalno živi u željenoj rodnoj ulozi. Često se javlja uz jako odbijanje njihovih fizičkih primarnih i sekundarnih polnih karakteristika i žele da usklade svoje tijelo sa svojim željenim polom. Transseksualni ljudi namjeravaju da se podvrgnu, prolaze ili su prošli tretman promjene pola (koji može ili ne mora da uključi hormonsku terapiju ili operaciju).

OBRASCI RODNE NERAVNOPRAVNOSTI

Rodno pitanje je tema zbog svih osnovnih razlika i nejednakosti između žena i muškaraca. Ove razlike i nejednakosti se mogu manifestovati na različite načine u pojedinim zemljama ili sektorima, ali postoje neki opšti obrasci koji ukazuju na pitanja koja uvijek treba razmatrati:^v

Nejednakosti u političkoj moći i zastupanju: žene su često nedovoljno zastupljene u formalnim strukturama odlučivanja, uključujući vlade, veće zajednice, kreiranje političkih institucija, čineći glasove, interese i potrebe žena nevidljivim.

U Crnoj Gori, samo 15 % parlamentaraca su žene, na ministarskim pozicijama 17 % su žene, dok žena nikada nije bila šef države.

Nejednakosti u ekonomskom učešću i mogućnostima: u većini zemalja, žene i muškarci su različito raspoređeni u svim sektorima. Žene primaju manje plate za sličan rad, veća je vjerovatnoća da imaju slabo plaćen posao i neobezbjeden rad (pola radnog vremena, privremeni, rad od kuće). One takođe imaju lošiji pristup nego muškarci proizvodnim sredstvima, kao što su obrazovanje, vještinama, imovini i kreditima. Ovi obrasci znače da ekonomski trendovi i ekonomska politika imaju različite posljedice za žene i muškarce.

U Crnoj Gori, 52 % žena učestvuje u radnoj snazi, nasuprot 66 % muškaraca. Žene primaju značajno manje plate za sličan rad (rodni jaz 0,71). Postoji 27 % žena zakonodavaca, visokih zvaničnika i rukovodilaca nasuprot 73 % muškaraca.^{vi}

Prilikom ispitivanja položaja žena i muškaraca i obrazaca nejednakosti, treba obratiti pažnju na to kako faktori kao što su pol, nacionalnost, socijalno-ekonomski status, rasa ili čak geografska lokacija, utiču na nivo rodne ravnopravnosti kao i položaj i nivo uživanja prava žena.

Na primjer, u Crnoj Gori postoje značajne razlike u stopi zaposlenosti žena u različitim opštinama. U opštini Rožaje, stopa zaposlenosti je niska (12%), u šest opština manje od jedne petine žena starijih od 15 godina je bilo zaposleno, a stopa zaposlenosti u južnim opštinama Tivat, Herceg Novi, Podgorica i Budva u rasponu od 35% - 44%.^{vii}

Stručna sprema, mjerena kao stopa pismenosti, upis u osnovno, srednje i visoko obrazovanje: 57 miliona djece širom svijeta, uključujući 31 milion djevojčica, ne pohađa školu i dvije trećine nepismenih odraslih su žene. U zemljama u razvoju, adolescentkinje češće napuštaju srednje škole nego dječaci, posebno u ruralnim područjima. Postoje mnogi razlozi koji sprječavaju djevojčice da idu u školu. Siromaštvo, trudnoća, nasilje u školama, rana udaja i diskriminatorne rodne norme su neke od najvećih prepreka za obrazovanje djevojčica širom sveta.^{viii}

Etnička pripadnost je često jedan od faktora koji utiče na rodnu neravnopravnost. Na primer, u Evropi, najugroženije grupe stanovništva su žene pripadnici romske i egipćanske populacije. Zbog tradicije i specifičnih društvenih, ekonomskih i kulturnih uslova, one trpe dvostruku diskriminaciju i nailaze na brojne prepreke u obrazovanju i razvoju njihovih sposobnosti, što smanjuje njihove izgleda za zapošljavanje i ekonomsku nezavisnost

Na primer, u 2008. godini u Crnoj Gori, stopa nepismenosti žena Roma i Egipćana je 55 % (42 % muškaraca). Gotovo da nema Roma i Egipćana na istaknutim pozicijama u javnom životu.^{ix}

Seksualno i nasilje u porodici: Žene su mnogo više izložene seksualnom i nasilju u porodici, bilo u obliku porodičnog nasilja od strane intimnog partnera žene, seksualnu eksploataciju kroz trgovinu i seksualne usluge, u ratovima od strane neprijateljske vojske kao oružje u pokušaju "etničkog čišćenja", itd.

Razlike u pravnom statusu i pravima: Ima mnogo slučajeva u kojima su jednaka prava na lični status, bezbjednost, imovinu, nasljedstvo i mogućnosti zapošljavanja uskraćena ženama po zakonu ili praksi.

Nejednakosti u domaćinstvima: Nejednakosti u pregovaranju i potencijalu donošenja odluka i pristupu resursima su dokumentovane u okviru domaćinstva, ispitujući politike i programe zasnovane na pretpostavci da domaćinstva funkcionišu kao jedinice u kojoj je svaki član jednak sa drugim.

“RODNI JAZ”

Jaz između polova je razlika u bilo kojoj oblasti između žena i muškaraca u smislu njihovih nivoa učešća, pristupa resursima, pravima, moći i uticaja, naknada i beneficija.^x

Izveštaj o globalnom rodnom jazu 2014

Izveštaj o globalnom jazu između polova 2014 pokazuje nacionalne rodne nedostatke 142 država koji su zasnovani na ekonomskim, političkim, obrazovnim i zdravstvenim kriterijumima. Ove godine je 9. izdanje indeksa, omogućavajući vremensku analizu promjena obrazaca rodne ravnopravnosti u cijelom svijetu i poređenja između i unutar država.

Rangiranja su dizajnirana da stvore veću svijest među širom publikom o izazovima koje nameću rodne praznine i mogućnosti koje su kreirane da ih umanje. Metodologija i kvantitativna analiza imaju za cilj da posluže kao osnove za kreiranje efikasnih mera za smanjenje rodni praznina.

Indeks nastavlja da prati snažnu korelaciju između rodnog jaza jedne države i njene nacionalne konkurentnosti. Zato što žene čine jednu polovinu potencijalne baze talenata, konkurentnost jedne nacije na duži period značajno zavisi od toga da li se i kako obrazuju žene.

Više saznajte na: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

INTERNACIONALNI PRAVNI OKVIR ZA PROMOVISANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

- ♦ **Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena** (CEDAW) je usvojena od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 1979. godine, ali je stupila na snagu kao međunarodni ugovor 1981. godine. Sastoji se od preambule i 30 članova, definiše šta predstavlja diskriminaciju nad ženama i postavlja agendu za nacionalnu akciju za eliminaciju takve diskriminacije. Konvencija daje osnovu za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca kroz obezbeđivanje ravnopravnog pristupa žena i jednakim mogućnostima u političkom i javnom životu - uključujući pravo glasa i pravo kandidovanja na izborima - kao i obrazovanje, zdravlje i zapošljavanje, itd. Strane su saglasne da preduzmu sve odgovarajuće mjere, uključujući zakonske i privremene specijalne mjere, kako bi žene mogle da uživaju sva svoja ljudska prava i osnovne slobode. Zemlje koje su ratifikovale ili pristupile Konvenciji su zakonski obavezane da sprovedu njene odredbe u praksi. One se takođe obavezuju da dostave nacionalne periodične izvještaje Komitetu UN za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena, najmanje svake četiri godine, o mjerama koje su preduzete u skladu sa ugovornim obavezama.^{xv} NVO mogu da kreiraju izveštaje iz senke
- ♦ **Pekinška platforma za akciju** (1995) je dokument četvrte svjetske konferencije o ženama, septembar 1995. godine, koji se smatra nacrtom za poboljšanje položaja žena i unaprjeđenje ženskih prava. Akcioni plan se sastoji od šest poglavlja koji se djeli na dvanaest "kritičnih oblasti". On definiše dugoročne ciljeve i mjere koje će vlade, međunarodna zajednica, nevladine organizacije i privatni sektor preduzeti u cilju poboljšanja uslova za žene. Vlade moraju da svakih 5 godina prijave svoja dostignuća a NVO mogu da kreiraju izveštaje iz senke.^{xi}

ⁱ Adopted from Human Rights Education Association (HREA). On-line course on gender mainstreaming. September – November, 2014

ⁱⁱ FAO. Regional Office in Bangkok. Mainstreaming gender into project cycle in the fisheries sector, Bangkok, 2011

ⁱⁱⁱ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Training Manual on Gender Mainstreaming. Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency Programme. Kampala, 2011

^{iv} United Nations Development Programme. *Guide to using the manual on "How to Prepare a Gender Strategy"*. San Salvador, 2004

^v United Nations. Office of the Special Adviser on Gender Issues Department of Economic and Social Affairs. *Gender Mainstreaming. An Overview*. New York, 2002.

^{vi} Ibid.

^{vii} Government of Montenegro and UN System in Montenegro. *Report on Millennium Development Goals in Montenegro 2010–2013*. Podgorica, 2014

^{viii} The Right to Education Project, Available at: <http://www.right-to-education.org/issue-page/marginalised-groups/girls-women#sthash.85xUumDe.dpuf>

^{ix} Government of Montenegro and UN System in Montenegro. *Report on Millennium Development Goals in Montenegro 2010–2013*. Podgorica, 2014

^x International Labour Organization. *A Manual for gender audit facilitators. The ILO participatory gender audit methodology*. Geneva 2007

^{xi} UN Women, *The Beijing Platform for Action: inspiration then and now*. Available at: <http://beijing20.unwomen.org>

PREGLED MODULA

VRIJEME: 1sat 50min

CILJEVI:

- Kratak pregled principa rodne analize
- Dobijanje pregleda postojećih instrumenata rodne analize
- Ispitivanje razloga za korišćenje alatki rodne analize u radu učesnika

SESIJA	
1. Svijet rodne analize	10 min
2. Alatke i okviri Za rodnu analizu	10 min
3. Analiza aktivnosti	30 min
4. Alatke za rodnu analizu: Profil pristupa i kontrole	30 min
5. Element rodne analize: Praktične i strateške rodne potrebe	10 min
6. Podaci za analizu i značaj participativnog pristupa	20 min

POTREBNI MATERIJALI:

- Table za crtanje, markeri
- Power Points PP2.0 – PP2.13
- Matrica rodnog okvira (Prilog 2.1)
- 24 -časovni dnevni grafikon (Prilog 2.2)
- Profil grafikona pristupa i kontrole (Prilog 2.3)

Modul 2

SPROVOĐENJE RODNE ANALIZE

SVIJET RODNE ANALIZE

CILJ: Upoznati se sa ključnim elementima i karakteristikama rodne analize.

VRIJEME: 10 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, Power points PP2.0-2.2

KORAK PO KORAK VODIČ:

- Korak 1 Pitajte učesnike šta oni podrazumijevaju pod izrazom *Rodna analiza*.
- Korak 2 Pitajte ih šta misle koji su ključni elementi rodne analize? Koja pitanja oni postavljaju prilikom rodne analize? Zapišite ključne odgovore na table za pisanje.
- Korak 3 Pratite diskusiju sa Power Points 2.1-2.2, pokazujući neke karakteristike rodne analize. **PP2.1**
PP2.2

BILJEŠKE MODERATORA

Rodna analiza predstavlja različite pristupe i metode koje se koriste za sistematsko ispitivanje razlika između uloga žena i muškarca, odgovornosti koje imaju, različitih nivoa vlasti, njihovih različitih potreba, ograničenja i mogućnosti i kako sve ove razlike utiču njihove živote (Hunt 2006).

Područja koja trebaju da se analiziraju:

Rodna podjela radnih zadataka i oblika donošenja odluka	Pristup i kontrola nad resursima, dobrima i beneficijama
Različite potrebe žena/djevojčica muškaraca/dječaka, prioriteta i prednosti	Složenost rodničkih odnosa, različite norme i vjerovanja o rodnom pitanju
Barijere i ograničenja kod učešća žena i muškaraca itd.	

Rodna analiza nas upućuje da razumijemo koje su najbolje strategije i pristupi za rješavanje štetnih normi, struktura, ponašanja i drugih ograničenja i kako da transformišemo postojeće rodničke odnose.

Takođe nam pomažu da bolje razumijemo koji tip razvrstanih informacija je dostupan, gdje su nedostaci i kako da se izmjeri uticaj strategija na rezultate rodne ravnopravnosti i razvoja korištenjem rodničkih pokazatelja.

VAŽNO! Potrebno je uzeti u obzir heterogenost među i između različitih grupa.

Inspired by Hunt, 2006

BILJEŠKA MODERATORA

- ♦ Rodnu analizu treba posmatrati kao suštinski dio bilo kojeg dijagnostičkog rada prije razvoja i implementacije bilo kakve intervencije
- ♦ Treba planirati i budžet za rani dizajn procesa

Mora da se izvrši na svim nivoima:

- ♦ **makro nivo:** integrisano u npr makro politici, nacionalnom razvoju i / ili strategiji za smanjenje siromaštva, javnom programu /budžetima, zakonima, propisima i procedurama, operativnim smernicama;
- ♦ **srednji nivo ili mezzo nivo** integrisano u pokrajinskim razvojnim planovima, politici, strategijama, budžetima, zakonodavstvu, propisima i procedurama;
- ♦ **nivo područja ili mikro nivo:** integrisano u razvojnim planovima zajednice ili organizacije, programima i aktivnostima kao i donatorskim programima (UNDP, 2014).

ALATKE I OKVIRI ZA RODNU ANALIZU

CILJ: Dobijanje pregleda različitih okvira rodne analize i alatke.

VRIJEME: 10 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, Matrica rodnog okvira (Prilog 2.1), Power points PP2.3-2.4

KORAK PO KORAK VODIČ:

Korak 1 Pitajte učesnike da li su upoznati sa bilo kojim od postojećih okvira i alatki za rodnu analizu. Ako jesu, zamolite ih da podijele nešto više o njima sa vama.

Korak 2 Predstavite učesnicima matrice koje pokazuju različite alatke rodne analize (Prilog 2.1.).

Korak 3 Dajte im pregled postojećih alatki, korištenjem matrica ili PP2.3.

PP2.3

Korak 4 Obavjestite učesnike da će im biti predstavljene alatke za sprovođenje nekih elemenata rodne analize.

Korak 5 Koristeći PP2.4-2.5, predstavite učesnicima neke od ključnih elemenata rodne analize..

PP2.4

PP2.5

BILJEŠKA MODERATORA

Različiti okviri rodne analize

- ♦ **Harvard Analitički okvir:** podjela rada između muškaraca i žena u ruralnim i urbanim sredinama
- ♦ **Moser okvir:** podjela rada između muškaraca i žena u ruralnim i urbanim sredinama (trostruke uloge)
- ♦ **Levy okvir:** Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u institucijama
- ♦ **Matrica rodne analize (GAM):** rodne razlike u uticaju projekata na projekat na nivou zajednice
- ♦ **Ravnopravnost i osnaživanje okvira (Longwe):** procjena doprinosa intervencija u svim sektorima na osnaživanju žena
- ♦ **Kapaciteti i slabosti okvira (CVA):** humanitarne katastrofe i pitanja spremnosti
- ♦ **People Oriented Framework (POP):** pitanja izbjeglica, na osnovu proširenog pristupa Harvard okvira
- ♦ **Okvir društvenih odnosa (SRF):** održivi razvoj i institucionalne promjene

Okviri se ponašaju samo kao smjernice a ne kao nacrt procesa

Elementi ili koraci rodne analize

- ♦ Sakupite **polno razvrstana** domaćinstva, radna mesta, zajednice i sve ostale podatke koji su od značaja za oblast politike ili programa / projekata
- ♦ Procijenite koliko **rodna podjela rada i obrazaca odlučivanja utiče na program/ projekat** i kako program / projekat utiče na rodnu podjelu rada i odlučivanja (produktivnog, reproduktivnog, rada u javnom interesu)
- ♦ Procijenite ko ima **pristup i kontrolu nad resursima, imovinom i beneficijama**, uključujući i beneficije programa / projekta
- ♦ Razumite **različite potrebe i prioritete i prednosti** (strateške i praktične potrebe) žena/djevojčica, muškaraca/dječaka
- ♦ Razumite složenost rodni **odnosa, vjerovanja, percepcija, znanja i društvenih normi** za žene, muškarce, djevojčice i dječake
- ♦ Procijenite **prepreke i ograničenja** za žene i muškarce koji učestvuju i podjednako imaju korist iz programa / projekta. Dobijeni podaci nam omogućavaju da:
- ♦ razvijemo **strategije i odlučimo** o odgovarajućim oblastima gdje treba sprovesti intervenciju kako bi se riješile prepreke i ograničenja; uključite ove strategije u program /dizajn i implementaciju projekta i uvjerite se da su oni adekvatni resursi,
- ♦ procijenite **kapacitet kolega / partnera** za rodno senzitivno planiranje, implementaciju i monitoring i razvijte strategije za jačanje kapaciteta,
- ♦ procijenite **potencijal programa / projekta** za osnaživanje žena, riješite rodne strateške interese i transformišite rodne odnose,
- ♦ razvijte **rodno osjetljive indikatore** za monitoring učesnika, beneficija, efikasnosti strategije za rodnu ravnopravnost, kao i promjene u rodni odnosima (Hunt, 2006)

ALATKE ZA RODNU ANALIZU: Analiza aktivnosti (ili istraživanje obima posla - 24 sata dnevno)

CILJ: Razumijevanje razlike obima posla muškaraca i žena u jednom danu, identifikovanje neravnoteže u raspodjeli nadležnosti domaćinstava i razlike između domaćinstava sa niskim i srednjim prihodima; ruralne i urbane postavke.

VRIJEME: 30 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, 24 -časovni grafikon (Prilog 2.2), Power Points PP2.6- 2.7

KORAK PO KORAK VODIČ

Korak 1 Formirajte četiri radne grupe.

Korak 2 Zadajte grupama 1 i 2 da diskutuju o životima muškarca i žena u tradicionalnom domaćinstvu sa niskim prihodom u ruralnom okruženju. Zadajte grupama 2 i 4 da diskutuju o životima muškarca i žena u domaćinstvu sa niskim prihoda u urbanom okruženju. Oni sami treba da odluče o lokaciji domaćinstva i njegovim članovima **PP2.6**

Korak 3 Dajte učesnicima 24 -časovni grafikon (Dodatak 2.2.) i zamolite ih da izlistaju zadatke.

Korak 4 Zamolite svaku grupu da objavi rezultate za 10 minuta.

Korak 5 Zapolnite diskusiju pitajući učesnike sledeće:

- ♦ Koji je značaj šta ko radi u Vašem profilu domaćinstva?
- ♦ Kako se perspektiva muškaraca i žena razlikuje u odnosu na aktivnosti, uloge i odgovornosti?
- ♦ Kako se raspored i radne obaveze muškaraca i žena razlikuju u tipičnom urbanom domaćinstvu? Kako se razlikuju u ruralnom okruženju?
- ♦ Da li ste prihvatili bilo kakve implikacije — iz rodne razlike obima posla — u planiranju i sprovođenju intervencija vašeg programa? Koje?

Korak 6 Predstavite učesnicima PP2.7 objašnjavajući različite kategorizacije obima posla. **PP2.7**

BELEŠKA MODERATORA

24 -časovni grafikon

VRJE ME	ZADACI KOJE IZVRŠAVAJU ŽENE	VRSTA POSLA	ZADACI KOJE IZVRŠAVAJU MUŠKARCI	VRSTA POSLA
5.00				
6.00				
7.00				
8.00				
9.00				
10.00				
11.00				
...				

Preuzeto od Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

TROSTRUKE ULOGE		
Produktivni rad	Reproduktivni rad	Rad u zajednici
Proizvodnja robe i usluga za domaću potrošnju i prodaju (npr zapošljavanje i samozapošljavanje, formalno i neformalno)	Zadaci povezani sa kućnim poslovima, održavanje domaćinstva i brigu za njegove članove. Obično neplaćeno.	Upravljanje i dobrobit zajednice. Obično dobrovoljno i neplaćeno.
Prema polnoj podijeli rada. Žene: manje plate, manje sigurni poslovi, često podrijavaju sektor. Muškarci: tehničke, rukovodeće pozicije, političke stranke.	Žene: pripremanje hrane, podizanje i briga o djeci i ostalim članovima domaćinstva, održavanje kuće sakupljanje vode. Muškarci: izgradnja kuće, bezbjednost domaćinstva, donošenje odluka.	Žene : rezervisanje i održavanje sredstava koja koriste svi, kao što su voda, zdravstvo, obrazovanje . Muškarci: politika u zajednici.
Produktivni rad žena često uz njihov reproduktivni rad.	Žene imaju veća opterećenja nego muškarci. Aktivnosti se često zanemaruju, neodmjerene su i potcijenjene.	Aktivnosti koje su često proširenje reproduktivne uloge žena . Razlikovanje u angažovanju lokalne zajednice širom zemlje.

ALATKE ZA RODNU ANALIZU: Pristup i kontrola profila

CILJ: Upoznavanje alatima profila pristupa i kontrole i razumijevanje razlike između pristupa i kontrole nad resursima, imovinom i beneficijama muškaraca i žena.

VRIJEME: 30 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, Grafikon profila pristupa i kontrole (Prilog 3.3), Power Points PP2.8-2.9

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Dajte učesnicima grafikon profila pristupa i kontrole (Prilog 2.3).
- Korak 2 Dajte im instrukcije u istim grupama kao i za aktivnosti pre (analiza aktivnosti).
- Korak 3 Ponovo, zadajte grupama 1 i 2 da pokušaju da popune profil resursa, koristeći isto tradicionalno domaćinstvo sa niskim prihodima koje su ranije analizirali u analizi aktivnosti.

PP2.8

Korak 4 Zamolite svaku grupu da objavi rezultate za 15 minuta.

Korak 5 Razgovarajte sa učesnicima o rodnoj neravnopravnosti u odnosu na resurse, beneficije i sredstva.

Korak 6 Pratite diskusiju, pomoći PP2.9

PP2.9

BILJEŠKA MODERATORA

GRAFIKON PROFILA PRISTUPA I KONTROLE

<i>Koji resursi postoje?</i> RESURSI	<i>Ko može da im pristupi?</i> PRISTUP PO POSLU	<i>Ko ima kontrolu i donosi odluke?</i> KONTROLA
<i>na primjer zemljište, drveće, rad, vrijeme, tehnologija, kapital, proširenje obuke, autohtona znanja, odlučivanje u domaćinstvu</i>	<i>F: isključivo žene F/m: pretežno žene M/F: podjednako muškarci / žene M/f: pretežno muškaci M: isključivo muškarci</i>	<i>na primjer suprug, prva žena, država, šumski odsjek</i>
<i>Koje su koristi od resursa?</i> BENEFICIJE	<i>Ko može da im pristupi?</i> PRISTUP PO POLU	<i>Ko ima kontrolu i donosi odluke?</i> KONTROLA
<i>na primjer hrana, gorivo, prihod, vještine, politička moć, status, roba, ostalo,</i>	<i>F: isključivo žene F/m: pretežno žene M/F: podjednako muškarci / žene M/f: pretežno muškaci M: isključivo muškarci</i>	<i>na primjer suprug, prva žena, država, šumski odsek</i>
<i>Preuzeto od Harvard Analički okvir</i>		

RESURSI I PRISTUP obuhvataju nacionalne i proizvodne resurse, informacije, obrazovanje, prihode, usluge, zapošljavanje i beneficije finansija / kredita.

Prilikom analize pristupa i kontrole nad resursima, takođe je važno imati na umu sledeće dimenzije:	
Zakonska prava i sticanje prava	<ul style="list-style-type: none"> Nacionalne i kulturne politike o vlasništvu nad sredstvima (npr sposobnost žena da legalno posjeduju sredstva bez muškog odobrenja, zajedničku svojinu, sposobnost da donosi odluke o imovini) Nacionalna i kulturna politika o pristupu žena zemljištu i pristupu inputa Nacionalna i kulturna politika o nasljeđivanju. Prava na zdravstvenu zaštitu, zastupanje, parnični postupak i formiranja porodice ili priznavanje
Moć	<ul style="list-style-type: none"> Kapacitet za kontrolu resursa i donošenje samostalnih i nezavisnih odluka bez prinude Ko može da donese i sprovodi odluke o sticanju sredstava; vjerovanja; sopstveno tijelo; djeca; zanimanje; poslovi u domaćinstvu, zajednice ili države; glasanje; kandidovanje za funkciju; zakonodavstvo; zaključivanje pravnih ugovora ; udruživanja s drugima.
<i>Preuzeto od FHI360</i>	

ELEMENT RODNE ANALIZE: Praktične i strateške rodne potrebe

CILJ: Upoznavanje sa konceptom praktičnih i strateških potreba i njihovog uticaja na projekat /razvoj programa.

VRIJEME: 10 min

POTREBNI MATERIJALI: Power Point PP2.10

KORAK PO KORAK VODIČ

Korak 1 Upoznajte učesnike sa konceptom praktične i strateške potrebe, koristite PP2.10.

PP2.10

Korak 2 Pitajte ih ako mogu da navedu neki primjer od svake kategorije od potreba i metoda ili strategija neophodnih da upotpune ove potrebe.

BILJEŠKA MODERATORA

PRAKTIČNE POTREBE	STRATEŠKE POTREBE
Osnovne potrebe kao što su adekvatni uslovi života, snadbijevanje vodom, zdravstvena zaštita i zapošljavanje	Potrebno je da se prevaziđe neravnan pravan položaj žena i odnosi pitanja moći i kontrole, polne podjele rada, fizičkog nasilja, ograničenja pravne zaštite i drugih resursa, kao što je obrazovanje
Kratkoročno Da li se redovno zadovoljavaju na dnevnoj osnovi	Dugoročno Podrazumijeva postepeni proces mijenjanja stavova u društvu, uključujući stavove žena i muškaraca
Ove potrebe lako se identifikuju pošto se odnose na svakodnevne životne uslove	Nisu lako identifikovane, često zahtijevaju posebne uslove za identifikaciju
Rješavaju se kroz direktnu akciju, kao što je instaliranje pumpe za vodu i izgradnje škola ili zdravstvenih ustanova	Zahtijevaju promjene u rodnoj podjeli rada (žene da preuzmu posao koji se tradicionalno ne posmatra kao ženski posao, muškarci da preuzmu više odgovornosti koje se tiču domaćinstva), jačanje zakonskih prava, ostvarivanje jednakih plata i obezbjeđivanje ženama kontrole nad njihovim telima
VAŽNO! Zadovoljenje praktičnih rodni potreba žena je neophodno u cilju poboljšanja uslova života, ali to samo po sebi neće promijeniti preovlađujući nepovoljan položaj (podređeni položaja žena). To može u stvari pojačavati rodnu podjelu rada.	
<i>Preuzeto od UNDP, IRC i WHO</i>	

PODACI ZA ANALIZU I VAŽNOST PARTICIPATORNOG PRISTUPA

CILJ: Ukazivanje na značaj i beneficije od prikupljanja primarnih podataka, sprovođenja analize na participativni način i istraživanje različitih metodologija za prikupljanje podataka.

VRIJEME: 20 min

POTREBNI MATERIJALI: Power Point PP2.11

KORAK PO KORAK VODIČ:

- Korak 1 Ako Vam vrijeme dozvoli, razgovarajte sa učesnicima gdje mogu da dobiju podatke za analizu rodne.
- Korak 2 Napravite rezime diskusije, koristeći PP2.11 **PP2.11**
- Korak 3 Pitajte učesnike koje bi mogle biti koristi od prikupljanja primarnih podataka
- Korak 4 Pitajte učesnike da identifikuju neke od metodologija za prikupljanje primarnih podataka **PP2.12**
- Korak 5 Zapišite ih na tabli i onda sumirajte, koristeći PP2.13 **PP2.13**
- Korak 6 Pitajte ih:
- ♦ Koje metode su najkorisnije za koje svrhe i situacije?
 - ♦ Koje su granice svakog metodologije?
- Korak 7 Pitajte učesnike, šta treba da budu svjesni, kada se vrši participativna analiza

BILJEŠKA MODERATORA

IZVORI ZA RODNU ANALIZU

Postojeći sekundarni izvori

Zvanična nacionalna statistika, rodne analize i studije drugih donatora i NVO partnera, akademika, izveštaji Ujedinjenih nacija i izveštaji drugih Inter-vladinih agencija, kao što su regionalni i izveštaji zemlja MDG (Rodna ravnopravnost je MDG3), UNDP izveštaji o humanom razvoju itd.

Prikupljanje sopstvenih primarnih izvora

Fokusne grupe i strukturirani, polu - strukturirani intervju, intervjui sa ključnim sagovornicima, ankete, neformalne grupne diskusije, upitnici, mozgalice, direktna zapažanja, participativne ili brze metode procjene (Venov dijagrami, sezonski kalendari, slikovne kartice izvora, presjeci mapa i dijagrami), itd.

Rodna analiza prepoznaje dostizanje i direktno uključivanje potencijalnih korisnika zajednice ili grupa intervencije i sprovođenje rodne analize na participativni način.

SAVIJETI PRILIKOM SPROVOĐENJA ISTRAŽIVANJA

UČINITI ANALIZU PARTICIPATIVNOM ŠTO JE MOGUĆE VIŠE, uključujući i pokušaj da:

- ♦ sprovedete individualne intervju sa članovima zajednice koji najbolje predstavljaju svoje vršnjake
- ♦ osigurati da se sa svim pojedincima koji su obilježeni kao ključni za intervenciju uredno razgovora ili su na neki drugi način odigrali direktnu ulogu u obezbjeđivanju informacija;
- ♦ provjerite informacije kroz grupne diskusije sa različitim učesnicima;
- ♦ uključiti dovoljan broj učesnika koji će prikazati značajno različite društveno - ekonomske situacije i identitete koji postoje u okviru jedne zajednice;
- ♦ sprovedite proces konsultacija sa obje istopolne grupe (i sa muškarcima i sa ženama) i mješovitim grupama, vodeći računa da se i glas žena čuje

Imajte na umu da UČEŠĆE ŽENA U DONOŠENJU ODLUKA JE GENERALNO MANJE nego kod muškaraca, **POTREBNE SU POSEBNE STRATEGIJE** kako bi se osiguralo da se ženski glas čuje.

Prilog 2.1: MATRICA RODNOG OKVIRA

Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies

Table of commonly-used gender analysis frameworks

	Harvard Gender Roles Framework	People Oriented Planning (POP)	Gender planning emphasising practical & strategic needs	Gender Analysis Matrix	The Women's Empowerment Framework	Socio-economic and gender analysis (SEAGA) approach	Social Relations Approach	Human Capabilities Approach
Comment	One of the first frameworks for gender analysis. Used by USAID.	Focuses on identification of gender-based needs in refugee camps. No emphasis on participation.	Emphasis on setting up gender planning as a type of planning in its own right	Influenced by reality of participatory planning – community based.	A framework that attempts to measure what women's empowerment means in practice.	Participatory analysis to help determine at what level action is required.	Socialist feminist background thinking. Aims to enable women to be agents of their own development	Theoretical rather than practical - human rights focus.
Based on:	an efficiency approach, an economic case for allocating resources to women as well as men - focus only on roles, not relations between sexes	the Harvard Gender Roles Framework. Used by UNHCR	equality, equity and women's empowerment	transformation of relations, initiating a process of analysis by community members themselves.	critically assessing how development interventions support women's empowerment	socio-economic and gender analysis at the macro, intermediate and field levels - linkages between them; to support participatory planning.	analysing inequalities in distribution of resources, responsibilities, & power - people's relationships to institutions.	a list of 10 central human capabilities to be pursued for every person, based on the principle of each person as important.
Key components	Activity profile of women and men, access and control profile; outline influencing factors.	3-step framework: 1. refugee population profile & context analysis 2. activity analysis 3. use & control of resources analysis.	Examine women's triple role; identify practical and strategic gender needs. Examine categories of WID/GAD policy approaches.	Analysis of development at 4 levels of society (women, men, household, community), and 4 types of impact (labour, time, resources, socio-cultural factors).	Levels of women's equality and empowerment 1. Control; 2. Participation; 3. Conscientisation; 4. Access; 5. Welfare.	Stakeholder analysis, examining resources and constraints, institutional analysis, and gender sensitive PRA tools at the field level.	Concept of social relations; institutional analysis.	Facilitate dignified humans who shape their own lives. Capabilities of what people are able to do or be are conceived as human rights.
Origin	1985 Overholt, Anderson, Austin Cloud.	1992 Overholt, Howarth, Anderson.	1980s, Moser, DPU, UK.	1993, Parker, Save the Children.	1994 Longwe, Zambia. Used by UNICEF.	1995, FAO.	1994, Kabeer, IDS, Sussex, UK.	Sen and Nussbaum, 1990s.

Prilog 2.2: PROSLIJEDITI: 24 časovni grafikon

VREME	ZADACI KOJE IZVRŠAVAJU ŽENE	VRSTA POSLA	ZADACI KOJE IZVRŠAVAJU MUŠKARCI	VRSTA POSLA
5.00				
6.00				
7.00				
8.00				
9.00				
10.00				
11.00				
12.00				
13.00				
14.00				
15.00				
16.00				
17.00				
18.00				
19.00				
20.00				
21.00				
22.00				
23.00				
0.00				
1.00				

Prilog 2.3: PROSLIJEDITI: Grafikon pristupa i kontrole**GRAFIKON PRISTUPA I KONTROLE RESURSA**

RESURSI	PRISTUP PO RODU	KONTROLA
BENIFICIJE		

Modul 2: RODNA ANALIZA

Osvježite Vaše znanje

ŠTA JE RODNA ANALIZA

Jedan od ključnih elemenata strategije rodne ravnopravnosti je da prvo razumijemo kontekst kojim se bavimo iz perspektive odnosa muškaraca i žena. Započinjemo našu aktivnost podrazumijevajući da u svakoj zajednici i društvu u cjelini, postoje razlike u vlasti, koje su utvrđene polom, klasom, kastom, rasom, vjerom i kombinacija svega pomenutog. Zbog ovih razlika, ne možemo pretpostaviti da će razvojni programi, mjere politike ili druge inicijative, podjednako koristiti, uticati i doprijeti do svih članova u odabranoj zajednici / društvu.

Dakle, prije bilo kakve intervencije, važno je analizirati problem iz rodne perspektive i pokušati identifikovati način za rješavanje osnovnih uzroka nejednakosti.

Rodna analiza predstavlja različite pristupe i metode koje se koriste za sistematsko ispitivanje razlika između uloga žena i muškaraca i odgovornosti koje imaju, različitih nivoa vlasti, njihovih različitih potreba, ograničenja i mogućnosti i kako sve te razlike utiču na njihove živote.

Takođe nam pomažu da razumijemo i riješimo kako i zašto su rodne razlike i nejednakosti relevantne za ovu temu i pomažu nam prilikom identifikovanja gdje postoje mogućnosti za smanjenje ovih nejednakosti kao i prilikom odlučivanja o pristupima koje treba preduzeti.

Rodna analiza stvara " rodnu perspektivu " kroz koju ćemo ispitati naš kontekst.

Prilikom sprovođenja rodne analize često procjenjujemo sledeće oblasti iz perspektive roda:

- Kako rodna **podjela rada i obrazci donošenja odluka** utiču na program / projekat i kako program / projekat utiče na rodnu podjelu rada i odlučivanja? Ko radi šta? Da li se to nedavno promjenilo (zbog nekakve katastrofe, ekonomskih previranja ili bolesti)? Koje su rodne uloge u podjeli rada?
- Ko ima **pristup i kontrolu nad resursima, imovinom i beneficijama**, uključujući i one iz programa / projekta ili drugih intervencija. Koji faktori utiču na pristup i kontrolu nad resursima, npr starost, pol, bogatstvo, lokacija, nivo obrazovanja i odnosi/prijateljstva sa lokalnim liderima?
- Koje su **različite potrebe, prioriteti i prednosti** žena / djevojčica i muškaraca / dječaka? Koje su strateške i praktične potrebe muškaraca i žena i kako zadovoljiti te potrebe? Koje su prednosti, kapaciteti i slabosti žena / djevojčica i muškaraca / dječaka (fizičke, organizacije)? Kako nadograditi postojeće prednosti?
- Koji je **KORAK složenosti rodnih odnosa**, koje su različite norme i beneficije rodnog pitanja koji pojačavaju razlike i koje su mogućnosti za rešavanje rodne neravnopravnosti?
- Koje su **prepreke i ograničenja u pristupu** žena i muškaraca prilikom korišćenje i učestvovanja u programu / projektu?

Rodna analiza nas dodatno upućuje da vidimo koje su najbolje strategije i pristupi za rešavanje štetnih normi, struktura, ponašanja i drugih ograničenja i kako da transformišemo postojeće rodne odnose.

Takođe nam pomažu da bolje razumijemo koji tip razvrstanih informacija je dostupan, gdje su nedostaci i kako da se izmjeri uticaj strategija na rezultate rodne ravnopravnosti i razvoj korišćenjem rodni indikatora.

VAŽNO! Uzimate u obzir heterogenost između grupa

Za bilo koju intervenciju koja je usmjerena ka unapređenju uslova života muškaraca i žena, treba uzeti u obzir da se životi žena i muškaraca često razlikuju i u zavisnosti od drugih faktora pored njihovog pola, kao što su starost, nacionalnost, rasa i ekonomski status.

Ovo zahtjeva da ne generalizujemo različite populacije, već da razmotrimo načine na koje su životi pojedinaca pod uticajem niza faktora, a rod je samo jedan od njih.

KADA SPROVESTI RODNU ANALIZU

Rodnu analizu treba posmatrati kao osnovu strateških i efikasnih procesa integracije roda u programe, projekte, istraživanja i politiku i treba da bude sastavni dio svake dijagnostike prije razvoja i implementacije bilo kakve intervencije. Treba biti isplanirana i treba joj se odrediti budžet za proces dizajna što je prije moguće.

Na praktičnom nivou, rodna analiza može biti integrisana u druge procene (potrebe, situacije procene itd), koje planiramo da sprovedemo ili idealno, prezentiramo kao samostalnu analizu.

Možemo razlikovati sledeće nivoe:

- ♦ **na makro nivou:** rodna pitanja se uvode u proces politike, obično na nacionalnom nivou (npr makro politika, nacionalna strategija razvoja i / ili strategija za smanjenje siromaštva, programi javnih rashoda / budžeta, zakona, propisa i procedura, operativnih smjernica);
- ♦ **na srednjem ili Mezzo nivou:** unutar institucija, struktura i usluga koji operacionalizuju veze između makro i nivoa na terenu nivou (npr pokrajinski ili lokalni razvojni planovi, politike, strategije, budžeti, zakoni, propisi i procedure);
- ♦ **nivo na terenu ili mikro nivo:** fokusira se na pojedinaca, domaćinstavo i zajednicu (npr u zajednici ili organizacionim razvojnim planovima, programima i aktivnostima i donatorskim programa, identifikaciji projekata, dizajna i procjene).

SPROVOĐENJE RODNE ANALIZE: KLJUČNI KORACI I OKVIRI

ANALITIČKI OKVIRI I ALATKE ZA SPROVOĐENJE RODNE ANALIZE

Postoji više alatki i metoda koje su na raspolaganju za sprovođenje rodne analize:

- ♦ Harvard analitički okvir - podjela rada između muškaraca i žena u poljoprivrednoj i urbanim sredinama,
- ♦ Moser okvir - podjela rada između muškaraca i žena u poljoprivrednoj i urbanim sredinama (trostruke uloge),
- ♦ Levy okvir - Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u institucijama,
- ♦ Matrica rodne analize (GAM) - rodne razlike u uticaju projekata na projekat na nivou zajednice,
- ♦ Ravnopravnost i osnaživanje okvira (Longwe) - procjena doprinosa intervencija u svim sektorima na osnaživanju žena,
- ♦ Kapaciteti i slabosti okvira (CVA) - humanitarne katastrofe i pitanja spremnosti,
- ♦ Okviri okrenuti ljudima (POP) - pitanja izbeglica, na osnovu proširenog pristupa Harvard okvira,
- ♦ Okvir društvenih odnosa (SRF) - održivi razvoj i institucionalne promjene.

HARVARD OKVIR

Dva okvira koji se najviše koriste su **Harvard i Moser okviri**, koji su bili posebno važni za objašnjenje polne podjele rada, koji je centralna društvena struktura koju rodna analiza nastoji da otkrije i razlike između proizvodnog i društvenog reproduktivnog rada.

Harvard okvirⁱⁱⁱ

Harvard okvir je razvijen 1980ih na Harvard Institutu za međunarodne odnose kako bi se olakšala integracija žena u analizu projekta. Imao je za cilj da osmisli ekonomski uslov za dodjelu sredstava ženama, kao i muškarcima, da pomogne planerima da dizajniraju efikasnije projekte.

Ovaj okvir se smatra korisnim sredstvom za prikupljanje podataka, razumijevanje ženske i muške uloge u društvu, uzimajući u obzir spoljne uticaje koji utiču na planiranje razvoja. To je fleksibilan instrument koji se može koristiti na mnogim različitim nivoima planiranja i analize i može se proširiti da razvrsta podatke u skladu sa kulturnim, etničkim i ekonomskim faktorima, kao i polom i starosti.

Okvir je prilagodljiv i sastoji se od tri osnovna elementa:

- ♦ **Profil aktivnosti**, na osnovu rodne podjele rada, koji navodi poslove žena i muškaraca, omogućavajući razvrstavanje prema starosti, nacionalnosti ili klasi, kao i gdje i kada se zadaci obavljaju. Aktivnosti su grupisane u tri poglavlja: proizvodne aktivnosti, reproduktivne ili aktivnosti kućnih poslova i socijalne / političke / vjerske aktivnosti;
- ♦ **Profil pristupa i kontrole**, koji navodi resurse koji su potrebni za obavljanje ovih zadataka i koristi koje proizilaze iz njih. Resursi mogu biti materijalni ili ekonomski, politički ili društveni, uključuju vrijeme, pristup tim resursima i koristima a kontrolu nad njima je razvrstana po rodu.
- ♦ **Faktori uticaja** koji utiču na podjelu rada i pristup i profil kontrole zajednice.

Ograničenja Harvard okvira

Harvard analitički okvir ima perspektivu koja je više okrenuta efikasnosti nego jednakosti, sa fokusom na raspodjelu novih resursa kako bi program bio efikasniji nego rješavanje nejednakih rodni odnosa. Ima tendenciju da se prije fokusira na materijalne resurse nego na društvene odnose. Analiza se može vršiti na ne participativan način bez učešća žena i muškaraca iz zajednice.

ELEMENTI KOJI SE ○ ESTO RJEŠAVAJU RODNOM ANALIZOM

Postoji nekoliko okvira za sprovođenje rodne analize koji su prilagođeni različitim potrebama i prioritetima politike. Međutim, svi ovi okviri se mogu koristiti samo kao vodič, a ne nacrt procesa, jer treba da budu prilagođeni specifičnostima oblastima koje analiziramo.

Na osnovu analize svih navedenih okvira, Hant u *Uvodu koncepta rodne analize* (2004) daje liste od 11 ključnih koraka

koji se često koriste u procesima rodne analize:

KORAK 1: Sakupite polno razvrstana domaćinstva, radna mjesta, zajednice i sve druge podatke koji su od značaja za oblast politike ili programa / projekta. To će vam omogućiti da identifikujete rodne razlike i nejednakosti, da analizirate iskustva i žena i muškaraca i na kraju da riješite potencijalne razlike.

Na primer, postoji bolja osnova za razvoj poljoprivredne politike i ciljanje ekstenzija programa, ukoliko postoji informacija da prevazilazi broj "farmera" i onoga što oni proizvode. Razvrstavajanje ovih podataka po polu i postavljanje pitanja o tome ko šta proizvodi, neće Vam samo dati informacije o broju žena i muškaraca poljoprivrednika, već će Vam takođe omogućiti procjenu da li postoje razlike i nejednakosti između žena i muškaraca u kulturama koje proizvode i poslu koji rade, prihod koji stižu od njega itd.

KORAK 2: Procijenite kako rodna podjela rada i obrazci odlučivanja utiču na program / projekat i kako program /projekat utiče na rodnu podjelu rada i odlučivanje.

Da bi istražili ko vrši koju vrstu rada, možemo koristiti Mozerov okvir za razvrstavanje produktivnih uloga, uloga u domaćinstvu i uloga u zajednici:vi

- ♦ **produktivan rad** proizvodi robu i usluge za kućnu upotrebu i prodaju. Ovo uključuje zapošljavanje i samozapošljavanje u formalnom i neformalnom sektoru. I žene i muškarci mogu biti uključeni u produktivan rad, ali njihova zanimanja, aktivnosti i odgovornosti se često razlikuju prema rodnoj podjeli rada. Produktivan rad žena se često obavlja zajedno sa poslovima u domaćinstvu i brigom o djeci (reproduktivni rada) i teži da bude manje vidljiv i manje vrijednosti u odnosu na produktivan rad muškaraca.
- ♦ **reproduktivni rad** obuhvata poslove u domaćinstvu, održavanje domaćinstva i brigu o njenim članovima. Žene imaju tendenciju da budu najaktivnije u reproduktivnom radu, kao što je priprema hrane, briga o djeci, briga za druge članove domaćinstva i održavanje kuće. Muškarci mogu biti odgovorni za izgradnju kuće, sigurnost domaćinstava i donošenje odluka. Ovaj rad je obično neplaćen. Iako je povećano priznanje za rezultate rada u domaćinstvu i "sprovođenje" poslova u poslednjih nekoliko godina, ove aktivnosti su i dalje često zanemarene, nemjerene i potcijenjene.
- ♦ **rad u zajednici** uključuje aktivnosti za upravljanje i dobrobit zajednice koji su dobrovoljni i neplaćeni. Aktivnosti žena u zajednici uključuju obezbjeđivanje i održavanje sredstava koja se koriste svi, kao što su voda, zdravlje, obrazovanje. Ove aktivnosti se sprovode kao produžetak njihove reproduktivne uloge i obično su neplaćene i sprovode se u slobodno vrijeme. Nasuprot tome su muškarci koji se bave politikom u zajednici.

Rad žena je često nevidljiv i žene dobijaju malo ili nikakvo priznanje za svoje napore u ovim aktivnostima koje se čak i zvanično ne klasifikuju kao rad.

Analiza aktivnosti je rodno zasnovano analitički instrument za identifikaciju aktivnosti koje obavljaju muškarci i žene u njihovim svakodnevnim životima. Ona se zasniva na polnoj podjeli rada i uzimajući u obzir učestalost aktivnosti i količinu vremena koja je posvećena njima.

Alatke profila aktivnosti (24-ni dnevni grafikon) obuhvata predstavljanje rodne podjele rada. Može se izvršiti mapiranje svih aktivnosti muškaraca i žena (može uključivati djevojčice i dječake) u domaćinstvu kroz period od dvadeset i četiri sata.

Predviđa razvrstavanje po polu, starosti i drugim faktorima, kao i za praćenje količine vremena provedenog u aktivnostima, kao i lokacije aktivnosti. vii

KORAK 3: Procijenite ko ima pristup i kontrolu nad resursima, imovinom i beneficijama, uključujući i beneficije programa / projekta. Pristup resursima i kontrola nad njima je od suštinskog značaja za potpuno aktivno i produktivno (socijalno, ekonomsko i političko) učešće u društvu.

Resursi i sredstva uključuju nacionalne i proizvodne resurse, informisanje, obrazovanje, prihode, usluge, zapošljavanje i beneficije finansija / kredita.

Kada analiziramo ovu dimenziju, trebamo posebno imati u vidu:

Pravna prava i dužnosti: Način na koji se ljudi različitog pola posmatraju i tretiraju uobičajenim i formalno-pravnim kodeksima i pravosudnim sistema, pravom glasa, moć da uđe u pravne sporazume i ugovore, imovinu i mogu da kreiraju reproduktivne izbore, npr prava i dužnosti koji se često negiraju ili sprečavaju njihov pristup resursima i beneficijama. Rodne razlike u zakonskim pravima i statusu utiču na devojčice, žene i naročito polne manjine.

Pored njih, uključuju i:

- ♦ Nacionalne i kulturne politike oko **vlasništva nad sredstvima** (npr mogućnost žena da legalno posjeduju sredstva bez odobrenja muškaraca, zajedničko vlasništvo, sposobnost da donosi odluke o imovini).
- ♦ Nacionalna i kulturna politika pristupa žena zemljištu i pristup inputima. Nacionalna i kulturna politika nasljedstva.
- ♦ Prava na zdravstvenu zaštitu, zastupanje, parnični postupak i formiranje porodice ili priznanja.

Moć : Kapacitet za kontrolu resursa i za donošenje samostalnih i nezavisnih odluka bez prinude. Polne norme utiču na stepen do kojeg pojedinci mogu donositi i sprovođiti odluke o sticanju sredstava, vjerovanja, sopstvenog tijela, djece, zanimanja, poslova u domaćinstvu, zajednice ili države, glasanje, kandidovanja za funkciju, zakonodavstvo, zaključivanje pravnih ugovora i udruživanja sa drugima. Moć je deo svakog od gornjih domena, kao i domen sam po sebi

Profil pristupa i kontrole ix

Pri sprovođenju rodne analize, planeri treba da dobiju informacije o rodno zasnovanim obrazacima pristupa i kontrole nad resursima i koristima u datoj zajednici. Profil pristupa i kontrole je pomoćna alatka u identifikaciji ovih rodno zasnovanih obrazaca.

Identifikuje resurse kojima pojedinci mogu da komanduju pri obavljanju svojih aktivnosti i beneficije koje proizilaze iz njih (prednosti mogu da uključuju spoljni prihod, obuku, itd). Razvrstavanjem između pristupa resursima i koristima i kontrolu nad njima, moguće je procijeniti relativnu snagu članova društva, zajednice ili ekonomiju.

KORAK 4: Razumijevanje različitih potreba, prioritete i prednosti žena/djevojčica i muškaraca/dječaka.

Rodna analiza priznaje da se potrebe žena razlikuju od potreba muškaraca, zbog trostruke uloga žena, kao i njihovog podređenog položaju prema muškarcima u društvu. Kada se analiziraju potrebe žena i muškaraca, rodne analize (na osnovu okvira Mozer) prave razliku između praktičnih rodni potreba / interesa i strateških rodni potreba / interesa: x

Praktične rodne potrebe predstavljaju trenutne potrebe kao što su adekvatni uslovi života, snadbijevanje vodom, zdravstvena zaštita i zapošljavanje. To su kratkoročne, trenutne potrebe / interesi, koji često trebaju da se redovno zadovoljavaju na dnevnoj osnovi. One se lako identifikuju. Mogu riješiti kroz direktnu akciju kao što su instaliranje pumpe za vodu i izgradnju škola ili zdravstvene ustanove.

Praktične potrebe često nastaju kao rezultat realne i trenutne situacije u kojoj se muškarci i žene nalaze, na primjer, poslije katastrofe, odnosno njihove potrebe za skloništem, zdravstvenom zaštitom i novcem. Praktične potrebe se odnose na osnovne, materijalne dnevne potrebe ljudi za opstankom. Projekti koji se bave zadovoljenjem ovih potreba se često bave poboljšanjem uslova žena i muškaraca kroz efikasnije korišćenje resursa i nisu dizajnirani da ospori postojeće rodne uloge i podjelu rada.

Zadovoljenje praktičnih rodni potreba žena je neophodno u cilju poboljšanja uslova života, ali to samo po sebi neće promijeniti preovlađujući nepovoljan položaj (podređeni položaja žena). To može u stvari pojačavati rodnu podjelu rada.xi

Strateške rodne potrebe su angažovane u rješavanju i prevazilaženju neravnopravnog statusa žena u društvu. One se odnose na pitanja moći i kontrole, polne podjele rada, ograničenja pravne zaštite i prava pristupa drugim resursima, kao što je obrazovanje. Njih žene ne prepoznaju tako lako kao njihove praktične potrebe, zato, možda će morati da imaju posebne prilike da to urade.

Strateške potrebe se rješavaju kroz inicijative koje su dizajnirane da ospore postojeće rodne uloge i odnose između žena i muškaraca. Zadovoljavajući strateške rodne potrebe, program postavlja promjenu relativne pozicije žena i muškaraca u cilju promovisanja osnaživanja i ravnopravnosti polova. Zbog toga, strateške potrebe su povezane sa dugoročnim procesom promjene stavova u društvu, uključujući i stavove žena i muškaraca ili zakonskih i političkih promena. Zadovoljenje strateških potreba može uključiti promjene u rodnoj podjeli rada (žene koje sprovode rad koji nije tradicionalno ženski rad, angažovanje muškaraca u obavezama oko domaćinstva, brizi o djeci, dajući ženama jednaka zakonska prava, jednake plate i obezbjeđivanje kontrole žena nad njihovim tijelima).

Razlika između praktičnih i strateških potreba nije jasna, međutim, projekti i programi mogu da rješavaju ili jedne ili druge potrebe ili obje, u zavisnosti od konteksta.

Praktične i strateške rodne interese / potrebe ne treba posmatrati kao potpuno različite i odvojene, već u kontinuitetu. Poslije konsultovanja žena o njihovom praktičnom rodnom potrebama treba unijeti polazne tačke za rješavanje rodne nejednakosti za dugoročan period (strateški rodni interesi / potrebe).

Rodna analiza i njene alatke nam mogu pomoći da shvatimo koje su praktične i strateške potrebe muškaraca i žena. Takođe nam pomaže da odgovorimo na sledeća pitanja:

- Da li bi bilo bolje da se u datim okolnostima rješavaju praktične rodne potrebe žena (i muškaraca) ili da se zauzme transformacijski pristup i rješavaju uzroci njihovog stanja, zadovoljavajući njihove strateške interese i zašto?
- Kako bi ovi pristupi uticali na vjerovatne ishode projekta i na muškarce i žene u situaciji koja se razmatra?
- Kako bi uticali na ukupan društveni kontekst?

KORAK 5: Razumijeti složenost rodnih odnosa, vjerovanja, percepcija, znanja i društvenih normi žena, muškarca, djevojčica i dječaka i kako to ograničava ili daje mogućnosti za rješavanje rodne nejednakosti. Ovaj domen obuhvata vjerovanja i društvene norme prihvatljivog ponašanja muškaraca i žena, kako se drugačije vrijeđuju u društvu i šta su u stanju da učine.

KORAK 6: Procjena barijera i ograničenja žena i muškaraca koji učestvuju i imaju koristi podjednako iz programa /projekta.

Takođe uključuje mapiranje praktičnih pitanja, kao što je pitanje šta ograničava učesnice žena u ovoj oblasti ili projektnim aktivnostima. To uključuje, analizirajući na primjer kako žene organizuju brigu o djeci, tokom učestvovanja (npr Da li će žene paziti djecu jedna drugoj ? Da li su ostavile kući starije dijete? Mogu li mala djeca da dolaze na sastanke / obuku / radna mesta ?) stepen autonomije žena da mogu da učestvuju, njihovu mobilnost i slobodu kretanja (tj Koliko dugo će žene moći da putuju na obuku, da isporuće mlijeko itd? Da li su one u mogućnosti da putuju same ili oni trebaju da budu u pratnji?).

PODACI KOJE SMO DOBILI ANALIZOM OMOGUĆAVAJU NAM DA:

KORAK 7: Razviti strategije i odlučite o odgovarajućim oblastima za intervenciju kako bi se rešile **prepreke i ograničenja**, uključite ove strategije u program / dizajn i implementaciji projekata i osigurajte da su to adekvatni resursi. Na primjer odgovor na pitanje, koje su odgovarajuće oblasti za intervenciju, tako da ova ograničenja mogu biti ublažena?

KORAK 8: Procijenite kapacitet kolega / partnera za rodno osjetljivo planiranje, implementaciju i praćenje i razviti

strategije za jačanje kapaciteta

KORAK 9: Procijenite potencijal programa / projekta za osnaživanje žena, riješite strateške rodne interese i transformišite rodne odnose.

KORAK 10: Razvijte rodno osjetljive indikatore za praćenje učešća, beneficije, efikasnosti strategije za rodnu ravnopravnost, kao i promjene u rodnim odnosima.

KORAK 11: Primijenite navedene informacije i analize tokom ciklusa programa / projekta.

PODACI ANALIZE: Prednosti participativnog pristupa i prikupljanje osnovnih podataka

SEKUNDARNI IZVORI

Često postoje razne vrste postojećih analiza i izvora informacija i podataka koji se mogu prikupiti, sintetizirati, i koristiti u razvoju naše rodne analize, i one obuhvataju:

- *Zvanične statistike*, kao što su istraživanja o prihodima i rashodima domaćinstva, analiza makroekonomske politike (ako su rodne razvrstane)
- *Rodne analize i studije drugih donatorima i NVO partnera*, akademika, kao što su novinski članci, nacionalna istraživanja o rodno zasnovanog nasilju, politika rodnih odnosa u oblasti projekta i njihove socio-ekonomske analize koje se bave rodnom pitanjem i pružaju polno razvrstane podatke
- *Izveštaji Ujedinjenih nacija i izveštaji o drugim Inter - vladinih agencija*, kao što su Državni i regionalni izveštaji Milenijumskih razvojnih ciljeva (Rodna ravnopravnost je MDG3), UNDP izveštaji o razvoju

Idealno, kombinujemo postojeće podatke sa osnovnim podacima o rodnom normama i praksama u vezi sa projektom ili studijom fokusa. Dobijanje primarnih podataka zahtjeva od osoblja interakciju sa izvorom i dobijanje informacija, uključujući i fokusne grupe i intervjue, ankete...

Međutim , kada se sprovodi rodna analiza, oni koji su odgovorni za njeno sprovođenje treba da započnu kritičko razmatranje njih samih i sopstvenih kulturnih stavova. Važno je da ne donesete svoj "kulturni prtljag " kada analizirate situaciju iz rodne perspektive.xii

PARTICIPATIVNI PRISTUP^{xiii}

Pošto je cilj rodne analize da oblikuje razvoj i druge intervencije sa pozitivnim društvenim uticajem, idealno je da se sprovede na participativnom i otvoren način, dopire i direktno uključiti potencijalne korisnike zajednica ili ciljnu grupu intervencije. Na kraju krajeva, oni najbolje znaju koje su njihove potrebe i mogućnosti!

U tom smislu , pokušajte da sprovedete rodnu analizu na participativan način što je više moguće, uključujući i pokušavajući da:

- sprovedete individualne intervjue sa članovima zajednice koji najbolje predstavljaju svoje vršnjake;
- osigurajte da se sa svim pojedincima koji su obilježeni kao ključni za intervenciju uredno razgovora ili su na neki drugi način odigrali direktnu ulogu u obezbjeđivanju informacija;
- provjerite informacije kroz grupne diskusije sa različitim učesnicima;
- uključite dovoljan broj učesnika koji će prikazati značajno različite društveno - ekonomske situacije i identitete koji postoje u okviru jedne zajednice;
- sprovedite proces konsultacija sa obje istopolne grupe (i sa muškarcima i sa ženama) i mješovitim grupama, vodeći računa da se i glas žena čuje.

Budite što širi i pokušajte da uključite sve relevantne aktere (zajednice, Vladu, tehničke agencije, nevladine organizacije, UN i druge međunarodne agencije). Međutim, uvijek imati u vidu da je učesće žena u odlučivanju generalno manje nego kod muškaraca, tako da su posebne strategije uglavnom potrebni kako bi se osiguralo da se čuje i ženski glas.

Neki članovi civilnog društva tvrde da je rješavanje rodne nejednakosti u programiranju kao "socijalni inženjering" i da je protiv kulturnih normi u različitim društvima. Ljudi koji sprovode rodnu analizu ukazuju da ono što se smatra "kulturnom normom" može, u drugom smislu, da se odnosi na prikrivenu jaku želju muškaraca da zadrže određene beneficije. Žene, s druge strane, mogu imati drugačiju perspektivu za razliku od muškaraca kada je riječ o njihovim potrebama i pravima.

Ako sprovodite participativne rodne analize i istraživanja imajte na umu nekoliko praktičnih pitanja prije započinjanja Vaše rodne analize:

Da li ste odabrali lokaciju koja je dostupna svakome?	Da li govorite lokalni jezik? Ako ne, ko će Vam prevoditi? Koliko ćete izgubiti zbog prevoda jezika?
Kako ćete rasporediti aktivnosti tako da svi relevantni ljudi imaju vremena da učestvuju?	Koliko možete da budete uporni u tome šta želite da uradite ili saznate a da Vas ne kontrolišu?
Kako ćete osigurati da različite grupe imaju šansu da predstavljaju svoje stavove? Kako ćete prevazići "one koji Vam brane" (oni koji Vam brane kontakt sa drugim ljudima)?	Kako možete biti sigurni da ne pokušavate da dokažete tačku rodne veze i da zaista pokušate da saznate o rodnim ulogama i odnosima u zajednici?
Kako planirate da izađete na kraj sa dominantnim osobama koje odgovaraju svakome?	Kako planirate da uključite mirnije učesnike?
Koliko ste dobri u slušanju – da li čujete sve? Da li možete da otkrijete skrivena značenja?	Kako možete ostati pažljivi tokom rodne analize i šta bi trebalo da posmatrate? Da li znate šta tražite?
Kako vaš identitet i Vi utičete na proces i kako to možete da prevaziđete? Kako Vas vide npr bogatog i moćnog? Da li Vas vide kao outsajdera/insajdera? Da li bi vam ljudi rekli ono što misle da vi želite da čujete samo da bi dobili pristupe resursima?	

Preuzeto iz: *International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2013*

Metodologije za prikupljanje informacija

Lista ispod sumira niz metoda za prikupljanje informacija. Svaka metoda ima svoje prednosti i ograničenja od nekih metoda koje su više participatorne od drugih. Koje informacije metode prikupljanja su najpogodnije zavisi od specifičnog konteksta i informacionih potreba.

PARTICIPATIVNE ILI BRZE METODE OCJENJIVANJA

Odnose na neformalne metode koje se koriste za dobijanje detaljnih, praktičnih informacija direktno od korisnika projekta ili ciljnih grupa. One uključuju metode kao što su Venovi dijagrami, sezonski kalendari, kartice slika resursa, preseci mapa i dijagrame.

STRUKTURIRANI INTERVJUI

Koristite unaprijed pripremljeni spisak postavljenih pitanja. Ista pitanja mogu biti postavljena pojedincima i njihovi različiti odgovori se mogu uporediti. Zapamtite da intervju „jedan na jedan“ može dati irelevantne ili netačne informacije. Ako je ispitanik siromašan (i / ili ograničenog obrazovanja) može biti u iskušenju da kaže ono što misli da anketar želi da čuje. Postoji rizik da sagovornik to vidi kao „ispravan“ odgovor, što ne odražava njihova stvarna vjerovanja.

POLU- STRUKTURIRANI INTERVJUI

Polu - strukturisani intervjui uključuju navođene razgovore u kojima se samo široke teme unaprijed određuju. Anketari su slobodni da postavljaju nove obzirom da nove nastaju kao odgovor na odgovore koje ispitanici daju. Pitanja imaju tendenciju da budu "otvorena", nego da daju samo da / ne odgovore.

RAZGOVORI SA KLJUČNIM SARADNICIMA

Ovo je polu - strukturirani ili strukturirani intervju sa pažljivo odabranim muškim i ženskim ispitanicima koji imaju detaljno znanje ili relevantno iskustvo po pitanju predmeta diskusije.

DISKUSIJE NEFORMALNE GRUPE

Ne postoji ni jedna lista unaprijed pripremljenih pitanja za korisnike / ciljne grupe. "Autsajder" sluša i pokušava da se upozna sa potrebama i pitanjima koja su od značaja za korisnike. Ovi neformalni razgovori mogu se odvijati dok se druga aktivnost dešava, npr tokom praćenja napretka drugog programa / aktivnosti.

DISKUSIJE FOKUSNE GRUPE

Diskusije fokusne grupne koriste se kao način određivanja racionalnih i za postojećih aktivnosti i obrazaca ponašanja u okviru određene zajednice / grupe. Diskusije fokusne grupne također omogućavaju učesnicima da artikuliraju ideje o tome šta bi trebalo da mijenjaju u zajednici iz njihove sopstvene perspektive. Razgovori također pomažu u identifikovanju faktora koji ometaju promjene i načine na koje promjene mogu da se olakšaju.

DAVANJE PREDLOGA

Kada je problem identifikovan, svi u određenoj grupi su pozvani da daju svoje ideje o mogućim rješenjima. Sve ideje su dobrodošle bez kritikovanja. Ideje se zatim kombinuju i unapređuju nakon čega se dobija koherentna i sveobuhvatna lista predloga kako se nositi sa određenim problemom.

UPITNICI

Upitnici se šalju ili dijele pojedincima. Za razliku od situacije kada ste sa ljudima licem u lice, ovaj pristup podrazumijeva obuhvatanje većeg broja pojedinaca. Upitnici također mogu da pomognu da se dođe do statističke reprezentacije mišljenja. Rezultati različitih odgovora mogu biti u korelaciji za svaku stavku odnosno starost, pol, socijalni položaj i tako dalje. Međutim, treba pažljivo sastaviti upitnik (naročito kako se pitanja formulišu) da bi se izbjeglo da se pitanja pogrešno protumače.

DIREKTNO POSMATRANJE

Tumačenje onoga što je posmatrano radi planer projekta i unakrsno provjerava sa drugim metodama. Na primjer, mogu se uraditi zapisa o vrsti prebivališta u datom području, sa kriterijumima koji se koriste za određivanje nivoa siromaštva. Istraživači mogu da posmatraju aktivnosti na pijaci za procjenu privredne aktivnosti, ko prodaje proizvedeno i koliko često. Vladini izvori se kasnije mogu koristiti za unakrsnu proveru broja neprijavljenih radnika i tržišne proizvode sa formalnom statistikom.

ⁱ Ibidn.

Preuzeto iz International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*, Geneva, July 2003 and Hunt, J, *Introduction to gender analysis concepts and KORAKs*, Development Bulletin, 2004, no. 64, pp. 100-106.

ⁱⁱ Adopted from United Nations Development Programme. *Guide to using the manual on "How to Prepare a Gender Strategy*. San Salvador, 2004

ⁱⁱⁱ Oxfam UK and Ireland. *The Oxfam Gender Training*, Oxford, 1994

^{iv} Hunt, J, *Introduction to gender analysis concepts and KORAKs*, Development Bulletin, 2004, no. 64, pp. 100-106.

^v United Nations. Office of the Special Adviser on Gender Issues Department of Economic and Social Affairs. *Gender Mainstream. An Overview*. New York, 2002.

Adopted from United Nations Development Programme. *Guide to using the manual on "How to Prepare a Gender Strategy*. San Salvador, 2004 & FAO. Regional Office in Bangkok. *Mainstreaming gender into project cycle in the fisheries sector*. Bangkok, 2011

^{vii} Oxfam UK and Ireland. *The Oxfam Gender Training*, Oxford, 1994

^{viii} FHI 360. *Gender integration framework. How to integrate gender in every aspect of our work*, 2010

^{ix} Oxfam UK and Ireland. *The Oxfam Gender Training*, Oxford, 1994

^x Adopted from United Nations Development Programme. *Guide to using the manual on "How to Prepare a Gender Strategy*. San Salvador, 2004 International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

^{xi} United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007

xii International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

xiii Preuzeto iz International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

xiv Ibdn.

xv Preuzeto iz International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

PREGLED MODULA

VRIJEME: 2h 40 minuta

CILJ:

- Da razumjete koncept rodne ravnopravnosti i primjenite ga na svoju organizaciju
- Da se upoznate sa koracima i alatima za procjenu nivoa i kapaciteta organizacije za rodne ravnopravnosti
- Da identifikuje strateške polazne tačke i načine za organizaciju radi uvođenja pitanja polova u svom radu
- Da pripremi osnovni plan za uvođenje pitanja rodne ravnopravnosti u institucije

PREGLED MODULA:

Sesija	
1. Uvođenje rodne ravnopravnosti	15 min
2. Institucionalizacija rodne ravnopravnosti	15 min
3. Institucionalna procjena rodne ravnopravnosti	60 min
4. Sveobuhvatna organizaciona rodna procena	30 min
5. Priprema akcionog plana	40 min

POTREBNI MATERIJALI:

- Table za pisanje, markeri
- Power Points PP3.1 - PP3.16
- Kopije kontrolne liste institucionalne procene (Prilog 3.1)
- Kopije obrasca procene sveobuhvatne institucionalne ravnopravnosti (Prilog 3.2)
- Kopije forme akcionog plana (Prilog 3.3)

Modul 3

RODNA RAVNOPRAVNOST U ORGANIZACIJI

UPOZNAVANJE SA KONCEPTOM ORODNJAVANJA

CILJ: Razumjevanje koncepta rodne ravnopravnosti i njegove osnovne karakteristike.

VREME: 15 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, Power Points PP3.1-3.4

Vodič korak po korak

- Korak1 Pitajte učesnike šta oni podrazumevaju pod pojmom *rodne ravnopravnosti*?
- Korak 2 Pitajte učesnike šta oni misle koji su praktični koraci ili elementi integracije rodnih pitanja u npr organizaciju, politiku, program, projekat?
- Korak 3 Pratite diskusiju sa prezentacijom o ključnim karakteristikama rodne ravnopravnosti **PP3.1**
PP3.2
- RODNO PITANJE U TEORIJAMA RAZVOJA**
- Korak4 Pitajte učesnike, da li znaju koji je pristup porekla rodne integracije? **PP3.3**
PP3.4
- Korak 5 Upoznajte prisutne sa PP3.3 i PP3.4, predstavljajući im različite globalne konferencije o ženama i objašnjavajući im različite pristupe u radu sa ženama i rodnog razvoja (WID, GID i pristup rodnog usmeravanja).
- Korak 6 Nastavite istraživanje rodne ravnopravnosti, pitajući učesnike:
 - Koji su praktični koraci da sprovedenje rodne ravnopravnosti?
 - Koji su elementi rodne ravnopravnosti?
 - Šta misle da su izazovi pristupa rodne ravnopravnosti?
- Korak 7 Napišite sve relevantne probleme na tabli
- Korak 8 Završiti diskusiju prikazivanjem PP3.5. **PP3.5**

NAPOMENA MODERATORA

Ključne karakteristike rodne ravnopravnosti:

- Globalno prihvaćena strategija ili pristup za promovisanje ravnopravnosti polova
- Prepoznavanje međusobno zavisnih ili komplementarnih uloga muškaraca i žena, gde jedna utiče na drugu
- Trudite se da transformišete nejednake odnose između polova i struktura koje proizvode nejednakost
- Rodna pitanja su se pojavila u svim "mejnstrim" / "normalnim", institucionalnim aktivnostima, na svim nivoima i svim fazama programskog ciklusa
- Odgovornost za rodnu ravnopravnost se prostire na svim nivoima organizacionih struktura

Integrisanje principa rodne ravnopravnosti kao strategije koja je proistekla iz evoluirajućeg iskustva stečenog iz pristupa "Žene i razvoj" i "Rodna ravnopravnost i razvoj" tokom 1980-ih, koji su doveli nezadovoljavajućih rezultata u postizanju rodne ravnopravnosti

Različiti razvojni pristupi

ŽENE-U- RAZVOJU	RODNO PITANJE- U- RAZVOJU	ORODNJAVANJE
Sa ciljem da se suprotstavi iskljuivanju žena iz razvojnih procesa	Sa ciljem ispravljanja nejednakih odnosa moći koji sprečavaju punu participaciju žena. Fokusirajte se na odnose između muškaraca i žena	Rešavanje rodni pitanja u svim oblastim, sektorima, na bilo kom nivou planirane akcije, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe, u svim oblastima i na svim nivoima
Žensko - konkretni projekti isključuju muškarce i rešavaju probleme žena odvojeno od njihovih odnosa sa muškarcima, kako u privatnom tako i u javnom životu	Ciljane intervencije koje imaju kao svoj primarni cilj sužavanje rodne praznine koja stavlja žene u nepovoljniji položaj.	Rodno rešene kao deo glavnog toka, "normalne" institucionalne aktivnosti, npr dovedene u "glavni tok" aktivnosti
Ostavljeno specijalizovanim ženskim institucijama	Ostavljeno specijalizovanim ženskim institucijama	Odgovornost je raširena u organizacionim strukturama, pre nego skoncentrisana u specijalizovanim jedinicama
Rešavanje praktičnih potreba	Rešavanje strateških potreba	Rešavanje strateških potreba
Primer: specijalni ženski projekti, osmišljeni da povećaju produktivnost ili prihod žena ili da pomognu da umanje svoje kućne obaveze	Primer: obuka za podsticanje pravosudnih organa za rešavanje predmeta nasilja u porodici ili silovanja ili obuka muških političara o diskriminatorskoj praksi nad ženama u politici ili istraživanje o nejednakom uticaju trgovinske politike na žene	Primer: rodno pitanje je integrisano u opštu energetska politiku, uzimajući u obzir potrebe žena i muškaraca
VAŽNA NAPOMENA! Još uvek postoji potreba za dvojnog strategijom - rodna ravnopravnost upotpunjena projektima i merama čiji je cilj rešavanje konkretnih nedostataka ili problema koji se javljaju tokom promovisanja rodne ravnopravnosti i ženskih prava.		

Praktične posledice rodne ravnopravnosti uključuju: rodnu analizu, rodno budžetiranje, rodne revizije, obezbeđivanje ravnopravnog učešća.

Kritična pitanja vezana za rodne ravnopravnosti:

- ♦ Integrisanje principa rodne ravnopravnosti kao puka retorika? Često dolazi do zamjene usluga iz praktičnih razloga
- ♦ Da li će propasti sve što je urađeno do sada? Strah da će ciljane rodno afirmativne akcije imati manje sredstava zbog ponovne pomene fokusa na rodne ravnopravnosti
- ♦ Da li će to biti dovoljno? Fokusrajte se na "ravnopravnost žena i muškaraca", bez promjene ili kritičke analize trenutne razvojne prakse i modela
- ♦ Još jedan "odozgo nadole" pristup? Tehnički, birokratski problem promovisan odozgo
- ♦ Gde se nalaze smjernice? Nedostatak alatki, smjernica, najboljih praksi u rodnoj ravnopravnosti

Inspirisano: UNDP, 2004

INTEGRISANJE RODNIH PITANJA U VAŠE ORGANIZACIJE – Institucionalna rodna ravnopravnost

CILJ: Upoznavanje učesnika sa institucionalnim mehanizmima za integrisanje rodne ravnopravnosti

VREME: 15 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, Power Points PP3.5 – PP3.8

Vodič korak po korak

Korak 1	Upoznajte učesnike sa institucionalnom rodnom ravnopravnosti, postavljajući im sledeća pitanja: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Da li oni moraju ili su morali da rešavaju rodna pitanja u svom radu ? Na koji način? Zamolite ih da daju primere. ♦ Da li su rodna pitanja važna za njihovu organizaciju ili sve segmente Vaše organizacije? ♦ Koji su glavni izazovi u integrisanju rodni pitanja u njihov radu? 	PP3.6
Korak 2	Nastavite diskusiju pitajući ih: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Šta oni misle da je "institucionalna rodna ravnopravnost"? ♦ Koje su glavne polazne tačke ili mogućnosti za bavljenje rodnim pitanjima u organizaciji? Kako organizacija može to da sprovede? ♦ Kako možete da vidite da organizacija sprovodi integrisanje rodnog pitanja u svom radu? 	
Korak 3	Koristeći PP3.7, predstavite učesnicima osnovne informacije okvira za rodnu integraciju i institucionalnu rodnu ravnopravnost	PP3.7 PP3.8

Savjet moderatora

Mogući problemi sa rodnom ravnopravnosti, koji učesnici mogu da primjete: nedostatak vremena, nizak prioritet, previše drugih odgovornosti, nedostatak budžeta, nedostatak sposobnosti / znanja o rodnom pitanju, nedostatak alatki, liste za kontrolu, primeri dobre prakse, nedostatak zahtjeva za ravnopravnost polova, nedostatak podrške uprave, nedostatak obuke ili iskustva, "nikada nije razmišljao o tome", nema potrebe za tim.

NAPOMENA MODERATORA

Institucionalno pitanje rodne ravnopravnosti je proces izgradnje organizacione sposobnosti i vlasništva radi postizanja rodno osetljivog programiranja, organizacionalnih struktura i procedura. Ima spoljnu (rodna ravnopravnosti u programima,

uslugama) i unutrašnju dimenziju (u organizacionim politikama i strukturama) (HREA, 2014).

OKVIR RODNE INTEGRACIJE**POLITIČKA VOLJA**

Vrhunski menadžeri / menadžeri (javno) podržavaju pitanje rodne ravnopravnosti i prate njegovo sprovođenje. Oglada u radnom vremenu osoblja i finansijskim sredstavima, institucionalnoj politici i procedurama uključivanja rodno pitanje, npr rodne politike, budžetskih izdvajanja, pokazujući javnu podršku u govorima i pismenim komunikacijama itd.

TEHNIČKI KARAKTERISTIKE**Veštine osoblja u rodnoj analizi**

Usvajanje sistema za rodno podjeljene podatke

Razvoj rodno osjetljivih alati i procedura

Organizaciona kultura

Rodni balans među osobljem

Jednako vrijednovanje muskarca i žene na radnom mjestu

Obrasci ponašanje i kodeksa u organizaciji

Komuniciranje o rodnoj ravnopravnosti

Odgovornost

Prikazuje se kako nastavljamo razgovor

Postavljanje godišnjih ciljeva za sprovođenje rodne strategije.

Podsticaji i nagrade

Rodna ravnopravnost kao deo opisa poslova, planova i procene učinka

Usvojen od Komisije za unapređenje položaja žena

KONTROLNA LISTA PROCJENE INSTITUCIONALNOG RODNOG PITANJA

CILJ: Procjena nivoa rodne ravnopravnosti u organizacijama učesnika i upoznavanje sa nekim od ključnih elemenata institucionalne ravnopravnosti polova.

VRIJEME: 40 min

POTREBNI MATERIJALI: Kontrolna lista institucionalne procjene (Prilog 3.1), table za crtanje, markeri, Power Points PP3.9-3.11

Vodič korak po korak

korak Predstavite temu, postavite učesnicima slijedeća pitanja:

- 1
- Da li su ikada bili uključeni u postupak organizacione procjene?
 - Kog oblik je bio? Kakva su njihova iskustva sa organizacionom procjenom?
- Da li je rodno pitanje bilo tema?

korak Predstavite temu institucionalne procjene ravnopravnosti učesnicima, koristeći PP3.09- PP3.10 **PP3.09**
2 **PP3.10**

korak Dajte svakom učesniku kontrolnu listu institucionalne procjene (Prilog 3.1) i zamolite ih da ih popune
3 roku od 15 minuta

korak Dajte im instrukcije kako da popunite formular: Za svaku od 20 izjava (organizovane u četiri različita **PP3.11**
4 aspekta rodno kapaciteta i spremnosti) treba da procjene stepen u kojoj mjeri su ovi elementi prisutni u njihovoj organizaciji, rangirajući ih od 1 (u veoma maloj mjeri) do 5 (u velikoj mjeri)

- korak 5 Posle 15 minuta pitajte ih šta misle o ovoj vežbi ? Kako bi procenili nivo rodne ravnopravnosti u njihov organizaciji?
- korak 6 Nakon kraće diskusije, zamolite ih da izračunaju svoj rejting i podele sumu koju su dobili brojem koji je prikazan na listi. Obavestite ih da je to njihov procenjen broj bodova za nivo rodne ravnopravnosti u njihovoj organizaciji

SAVET MODERATORA

Kontrolna lista je pojednostavljena verzija institucionalne ravnopravnosti polova, koju je razvila Komisija za poboljšanje položaja žena i takođe je usvojio australijski Crveni krst (kao bodovna matrica).

Procjena kontrolne liste može biti korisna polazna tačka za razmatranje opštih uslova za integraciju rodnih pitanja u odabranoj organizaciji. Idealno bi to trebalo da se uradi u grupi ili u radionici sa kolegama raznih profila (menadžeri, timovi za programiranje itd). To će vam omogućiti da diskutujete o svakom pitanju, prikupite različite tačke gledišta i definiše sledeće korake.

NAPOMENA MODERATORA

DEFINICIJA

Institucionalna rodna procjena je alatka koji omogućava organizacijama da se upoznaju sa situacijom rodne ravnopravnosti u svim oblastima i na svim nivoima rada u kancelariji; tj, do koje mere je taj proces prodreo u različite nivoe organizacije i akcije (UNDP 2004).

BENEFICIJE

Može se koristiti za poboljšanje nivoa integracije rodnog pitanja u procese i politike, za identifikaciju postojećih kapaciteta i nedostataka, da pruži osnovu za monitoring i mjerenje napretka u institucionalizaciji rodne ravnopravnosti, da promoviše rodnu ravnopravnost i poveća kolektivnu sposobnost organizacije, da kreira veće vlasništvo nad procesom i veću kolektivnu odgovornost.

ISHODI

Ključni ishod je uspostavljanje procesa i procedura za podršku rodne ravnopravnosti polova u organizaciji, kao što su: rodni akcioni plan i strategija, polna struktura (npr polna radna grupa), sistem monitoringa i evaluacije, izveštavanje, obuka o rodnim pitanjima, ključni indikatori učinka za osoblje o rodnoj ravnopravnosti, komunikaciona strategija...

SVEOBUHVAATNA INSTITUCIONALNA RODNA PROCJENA

CILJ: Upoznavanje učesnika sa sveobuhvatnom institucionalnom rodnom procjenom i da se ukratko obavjeste o strategijama za prevazilaženje otpora na rodnu ravnopravnost u okviru organizacije.

VREME: 30 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, obrazac sveobuhvatne institucionalne rodne procene (Prilog 3.2), Power Points PP3.12 – PP3.13

VODIČ KORAK PO KORAK

- Korak 1 Pitajte učesnike da li postoje druge oblasti koje mogu biti od značaja za rodnu ravnopravnost koji se ne ogledaju u kontrolnoj listi?
- Korak 2 Zapisati odgovore na tabli
- Korak 3 Dajte učesnicima kopiju obrasca sveobuhvatne institucionalne rodne procene (Prilog 3.2). Objasnite im više o matrici
- Korak 4 Zamolite ih da je brzo pregledaju i vide da li postoje neki elementi koji nisu uključeni u kontrolnu listu institucionalne rodne procene
- Korak 5 Podelite sa njima neke praktične savete kako da izvedu obrazac sveobuhvatne rodne institucionalne procene, koristeći PP3.12- PP3.13PP3.13 **PP3.12**
PP3.13
- Korak 6 Ako vreme dozvoli, organizujte učesnike u grupe tražeći od njih da pripreme uzorak upitnika samoprocjene, koji mogu da koriste u organizacionoj proceni
- Korak 7 Pitajte ih, da li misle da će naići na bilo kakav otpor dok vrše procjenu u njihovoj organizaciji?
- Korak 8 Pratite diskusiju, sa savjetima kako da prevaziđu organizacioni otpor prema procjeni rodne ravnopravnosti, koristeći PP3.15 **PP3.14**

SAVJET MODERATORA

Kontrolna lista institucionalne rodne procjene je najosnovniji način institucionalne procene. U idealnom slučaju, organizacija bi trebalo da izvrši potpunu organizacionu procenu. Ako to nije moguće zbog nedostatka podrške, resursa ili drugih uslova, ovaj tip procjene, pomoću kontrolne liste će Vam pomoći da se identifikuju neke moguće hitne mjere i obezbjediće početni pogled za stvaranje boljih uslova.

FACILITATOR'S NOTE

TIP I OPSEG PROCJENE: u zavisnosti od raspoloživih ljudskih resursa, veličine organizacije, potreba, prioriteta menadžmenta, organizacione složenosti.

RODNA KONTROLNA LISTA	KOMPLETNA PROCENA
Opšta mapa trenutne situacije	Sveobuhvatna analiza i pregled
Fokusiranje na strateške momente	Pokriva sve oblasti i nivoe koje čine organizaciju; unutrašnji i spoljašnji aspekti
Manjak resursa i vremena	Potrebno vreme i resursi
Ishod: bazični akcioni plan	Ishod: strategija rodne ravnopravnosti
Izvod je cijela organizacija	Participativna, angažuje cijelu organizaciju

NAPOMENA MODERATORA

OTPOR RODNOJ PROCENI

Slično drugim tipovima procene koje uključuju rodnu procenu organizacije, osoblju ili drugim subjektima može biti neprijatno, jer može otkriti sukobe unutar organizacije, otvoriti nerješena pitanja. Osim toga, mnogi ljudi (žene kao i muškarci) smatraju koncept rodne pretećim ili mogu se osećeti ugroženim ako se od njih zatraži da naprave promjene koje uključuju vrednosti, identitete ili odnose moći.

Strategije za rešavanje otpora:

- FAZA 1: Identifikujte i mapirajte interese, pozicije, odnose.
Koji je položaj, osetljivost, nivo otpora prema polnom pitanju u organizaciji?
Ko može biti vaš potencijalni saveznik? Sa kim će biti najveći izazov?
- FAZA 2: Odredite prioritete strateške tačke ulaska, u skladu sa ciljevima.
Šta i ko je najbolja polazna tačka za pristup? Koje su mogućnosti koje možete istražiti?
Koji nivo ili deo se može strateški uneti prvo (programiranje, politika ljudskih resursa, unutrašnja politika obuke, mentalni modeli ljudi itd)
- FAZA 3: Potražiti podršku, u kući i van nje.
Da li možete da pronađete osobu sa kojom se možete udružiti (npr pripravnik, konsultant ili pokrenuti grupu saveznika unutar organizacije, partnerska organizacija)?
- FAZA 4: Razviti sopstveni kapacitet pregovaranja i zagovaranja.
Usvojite stav proaktivnog zagovaranja - prisustvuje sastancima, razgovarajte o tom pitanju sa jasnim, konkretnim predlozima.
Definišite maksimalni i minimalni nivo za pregovaranje - nacrt, koji je najmanje a koji najviše prihvatljiv nivo pregovora za vas.

PRIPREMA AKCIONOG PLANA

CILJ: Izrada nacrtu akcionog plana, na osnovu procene, kao i prepoznavanje ključnih polaznih tački za uvođenje rodne ravnopravnosti u organizaciju.

VREME: 45 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, kopije obrasca akcionog plana (Prilog 3.3), Power Points PP3.14-3.16

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak1 Rasporedi učesnike u 4 grupe, dodelite svakoj grupi jedan aspekt institucionalne rodne procene (npr politički, organizacioni)
- Korak2 Pitajte ih, na osnovu njihovih rezultata procene, da identifikuju ključne korake koji se mogu preduzeti u cilju poboljšanja rezultata. **PP3.15**
- ♦ Šta je u proceni? Koji su glavni nalazi procene?
 - ♦ Koje linije delovanja može utvrditi?
 - ♦ Koje aktivnosti se mogu izvesti?
- Korak3 Zamolite ih da Vam predaju izveštaj za 20 minuta.

OBRAZAC AKCIONOG PLANA

- Korak4 Dajte učesnicima obrazac akcionog plana (Prilog 3.3) i objasnite im da to može biti korisna alatka za postavljanje narednih koraka u unapređenju rodne integracije u organizaciji.
- Korak5 Objasnite im obrazac akcionog plana, obaveštavajući ih da obrazac obuhvata korake koje organizacija može pružiti na osnovu njihovih rezultata. Ako je njihov rezultat je ispod 2, na primer, trebalo bi da pogledaju korake pored ovog rezultata. Dakle, neće svi postupci biti relevantni za sve organizacije. Na primer, ako su postigli visok rezultat u određenom aspektu rodne ravnopravnosti, vrlo je verovatno da su već završili neku od predloženih radnji. **PP3.16**
- Korak6 Zamolite ih da popune sva četiri akciona plana (po jedan za svaki aspekt rodno kapaciteta i spremnosti). Recite im instrukcije: "Uzmite svaki aspekt rodne ravnopravnosti koji Vam je prioritet za rad, jedan po jedan, i označite akcije za koje mislite da su potrebne za Vašu organizaciju na njenom "putovanju" ka boljoj rodnoj integraciji. Za početak, pogledajte akcije koje se odnose na rezultate koje je Vaša organizacija postigla u Kontrolnoj listi. Grupisanje akcija nije propisano; ako postoje akcije za koje je Vaša organizacija spremna u drugim delovima mreže, označite i njih."
- Korak7 Podelite sa učesnicima primer: Ako imate rezultat od 3 u aspektu 4: politika volja, pogledajte sve akcije u delu rezultata 2-3 aspekta 4: Akcioni plan političke volje. To takođe može biti korisno da preispita aktivnosti u rezultatima manjim od 2 da se uverite da je Vaša organizacija pokrila ove akcije. Budite sigurni da popunite sve kolone, uključujući Kada će se aktivnost odvijati, Ko će biti odgovoran za to, i "sredstava" koja su potrebna (npr. osoblje i materijali).
- Korak8 Nastavite da govorite učesnicima o značaju akcionih planova ili rodne strategije u organizaciji. **PP3.17**

SAVET MODERATORA

- ♦ Nakon što nam procena pokazuje gde smo, neophodno je odlučiti o sledećim koracima. Priprema akcionog plana ili idealno rodne strategije omogućavaju organizacijama da odluče kojim pravcem išele da nastave, koji su ciljevi i glavni koraci ka većoj rodnoj integraciji.
- ♦ U idealnom slučaju, planovi treba da bude završeni sa nekoliko kolega ili u radionici i treba preispitati do kraja tekućeg perioda od 12 meseci.
- ♦ Nema potrebe da sve uradite odjednom ili čak u narednih 12 meseci. Važnije je da se uverite da su rokovi, odgovornosti i resursi realni, tako da se obeležene akcije mogu ostvariti.

Inspirisano australijskim Crvenim krstom.

Prilog 3.1: KONTROLNA LISTA INSTITUCIONALNE RODNE PROCENE

Adaptirano iz Komisije interakcije za poboljšanje položaja žena koji je usvojen i od strane australskog Crvenog krsta

ASPEKT 1: TEHNIČKI KAPACITET	1 Veoma mali nivo	2 Mali nivo	3 Srednji nivo	4 Dobar nivo	5 Odličan nivo	UKUPAN REZULTAT
Postoji osoba i / ili podela odgovorna za rodna pitanja u mojoj organizaciji.						Podjeli sa 6
Zaposleni su obučeni da imaju potrebna znanja i veštine da obavljaju svoj posao sa svesti o polovima.						
Program / planiranje projekta, realizacija, vrednovanje i savetodavne ekipe u mojoj ustanovi se sastoje od članova koji su rodno senzitivni.						
Program / planiranje projekta, implementacija, procene i savetodavne ekipe u mojoj ustanovi obuhvataju najmanje jednu osobu sa specifičnim znanjem i veštinama o rodnim pitanjima.						
Rodna analiza je ugrađena u naš program planiranja i procedure implementacije.						
Rodna analiza je ugrađena u procedure našeg programa. Evaluacije.						
Međuzbir						
Ukupan rezultat						

ASPEKT 2: ORGANIZACIONA KULTURA	1 Veoma mali nivo	2 Mali nivo	3 Srednji nivo	4 Dobar nivo	5 Odličan nivo	UKUPAN REZULTAT
Rodna pitanja su uzeta ozbiljno i otvoreno se razgovara za muškarcima i ženama u mojoj organizaciji.						
Moja ustanova ima reputaciju po pitanju integriteta i kompetencije u rodnim pitanjima među liderima u oblasti roda i razvoja.						
Radno okruženje u mojoj ustanovi je poboljšano za žene u protekle dve godine.						
Zaposleni u mojoj ustanovi su posvećeni unapređenju rodne ravnopravnosti.						

Međuzbir						Podjeli sa 5
Ukupan rezultat						
ASPEKT 3: ODGOVORNOST	1 Veoma mali nivo	2 Mali nivo	3 Srednji nivo	4 Dobar nivo	5 Odličan nivo	UKUPAN REZULTAT
Podaci prikupljeni za programe i projekte su razvrstani po polu.						Podjeli sa 4
Uticaj rodnih projekata i programa se prati i ocenjuje.						
Programi i projekti moje ustanove obezbeđuju ravnopravno učešće, a koriste ih muškarci, žene, dečaci i devojčice.						
Rodna svest je uključena u opisu poslova i / ili kriterijuma izvršenja posla.						
Međuzbir						
Ukupan rezultat						
ASPEKT 4: POLITIČKA VOLJA	1 Veoma mali nivo	2 Mali nivo	3 Srednji nivo	4 Dobar nivo	5 Odličan nivo	UKUPAN REZULTAT
Integracija rodne ravnopravnosti u programe / projekte.						Podjeli sa 5
Postoji pisani akt koji pokazuje spremnost ka integraciji rodne ravnopravnosti u okviru organizacije						
Viši menadžment uzima aktivno učešće i daje podršku primjeni akta na integraciju rodne ravnopravnosti						
Rast broja zaposlenih žena na radnim mjestima višeg menadžmenta poslednjih godina						
Moja organizacija je budžetirala dovoljno finansijskih sredstava da podrži naš rad integracije rodne ravnopravnosti						
Međuzbir						

Ukupan rezultat		
------------------------	--	--

OBJAŠNENJE REZULTATA

<2	Vaša institucija ima posla kako bi se poboljšao taj aspekt rodne ravnopravnosti i kapaciteta.
2-3	Vaš institucija se kreće u pravom smeru u ovom aspektu rodne ravnopravnosti i kapaciteta, ali ima još posla koji treba da se uradi.
4	Vaša institucija je postigla mnogo u ovom aspektu rodne ravnopravnosti i kapaciteta, ali postavljanje i održavanje Vaših napora je i dalje najveći izazov.
5	Vaša institucija je pokazala iskrenu posvećenost rodnoj ravnopravnosti i kapacitetu u tom aspektu. Čestitamo!

Prilog 3.2: PREGLED PUNE RODNE INSTITUCIONALNE PROCENE

Oblasti za pregled	Šta pregledati	Metode/alatke	Pitanja za procenu
Okviri politike i programa	<p>Rodna politika i vizija (i znanje o tome)</p> <p>Okviri logike i drugi okvir – rodno pitanje u ciljevima, ishodima, aktivnostima, budžetu; drugi strateški i planski dokumenti</p> <p>Politika o komunikaciji i slikama</p> <p>Priručnici i publikacije koje odražavaju rodnu ravnopravnost</p>	<p>Organizacioni, pregled dokumenata programa / projekta</p> <p>Razgovori sa upravom i osobljem</p> <p>Upitnik o samo-proceni</p> <p>Osoblje radionice / fokus grupe</p> <p>Interni i eksterni komunikacioni materijali i alatke</p>	<p>Da li postoji rodna politika ili strategija organizacije?</p> <p>Da li osoblje i menadžment znaju i da su upoznati sa rodnom politikom? Da li se ti dokumenti distribuiraju i da li su na raspolaganju / mogu se dobiti?</p> <p>Da li je rodno pitanje uključeno u ključna planska dokumenta, kao što su logički okviri, strategija programa, godišnji planovi upravljanja?</p> <p>Da li su razdeljeni podaci koji se koriste u svim oblastima rada, uključujući i izbor osoblja i organizaciona pitanja, kao što je planiranje i izveštavanje?</p>
Postojeći rodni kapacitet / Tehnički kapacitet	<p>Rodna fokusna tačka je na osoblju</p> <p>Nivo kapaciteta osoblja i njihovo znanje o rodnoj ravnopravnosti</p> <p>Finansije izdvojene za rodno pitanje, uključujući i pitanja rodne ravnopravnosti</p> <p>Partneri / savetodavna grupa sa rodnom ekspertizom</p> <p>Rodna obuka / kapacitet osoblja i ostalih subjekata</p> <p>Resursni materijali o rodnom pitanju dostupni službenicima</p>	<p>Razgovori sa upravom i osobljem</p> <p>Razgovori sa partnerskom organizacijom</p> <p>Upitnik o samo-proceni</p> <p>Osoblje radionice / fokus grupe</p>	<p>Da li se odgovornost za rodno pitanje dele među osobljem ili je samo odgovornost odgovarajuće osobe (rodno ključna tačka na primer)? Koliko je obučena i koliko iskustva ona / on ima? Da li su profesionalci unajmljeni da joj / mu pomognu u specifičnim zadacima? Da li on / ona sama ili u timu?</p> <p>Koji je nivo osoblja znanja o rodnom pitanju (npr u tehničkom smislu – broj časova obuke kojima su prisustvovali, uključujući njihov stepen, osetljivost, otpornost na rodno pitanje)?</p> <p>Da li postoje prošla ili planirana rodna obuka? Da li postoje obuka obuhvata odeljke o rodnom pitanju? Da li postoji institucionalna aktivnost učenja o rodnom pitanju? Koliko ljudi je prisustvovalo / pohala je, razvrstani po polu?</p> <p>Da li postoje pozitivni uslovi za osoblje da učestvuju u obuci (npr menadžment daje vremena i prostora za pohalanje obuke)?</p> <p>Da li postoje dostupni priručnici, publikacije o rodnom pitanju? Da li su dostupni javnosti? Da li postoje radne alatke dostupne ili razvijene od strane institucija koje osoblje može da koristi?</p>
Budžetska pitanja	Budžet/ Budžetske procedure	Analiza dokumenata	<p>Da li postoje sredstva koja se izdvajaju posebno za rodna pitanja? Da li postoje sredstva za projekte o pravima žena i osnaživanje žena?</p> <p>Da li se ciljevi rodne ravnopravnosti ogledaju u redovna budžetska izdvajanja i dodatna budžetskih izdvajanja? Da li naponi koji su ulinjani da se osiguraju svi projekti i programi koje je implementirala institucija uključuju strategiju rodne ravnopravnosti?</p>

Oblasti za pregled	Šta pregledati	Metode/alatke	Pitanja za procenu
Rodno-svesno radno mesto (organizaciona kultura)	<p>Politika rada/života</p> <p>Seksualno uznemiravanje i politika diskriminacije</p> <p>Rodno osetljiva radna okolina</p> <p>Procesi upoznavanja novih kadrova</p> <p>Rodna osetljivost i odnosi među zaposlenima (muškarac i žena)</p>	<p>Razgovori sa osobljem</p> <p>Upitnik o samo-proceni</p> <p>Osoblje radionice / fokus grupe</p> <p>Zapažanja učesnika</p>	<p>Da li su članovi osoblja nagrađeni za ili obeshrabreni za angažovanje po pitanjima rodne ravnopravnosti?</p> <p>Da li je institucija ozbiljno uključena u promovisanje osnaživanja žena i muškaraca i promenu kulturnih normi u društvu? Ko ima najveći uticaj na radne jedinice po pitanju da li je ili nije rodno pitanje ozbiljno shvaćeno ili zanemareno?</p> <p>Da li se politika ljudskih resursa primenjuje na paternalizaciju, beneficije, itd? Koji mehanizmi se koriste, bilo da koristi ima osoblje ili samo oni koji imaju određenu vrstu ugovora?</p> <p>Posmatrajte, bez obzira da li se primenjuje politika fleksibilnosti posla, kao što su životne ili obuke/ studijskih planova, ili su glavni korisnici ovih politika muškarci i žene, i za koju svrhu se ova politika koriste? Da li su fleksibilni i part-time aranžmani mogućni za sve članove osoblja, bez obzira na kategoriju i funkciju?</p> <p>Da li postoje bračne ili zavisne prednosti (kao što su penzije ili zdravstveno osiguranje) koji mole staviti jedan pol u prednost nad drugim?</p> <p>Da li postoji seksualno uznemiravanje i politika diskriminacije? Da li postoji odgovorno lice za ovu politiku? Da li je drugo osoblje upoznato sa ovom politikom?</p> <p>Koji je nivo transparentnosti u organizaciji? Kako se odluke donose, ko je uključen, kakav je balans polova? Ko donosi odluke o budžetu?</p> <p>Da li se o finansijskim / budžetskim pitanjima otvoreno razgovara u organizaciji? Da li se principi transparentnosti i odgovornosti (ukupna budžetska) prate / podstiču u okviru organizacije? Da li je to opisano u radovima / aktivnostima ili oboje?</p> <p>Koji je nivo osetljivosti osoblja i posvećenosti rodnom pitanju? Da li su odnosi između osoblja različitog pola srdaćni i sa poštovanjem? Da li osoblje osjeća, bez obzira na pol, da ima jednak tretman? Da li su odnosi među kolegama uspostavljenih na osnovu pola, starosti, političke ideologije, religije ili drugih karakteristika?</p> <p>Da li postoje seksistićki izrazi, komentari ili nepristojne šale koje mogu da utiču na drugo osoblje zbog njihovog pola, rase, pozicije ili porekla ili starosti?</p> <p>Da li postoje znaci korišćenja fizićkog prostora i rodno-diferencijalnog ponašanja u institucionalnim unutrašnjim aktivnostima, formalni ili neformalni, npr izbor moderatora na slućbenim svećanostima, monopolizacija razgovora i rasprava od strane muškaraca i žena, bilo koje različito postupanje ljudi na vlasti (npr šefova) prema zaposlenima na osnovu njihovog pola, dodele poslovnog prostora, većeg pritiska na žene da pokaću sposobnost, strategije poslovanja?</p>

Oblasti za pregled	Šta pregledati	Metode/alatke	Pitanja za procenu
Nivo ljudskih resursa	<p>Rodna ravnoteža na nivou menadžmenta</p> <p>Rodna ravnoteža na profesionalnom nivou</p> <p>Rodna ravnoteža na nivou terena</p> <p>Kadrovska politika</p> <p>Politika koja odražava rodno razmatranje</p> <p>Promocija rodne ravnoteže, isplativanje prema polu</p>	<p>Razgovori sa upravom</p> <p>Osoblje radionice / fokus grupe</p>	<p>Koji je bilans polova osoblja na svim nivoima institucije? Kako se bilans polova osoblja promoviše i održava; ako se održava: pozitivnim delovanjem, pratećim objektima, zadacima, obukama?</p> <p>Kako žene i muškarci dele radna mesta? Koja je polna raspodela u donošenju odluka u odnosu na funkcije podrške? Da li je povećana u poslednjih nekoliko godina?</p> <p>Da li su procedure odabira i prijema transparentne i rodno osetljive za sve vrste poslova, uključujući i tehničku saradnju?</p> <p>Da li su rodni kriterijumi uključeni u procese regrutovanja novih kadrova ili konsultanata? Da li uslovi referenci za posao za koje nije posebno bitan pol obuhvataju znanje i iskustvo o polnom pitanju, posebno za osoblje koje je unajmljeno za projekte i programe? Da li su kandidati ispitivani o njihovom bračnom statusu ili porodici ili intimnim i ličnim stvarima?</p> <p>Koji je raspodela plata osoblja u ustanovi (razvrstani po polu prema nivou)? Koliko su dugo članovi osoblja (muškarci / žene) na nekom nivou?</p> <p>Koliko finansija kancelarija izdvaja za svaki pol? Da li su iste isplate za ravnopravan položaj i odgovornosti između muškaraca i žena?</p> <p>Koja je promotivna politika? Koliko više žena ili muškarca je unapređeno u poslednjih nekoliko godina? Da li postoje neki znaci za rodnu diskriminaciju u ovoj oblasti?</p> <p>Kako organizacija, jedinica ili odeljenje pokazu svoju posvećenost ravnopravnosti polova u svojoj praksi zapošljavanja?</p> <p>Da li kriterijumi za izbor konsultanata uključuju znanje i iskustvo u rešavanju rodne nejednakosti u programima i politici?</p> <p>Da li postoje dostupni rodno informativni sadržaji za novo zaposlenog ili kratkoročne konsultacije?</p>

Oblasti za pregled	Šta pregledati	Metode/alatke	Pitanja za procenu
Komunikacija i slike	Komunikaciona politika Organizaciona dokumenta, websajtovi	Organizaciona dokumenta pregled.	<p>Da li postoji politika komunikacije i slika? Da li sadrži bilo kakve referencu rodnog pitanja?</p> <p>Da li istraživanje, zagovaranje i reklamni materijali koje koristi organizacija obuhvataju informacije iz perspektive rodne ravnopravnosti (npr jezik materijala, slike koje se koriste, obrađivanje ljudima u pismima i drugoj prepisci, komunikaciji sa rukovodstvima, izbor žena / muškaraca ili oboje za događaje, sajt, govori)?</p> <p>Da li bilteni ili propagandne informacije obrađuju pitanje na iskustva iz projekta / programa o rodnim pitanjima?</p>
Mehanizam odgovornosti	Sistem monitoringa i evaluacije prema polu	Pregled organizacionih, programskih / projektnih dokumenata	<p>Da li osoblje ili organizacija imaju ideje o relativnom uspehu i rezultatima njihovog rada o rodnoj ravnopravnosti?</p> <p>Da li je rodno pitanje obrađeno u pokazateljima poslovanja? U sistemima monitoringa i evaluacije?</p> <p>Da li postoje efikasni finansijski i administrativni mehanizmi koji omogućavaju praćenje planiranih i utrošenih sredstava i planiranih i realizovanih aktivnosti koje se tiču rodne ravnopravnosti?</p>
Rodna politika u spoljnim odnosima			<p>Šta je institucija uradila da obavesti partnerske organizacije o razvoju rodne politike?</p> <p>Da li je institucija podržala razvoj kapaciteta partnerske organizacije o rodnoj ravnopravnosti, kao i o rodnoj ravnopravnosti?</p> <p>Šta su partnerske organizacije učinile da prikupe znanje o rodnom pitanju i rodnoj ravnopravnosti?</p> <p>Da li se rodni kriterijumi primenjuju u izboru partnerske organizacije? Izbor organizacije za vršenje usluga? Da biste pristupili svoja sredstva (ako su sredstva dostupna)?</p>

Inspired by: ILO, 2007; UNDP, 2004

Prilog 3.3: INSTITUCIONALNA RODNA PROCENA – Akcioni plan

Datum:

Uključena lica:

Akcioni plan za aspekt 1: TEHNIČKI KAPACITET Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati < 2	Identifikujte kvalifikovano / iskusno osoblje koje može da preuzme odgovornost za obezbeđenje sredstava i monitoring rodnog kapaciteta u planiranju i realizaciji programa.					
	Identifikujte različite alate rodne analize, informacije i resurse koji su trenutno dostupni i koristite ih osoblje za planiranje.					
Rezultati 2-3	Uverite se da Organizacija daje odgovornost osoblju, koji su kvalifikovani i iskusni, da prikupi informacije i prati izgradnju rodnog kapaciteta.					
	Uverite se da osoblje razume potrebu za rodno osetljivim odgovorima pružanjem mogućnosti da se sprovede obuka o rodnim pitanjima i ocene njihove nadležnosti.					
	Razvijte i razdelite skup (najbolje prakse) alata rodne analize, informacija i resursa, tako da zaposleni na programu mogu da prikupе razvrstane podatke na osnovu pola i konsultujte se sa muškarcima i ženama da podjednako procene potrebe.					
	Identifikujte rodno osetljive indikatore za programske oblasti, tako da zaposleni mogu da ih integrišu u plansku dokumentaciju i sisteme monitoringa / evaluacije.					
Rezultati 4+	Obezbedite dostupnost kvalifikovanog / iskusnog osoblja da proceni projektne planove i obezbediti da odgovor strategija na rezultate procene rodno osetljivih potreba.					
	Obezbedite da osoblje razvija planove upravljanja rizicima koji identifikuju kako će se ograničenja nositi sa rodnom ravnopravnošću.					
	Obezbedite da osoblje razvije zadatke za pregled /tehničke stručnjake koji postavljaju specifične kriterijume i odgovornosti za procenu snage pristupa rodne ravnopravnosti pristupa.					
	Obezbedite da osoblje integriše rodno osetljive indikatore u planska dokumenta i sisteme praćenja / evaluacije i pripremite projekat pregleda i izveštaje koje uključuju informacije i analize protiv ovih pokazatelja.					
	Obezbedite da su ti podaci i naučene lekcije o rodnom pitanju deo baze podataka organizacije.					
	Obezbedite da su ti podaci i naučene lekcije o rodnom pitanju i razvoju periodično šire, tako da organizacija doprinosi bazi podataka.					

Datum pregleda:

Odgovorna osoba:

Akcioni plan za aspekt 2: ORGANIZACIONA KULTURA ... 1/2 Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati < 2	Izraditi organizacionu strategiju rodnog pitanja u svim aspektima poslovanja i programa Organizacije.					
	Osigurati da si razvijeni konkretni i merljivi indikatori za rodnu strategiju i da su odgovornosti i rokovi jasno određeni.					
	Obezbedite da su ti podaci i naučene lekcije o rodnom pitanju na raspolaganju svim delovima organizacije kroz centralizovane baze podataka.					
	Razviti rodne odgovornosti i nadležnosti za ključni program i rukovodioce projekata i radnike.					
	Razviti organizacionu politiku koja prepoznaje i čini razumnom odredbu o porodičnim obavezama i potrebama žena zaposlenih u oblasti.					
	Obezbediti zapošljavanje iskusnog rodnog stručnjaka za razvoj rodnog kapaciteta osoblja u svim aktivnostima planiranja, monitoringa i pregleda (programi i operacije).					
Rezultati 2-3	Uverite se da uprava odobri organizacionu strategiju rodnog pitanja u svim aspektima poslovanja i programa organizacije i posveti se proceni ulinka organizacije u odnosu na rodnu ravnopravnost, inicijative programiranja.					
	Uverite se da proces zapošljavanja za visokim pozicijama u organizaciji ohrabruje žene da se prijave i bave se ograničenjima njihovog učešća.					
	Obezbedite da su mogućnosti obuke za osoblje podjednako dostupne muškarcima i ženama i da se stope učešća žena i muškaraca prate i koriste za upravljanje ljudskim resursima planiranja i budžetiranja.					
	Uverite se da proces zapošljavanja osoblja razmatra rodno pitanje.					
	Obezbedite da uslovi osoblja čine razumnom odredbu o porodičnim obavezama i potrebama žena zaposlenih u oblasti.					
	Uverite se da novčane nadoknade za osoblje imaju razumnu odredbu za porodično odsustvo.					
	Osigurati da uprava, osoblje, komunikaciono osoblje i drugi u organizaciji koriste centralizovanu bazu podataka za izdvajanje podataka i naučenih lekcija o rodnom pitanju.					
Rezultati 4+	Uverite se da se rodna strategija pregleda svake godine sa informacijama iz monitoringa i procene indikatora koji se koriste u razvoju budućih iteracija.					
	Uverite se da organizacija prati, analizira i izveštava o bilansu muškaraca i žena osoblja i volontera, njihovom položaju i promociji žena.					
	Obezbedite da se rodna sposobnost ocenjuje kao deo procene ulinka osoblja i da li je povezana sa kadrovskim planovima, da je razvoj rodnog kapaciteta osoblja i volontera sastavni deo razvoja ljudskih resursa i strategije upravljanja ljudskim resursima (uključujući i njihov pristup podacima, informacijama i alatima za izgradnju kapaciteta rodnog pitanja).					

Akcioni plan za aspekt 2: ORGANIZACIONA KULTURA ... 2/2 Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati 4+	Uverite se da su rodna strategija i napredak ove organizacije po pitanju rodne ravnopravnosti u poslovanju i programima dostavljeni svim zainteresovanim stranama kroz komunikaciju i promotivnim mehanizama, uključujući i godišnji izveštaj.					
	Uverite se da organizacija održava veze sa spoljnim agencijama koje imaju rodnu ekspertizu i predstavljene su na spoljnim rodnim forumima.					
	Uverite se da Upravni odbor održava ravnotežu između muškaraca i žena ili se radi na postizanju ravnopravne zastupljenosti.					

Datum:

Odgovorna osoba:

Akcioni plan za aspekt 3: ODGOVORNOST Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati < 2	Utvrđiti da li zaposleni na programu zaista razumeju rodne razlike koje često pogledaju i muškarce i žena na sastancima, konsultacijama, terenskim posetama i aktivnostima obuke - posebno rodno specifične prepreke za učešće koje su iskusile žene.					
	Uverite se da osoblje razumeje značaj rodne ravnopravnosti u svom radu pružanjem mogućnosti da sprovede obuku o rodnim pitanjima i oceni njihove nadležnosti.					
	Obezbediti da se sprovedu osnovne analize o statusu žena i muškaraca u Vašoj organizaciji / opštini / zajednici.					
Rezultati 2-3	Obezbediti da podaci koji su prikupljeni o muškarcima i ženama informišu programe / projekte / predlog dizajna i dostavu.					
	Uverite se da program obuke osoblja razvija nastavne planove i programe, materijale i ciljeve koji odgovaraju / su osetljivi na nalaze rodne analize, pilot studije i rezultate konsultacija sa muškarcima i ženama.					
	Obezbedite da osoblje razvija medijske / strategije komunikacije i raspoređuje maksimalne mogućnosti ženama da čuju o tome, učestvuju i imaju koristi od projektnih aktivnosti, kao i da se efikasnost ovih strategija procenjuje u konsultaciji sa ženama (kao priznanje da žene i devojčice imaju bolje načine dobijanja informacija i koje na njih utiču drugačije od muškaraca).					
Rezultati 4+	Obezbedite da su svi odbori za upravljanje projektima rodno izbalansirani.					
	Uverite se da zaposleni na programu pružaju mogućnosti za dodatnu obuku / mentorsku podršku ženama da povećaju svoje učešće u komisijama za upravljanje projektima (i / ili drugih projektnim aktivnostima).					
	Obezbedite da završni izveštaji pružaju informacije i analizu njihove efektivnosti protiv dogovorenih rodni indikatora.					

Datum:

Odgovorna osoba:

Akcioni plan za aspekt 4: POLITIČKA VOLJA ... 1/2 Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati < 2	Razviti klauzule anti-diskriminacije žena za uključivanje u unutrašnju politiku organizacije.					
	Razviti stav o seksualnom uznemiravanju i nasilju nad ženama ili uključiti ovaj odeljak u postojeću politiku i kodekse ponašanja.					
	Završite reviziju ključnih organizacionih dokumenata kao što su izjave o misiji, strateški plan i drugoj internoj politici kako bi se utvrdilo da li su oni pridržavaju principe rodne ravnopravnosti.					
	Razviti organizacione procedure za postupanje po pritužbama koje se odnose na rodno zasnovanoj diskriminaciji, nasilje i seksualna uznemiravanja.					
	Nabavite primere politike iz drugih organizacija koje odražavaju posvećenost ravnopravnosti polova i koje su u skladu sa međunarodnim konvencijama o pravima žena i devojaka.					
Rezultati 2-3	Uverite se da je klauzula protiv diskriminacije nad ženama uključena u internu politiku.					
	Uverite se da interna politika ili kodeksi ponašanja zauzimaju stav protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja nad ženama.					
	Uverite se da se principi ravnopravnosti polova podržavaju u ključnim dokumentima, kao što su interna politika, izjava o misiji i strateški plan.					
	Osigurajte da postoji politika za podršku procedure za postupanje po pritužbama koje se odnose na rodno zasnovanoj diskriminaciji, seksualno uznemiravanje i nasilje nad ženama.					
	U konsultacijama sa ključnim akterima (npr. osoblje svih nivoa organizacije, partnera organizacija) i koristite primere iz drugih organizacija, razviti politiku koja odražava organizacione obaveze na polju rodne ravnopravnosti i koja je u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i međunarodnim konvencijama.					
	Obezbedite da članovi odbora, viši službenici i osoblje razumeju razloge principa rodne ravnopravnosti, klauzule anti-diskriminacije žena kao i stav o seksualnom uznemiravanju i nasilju nad ženama.					
	Uverite se da Upravni odbor usvaja politiku koja odražava organizacione obaveze na polju rodne ravnopravnosti i koja je u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i međunarodnim konvencijama.					
Rezultati 4+	Uverite se da Upravni odbor i osoblje razumeju i ponašaju se u skladu sa politikom rodno zasnovane diskriminacije, nasilja i seksualnog uznemiravanja.					
	Uverite se da je rodno politika široko rasprostranjena u celoj organizaciji i uključena u relevantnim politikama i procedurama priručnika (uključujući zapošljavanje i indukciju).					
	Obezbedi da članovi Upravnog odbora, viši službenici i osoblje razumeju rodnu politiku i primenjuju je na svojim sistemima i procesima i da se ukupan učinak organizacije procenjuje u odnosu na rodnu politiku.					
	Uverite se da Upravni odbor odobri rodnu politiku i posveti se njenom razmatranju.					

Akcioni plan za aspekt 4: POLITIČKA VOLJA ... 2/2 Datum (xx/yy/zz)		Potrebno	Kada	Ko je odgovoran	Sredstva koja su potrebna	Predviđeni izazovi
Rezultati 4+	Povećajte nivo priznavanja važnosti godišnjih operativnih budžetskih izdvajanja za izgradnju i praćenje rodno kapaciteta organizacije.					
	Obezbedite da se rodna politika organizacije revidira i ažurira, tako da nastavlja da održava organizacionu posvećenost rodnoj ravnopravnosti i da je dalje je usklađen sa nacionalnim zakonodavstvom i međunarodnim konvencijama.					
	Obezbedite da se rodno politika organizacije koristi za upravljanje i planiranje programa i kao deo periodičnog pregleda učinka organizacije.					
	Obezbedite da se godišnji operativni budžet izdvajaja za izgradnju i nadzor kapaciteta organizacije za rodno pitanje.					
	Uverite se da organizacija koristi mogućnosti za izgradnju kapaciteta za rodnu senzitivnost.					

Datum:

Odgovorna osoba:

Modul 3: INSTITUCIONALNA RODNA RAVNOPRAVNOST

OSVJEŽITE VAŠE ZNANJE

DEFINISANJE RODNE INTEGRACIJE

Rodnu integraciju je definisao Ekonomski i socijalni savet Ujedinjenih nacija kao "*strategiju za objedinjavanje problema i iskustava žena muškaraca kao sastavne dimenzije dizajna, implementacije, monitoringa i evaluacije politike i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama tako da žene i muškarci imaju jednaku korist i nejednakosti se ne ponavljaju.*"ⁱ

Sa strategijom integracije, rodni problemi se smatraju važnim činiocem svih aspekta razvoja, svih sektora i oblasti aktivnosti, pa su i osnovni deo procesa planiranja. Odgovornost za sprovođenje rodne politike preuzimaju organizacione strukture, pre nego male centralne jedinice. ⁱⁱ

KARAKTERISTIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Neke od karakteristika rodne ravnopravnosti su:ⁱⁱⁱ

- Rodna ravnopravnost je **globalno prihvaćena strategija** za promovisanje ravnopravnosti polova. Integrisanje nije cilj sam po sebi, već strategija, pristup, sredstvo za postizanje cilja rodne ravnopravnosti.
- U integraciji rodne ravnopravnosti prepoznajte se nezavisna ili komplementarna uloga muškaraca i žena, tako da se ne može menjati a da ne utiče ne druge; ima za cilj transformaciju ne samo nejednakih odnosa između polova, već i struktura koje proizvode neravnopravnost.
- Rodna pitanja nisu ograničena samo na jedan sektor, već se moraju rešavati preko odbora, rodno pitanje treba da se reši kao deo integracije, "normalnih" institucionalnih aktivnosti, a ne sme se samo prepustiti specijalizovanim ženskim institucijama. U tom smislu, ovaj zadatak je odgovornost cele organizacije i ne može ga sprovođiti bilo koji pojedinac ili sektor.
- Rodne perspektive i pažnja posvećena cilju rodne ravnopravnosti su u središtu svih aktivnosti i treba da se odvija unutar razvojne politike, istraživanja, zastupanja/ dijaloga, zakonodavstva, alokacije resursa i planiranja, sprovođenja i praćenja i evaluacije programa i projekata (npr u svim fazama programskog ciklusa).

ZAČECI RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ROD I RAZVOJ

Koncept rodne ravnopravnosti izrastao je iz frustracije sa strategijama za integraciju žena u razvojni proces koji je osmišljen 1970 i 1980-ih kao odgovora u cilju poboljšanja rodne ravnopravnosti. Termin rodna ravnopravnost se prvi pojavio posle Treće svjetske konferencije o ženama (Najrobi, 1985) i bio je eksplicitno usvojen na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama (Peking, 1995) kao rezultat niskog uticaja koji su različite politike, programi i aktivnosti postizale po pitanju ravnopravnosti žena u društvu. Od tada, nekoliko međunarodnih i domaćih organizacija su usvojile strategije rodne ravnopravnosti.^{iv}

Koncept ravnopravnosti polova ima za cilj da nadogradi sledeća dva pristupa uključivanja žena - oba pristupa su i dalje prisutna u razvojnim praksama danas – Žene na razvojnom putu - (WID) i Rodni i razvojni pristup (GID).

Žene na razvojnom putu (WID)

Pristup Žene na razvojnom putu (WID) ima za cilj da integriše žene u postojeće procese razvoja u cilju rešavanja pitanja isključivanje žena iz društvenih tokova. On često obuhvata posebne projekte ili komponente vezane za žene u integrisane projekte, koji su dizajnirani da povećaju produktivnost ili prihod žena ili sa ciljem da im pomognu da ublaže svoju ulogu u

kućnim poslovima kao i njihove ostale odgovornosti. Pokret se pojavio 1970, nakon dokumentovanja ključnih proizvodnih uloga žena u poljoprivredi i industriji. Ranija isključivanja žena iz razvojnih projekata i programa dovela su do pojave specifičnih projekata koji se bave ženama. Obrazloženje je bilo da ako su poboljšani produktivnost i prihod žena, razvoj bi bio efikasniji.

WID je imao podršku različitih međunarodnih konferencija o ženama. Decenija Ujedinjenih nacija posvećena ženama između 1975. i 1985. godine fokusirala se na senzibilizaciju ljudi na ulogu žena u razvoju, kao i da koncentriše istraživanja i zastupa interese žena. Međutim, pristup WID-a ima nekoliko ograničenja:

- Posmatra žene kao grupu a ne kao pojedinca sa različitim potrebama i interesovanjima, svrstava žene u jednu kategoriju
- Fokusiiranje na projekte koji se tiču žena isključuje muškarce i bavi se problemima žena isključujući njihove odnose sa muškarcima, kako u privatnom tako i u javnom život.

Rodni i razvojni pristup (GAD)

Kao posledica neuspeha mnogih konkretnih projekata koji se bave ženama i programima koji se bave rodnom neravnopravnosti, 1980. se uočio postepeni pomak rodno i razvojno (GAD) pristupa. Ovaj pristup prepoznaje veću vrednost rodno pitanja kao analitičkog koncepta, kao objekta koji usmerava pažnju prema društvenim i kulturnim procesima i faktorima, kao važnog dela u rešavanju podređenog položaja žena. GAD pristup ispituje intervencije u smislu njihovih diferencijalnih efekata na žene i muškarce i odnosa između žena i muškaraca. GAD pristup ne posmatra žene u izolaciji, već omogućava da se uoče razlike između žena i muškaraca, kao i između različitih grupa žena. vii

U principu, pristup Žene na razvojnom se putu bavi "ženskim praktičnim potrebama", dok se Rodni i razvojni pristup bavi "strateškim potrebama" rodno pitanja.

Integrisanje principa rodne ravnopravnosti

Integrisanje principa rodne ravnopravnosti kao strategije proizilazi iz razvoja iskustva stečenog iz pristupa "Žene na razvojnom putu" i "Rodno i razvojno pristupa" tokom 1980-ih. Uočeno je da je promena u pristupu rodno pitanju potrebna na nivoima politike i unutar samih organizacija za razvoj.

Mnoge organizacije za razvoj počele su da usvajaju strategiju za integraciju žena u "mejnstrim" projekte i programe, pre nego da formiraju odvojene ženske projekte. U osnovi, integracija principa rodne ravnopravnosti znači da muškarci i žene treba podjednako da imaju koristi od svih politika i praksi organizacije.

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. JAČANJE ŽENA / PRAVA ŽENA

Strategija rodne ravnopravnosti ni na koji način ne isključuje potrebu za konkretnim ciljanim intervencijama za rešavanje pitanja jačanja žena i rodne ravnopravnosti. Pekinška platforma za akciju poziva na dualnu strategiju – integracija rodno pitanja dopunjena projektima i merama čiji je cilj rešavanje konkretnih propusta i problema sa kojima se suočava tokom promovisanja rodne ravnopravnosti. Stoga, postoji potreba za komplementarnim "ciljanim intervencijama", koje imaju za svoj primarni cilj eliminisanje rodno nejednakosti koje dovode žene u nepovoljan položaj (npr spajanje rodne ravnopravnosti sa GID pristupom). Ove vrste ciljanih inicijativa ne bi trebali na bilo koji način da budu u suprotnosti sa strategijom rodne ravnopravnosti. viii

NACRT UVOĐENJA POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Ne postoji određena formula ili plan o ravnopravnosti polova koji se mogu primeniti u svakom kontekstu. Strategija polova se realizuje na nekoliko različitih načina u odnosu na aktivnosti kao što su istraživanje, razvoj politike, analiza politike, program isporuke ili aktivnosti tehničke pomoći, a mogućnosti i procesi su različiti za svaku oblast rada.

U praksi, metodologija rodno pitanja podrazumeva da primenjujemo rodne objektivne na svaku aktivnost, intervenciju, politiku, program i projekat koji nameravamo da sprovedemo. Sledeće

inicijative su deo prakse rodni pitanja:

- ♦ Sprovođenje rodne analize u cilju identifikovanja nejednakosti između muškaraca i žena koje treba rešiti
- ♦ Obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve i sprovođenje rodno specifične aktivnosti
- ♦ Zahtevanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca u utvrđivanju prioriteta i dizajnu programa, razvoja, implementacije, pravca i monitoringa, često dajući devojkaama i ženama pravo na glas
- ♦ Sprovođenje **rodnog budžetiranja**

IZAZOVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Pošto je rodno pitanje relativno nov pojam, iskustvo u implementaciji je i dalje ograničeno. Ispod su neki od izazova koji su povezani sa tim konceptom:

- Da li je politička volja stvarna ili retorička? Ponekad vidimo da verbalno zamenjuje praktičnu akciju. U ovim slučajevima, problemi rodne ravnopravnosti se ne mogu razumeti ili su možda izdvajanja za ljudske resurse ili finansiranje nedovoljna
- Šta se dešava sa konkretnim projektima / aktivnostima za žene? Postoji strah da će ova strategija zameniti ili prekinuti konkretnu politiku rodne ravnopravnosti i aktivnosti sa rezultatom da žene postanu još više nevidljive i da će sredstva za afirmativne akcije biti smanjena i preraspoređena na strategiju uvođenja rodne ravnopravnosti
- Šta mi menjamo? Treći razlog za zabrinutost je da se najmoćniji aspekti strategije za postizanje transformacije – dizajniranje novih agendi razvoja – mogu umanjiti uključivanjem „ravnopravnosti žena i muškaraca“, bez ikakvog kritičkog razmatranja aktuelnih modela razvoja
- Da li je ovo tehničko ili političko pitanje? Na kraju krajeva, sledeći gore pomenuto, neki ljudi vide uvođenje polne ravnopravnosti kao tehnički problem – kao potrebu da se poboljša kvalitet procesa razvoja i efikasnosti. To posmatraju kao još jedan element dnevnog reda „od vrha nadole“ vlada zemalja u razvoju i birokratije UN agencije
- Nedostatak smernica? Ostale barijere su nedostatak ličnog zalaganja, nedostatak informacija, alatki i najboljih Praksi koje su potrebne za sprovođenje strategije

UVOĐENJE INSTITUCIONALNE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Uvođenje institucionalne rodne ravnopravnosti je proces izgradnje organizacionih kapaciteta i mogućnosti da se postigne rodno osetljivo programiranje, organizacione strukture i procedure.

Integracija rodni pitanja u aktivnostima i strukturama organizacije ima i spoljašnju i unutrašnju dimenziju.

- **Spoljašna**, rodna integracija podstiče učešće i koristi ženama i muškarcima u inicijativama jedne organizacije ili njenim uslugama (npr razvoja programa humanitarne pomoći, opštinskih programa, programa snabdijevanja i iz spoljnih izvora)
- **Unutrašnja**, rodna integracija promovise liderstvo i ravnopravnost žena u politici i strukturama same organizacije

Održivi proces rodne integracije razvio se iz organizacione posvećenosti političke volje, vremena osoblja i resursa, i podrazumeva: jačanje tehničkih sposobnosti i sistema, promovisanje pozitivne organizacione kulture i pokretanje mehanizama za individualnu, programsku i organizacionu odgovornost.

MODEL RODNE INTEGRACIJE

Postoje mnogi okviri rodne integracije i svaka organizacija koristi svoje. Na primer, 1999. godine, Komisija Interne Akcije je razvila okvir za unapređenje položaja žene koji vidi integraciju kao organski proces, sličan živom drvetu.



U korenu procesa je politička volja. Organizacija sa jakim političkom voljom, kao drvo sa jakim korenima, može da podrži razvoj tri vitalnih grana:

- tehničkog kapaciteta
- odgovornosti i
- pozitivna organizaciona kultura

Sve komponente su međusobno povezane i aktivnosti se mogu razvrstati u više kategorija.

Politička volja

Politička volja će postati očigledna kada uprava / menadžeri (javno) podrže pitanje rodne ravnopravnosti i prate njegovu implementaciju, npr da li poštuju radno vreme osoblja i finansijska sredstva, pokazuju javnu podršku u govorima i pisanim komunikacijama, kada organizacija usvaja i zalaže se za rodne politiku, i sprovodi neophodnu politiku i procedure, kao i načine da prepozna napredak u rodnoj ravnopravnosti.

Organizaciona kultura

Organizaciona kultura podrazumeva napredak ka rodno izbalansiranom osoblju i upravljačkoj strukturi, jednakom vrednovanju žena i muškaraca na radnom mestu.

To takođe uključuje obrasce ponašanja i pravila ponašanja u okviru organizacije koja obezbeđuje ravnopravnost polova ili podriva rodnu ravnopravnost - kako se ljudi ponašaju, što se smatra prihvatljivim idejama, kakvo ponašanje se očekuje od ljudi i koja ponašanja su prihvatljiva.

Ovo polje je takođe povezano sa atmosferom otvorene komunikacije, da li se kultura organizacije takođe odražava u komunikaciji rodne ravnopravnosti i kako se rodna ravnopravnost ogleda u unutrašnjim i spoljnim dokumentima organizacije.

U upravljačkoj strukturi ovo podrazumeva obezbeđivanje da žene i muškarci mogu da učestvuju na različitim nivoima organizacije. Takođe zahteva obezbeđivanje da, nakon što se neko zaposli, dobije ravnopravan tretman i mogućnost da obavljaju svoje dužnosti najbolje što može. U rodnom responzivnom radnom okruženju, svi članovi, bez obzira na pol ili položaj, smatraju sebe akterima za efikasno sprovođenje organizacionih ciljeva, sa politikom i programima koji poboljšavaju njihovu sposobnost da to učine. Ovo može da uključi i uvođenje plaćenog roditeljskog odsustva (za oba pola), uspostavljanje politike nulte tolerancije za seksualno uznemiravanje i usvajanje rodno responzivnog jezika u službenoj komunikaciji.

Rodno responzivno radno okruženje takođe razmatra različite uloge muškaraca i žena prilikom balansiranja dualnih obaveza profesionalnog i ličnog života. Žene često imaju manje vremena da se uključe u profesionalne dužnosti zbog domaćinih obaveza. Pravedan, fleksibilan model rada zasnovan na stvarnim potrebama, kao što su telekomunikacije i fleksibilno radno vreme može povećati zadovoljstvo i produktivnost žena i muškaraca, stvarajući podsticajno radno okruženje. Ovo može takođe zahtevati politiku za zadovoljenje posebnih potreba žena i muškaraca, kao što su dojenje ili obdanište za decu u objektu tokom radnog vremena.¹

Tehnički kapacitet / Rodne nadležnosti

Moraju se razviti tehnički kapacitet, veštine i rodne nadležnosti koji su potrebni za obavljanje praktičnih aspekata rodne integracije. To je aspekt koji pomera organizaciju izvan svesnosti o primeni.

Ovaj aspekt uključuje sposobnosti osoblja u integraciji rodne analize, usvajanju sistema za rodno razvrstane podatke i razvoj rodno osetljivih alati i procedura. Ovaj deo uključuje rodno responzivne organizacione procedure, kao i jačanje individualnih sposobnosti, uključujući i negovanje učenja među osobljem. Važan deo tehničkih kapaciteta je povezana sa ljudskim upravljanjem. Na primer, da bi organizacije ozbiljno prihvatile rodnu ravnopravnost, jasni planovi i strategije ljudskih resursa moraju da obezbede da se pitanja rodne ravnopravnosti u potpunosti integrišu u planove rada sa konkretnim ljudskim i finansijskim resursima koji su namenjeni za to. Organizacija može dodeliti odgovornost za rodnu ravnopravnost na različite načine: da odrede rodnu ključnu tačku ili rodni jedinicu, da zaključe posebne aktivnosti u projektnom zadatku pojedinih članova osoblja i da zahteva rodnu nadležnost u postupcima zapošljavanja.

Odgovornost

Stoga rodna integracija podrazumeva organizacione promene, sistemi odgovornosti su takođe od suštinskog značaja. I podsticaji i zahtevi su neophodni za podsticanje i jačanje novih ponašanja, kod pojedinaca tako i unutar organizacije kao celine. Postoje mehanizmi po kojima organizacija određuje stepen do kojeg podržava integrisanje ravnopravnosti polova u svojim programima i organizacionim strukturama.

U tom smislu, rukovodstvo treba da zahteva odgovornost u okviru svojih oblasti odgovornosti za to kako se primenjuje strategija i da se uveri da su zaključci izvedeni iz rezultata interne i eksterne evaluacije i procene. To pokazuje da organizacija čini napore da promoviše rodnu ravnopravnost i podržava takve napore. Primer odgovornosti je postavljanje i procena godišnjih ciljeva za implementaciju rodne strategije.

Još jedna prilika za povećanje odgovornosti u ovoj oblasti je da se uključi rodna ravnopravnost u opisu posla, planove rada i procene učinka. Pozitivna aktivnost u ovoj oblasti je takođe, na primer, ako dokumentacija i nagrade organizacije napreduju u oblasti rodne ravnopravnosti (npr GIZ svake dve godine, održavanje Rodnog takmičenja u okviru preduzeća sa nagradama za poseban napredak u ovoj oblasti).

KAKO DA UKLJUČITE RODNU RAVNOPRAVNOST U VAŠU ORGANIZACIJU?

Integrisanje rodni pitanja u Vašoj organizaciji ima dva ključna uslova:

1. Razumite gde se nalazite – Institucionalna rodna procena / rodna organizaciona procena!
Znajući odakle počinjemo i gde stojimo u sadašnjosti će u velikoj meri odrediti pravac kretanja Vašeg putovanja.
2. Planirajte putovanje dalje – priprema rodni akcionog plana i rodne strategije.

Razumite gde se nalazite - Institucionalna rodna procena!

Institucionalna rodna procena je alatka koji nam omogućava da se upoznamo sa situacijom rodne ravnopravnosti u svim oblastima i na svim nivoima rada jedne organizacije; u kojoj meri je taj proces prodeo u različite nivoe organizacije i aktivnosti.

Ova procena pomaže da se kolektivno identifikuju osnovni problemi i izazovi sa kojima se suočava organizacija u pogledu rodni pitanja. Procena je deo šireg, zajedničkog procesa i postaje neophodan prvi korak realističnog planiranja

putovanja. U tom smislu, to je preduslov za pripremu rodne strategije, što nam omogućava da identifikujemo ne samo probleme, već i rešenja i da odredimo prioritet aktivnosti.

ZAŠTO IZVODITI RODNU ORGANIZACIONU PROCENU?

Rodna organizaciona procena / Institucionalna rodna procena se može koristiti za:

- ♦ poboljšanje funkcionisanja jedne organizacije, posebno u smislu integrisanja rodni pitanja u procese i politiku;
- ♦ identifikaciju postojećih rodni kapaciteta koje proces može koristiti u budućnosti i određivanje nedostataka u kapacitetima, uključujući i isticanje potreba i mogućnosti za izgradnju kapaciteta;
- ♦ obezbeđivanje polazne osnove za praćenje i merenje napretka institucionalizacije rodne ravnopravnosti u organizaciji;
- ♦ promovisanje ravnopravnosti polova u okviru organizacije, posebno ako se obavlja na participativan način angažujući svo osoblje u procesu razmatranja i senzibilizacije;
- ♦ kreiranje većeg vlasništva nad procesom od strane svih zaposlenih i povećanje obima kolektivne odgovornosti za rodnu ravnopravnost.

Ključni ishod procene je uspostavljanje procesa i procedura za podršku ravnopravnosti polova u organizaciji, kao što su:

- ♦ rodni akcioni plan i strategija,
- ♦ rodna struktura (npr rodno fokusna tačka, rodna radna grupa),
- ♦ sistem praćenja i evaluacije,
- ♦ izveštavanje,
- ♦ obuka o rodni pitanjima, tehnika obuka žena,
- ♦ ključni pokazatelji i linka za osoblje po pitanju rodne ravnopravnosti,
- ♦ podstaknuta komunikaciona strategija, itd.

Rodna organizaciona procena podrazumeva stvaranje situacije u kojoj zaposleni, uključujući i rukovodstvo, odstupa od zadatka i odražava se na funkcionisanje organizacije po pitanju svojih pristupa rodnoj ravnopravnosti. ⁱⁱ

TIPOVI PROCENE

Pre početka, morate definisati obim procene, u zavisnosti od Vaših ljudskih resursa, veličine organizacije, kao i potreba, prioriteta menadžmenta i drugih faktora. Organizacione procene variraju po složenosti koja se ogleda u potrebnim veštinama i troškovima.

Svi ovi faktori će nas dovesti do tri moguća tipa procene:

- ♦ Generalno mapiranje trenutne situacije pomoću kontrolne liste institucionalne rodne procene
- ♦ Kompletna i sveobuhvatna procena
- ♦ Ciljna procena

Generalno mapiranje trenutne situacije pomoću kontrolne liste institucionalne rodne procene

Ovaj pristup obuhvata pregled organizacije, početnu procenu većine strateških aspekata rodni statusa. Najjednostavniji oblik procene koristi standardizovane kontrolne liste procene koje naglašavaju ključne oblasti organizacionih zadataka i funkcija. Postoje brojne dostupne kontrolne liste. Ovu vrstu procene može da uradi pojedinac iznutar Vaše organizacije ili unajmljeni profesionalac. Ako to nije moguće zbog nedostatka podrške, resursa ili drugih uslova, ova vrsta procene će Vam pomoći da identifikujete bar neke od mogućih hitnih mera i obezbediće početni pregled za izgradnju boljih uslova.

Kompletna i sveobuhvatna procena

Kompletna procena će pokriti sve oblasti i nivoe koji čine organizaciju. Uzeće sledeće u obzir:

- ♦ Interni aspekti: rodna politika, kancelarija za planiranje instrumenata, raspodela rodni resursa, rodna ravnopravnost u upravljanju ljudskim resursima, izgradnja kapaciteta i interno

upravljanje znanjem, organizaciona kultura, komunikacija i slika (interna i eksterna)

- ♦ Eksterni aspekti: Oblasti prakse i programske oblasti (programa i projekata); druge grupe strateških aktivnosti koje se odnose na Vaše mandate, obaveze i iskustva kao organizacije

Ova vrsta procene daje detaljnu sliku situacije i pomaže Vam da uradite holistički analizu, tako da možete preduzeti integrisane aktivnosti. Ona je od suštinskog značaja za učestvovanje svih zaposlenih, tako da tajnost izvora informacija mora biti jasno osigurana. Ova procena je za internu upotrebu, ali ako se smatra strateškom i ima sveukupno pozadinu, može se delimično ili u potpunosti deliti sa partnerima ili kolegama, posebno od kada spoljno širenje legitimiše rad na promociji rodne ravnopravnost ove institucije.

Ciljna procena

Ova treća opcija se sastoji od odabira jednog aspekta, koji može biti programska oblast ili projekat u strateškom portfoliju ili drugoj oblasti organizacije, kao što su ljudski resursi. Ciljna procena Vam omogućava da se proširite stepen detalja za deo ukupnog prikaza. Bez obzira na izabrani aspekt, preporučujemo Vam da koristite integrisani pristup.

Procena se može uraditi za sopstvenu organizaciju ili to može biti druga organizacija koja se može smatrati partnerskom Organizacijom koja je uključena u razvoj ili sprovođenje politike.

STRATEGIJE ZA PREVAZILAŽENJE OTPORA PROCJENE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

OBRATITE PAŽNJU! Slično drugim tipovima procene, angažovanje u rodno organizacionoj proceni može biti ugrožavajuće ili barem neprijatna za zaposlene ili druge subjekte, jer bi mogla otkriti sukob unutar organizacije ili između procenjene organizacije i drugih. Osim toga, mnogi ljudi (žene kao i muškarci) nalaze da je koncept rodne ravnopravnosti ugrožavajući ili se mogu osetiti ugroženim ako je potreban status quo za promene koje uključuju vrednosti, identitete ili odnose moći.

Postoji potreba za više polaznih tačaka i strategija kako bi se postigao cilj ravnopravnosti u organizaciji. UNDP je predložio sledeće strategije i korake:

KORAK 1: Identifikujte i mapirajte interese, pozicije, saosećanje, odnose, itd.

- ♦ Koji je položaj, osetljivost i nivo otpora prema rodnom pitanju u organizaciji?
- ♦ Ko može biti Vaš potencijalni saveznik? Ko će biti najveći izazov?

Za pripajanje rodno pristupa, od suštinskog je značaja je da se identifikuju interesi svake osobe, njihove emocije i stav u vezi sa rodnom pitanjem. Takođe je veoma bitno da se izmeri stepen otpora, osetljivosti i posvećenosti rodnom pitanju onih koje se bave njim ili drugim oblastima. To će nam omogućiti da osmislimo prvu mapu saveza.

KORAK 2: Odredite prioritete strateških tačaka unosa, u skladu sa ciljevima.

- ♦ Šta i ko je najbolja polazna tačka za pristup? Koje su mogućnosti koje možete iskoristiti?
- ♦ Koji nivo odeljka se strateški može prvo uneti (programiranje, politika ljudskih resursa, politika interne obuke, mentalni modeli ljudi)?

Sledeći korak je da vidimo koje strateške postavke i mogućnosti možete naći među ljudima i oblastima organizacije. Tačke ulaska variraju, u skladu sa stavovima pojedinaca i tipa oblasti. Dakle, važno je da se polako upoznate sa specifičnostima. Perceptivno čitanje zaposlenih i izbor odgovarajućih strategija će Vam osigurati saveznike za rad. Proces uključivanja rodno pristupa nije samo pitanje fokusiranja na program ili projekat. Postoje druga pitanja i oblasti u kojima je važno raditi, kao što je politika ljudskih resursa, politika interne obuke, mentalni modeli ljudi i onih iz institucija, organizacione promene i drugo. Dakle, u početku, uzmite sve ove mogućnosti u obzir i pokušajte da intervenišete na više od jednog nivoa.

KORAK 3: Potražite podršku, u preduzeću i izvan

- ♦ Da li možete da pronađete osobu da napravite tim (npr stažistu, konsultanta, ili osnujete grupu u okviru organizacije, partnerske organizacije)?

Teško je jednoj osobi da sprovede proces ove vrste. Stoga je preporučljivo da traži podršku na tri nivoa:

- ♦ Pokušajte da pronađete nekoga sa kim se možete udružiti i početi da gradite tim. Ta osoba može biti pripravnik, neko zaposlen u tu svrhu ili volonter
- ♦ Ako nema mogućnosti za zapošljavanje ili neki drugi način da nađete nekog sa strane, pokušajte da osnujete rodnu grupu sa svojim saveznicima unutar kancelarije koji će Vam pomoći da odgovorite na izazove
- ♦ Još jedna mogućnost je da dobijete pomoć spoljne grupe lica, kao što su kolege iz drugih agencija ili iz ženskog pokreta ili polno osetljivi prijatelji sa kojima možete razgovarati na tekućoj osnovi

KORAK 4: Razvijte svoj kapacitet pregovaranja i zastupanja

- ♦ Usvojite stav proaktivnog zastupanja - prisustvuje sastancima, razgovarajte o pitanju sa jasnim, konkretnim predlozima
- ♦ Definišite maksimalne i minimalne nivoe za pregovaranje - nacrt, koji je najniži i najviši prihvatljiv nivo pregovora za Vas

ⁱ World Health Organisation. *Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach*. Geneva, 2011

ⁱⁱ United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007

PREGLED MODULA

VRIJEME: 4h 20min

CILJEVI:

- ♦ Da saznate o rodno responzivnoj skali procjene i različitim uticajima projekata na rodne norme i stereotipe
- ♦ Da razumijete strateške polazne tačke za integraciju ključnih rodnih dimenzija u ciklusu projekta
- ♦ Da se uključi rodna ravnopravnost u projekat / program
- ♦ Monitoring i evaluacija projekta pomoću rodnih indikatora

PREGLED MODULA:

SESIJA	
1. Rodno responzivna skala procjene	20 min
2. Osnovni koncepti	20 min
3. Analiza stabla problema	60 min
4. Sprovođenje analize nedostataka i objekta	50 min
5. Faza planiranja projekta - pomoću "proizvedenih" matrica logičkog okvira	60 min
6. Konstruisanje rodno osjetljivih indikatora	30 min
7. Razvijanje sopstvene programske kontrolne liste	20 min

POTREBNI MATERIJALI:

- ♦ Table za pisanje, markeri
- ♦ Power Point PP4.0 – PP4.21
- ♦ Obrazac za analizu
- ♦ Kopija obrasca analize korjena stabla (Prilog 4.1)
- ♦ Analiza nedostataka objekta i kapaciteta (Prilog 4.3),
- ♦ Matrica logičkog okvira (Prilog 4.4)
- ♦ Proizveden logički okvir matrice (Prilog 4.5)
- ♦ Prazan obrazac kontrolne liste projekta (Prilog 4.6)
- ♦ Pun obrazac kontrolne liste projekta (Prilog 4.7)

Modul 4

INTEGRACIJA RODNIH PITANJA U CIKLUS PROGRAMA I PROJEKTA

RODNO RESPONZIVNA SKALA PROCJENE (GRAS)

CILJ: Dobijanje uvida u različite vrste projekata pomoću rodno responzivne skale za mjerenje (GRAS) i dobijanje dodatne ideje, šta su elementi rodnih transformativnih projekta i programa.

VRIJEME: 20 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za pisanje, markeri, Power Point PP4.1

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Upoznajte učesnike sa alatom rodno responzivne skale procjene (GRAS), pomoću PP4.1 **PP4.1**
- Korak 2 Pročitajte naglas različite vrste projekata i akcije i zamolite učesnike da ih klasifikuju prema GRAS alatu.
- Korak 3 Razgovarajte sa učesnicima koji su razlozi zašto su baš na taj način klasifikovali projekat.

SAVJET MODERATORA

Rodno eksploativni	Koristi prednosti neravnopravnih rodni normi i postojeće neravnosti. Održava i produbljuje rodne neravnopravnosti jačanjem neuravnoteženih normi, uloga i odnosa.
Rodno slijepi	<p>Često konstruisan na osnovu principa "fer" tretirajući sve isto.</p> <p>Ne razmatra kako će rodne norme i nejednaki odnosi moći uticati na ostvarivanje ciljeva ili kako će program ili politika uticati na rodne norme i odnose.</p> <p>Verovatnije ćete slučajno da iskoriste ili prilagodite nepravedne i štetne rodne norme, uloge ili prakse.</p>
Rodno prilagodljivi	Razmatra rodne norme, uloge i odnose, ali se ne bavi nejednakostima koju generišu nejednake norme, uloge i odnosi (korektivni postupak nije razvijen).
Rodno-konkretni	Namerno cilja i koristi određenu grupu žena i muškaraca za postizanje određene politike ili programskih ciljeva ili za ispunjenje određenih potreba. Često, ovaj tip projekta olakšava ženama i muškarcima da ispune obaveze koje im se pripisuju na osnovu njihovih rodni uloga.
Rodno transformativni	Aktivno pokušava da ispita i promjeni štetne rodne norme i neravnosti moći između žena i muškaraca kao sredstva za postizanje razvoja i ciljeva rodne ravnopravnosti.

Inspirisano od strane: WHO, 2011; FHI360, 2010

Reklama za kondome koji opisuje muškarce kao seksualno agresivne ili promiskuitetne.	Rodno eksploatatorska
Projekat koji očekuje da žene učestvuju u dugoročnim razvojnim ciljevima bez naknade ili direktne koristi za sebe.	Rodno eksploatatorska
Projekat osnovnog obrazovanja u zajednici sa pristupom obrazovanju koji obuhvata poruke o značaju obrazovanja za devojčice, ali ne osporava suštinska rodna pitanja zbog kojih devojčice ne pohađaju školu.	Rodno prilagodljiva
Cilj programa obuhvata rod, ali ne i opisuje aktivnosti koje u stvari integrišu rodna pitanja.	Rodno prilagodljiva
Program koji čini osjetljivim zdravstvene usluge rodno vezanih stigmi i diskriminacije sa kojom se suočavaju muškarci koji imaju seks sa muškarcima i transrodnim subjektima i obučava osoblje da obezbjedi odgovarajuće usluge, bez stigmatizacije tih klijenata. Ovo intrigira zdravstvene radnike, smanjuje rodno zasnovane stigme i maltretiranja i poboljšava zdravstvene usluge za te klijente.	Rodno transformativna
Materijali zdravstvene edukacije prikazuju žene i muškarce u produktivnim i reproduktivnim ulogama.	Rodno transformativna
Angažovanje zajednica u diskusijama o rodnoj neravnopravnosti i njenim posljedicama za žene, muškarce, dečake i devojčice.	Rodno transformativna
Uvođenje kampanja za promjenu ponašanja koje obeshrabruju da muškarce za preuzimanje seksualnih rizika, nasilnog ponašanja ili da kontrolišu neželjeno ponašanje i kampanja koje će pokazati prednosti jednakog partnerstva između žena i muškaraca.	Rodno transformativna

OSNOVNI KONCEPTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OKVIRU PROJEKATA

CILJ: Razumjevanje ciklusa projekta i njegovih različitih faza i identifikovanje prilike da se uvede rodna ravnopravnost u svaku fazu.

VREME: 20 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za pisanje, markeri, Power Points PP4.2-PP4.3

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Pitajte učesnike, koje su razlike između programa i projekta?
Napišite njihove odgovore na tabli.
- Korak 2 Napravite rezime diskusije, pomoću PP4.2. **PP4.2**
- Korak 3 Pitajte učesnike koja su njihova iskustva sa projektima i programima? Koja je / bila njihova uloga u projektu (npr menadžer, programiranje projekta, pružanje usluga)?
- Korak 4 Pitajte učesnike da opišu ključne elemente projektnog ciklusa.
- Korak 5 Označite važne tačke, pomoću PP4.3. **PP4.3**

SAVJET MODERATORA

PROJEKT	PROGRAM
Privremeni subjekt osnovan da dostavi konkretne (često opipljive) rezultate koji su u skladu sa unaprijed definisanim vremenom, cijenama i ograničenjem kvaliteta.	Portfolio sastavljen od više projekata kojima se upravlja i koordinira kao jednom jedinicom u cilju postizanja (često nematerijalnih) rezultata i pogodnosti za organizaciju.

Projekt	ILI	Program
Uzak	Opseg	Široki rang
Nekoliko/Konkretno	Isporuke	Mnogo/Strateški
Nakon zatvaranja	Beneficije	Tokom i poslije
čvrsto definisano	Vremenski okvir	Manje propisan
Srednji menadžment	Odgovornost	Senior menadžment

Rodno osjetljivi i transformativni projekat se sastoji od koherentnog skupa aktivnosti koje su neophodne za postizanje rezultata u datom vremenskom okviru i sa izvesnim budžetom, obrađujući pažnju na različite rodne uloge i odgovornosti žena i muškaraca.

Faze upravljanja projektnim ciklusom: Procena i analiza situacije pomoću rodnih objektivna, postavljanje prioriteta, politika i dizajn programa (zacrtanog cilja/va, razvijanje aktivnosti, priprema budžeta), faza implementacije, monitoringa i evaluacije, re-planiranje.

ANALIZE STABLA PROBLEMA KROZ RODNE OBJEKTIVE

CILJ: Razumijevanje šta su neposredni, osnovni i korjeniti uzroci razvoja izazova, sa posebnim obrađivanjem pažnje na ravnopravnost polova.

VREME: 60 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za crtanje, markeri, kopija obrasca analize stabla problema (Prilog 4.1), Izvodi iz zaključnih zapisa (primjer u Prilogu 4.2), Power Points PP4.4- PP4.8

KORAK PO KORAK VODIČ

- | | | |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Korak 1 | Pitajte učesnike, ukoliko imaju bilo kakva iskustva u situacionoj ili bilo kojoj drugoj vrsti analize, koja bi trebalo da se uradi kao deo dizajna projekta / programa ? Kakav alat koristite? | |
| Korak 2 | Predstavite ih koracima situacione analize, pomoću PP4.4 | PP4.4 |
| Korak 3 | Predstavite ih analizom »Stabla problema«, pomoću PP4.5-PP4.6. | PP4.5-
PP4.6 |
| Korak 4 | Podjelite učesnike u grupe i dodjelite svakoj grupi razvojni izazov za koji treba da naprave analizu stabla problema. Dajte im prazan obrazac analize stabla problema (Prilog 4.1). Podsjetite ih da obrate pažnju na rodna pitanjima tokom rada. | PP4.7
PP4.8 |
| Korak 5 | Ako vidite da se učesnici muče da pripreme analizu stabla problema za određen izazov, pomozite ih dajući im podršku u prapratnom materijalu koju ste unaprijed pripremili (npr izvode iz Ujedinjene nacije za ljudska prava, zaključna zapisa). | |
| Korak 5 | Nakon 30 minuta, zamolite ih da daju izvještaj grupi. | |
| Korak 6 | Nakon prezentacije, pitajte učesnike da li su obratili pažnju na rodnu dimenziju kada su radili analizu stabla problema. | |

SAVJET MODERATORA

Pitajte učesnike unaprijed, na kom razvojnom ili socijalnom izazovu bi željeli da rade u toku ove radionice. Pokušajte da izaberete izazove koji će zahtijevati različite vrste intervencija (npr specifičnosti žene ili muškaraca, rodni transformativni, itd.).

Prilikom pripreme prapratnog materijala za razvojni izazov, možete pomoći sami sebi sa postojećim dokumentima, kao što je zaključak razmatranja Komiteta sa CEDAW konvencije (u Prilogu 4.2 kao primjer za Crnu Goru).

SAVJET MODERATORA

Analiza stabla problema otkriva korjenite uzroke razvoja / problema ljudskih prava (vertikalno) i njihove povezanosti (horizontalno i vertikalno). To čini razliku između:

- **Neposrednih uzoraka**, koji određuju trenutni status problema.
- **Naglašavanje uzoraka**, koji su često posljedica politike, zakona i dostupnosti resursa. Oni mogu otkriti srodna kompleksna pitanja i zahtijevaju dugoročne intervencije kako bi se dobili rezultati (najmanje pet godina).
- **Osnovni / strukturalni uzroci**, koji često otkrivaju uslove koji zahtijevaju dugoročne intervencije u cilju promjene društvenih stavova i ponašanja na različitim nivoima, uključujući i one u porodici, zajednici i na višem nivou odlučivanja. (Usvojeno iz UN, 2006)

Mogući problemi razvoja:

RAZVOJNI IZAZOV / PROBLEM LJUDSKIH PRAVA	MOGUĆI UZROCI	RODNA PITANJA
Rano ispisivanje iz škole Roma i Egipćana		
Visok stepen nasilja u porodici		
Odbijanje plaćanja izdržavanja za dijete		

SPROVOĐENJE ANALIZE NEDOSTATKA SUBJEKTA I KAPACITETA

CILJ: Da mapirate različite objekte i njihovu ulogu u rješavanju razvojnog izazova, kao i da odredite nedostatke u njihovim kapacitetima.

VREME: 50 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za pisanje, markeri, Analize nedostataka objekta i kapaciteta (Prilog 4.3), Power Points PP4.9-PP4.11

KORAK PO KORAK VODIČ

- Korak 1 Prisutni učesnici sa obrascem analiza objekata i nedostataka kapaciteta (Annex 4.3), PP4.9 objašnjavajući im pitanja koje treba postaviti pomoću PP4.9. PP4.9
- Korak 2 Vodite učesnike kroz eventualne nedostatke u kapacitetima različitih objekata, pomoću PP4.10. PP4.10
- Korak 3 Zamolite ih, dok i dalje rade na svom dosadašnjem izazovu razvoja / ljudskih prava, da izaberu PP4.11 neki od ključnih objekata koji su povezani sa izazovom i procene njihove kapacitete radi rešavanja izazova razvoja / ljudskih prava. PP4.11
- Korak 4 Podsjetite ih da primjene rodne objektivne na svim nivoima analize.
- Korak 5 Zamolite ih da daju izvještaj za 30 minuta.

SAVJET MODERATORA

Analiza Uloge obrasca Vam pomaže da odgovorite na slijedeća pitanja:

- Na koga utiče? Ko je naša ciljna grupa? Koji su kapaciteti za poboljšanje njihove situacije? Kakav je njihov pristup informacijama ili sposobnosti da organizuju i učestvuju, zastupaju zahtjeve i promenu politike, kao i da dobiju obeštećenje?
- Ko su objekti koji treba da budu uključeni u rješavanje ovog problema? Da li oni imaju kapacitet da se uključe u ovo? Ako ne, koje sposobnosti im nedostaju?

Različiti nivoi kapaciteta i nedostaci u kapacitetima:

- **Odgovornost / motivacija / obaveza / rukovodstvo** se odnosi na to da li odgovorni akteri prepoznaju svoju ulogu u cilju sprovođenja svojih obaveza i koriguju trenutnu situaciju.
- **Autoritet** znači da ako odgovorni objekti, pojedinci ili grupe, osjećaju ili znaju da moгу da preduzmu mjere (npr zakonske, formalne i neformalne norme i pravila, tradiciju i kulturu u velikoj mjeri određuje ono što jeste ili nije dozvoljeno).
- **Pristup i kontrola nad resursima**, koji uključuju ljudske resurse (vještine, znanja, vrijeme, posvećenost), ekonomske resurse i organizacione resurse.

Usvojeno od UN, 2006

FAZA PROJEKTOG PLANIRANJA – UPOTREBA RODNOG SLIJEPOG LOGIČKOG OKVIRA

CILJ: Dobijanje iskustva sa projektnim planiranjem, uključujući i postavljanje rodno osjetljivih ciljeva i aktivnosti, upotrebom logičke matrice.

VREME: 100 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za pisanje, markeri, matrice logičkog okvira (Prilog 4.4), uslovljene matrice logičkog okvira (Prilog 4.5), Power Points PP4.11-PP4.16

KORAK PO KORAK VODIČ

Korak 1	Predstaviti učesnicima matrice logičkog okvira pomoću PP4.11 PP4.12. Dajte im prazan obrazac logičkog okvira matrice.	PP4.11 PP4.12
Korak 2	Upoznati učesnike sa ključnim komponentama logičkog okvira (Projekat intervencionog dizajn), koristeći PP4.13.	PP4.13
Korak 3	Zamolite ih da konstruišu osnovni projekat sa ciljem da se otkloni problem razvoja na kojem su radili na prethodnim vježbama, koristeći podatke iz korjena stabla i analize nedostataka kapaciteta. Treba da popune samo prvu kolonu logičkog okvira (ciljeve, aktivnosti).	
Korak 4	Poslije 20 minuta, pitajte učesnike da predstavie svoje projekte na plenarnoj sednici.	
Korak 5	Prilikom predstavljanja, pitajte svaku grupu, na koji način primjenjuju rodni objektiv tokom pripreme matrice projekta (npr svoje ciljeve, specifične ciljeve, pri izgradnji aktivnosti).	
Korak 6	Predstavite učesnicima "Uslovljen logički okvira" tražeći od njih da prilagode logički okvir na kojem su radili u uslovljen logički okvir, ako je potrebno.	PP4.14
Korak 7	Posle 10 minuta, zamolite ih da predstavie sve potrebne izmjene.	
Korak 8	Nastavite sa objašnjenjem logičke intervencije logičkog okvira (aktivnosti, sredstava / inputi i pretpostavke), koristeći PP4.15 – PP.4.16.	PP4.15 PP4.16
Korak 9	Zamolite učesnike da brzo popune ove djelove logičkog okvira za projekat na kojem su radili.	

SAVJET MODERATORA

Matrica logičkog okvira za planiranje se često koristi kao alatka za planiranje projekta. Logički okvir obezbjeđuje način provjere - da li je projekat dobro osmišljen i da li olakšava praćenje i evaluaciju.

Logika projektne intervencije, kao što je definisano u logičkom okviru je sledeća:

OPŠTI CILJ: Koja pitanja ili probleme projekat pokušava da riješi?

KONKRETAN CILJ/ CILJ PROJEKTA: Šta namjeravate postići ovim projektom?

OČEKIVANI REZULTATI / REZULTATI: Koji su konkretni rezultati (ishodi) koji su potrebni za postizanje cilja projekta ?

Koje su koristi koje će donijeti realizacija projektnih aktivnosti?

AKTIVNOSTI: Koji zadaci su potrebni kako bi se postigli očekivani rezultati?

POTREBNA SREDSTVA /INPUTI: Koja sredstva (ili inputi) su potrebni radi obavljanja navedenih aktivnosti?

PRETPOSTAVKE/ SPOLJNI FAKTORI: Koji spoljni faktori (van Vaše kontrole) mogu da utiču na realizaciju projekta ili da spriječe njegovo napredovanje?

IZGRADNJA RODNO SENZITIVNIH INDIKATORA

CILJ: Da osvježite znanje i razumevanje indikatora, uključujući i konstruisanje rodnih - sensitivnih indikatora.

VRIJEME: 30 min

POTREBNI MATERIJALI: Table za pisanje, markeri, Power Points PP4.17-4.20

KORAK PO KORAK VODIČ

Korak 1	Pitajte učesnike šta su indikatori.	
Korak 2	Rasporedite ih po grupama, dajte svakoj grupi znak TAČNO ili NETAČNO.	PP4.17
Korak 3	Zamolite svaku grupu da podigne znak TAČNO, ako smatraju da je izjava koju čete čitati naglas TAČNA ili znak NETAČNO, ako smatraju da je izjava NETAČNA.	
Korak 4	Ako izjava NETAČNA, pitajte učesnike zašto misle da je NETAČNA.	
Korak 5	Nastavite sa prezentacijom rodnih indikatora, koristeći PP4.18 – 4.19	PP4.18- PP4.19
Korak 6	Pitajte učesnike da izgrade indikatore za mjerenje postizanja ciljeva, konkretnih ciljeva i rezultata projekta koji su dizajnirali (popunjavanje druge kolone logičkog okvira).	PP4.20
Korak 7	Poslije 20 minuta, zamolite ih da se predstave indikatore.	
Korak 8	Prilikom predstavljanja, pitajte svaku grupu, kako su primenili rodne objektivne, pri izgradnji indikatora. Pitajte ih, ako smatraju da su konstruisali rodno osetljive indikatore. Ako ne, pitajte ih, kako bi izgledali rodno senzitivni indikatori.	
Korak 9	Predstavite grupu sa matrice logičkog okvira, tražite od njih da unapredite svoj logičan okvir, sledeći uputstva koja proizilaze iz logičkog okvira, ako je potrebno.	

SAVET MODERATORA

TAČNO ILI NETAČNO?

Razvrstani po polu pružaju činjenice samo o ženama dajući samo jasan broj žena u datom stanovništvu.	NETAČNO
Indikator može da bude mišljenje koje se koristi da označi promjene u konkretnim uslovima ili napredak ka određenim ciljevima.	TAČNO
Rodni indikator mjeri rodne promjene tokom vremena.	TAČNO
" % žena članica upravnog odbora aktivno učestvuje u procesima odlučivanja odbora " je kvantitativni indikator.	NETAČNO
" % žena članica upravnog odbora " je kvantitativni indikator.	TAČNO
Rodni indikator može da mjeri rezultate određenog politike, programa ili aktivnosti za žene i muškarce.	TAČNO
Kvantitativni indikatori su politički neutralni.	NETAČNO

KVANTITATIVNI	KVALITATIVNI
<p>Odnosi se na broj i procenat žena, muškaraca i organizacija koje se bave ili na koje utiče bilo koja grupa ili aktivnosti.</p> <p><i>Kvantitativni podaci mogu da pokažu promene rodne ravnopravnosti tokom vremena - na primer, dobro korišćeni kvantitativni indikator je broj djevojčica u školi u poređenju sa dečacima.</i></p>	<p>Nije dovoljno da znamo da žene učestvuju u aktivnostima - kvalitet njihovog učešća i iskustva su od vitalnog značaja.</p> <p><i>Kvalitativna metodologija obuhvata iskustva, mišljenja, stavove i osećanja ljudi – na primer iskustva žena o ograničenju ili prednostima rada u neformalnom sektoru, ili muški i ženski stavovi prema uzorcima i posledicama nasilja u porodici.</i></p>
KVANTITATIVNI	KVALITATIVNI

Ucrtajte na seksualno razvrstanom sistemima podataka i evidencije koje su ispitivane u toku procesa planiranja politike ili projekata.	Fokus na grupnim diskusijama, alatke socijalnog mapiranja, ankete za merenje percepcije i mišljenja.
Obično uključuju neke elemente ciljnih podešavanja.	Često postoji potreba za izgrađivanjem baze podataka.
Primjer: % žena članova upravnog odbora.	Primjer: % žena članica upravnog odbora aktivno učestvuje u procesima donošenja odluka odbora.

Rodno senzitivni indikatori:

- ♦ Mjere i prate dostignuća očekivanih rezultata
- ♦ Rješavaju nedostatke rodne nejednakosti
- ♦ Zahtjeva prikupljanje podataka, razvrstane prema polu, kao i starosti i društveno - ekonomskim i etničkim grupama.
- ♦ Oni su realni, smisleni, vremenski ograničeni
- ♦ Oni su kvantitativni i kvalitativni

RAZVIJANJE VAŠE SOPSTVENE KONTROLNE LISTE RODNOG PROGRAMIRANJA

CILJ: Da rezimiramo naučen sadržaj razvojem Kontrolne lista za integraciju rodni pitanja u ciklus projekta / programa.

VREME: 20 min

POTREBNI MATERIJALI: Prazan obrazac projekatne kontrolne liste (Prilog 4.6), obrazac projekat kontrolne liste (Prilog 4.7), Power Point PP4.21

KORAK PO KORAK VODIČ

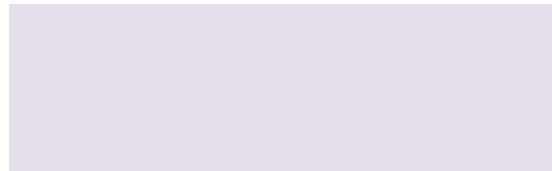
- Korak 1 Projektujte prazan obrazac projektne kontrolne liste (Prilog 4.6).
- Korak 2 Prelazite iz jedne faze projektnog ciklusa u drugu, pitajte učesnike da zajedno popune elemente koje bi oni ili njihove programske kolege trebalo da razmotre kako bi integrirali rodna pitanja u projektni ciklus.
- Korak 3 Popunite obrazac, kao učesnici dele svoje ideje. **PP4.21**
- Korak 4 Vodite učesnike na neki način, da uključe u svoju listu i elemente koji su navedeni u pun obrazac projektne kontrolne liste (Prilog 4.7).

SAVET MODERATORA

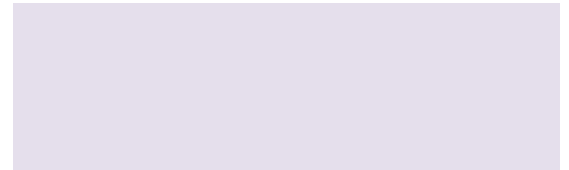
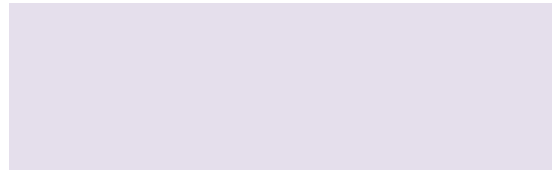
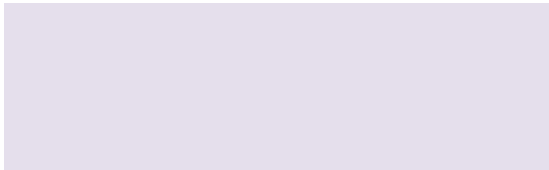
Koristite Prilog 4.7 (Pun obrazac projektne kontrolne liste) kao referentnu tačku, čiji elementi mogu biti relevantni za uključivanje u listu.

PRILOG 4.1: ANALITA STABLA PROBLEMA

PROBLEM

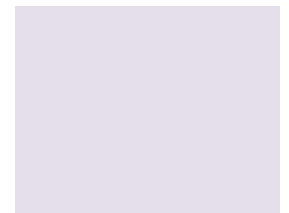
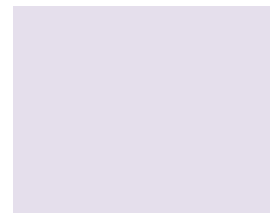
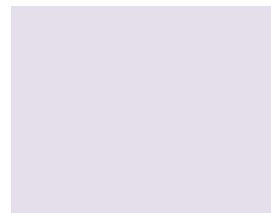
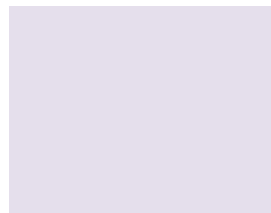
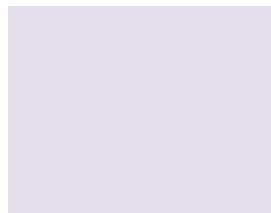
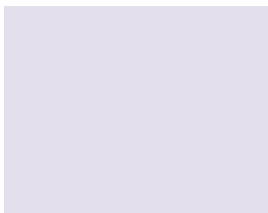
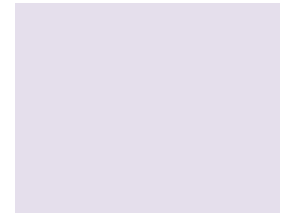
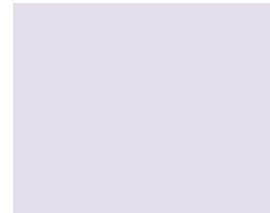
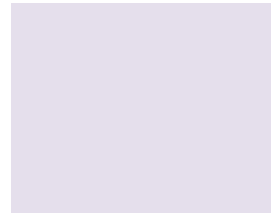
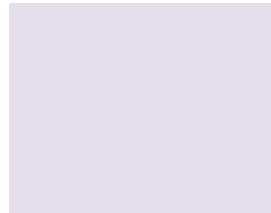
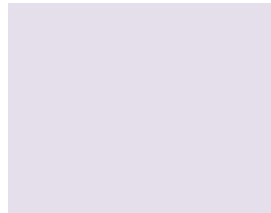
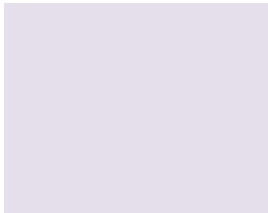


**NEPOSREDNI
UZROCI**

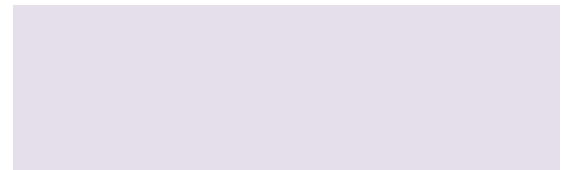
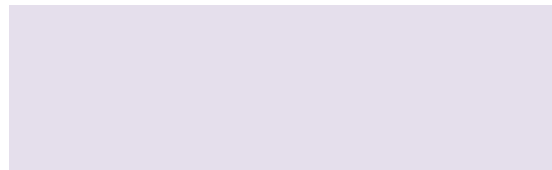
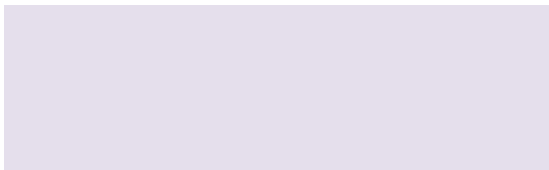


**F
U
N
D
A
M
E
N
T
A
L
N
I**

**U
Z
R
O
C
I**



OSNOVNI UZROCI



PRILOG 4.2: IZVODI IZ ZAKLJUČNIH ZAPAZANJA ODBORA CEDAW ZA CRNU GORU

Nasilje nad ženama

18. Prilikom konstatovanja usvajanje Zakona o zaštiti od nasilja u porodici, Komitet je zabrinut zbog visoke stope nasilja i seksualnog nasilja nad ženama i djevojkama, njegovih nedostataka, odsustva gonjenja, ograničenog korištenja naloga za zaštitu, blagim kaznama koje su izrečene počinocima, činjenice je da je silovanje u braku privatni problem a ne predmet gonjenja po službenoj dužnosti, odsustva državnih skloništa i psihosocijalne rehabilitacije, ograničene podrške nevladinih organizacija koje pružaju pomoć ženama žrtvama nasilja i nedostatka istraživanja i dobijenih podataka o nasilju nad ženama.

19. Pozivajući se na svoju opštu preporuku br 19 (1992) o nasilju nad ženama, Komitet apeluje na državu da:

(a) Proveri se da li su svi izveštaji o porodičnom i seksualnom nasilju nad ženama i djevojkama efikasno istraženi i da li su počinioци procesuirani i osuđeni srazmerno sa težinom svojih zločina;

(b) Obezbedi obaveznu obuku za sudije, tužioce i policajce o standardizovanim procedurama za postupanje sa žrtvama na rodno osetljiv način i za primenu mera zaštite prema Zakonu o zaštiti od nasilja u porodici, ubrza usvajanje podzakonskih propisa iz Zakona i identifikuje nepravilnosti u primeni mera zaštite u krivičnom postupku;

(c) Obezbedi adekvatnu pomoć i zaštitu ženama žrtvama nasilja, posebno psiho- rehabilitaciju i adekvatan broj skloništa koje finansira država, kao i sredstva za nevladine organizacije koje pomažu žrtvama;

(d) Sprovede istraživanja i prikupiti sveobuhvatne statističke podatke o nasilju nad ženama, razvrstane po polu, starosti i odnosu između žrtve i počinioца i izvrši detaljnu analizu istraživanja i statističkih podataka i iskoristi ih da dizajnira politike i mere za borbu protiv nasilja nad ženama i

(e) Postavi vremenski okvir za ratifikaciju Konvencije Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilju u porodici (2011).

Edukacija

24. Komitet sa brigom konstatuje da su žene i devojke manje zastupljene u oblasti visokog obrazovanja kojima tradicionalno dominiraju muškarci, uključujući i postdiplomske programe, kao što su inženjerske i informacione tehnologije i koncentrisane su u oblastima kojima tradicionalno dominiraju žene.

25. Komitet preporučuje da država intenzivira napore usmerene na diversifikaciju akademskih i stručnih izbora za žene i muškarce i preduzme dalje mere za podsticanje žena i muškaraca da izaberu ne - tradicionalne oblasti obrazovanja i karijere.

26. Konstatujući napore države da uključi Rome, Aškalije i Egipćane u formalno obrazovanje, Komitet je zabrinut zbog niske stope upisa i visoke stope napuštanje škole devojica Roma, Aškalija i Egipćana na nivou osnovne i srednje škole, patrijarhalnih stavova njihovih roditelja prema obrazovanju devojica, kao i izveštaja o nedostacima u kvalitetu obrazovanja u školama gde su Romi, Aškalije i Egipćani većinsko stanovništvo i rasnim diskriminacijama, zlostavljanjima i uznemiravanjima devojica i dečaka Roma, Aškalija i Egipćana od dece i nastavnika koji nisu Romi, Aškalije i Egipćani. On takođe sa zabrinutošću primjećuje da je izuzetno mali broj žena i devojaka Roma, Aškalija i Egipćana u visokom obrazovanju.

27. Komitet preporučuje da država:

(a) Usvoji nove privremene posebne mere, u skladu sa članom 4, stav 1, Konvencije i Opštih preporuka Komiteta broj 25, radi povećanja stope upisa i završetka škole devojica i dečaka Roma, Aškalija i Egipćana, kao i učešće žena i devojaka Roma, Aškalija i Egipćana u visokom obrazovanju;

(b) Obuči i zaposli više nastavnika Roma, Aškalija i Egipćana nastavnika, uključujući i žene, izdvoji dovoljno sredstava za poboljšanje kvaliteta obrazovanja u školama i oko Konik izbegličkih kampova i intenzivirati napore za integraciju Roma, Aškalija i Egipćana u lokalnim školama;

Obezbedi obaveznu obuku za nastavnike koji nisu Romi, Aškalije i Egipćani o obavezama da prijavljuju slučajeve zlostavljanja i uznemiravanja djevojčica i dječaka Roma, Aškalija i Egipćana i da se uzdrže od takvih radnji;

(d) Nastavi podizanje svesti Roma, Aškalija i Egipćana o važnosti obrazovanja za život i karijere devojaka i pružiti dodatne podsticaje roditeljima da šalju svoje ćerke u školu.

SAMOHRANE MAJKE

Porodične beneficije

32. Komitet je zabrinut zbog niskog nivoa porodičnih naknada i nedostatka programa podrške za samohrane majke i njihovu decu, koja su posebno ranjiva na diskriminacije i zlostavljanje.

33. Komitet poziva državu da:

(a) Poveća redovne nadzore i podesi nivo porodičnih povlastica za samohrane majke kako bi se obezbedio adekvatan životni standard za njih i njihovu decu i

(b) Usvoji ciljne mere i programe za ekonomsko osnaživanje samohranih majki i osigura da one i njihova deca imaju adekvatno i jeftino stanovanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje, zdravstvenu zaštitu i kulturni život, i da ih zaštititi od diskriminacije i zlostavljanja.

Ceo dokument dostupan na: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>.

PRILOG 4.3: ANALIZA OBJEKATA & KAPACITETA

Ciljana grupa (nosioci prava)	Problem sa kojim se suočavaju (pitanje prava liena?)	Praktične & strateške potrebe Njihova sposobnost da prevaziđu situaciju (traže svoja prava)
Subjekti (Uključivanje odgovornih lica)	Šta bi oni trebalo da rade? (obaveze)	Zašto oni to ne rade? (Nedostaci u kapacitetima)
Subjekat 1		
Subjekat 2		
...		

PRILOG 4.4: LOGIČKI OKVIR ZA PROJEKAT

	Logika intervencije	Objektivno proverljivi indikatori uspeha	Izvori i sredstva verifikacije	Pretpostavke
Opšti ciljevi	Navedite ih i nabrojite ih. Koji su ukupni širi ciljevi kojima će akcije doprineti? O1 – "Naziv cilja 1" O2 – "Naziv cilja 2"	Molimo Vas da navedete ciljne vrednosti za svaki indikator u ovoj koloni gde je to moguće. Koji su ključni indikatori koji se odnose na opšte ciljeve?	Navedite izvore verifikacije za svaki indikator. Koji su izvori informacija za ove indikatore?	
Konkretan cilj	Koji konkretan cilj je radnja za postizanje doprinosa ukupnim ciljevima? SO – "Naziv konkretnog cilja "	Koji indikatori jasno pokazuju da je postignut cilj akcije? Navedite indikatore na sledeći način: SO. "Indikator 1": ciljna vrednost SO. "Indikator 2": ciljna vrednost ...	Koji su izvori informacija koji postoje ili se mogu prikupiti? Koje metode su potrebne da se dobiju ove informacije?	Koji faktori i uslovi van odgovornosti korisnika su neophodni za postizanje tog cilja (spoljni uslovi)? Koje rizike treba uzeti u obzir?
Očekivani rezultati	Rezultati su ishodi koji pomažu da se postignu konkretni ciljevi. Koji su očekivani rezultati? R1 – "Naziv cilja 1" R2 – "Naziv cilja 2"	Koji pokazatelji određuju da li su i u kojoj meri akcije postižu očekivane rezultate? Navedite indikatore za svaki rezultat na sledeći način: 1.1 "Indikator 1": ciljna vrednost (R1) 1.2 "Indikator 2": ciljna vrednost (R1) 1.3 2.1 "Indikator 1": ciljna vrednost (R2) 2.2 "Indikator 2": ciljna vrednost (R2) ...	Koji su izvori informacija za ove indikatore? Ex: Izvor 1 (Indikator 1.2, 2.3 itd) Ili Indikator 1.1: izvor 1 Indikator 1.2: izvor 1 ...	Koji spoljni faktori i uslovi moraju biti ispunjeni da bi se dobili očekivani rezultati po rasporedu?
Aktivnosti	Koje su ključne aktivnosti koje treba sprovesti, da bi proizveli očekivane rezultate? Grupirajte aktivnosti po rezultatu i nabrojite ih na sledeći način: A1.1 – "Naziv aktivnosti 1" (R1) A1.2 – Naziv aktivnosti 2" (R1) (mogu se kreirati podaktivnosti A1.2.1 itd) A2.1 – " Naziv aktivnosti 1" (R2) A2.2 – Naziv aktivnosti 2" (R2)	Sredstva: Koja su sredstva potrebna za sprovođenje ovih aktivnosti, npr osoblje, oprema, obuka, studije, potrošni materijal, radne prostorije...	Koji su izvori informacija o napretku akcije? Troškovi Koji su troškovi akcije? Kako su klasifikovani? (Struktura u budžetu za akciju)	Koji preduslovi moraju biti ispunjeni pre nego što počne akcija? Koji uslovi izvan direktne kontrole korisnika moraju biti ispunjeni za realizaciju planiranih aktivnosti?

Izvor: Evropska komisija

ANNEX 4.5: UZROKOVANI LOGIČKI OKVIR ZA PROJEKAT

	Logika intervencije	Objektivno proverljivi indikatori uspeha	Izvori i sredstva verifikacije	Pretpostavke
Opšti ciljevi	<p>Koji su ukupni širi ciljevi kojima akcije će doprineti?</p> <p>Da li je rod uzet u obzir u analizi i da li se ogleda u opštem cilju?</p>	<p>Koji su ključni pokazatelji koji se odnose na opšte ciljeve?</p> <p>Da li rodni odnosi na bilo koji način utiču na cilj projekta?</p> <p>Da li su indikatori rodno responzivni – prate mogućie promene za muškarce i žene?</p>	<p>Koji su izvori informacija za ove indikatore?</p> <p>Da li su podaci za proveru cilja razvrstani i analizirani po polovima?</p>	
Konkretni cilj	<p>Koji konkretni cilj je radnja za postizanje doprinosa ukupnim ciljevima?</p> <p>Da li je projekat cilj rodno responzivan?</p>	<p>Koji indikatori jasno pokazuju da je postignut cilj akcije?</p> <p>Da li ciljevi mere promene za muškarce i žene? Dečake i devojčice? Da li su indikatori razvrstani po polu?</p>	<p>Koji su izvori informacija koji postoje ili se mogu prikupiti? Koje su metode potrebne da se prikupie ove informacije?</p> <p>Koje mere možemo koristiti za proveru rodno responzivnog cilja? Da li su podaci za proveru projektnog konkretnog cilja razvrstani po polu i analizirani po polovima?</p>	<p>Koji su faktori i uslovi van odgovornosti korisnika neophodni za postizanje tog cilja (spoljni uslovi)? Koje rizike treba uzeti u obzir?</p> <p>Koji su važni spoljni faktori neophodni za postizanje rodno responzivnog cilja?</p>
Očekivani rezultati	<p>Rezultati su ishodi koji pomažu da se postignu konkretni ciljeve. Koji su očekivani rezultati?</p> <p>Da li su rezultati i raspodela rezultata / beneficije projekta koji uzima rodne uloge i odnose uzeti u obzir?</p>	<p>Koji su indikatori koji određuju da li su i u kojoj meri akcije postižu očekivane rezultate?</p> <p>Da li su indikatori podešeni da proverie da li se rezultati projekta / beneficije raspoređuju isto među ženama i muškarcima?</p> <p>Da li oni žine različite „vrste“ žena (i muškaraca) koji se bave ili na koje utičie projekat?</p>	<p>Koji su izvori informacija za ove indikatore?</p> <p>Da li su podaci za proveru ishoda projekta razvrstani po polu i analizirani po polovima?</p> <p>Koje alatke žie se koristiti za analizu (na primer, mix i singl rodne fokus grupe)?</p>	<p>Koji spoljni faktori i uslovi moraju biti ispunjeni da bi se dobili očekivani rezultati po rasporedu?</p> <p>Koji su važni spoljni faktori neophodni za postizanje rezultata projekta (posebno za žene)?</p>

Continued...

Continued...

	Logika intervencije	Objektivno proverljivi indikatori uspeha	Izvori i sredstva verifikacije	Pretpostavke
Aktivnosti	<p><i>Koje su ključne aktivnosti koje treba sprovesti, za dobijanje očekivanih rezultata?</i></p> <p>Da li su rodna pitanja razjašnjena u realizaciji projekta (npr da li možete videti iz predloga da li je rodna dimenzija projekta uzeta u obzir)? Da li projekat uzima u obzir različite potrebe žena / muškaraca, dečaka / devojčica?</p> <p>Da li su aktivnosti osmišljene na način da imaju transformativni efekat na pol? Da li one rešavaju rodne norme?</p> <p>Da li su aktivnosti osmišljene na način da pružaju jednake mogućnosti za učešće i korišćenje projekta za oba pola?</p> <p>Da li su aktivnosti uključene da bi dostigle i uključile korisnike do kojih je najteže dopreti (uzimajući u obzir rodnu dimenziju)?</p>	<p>Sredstva:</p> <p><i>Koja su sredstva potrebna za sprovođenje ovih aktivnosti, npr osoblje, oprema, obuka, studije, potrošni materijal, radne prostorije?</i></p> <p>Da li korisnici projekta / ciljne grupe trebaju da doprinesu projektu (vreme, usluge, veštine, znanja)?</p> <p>Da li su doprinosioci žene kao i muškarci?</p>	<p><i>Koji su izvori informacija o napretku akcije?</i></p> <p>Troškovi</p> <p><i>Koji su troškovi akcije? Kako su klasifikovani? (Struktura u budžetu za akciju)</i></p> <p>Da li postoji odgovarajući budžet na raspolaganju da osigura da možemo dostići i uključiti u projekat veoma teško dostupne grupe?</p>	<p><i>Koji preduslovi moraju biti ispunjeni pre nego što počne akcija? Koji uslovi izvan direktne kontrole korisnika se moraju ispuniti za realizaciju planiranih aktivnosti?</i></p> <p>Koji su važni spoljni faktori neophodni za sprovođenje aktivnosti i obezbeđivanje kontinuirano angažovanje muško / ženskih učesnika u projektu?</p>

Usvojeno od: WHO, 2011; Međunarodna federacija Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca, 2003

PRILOG 4.6: PRAZAN OBRAZAC PROJEKTOG KONTROLNOG LISTA

	FAZA CIKLUSA PROJEKTA	PRAKTIKA USMERENA NA RODNU RAVNOPRAVNOST
1.	Procena i analiza situacije pomoću rodnog objekta Podešavanje prioriteta	
2.	Dizajn politike i programa – Postavljanje ciljeva Postavljanje očekivanih rezultata projekta. – Razviti aktivnosti – Pripremiti budžet – Sastavi tim	
3.	Implementacija aktivnosti	
4.	Monitoring i evaluacija	

PRILOG 4.7: POPUNJEN OBRAZAC PROJEKTOG

KONTROLNOG LISTA

	FAZA CIKLUSA PROJEKTA	PAKIJNA USMERENA NA RODNU RAVNOPRAVNOST
1.	<p>Procena i analiza koje koriste rodne objekte</p> <p>Određivanje prioriteta i održivost</p>	<p>Da li je <u>rodna analiza</u> sprovedena?</p> <p>Da li je pol uzeti u obzir u drugim oblicima analize, kao što su analize situacije, analiziranje projektnog znanja, izvodljivosti / održivosti?</p> <p>Da li se <u>razvrstani podaci</u> (pol, starost, etnička pripadnost ...) koriste kroz analize?</p>
2.	<p>Dizajn politike i programa</p> <ul style="list-style-type: none"> – Postavljenih ciljeva <p>Postavljanje očekivanih rezultata projekta</p> <ul style="list-style-type: none"> – Razviti aktivnosti – Pripremiti budžet – Sastaviti tim 	<p>Da li je pol uključen u <u>dizajn intervencije</u> (opšti cilj, konkretni ciljevi, očekivani rezultati, aktivnosti)?</p> <p>Da li <u>ciljna populacija</u> svesno uključuje i žene i muškarce? Ako ne, zašto ne?</p> <p>Da li i muškarci i žene učestvuju u postavljanju projekta dizajna intervencije?</p> <p>Da li <u>rezultati</u> i beneficije projekta uzimaju u obzir rodne uloge i odnose? Da li će oni uticati na relativni status muškaraca i dečaka, žena i djevojčica (uključujući moguće nenamerne pozitivne i negativne ishode)?</p> <p>Da li <u>aktivnosti</u> koje su planirane na način da identifikuju afirmativne akcije u korist rodne ravnopravnosti i jednakosti ili da ospore postojeće štetne rodne norme, uloge, ponašanja i strukture da promovišu ravnopravno učešće žena i muškaraca u programima po potrebi?</p> <p>Da li su dovoljna <u>sredstva</u> izdvojena za rešavanje posebnih potreba žena i muškaraca i za uspostavljanje posebnih mera za značajno povećanje učešća žena i muškaraca?</p> <p>Da li se <u>projektni tim</u> sastoji i od muških i od ženskih članova tima na svim nivoima odlučivanja, uključujući pozicije upravljanja projektima?</p> <p>Da li je <u>projektni tim</u> rodno senzitivna / nadležna u rodu i / ili će biti obučeni u ovoj oblasti?</p>
3.	Implementacija aktivnosti	<p>Da li postoje mehanizmi kojim bi se osiguralo da će <u>implementacija programa</u> da podrži principe rodne ravnopravnosti, kao što su rodno osetljivi kodeksi ponašanja za implementaciju projekta?</p> <p>Da li postoje faktori koji mogu da spreke potpuno učešće žena i muškarca u projektu? Da li postoje mere za njihovo prevazilaženje i stvaranje jednakih mogućnosti za pristup beneficijama projekta?</p> <p>Da li metode i strategije za sprovođenje programa, uključujući i komunikaciju, jačaju ili potvrđuju postojeće stereotipe o različitim grupama muškaraca i žena?</p> <p>Da li ženi i muškarci ravnopravno učestvuju u fazi implementacije - i kao korisnici /ciljne grupe i kao članovi osoblja programa?</p>
4.	Monitoring i evaluacija	<p>Da li su <u>indikator</u> razvrstani po polu, starosti, nacionalnosti (po potrebi)?</p> <p>Da li su <u>rodno osetljivi indikatori</u> korišćeni? Da li oni ukazuju na jaz između polova, razlike između polova (ako je relevantno), različite položaja žena i muškaraca, različit uticaj projekta na žene i muškarce...?</p> <p>Da li su sredstva za verifikaciju rodno osetljiva? Da li će dostupna datum biti adekvatan za merenje promena muškaraca i žena / promene u</p>

rodnim odnosima?

Da li su žene i muškarci ravnopravno učestvovali u fazama monitoringa i evaluacije - i kao korisnici i kao članovi osoblja programa?

Da li je tim za evaluaciju rodno osetljiv ili upoznat sa rodnim pitanjima?

Da li postoji specijalista za pol?

Da li je evaluacija Projektnog zadatka uključuje rod? Ako je tako, na koji način? Da li monitoring i izveštaji o proceni ilustruju da li i kako je projekat doprineo promeni rodne strukture vlasti i društvenih odnosa?

Da li je rodna analiza prisutna u svakom delu izveštaja monitoringa i evaluacije? Da li se rodni kriterijumi koriste za ocenu izvodljivosti, efikasnosti, relevantnosti i održivosti?

Da li su nedostaci i uspesi vidljivi u pogledu inkorporacije rodnog pristupa? Da li su konkretne preporuke date u tom pogledu?

Inspirisano: FHI 360, 2010; WHO, 2011; UNDP, 2007; ICIMOD, 2009.

Modul 4: RODNA RAVNOPRAVNOST U CIKLUSU PROJEKTA/PROGRAMA

Osvežite svoje znanje

Programi i projekti imaju više šansi da budu uspješni kada se njihov društveno - ekonomski kontekst, uključujući relevantne rodne uloge i nejednakosti, uzime se u obzir.ⁱ

SKALA ZA PROCJENU RODNE RESPONZIVNOSTI (GRAS): alatka za procjenu rodne responzivnosti projekata, programa i politikeⁱⁱ

Skala za procjenu rodne responzivnosti (GRAS) je alatka koju koristi SZO kao i razne nevladine organizacije (npr FHI360) za procjenu rodne responzivnosti projekta i programa. Prema ovoj klasifikaciji, oni mogu biti:

- ♦ Rodno - eksploatatorski
- ♦ Rodno - slepi
- ♦ Rodno - prilagodljivi
- ♦ Rodno - konkretni
- ♦ Rodno - transformativni

Rodno - eksploatatorski projekti

Rodno - eksploatatorski projekti su projekti ili akcije koje iskorištavaju neravnopravne rodne norme i postojeću neravnotežu. Često daju prevlast muškarcima nad ženama (ili obrnuto) i održavaju i produbljuju rodne neravnopravnosti. Na primer:

- ♦ Reklama za kondom koja opisuje muškarce kao seksualno agresivne ili promiskuitetne koristeći tako loše norme koje se odnose na seksualnost muškaraca kako bi prodala proizvod
- ♦ Projekat koji očekuje da žene učestvuju u vremenski intenzivnim razvojnim aktivnostima bez naknade ili direktne koristi za sebe

Rodno slepi

Rodno slepi se odnosi na projekte i programe koji ne razmatraju kako će rodne norme i nejednaki odnosi uticati na ostvarivanje ciljeva ili obrnuto, kako će program ili politika uticati na rodne norme i odnose. Ova vrsta projekata se često zasniva na principu "fer", tretirajući svakog isto, ali projekti tako često mogu ili iskoristiti ili prilagoditi sebi nepravedne i štetne rodne norme, uloge ili prakse.

Na primer:

- ♦ Sistem zdravstvene zaštite ne može da odgovori na potrebe osoba koje žive sa HIV-om i preporučuje im program kućne nege.

Rodno - prilagodljivi

Rodno prilagodljivi projekti priznaju ulogu rodni normi i nejednakosti, međutim iako ukazuju na rodnu svest, oni ne rešavaju nejednakosti koje su generisane nejednakim normama, ulogama i odnosa i ne transformišu te norme i odnose. Na primer:

- ♦ Projekti osnovnog obrazovanja u zajednici sa rasprostranjenim rodni nejednakostima u pristupu obrazovanja koje uključuje poruke o važnosti obrazovanja za devojčice u aktivnostima mobilizacije zajednice, ali ne osporava suštinska rodna pitanja zbog kojih devojčice ne pohađaju školu.
- ♦ Cilj programa obuhvata rod, ali ne i opisane aktivnosti koje su u stvari integrišu rodna pitanja.

Rodno - konkretni

Rodno konkretni projekti uzimaju u obzir ženske i muške specifične potrebe i namerno ciljaju i koriste određenu grupu žena i muškaraca za postizanje određene politike ili programskih ciljeva ili radi zadovoljenja određenih potreba.

Na primer:

- ♦ Kampanja podizanja nivoa svesti promoviše mere za sprečavanje malarije među muškim poljoprivrednicima.
- ♦ Politika vodosnabdevanja uspostavlja mehanizam koji će obezbedi slavine u blizini sela, tako da žene neće morati da hodaju daleko po vodu.
- ♦ Podržavaju osposobljavanje devojaka i žena (posebno ekonomsko osposobljavanje), tako da mogu bolje da se bore za svoja prava.

Rodno - transformativni

Rodno transformativni projekti aktivno pokušavaju da ispitaju, dovedu u pitanje i promenite štetne rodne norme i neravnotežu među ženama i muškarcima kao sredstva za postizanje razvoja i ciljeva rodne ravnopravnosti. Cilj je često promovisanje rodne ravnopravnosti i uključuje strategije promovisanja progresivnih promena u odnosima među ženama i muškarcima.

Na primer:

- ♦ Projekat zaštite hrane koji učestvuje u borbi žena koje zagovaraju svoja prava žena poljoprivrednika u kontekstu u kojem žene nemaju pravo da poseduju i nasleđuju zemlju.
- ♦ Žene i muškarci se konsultuju u projektima planiranja, savetodavnim odborima i sastancima u zajednicama koji se odnose na uspostavljanje programa kontrole malarije.
- ♦ Materijali zdravstvene edukacije prikazuju žene i muškarce u produktivnim i reproduktivnim ulogama.
- ♦ Inkorporiranje pregovaranja o sigurnom seksu i obuka u komunikacionim veštinama naglašavaju rodne ravnopravne odnose između žena i muškaraca.

U najmanju ruku, dizajn procesa planiranja i programa treba da budu rodno svestan. Međutim, u cilju rešavanja istorijskih nepravdi i postizanja rodne ravnopravnosti i pravičnosti i rodno konkretna i rodno - transformativne strategije su potrebne, koja reaguju na praktične i strateške rodne potrebe koje su otkrivene rodnim analizama. Ni pod kakvim okolnostima projekat ne bi trebalo da bude rodno eksploatacioni.

INTEGRIRANJE RODA U CILKUS PROJEKTA/PROGRAMA

PROJEKAT protiv PROGRAMA

Projekat je privremeni subjekt koji je osnovan da dostavi konkretna (često opipljiva) rešenja koja su u skladu sa unapred definisanim vremenom, troškovima i kvalitetima.

Program je portfolio koji se sastoji od više projekata kojima se upravlja i koji su koordinisani kao jedna jedinica u cilju postizanja (često nematerijalnih) ishoda i beneficija za organizaciju.

Projekat	ILI	Program
Uzak	Opseg	Široki rang
Nekoliko/Konkretno	Isporuke	Mnogo/Strateški
Nakon zatvaranja	Beneficije	Tokom i posle
Čvrsto definisano	Vremenski okvir	Manje propisan
Srednji menadžment	Odgovornost	Senior menadžment

Projekat rodne odgovornosti se sastoji od koherentnog skupa aktivnosti koje su neophodne za postizanje rezultata u datom vremenskom okviru i sa izvesnim budžetom, obračajuju pažnju na različite rodne uloge i odgovornosti žena i muškaraca. ⁱⁱⁱ

INTEGRISANJE RODA U CIKLUS PROJEKTA – PRETRAGE

Rodna integracija znači da je rodna dimenzija sistematski integrisana u svaki korak u procesu, od definisanja problema, identifikujući potencijalna rešenja, do metodologije i pristupa implementacije projekta, analize objekata i izbora partnera, definišući ciljeve, očekivane rezultate i aktivnosti, kao i u sastav tima za implementaciju i upravljanje, budžet, monitoring i proces evaluacije (M & E).^{iv}

Rod treba integrisati u svaku fazu projekta ili ciklus programa, uključujući:

- ♦ Analiza situacije / rodna analiza i prioritetni projekat za izradu
- ♦ Politika i dizajn programa
 - ♦ Definisanje obima, vizije i ciljne publike
 - ♦ Postavljanje ciljeva
 - ♦ Razvojne aktivnosti
 - ♦ Priprema budžeta
- ♦ Implementacija aktivnosti
- ♦ Monitoring i evaluacija
- ♦ (Re)planiranje

RODNO INTEGRISANJE U ANALIZU SITUACIJE

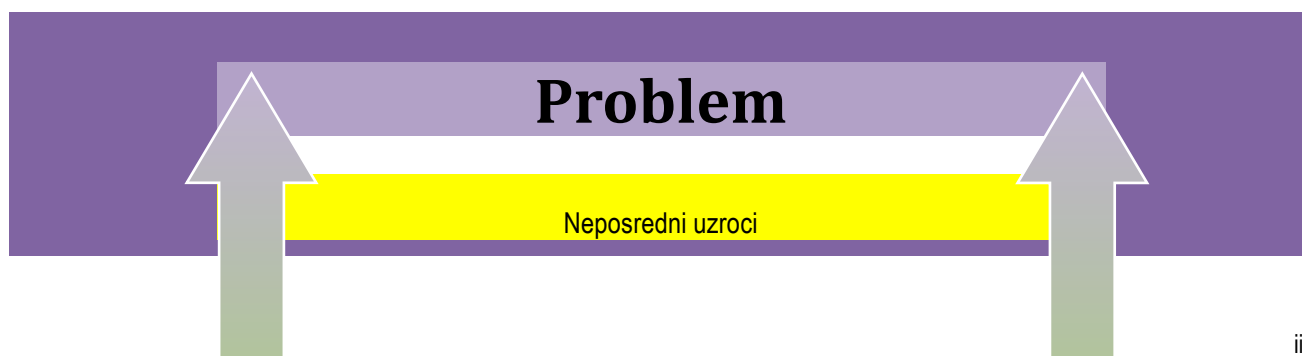
Motivacija za formulisanje projekta je često rešavanje jednog konkretnog problema. Svaki predloženi projekat treba preispitati iz niza perspektiva kako bi se informisali i oblikovali dizajn a planiranje najpogodnijih strategija i intervencija za rešavanje problema; u tom smislu razmatranja rodni perspektiva, idealnih u obliku rodne analize, treba da budu deo šireg razmatranja politike, institucija, društveno - ekonomskih i kulturnih pitanja vezanih za planiranje projekta. U idealnom slučaju, najbolje se primenjuju u najranijoj mogućoj fazi programa.

DEFINISANJE STRATEGIJA ZA REŠAVANJE PROBLEMA – INTEGRACIJA RODNOG PITANJA U ANALIZI STABLA PROBLEMA

Ako zasebna radna analiza ne može izvršiti, onda je neophodno da se rod integriše u postojeću širu analizju situacije ili sličnu analizu, koja se koristi za definisanje uzroka problema i najboljih oblasti intervencije. Ovo bi mogala analiza stabla problema i / ili analiza uloge obrazca.

ANALIZI STABLA PROBLEMA

Analiza stable problema otkriva uzroke problema razvoja i problema ljudskih prava i pokazuje povezanost i složenost različitih nivoa ovih problema. Može se primeniti kao prvi korak, sa ciljem da se razumemo koren problema, osnovne i neposredne razvojne izazove, uključujući i rodne uloge i obrasce nejednakosti.





ANALIZE STABLA PROBLEMA <i>Šta otkriva analiza stabla problema?</i>	REZULTATI ANALIZE STABLA PROBLEMA <i>Šta pitati da primenite »rodna sočiva« na analizu stabla problema?</i>
Neposredni uzroci određuju trenutni status problema	Da li problem podjednako utiče na muškarce i žene ? Da li pojedinci ili grupe više pogođeni?
Neposredni uzroci su često posledica politike, zakona i dostupnosti resursa. Oni mogu otkriti srodna kompleksna pitanja i zahtevaju dugoročne intervencije kako bi se dobili rezultati (najmanje pet godina).	Da li politika, zakoni, dostupnost resursa imaju jednake efekte na muškarce i žene?
Koreni uzoraka / strukturalni uzroci otkrivaju uslove koji zahtevaju dugoročne intervencije u cilju promene društvenih stavova i ponašanja na različitim nivoima, uključujući i one u porodici, zajednici i višem nivou donošenja odluka.	Da li su rodne norme i odnosi jedan od uzroka problema?

Izvor: Ujedinjene nacije, 2006, sopstvene adaptacije.

KORISTAN SAVET! Sva saznanja analize stabla problema moraju prvi biti zapisana u negativnom kontekstu. Time ćete dobiti stablo problema u kojem odnos uzroka i posledice funkcioniše od dna do vrha. Zatim, ako promenite formulaciju svake stavke u pozitivnom smislu, to će promeniti *stablo problema* u *objektivno stablo ili stablo rezultata* koje bi se moglo koristiti prilikom popunjavanja logičkog okvira.▼

POJEDNOSTAVLJENI SUBJEKTI I ANALIZA NEDOSTATAKA KAPACITETA

Korišćenjem dobijenih informacija analizom stabla problema, možemo identifikovati ključne aktore koji su odgovorni za rešavanje identifikovanih problema ili koji su u poziciji da promene situaciju.

Nalazi iz stabla problema analize, mogu Vam pomoći da odgovorite na sledeća pitanja:

- ♦ Na koga utiče? Ko je naša ciljna grupa? Koji su njihovi potencijali i mogućnosti za poboljšanje njihove situacije? Kakav je njihov pristup informacijama ili kakva je njihova sposobnost da organizuju i učestvuju, zastupaju i menjaju politiku, kao i da dobiju obeštećenje?
- ♦ Ko su akteri koji treba da budu uključeni u rešavanje ovog problema? Da li oni imaju kapacitet da se uključe u ovo? Ako nemaju, koje sposobnosti im nedostaju?

Korišćenjem analize nedostataka kapaciteta, možemo identifikovati i proceniti stvarne kapacitete koji trebaju da deluju i reše problem, uključujući i procenu ograničenja, kao i potrebe različitih aktera da promenite trenutni status quo.

Kapaciteti ili nedostatak onih koji se mogu klasifikovati na sledeći način:

- ♦ **Nedostatak sredstava** – kao što su finansijski (poreske osnovice, budžetski prioriteti) ili ljudski resursi, (veštine, znanja i institucionalni kapaciteti), organizacionih resursa, itd.
- ♦ **Nedostatak autoriteta** (legitimnost akcije) - pojedinci ili grupe osećaju ili znaju da mogu da preduzmu mere, to podrazumeva pravna, moralna, kulturna pravila i norme, uključujući i rodne norme, ova pravila i norme u velikoj meri postavljaju ono što jeste ili nije dozvoljeno i ko ima ovlašćenje da uradi nešto povodom toga.
- ♦ **Nedostatak odgovornosti** – neprihvatanje odgovornost ili priznanje uloge u rešavanju izazova i / ili ne pokazuje nikakvu političku posvećenost tome.
- ♦ **Nedostatak koordinacije između nivoa i sektora.**^{vi}

Analiza će ukazati na strategije koje su neophodne za postizanje promena.

PARTICIPATIVNI PRISTUP

U idealnom slučaju, analiza bilo koje vrste treba da se obavlja na participativan način, time ćete dobiti stavove niza aktera i zatražiti njihovo mišljenje o zaključcima analize. Kad god je moguće, stavovi žena i muškarca, devojica i dečaka različite starosti, sa i bez invaliditeta, iz različitih etničkih grupa, geografskih lokacija i društveno-ekonomske situacije treba uzeti u obzir.^{vii}

RODNO INTEGRISANJE U FAZU PROGRAMA/PROJEKTA

Rodna perspektiva treba da se uzme u obzir prilikom formulisanja projekta, gde treba voditi računa da žene i muškarci nisu u nepovoljnom položaju projektnih aktivnosti na minimumu, a idealno je identifikovanje prioriternih oblasti za povećanje jednakosti između žena i muškaraca.

Dizajniranje programa i politika - korišćenjem logičkog okvira^{viii}

Danas, većina finansijera, u svojim zahtevima predloga, traže razmotranje i uključivanje pola kao gorućeg pitanja i integrisanje rodno razmatranja kroz predlog. Sve više i više donatora i finansijera, uključujući i Evropsku uniju, takođe traže planiranje projekta pomoću logičkog okvira - alatke za planiranje i upravljanje razvojnih projekata.

Logični okvir može da pomogne planerima projekta da dizajniraju i predstavljaju ključne komponente projekta i informacije na jasan, koncizan, logičan i sistematičan način, za vreme identifikovanja i integrisanja rodno razmatranja kroz sve faze procesa planiranja.

Opšti logični okvir sumira, a u standardnom formatu pomaže da se predstavi:^{ix}

- ♦ Šta će projekat postići?
- ♦ Koje aktivnosti će se odvijati radi postizanja rezultata (nalaza) i specifičnih ciljeva (svrha)?
- ♦ Koji resursi (inputi) su obavezni?
- ♦ Koji su potencijalni problemi koji bi mogli da utiču na uspeh projekta?
- ♦ Kako će se meriti i proceniti napredak i krajnji uspeh projekta?

Logički okvir je pogodan logičan pregled ključnih faktora projekta, međutim ne postoji namera da se prikaze svaki detalj projekta ili da se ograniči obim projekta.^x

Sledeći elementi su sastavni deo logičkog okvira - uverite se da su rodno senzitivni:

OPŠTI CILJ: Koja pitanja ili koji problem projekat pokušava da reši? Cilj može biti van domašaja ovog projekta.

Na primer: Da biste povećali pismenost među mladim ženama i muškarcima, dečacima i devojčicama u regionu X.

U idealnom slučaju, u svim ciljevima, treba da izbegavamo predstavljanje korisnika / ciljne grupe kao jedne grupe.

Osim toga, čak i kada se pol ne ogleda u ciljevima i očekivanim rezultatima, trebalo bi, bar u izvesnoj meri, da doprinesu smanjenju rodne nejednakosti i rešavanju rodnih pitanja.

Isto tako, rodna dimenzija treba da se ogleda u pokazateljima poslovanja i sredstvima verifikacije, kao i odabranim aktivnostima.^{xi}

SPECIFIČAN CILJ/CILJ PROJEKTA: Šta nameravate da postignete ovim projektom? Cilj će navesti konkretan krajnji cilj koji proizilazi iz jednog ili više aktivnosti, kao što je poboljšana situacija sa stanovišta korisnika projekta.

Na primer: Pohađanje škole i pismenost 6-14 godišnjih devojčica i dečaka u X regionu je povećana.

OČEKIVANI REZULTATI/ISHODI: Koji su konkretni rezultati (ishodi) koji su potrebni za postizanje cilja projekta? Koje koristi će doneti realizacija projektnih aktivnosti? Rezultati i aktivnosti će zajedno učiniti da se postigne cilj projekta.

Na primer: Komunikacije / kampanja zalaganja usmerena na ključne lidere u zajednici, zdravstvene klinike, muškarce, žene, dečake i devojčice iz dve glavne etničke grupe, sa fokusom na smanjenje stigme i diskriminacije, biće dizajnirana do kraja godine X.

Očekivani rezultati (ishodi) i aktivnosti programa moraju koristiti i ženama i muškarcima rešavajući njihove različite potrebe i kapacitete.

AKTIVNOSTI: Koji zadaci se trebaju ispuniti kako bi se postigli očekivani rezultati? Aktivnost se sastoji od više konkretnih zadataka i svi imaju za cilj isti rezultat.

Na primer: Sprovođenje ankete radi identifikovanja i postojećeg znanja žena i muškarca o HIV / AIDS.

POTREBNA SREDSTVA /INPUTI: Koja sredstva (ili inputi) su potrebna radi obavljanja navedenih aktivnosti? Moćda postoje neka koja su potrebna za sprovođenje svake aktivnosti, pa pokušajte da ih logično grupišete, ako je to moguće.

Na primer: Budžet, prostor za obuku, smeštaj, podrška za postojeće osoblje nastavnika, nastavni materijali, prevoz do sela, koordinator projekta / radnik na terenu.

PREDPOSTAVKE/SPOLJNI FAKTORI: Koji spoljni faktor (van Vaše kontrole) mogu da utiču na realizaciju projekta ili da spreče napredovanje rada? Koji uslovi moraju biti ispunjeni kako bi se postigao napredak? Ovo može biti povezano sa klimom, politikom, ekonomskom... Međutim, ovo bi trebalo da budu realni rizici koji se mogu pojaviti, a ne spisak svega što može da krene naopako.

Na primer: Ima dovoljno kiše tako da dečaci i devojčice nisu potrebni za presađivanje useve tako da mogu da pohađaju školu.

Polazeći od dna logičkog okvira, razmislite kako će, ukoliko se svaka pretpostavka održava, moguće da pređete na sledeću fazu projekta. Pogledajte primer ispod:

	REZIME PROJEKTA	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	RIZICI / PREDPOSTAVKE
Ciljevi	10% povećanje broja učenika koji nastavljaju školovanje u 3 godišnjim srednjim školama.	Procenat učenika 5-6 razreda osnovne škole koji nastavljaju srednju školu.	Poređenje evidencije upisa osnovnih i srednjih škola.	N/A
Posebni ciljevi	Unaprijedite čitanje među decom u 5-6 razredu za 20 % u roku od 3 godine.	Napredak u čitanju među decom u 5-6 razredu.	Testovi čitanja na svakih šest meseci se koriste kao nacionalni instrument za procenu.	Bolje čitanje obezbeđuje samopouzdanje koje je potrebno za nastavak školovanja.

ONDA

Očekivan rezultat	Od 500 učenika 5-6 razreda sa lošim čitanjem završi letnji kamp čitanja.	Broj učenika koji završavaju letnje kampove čitanja.	Evidencija posete letnjim kampovima.	U školama, deca primenju znanje koje su stekli u letnjim kampovima.
Aktivnosti	Pokrenite pet letnjih kampova za čitanje, svaki kapaciteta sa 100 učenika 5-6 razreda.	Broj letnjih kampova.	Evidencija letnjih kampova.	Roditelji dece sa lošim čitanjem su spremni da ih pošalju u kamp.

Izvor: Prilagođeno iz Tools 4 Dev.

NAPOMENA ČITAOCIMA: Više detalja kako u logičkom okviru popuniti kolone "Indikatori" i "sredstva verifikacije" se nalaze u daljem tekstu u odeljku Monitoring i evaluacija.

Izbor partnera za program

Mnogo je lakše izabrati partnere za program koji su već rodno osetljivi i posvećeni promovisanju rodne ravnopravnosti. Kada to nije moguće, pokušajte da razvijete obuke o rodnoj ravnopravnosti za potencijalne partnerske organizacije i na taj način razvijte njihove veštine u ovoj oblasti.

FAZA IMPLEMENTACIJE

IZABIRANJE TIMA ZA IMPLEMENTACIJU I UPRAVLJANJE

Najbolje prakse rodne ravnopravnosti takođe naglašavaju važnost sprovođenja politike rodne ravnopravnosti i prakse unutar organizacije. Ako je moguće, pokušajte da organizujete rodno izbalansiran tim za implementaciju, uključujući i mogućnost angažovanja predstavnika korisnika ili ciljnih grupa za Vaš projektni tim. Međutim, rodna ravnopravnost nije isključiva odgovornost jedne osobe (npr. ženskog osoblja i rodnih specijalista), svi članovi tima treba da budu svesni rodnih pitanja koja su vezana za njihov sektor, posvećeni rešavanju ovih pitanja i trebaju da razviju ekspertizu za sprovođenje rodne analize i rodne ravnopravnosti u svojim aktivnostima.^{xii}

IMPLEMENTACIJA PROJEKTA

Realizacija projekta i upravljanje fazama i takođe predstavljaju priliku za promovisanje rodne ravnopravnosti i jednakosti. Tokom implementacije treba obratiti posebnu pažnju na procenu razlika u učešću, pristupu beneficijama i uticaju projekta na žene i muškarce.

Veći deo naglaska u rodno osetljivom programiranju je usmeren na povećanje učešća žena u sprovođenju inicijativa. U tom smislu, važno dobro razmotriti troškove učešća. Takođe, neophodno je osigurati da žene i druge marginalizovane grupe ne samo učestvuju, već i da su njihovi glasovi budu saslušani i uzeti za ozbiljno. U oblastima gde su određene grupe izuzetno marginalizovane, realizatori bi trebalo da osiguraju da tokom učešća u programskim aktivnostima ne stavljaju pojedince u položaj povećanog rizika od nasilja, ismevanja ili drugog lošeg postupanja.^{xiii}

MONITORING I PROCENA – DEFINISANJE RODNIH INDIKATORA

MONITORING vs PROCENA

Monitoring je kontinuiran proces prikupljanja podataka o određenim ciljevima i parametrima koji ima za cilj da pokaže da li projekat ide u dobrom pravcu ili ne. To je povezano sa pitanjem »Da li radimo projekat u ispravan način?«. Izveštaji monitoringa, na primer, o finansijskom ili fizičkom napretku, kao što je količina novca potrošenog na aktivnosti ili broj žena i muškaraca koji učestvuju u raznim aktivnostima.^{xiv}

Procena se javlja periodično, obično kada je projekat završen. Razlikuje od osporavajućih originalnih pretpostavki projektnog dizajna i razmatra pitanje "Da li radimo ispravan projekat?" Evaluacija bi trebalo da informiše nove inicijative koje mogu imati koristi od iskustva projekta.^{xv}

Rodna integracija u monitoringu i evaluaciji (M & E) je od presudnog značaja za utvrđivanje neželjenih negativnih posledica programa na žene ili muškarce, procenjujući uticaj i značaj projekta za oba pola, prati efikasnost projekta u identifikovanju i rešavanju prepreka rodni odnosa za uspeh programa. U idealnom slučaju, takođe treba da obezbedi informacije kako projekat osnažuje žene i muškarce; koliko li osporava tradicionalne odnose moći, uvodi praksu koja promoviše jednakost i smanjuje nejednakosti polova.^{xvi}

DEFINISANJE RODNO-OSETLJIVIH INDIKATORA

Indikator je **pokazivač** koji ukazuje na određeni uslov ili situaciju i meri promene u takvom stanju ili situaciji tokom vremena. Drugim rečima, indikatori daju jasniji pogled na rezultate inicijativa i akcija. Iz tog razloga, oni su istureni instrumenti u monitoringu i evaluacionom razvojnom radu. Definisanje indikatora za merenje napretka je deo procesa planiranja i monitoring i evaluacija trebaju da obuhvate merljive ciljeve i rodno osetljive indikatore.

RODNO-OSETLJIVI INDIKATORI ^{xvii}

Rodno osetljivi indikatori imaju posebnu funkciju da ističu rodne promene u društvu tokom vremena. Oni se odnose na aspekte odnosa koji karakterišu rodne (ne)jednakosti, koje se mogu izmeriti, odrediti brojem ili sistematizovati tokom vremena.

Karakteristike rodni indikatori:

- Pokazuju promene u odnosima između muškaraca i žena tokom vremena
- Pokazuju progresivne promene u životnim uslovima i ulogama žena i muškaraca
- Mere napredak prema rodnoj jednakosti i ravnopravnosti, "mere puls" o jednakosti između žena i muškaraca u datom vremenu i na datom mestu
- Ukazuju na promene u statusu i ulogama žena i muškaraca tokom vremena, uključujući i rodne nejednakosti i nedostatke

Nasuprot, rodno neutralni i rodno slepi indikatori obično pokušavaju da izmere varijable kao što su "broj obuhvaćenih ljudi" i "broj i vrste komunikacionih kanala koji se koriste". Dok, rodni indikator daje iste informacije u poređenju sa nekim drugim standardom, uslovom ili grupom (na primer, žene u poređenju sa muškarcima ili sa drugom grupom žena).

KVANTITATIVNA	KVALITATIVNA
<p>Odnosi se na broj i procenat žena, muškaraca i organizacija koje se bave ili na koje utiču bilo koje aktivnosti ili mere.</p> <p><i>Kvantitativni podaci mogu da prikažu promene u rodnoj ravnopravnosti tokom vremena - na primer, broj devojčica u školi u poređenju sa dečacima.</i></p>	<p>Nije dovoljno znati da žene učestvuju u aktivnostima - kvalitet njihovog učešća i iskustva je od vitalnog značaja.</p> <p><i>Kvalitativna metodologija obuhvata mišljenja ljudi na osnovu iskustava, stavova i osećanja – na primer iskustva ženska na ograničenja ili prednosti rada u neformalnom sektoru ili muške i ženske poglede na uzroke i posledice nasilja u porodici.</i></p>
<p>Nacrtno o sistemu podataka na osnovu pola i evidencija koje su ispitivane u toku procesa politike ili planiranja projekata.</p>	<p>Fokus grupne diskusije, alatke socijalnog mapiranja, ankete za merenje percepcije i mišljenja.</p>
<p>Obično uključuje neke elemente ciljnih podešavanja.</p>	<p>Potreba za osnovnim podacima.</p>
<p>Primer: % žena članovi upravnog odbora.</p>	<p>Primer: % žena članova upravnog odbora aktivno učestvuje u procesima odlučivanja odbora.</p>

Inspirisano od strane: BRIDGE, 2007;

Kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih metoda koja omogućuje da se podaci uporede sa unakrsnom proverom ili izračunajte rezultate.

IZVORI INFORMACIJA

Kada koristite indikatore, obratite pažnju da su proverljivi – koja su sredstva verifikacije za svaki indikator? Koje informacije će Vam trebati i kako i odakle ih možete prikupiti? Da li projektni tim treba da prikupi podatke i vodi evidenciju ili mogu dobiti informacije iz drugog izvora? Razmislite o uticaju na troškove. Ne isključuje anegdotski dokaz (npr koji iznose korisnici projekta), ako je ovo najprikladniji izvor informacija.^{xviii}

Osim toga, prilikom definisanja indikatora i izvora informacija, zapitajte se koje informacije već postoje ili se prikupljaju,

da Vam pomognu u praćenju promena? Da li postoje nacionalni indikatori koji se mogu koristiti ili adaptirani? U nastavku su navedeni neki indeksi koji sadrže rodne indikatore:

- ♦ **Rodno povezani indeks razvoja** prilagođava indeks ljudskog razvoja (HDI) sa rodnom komponentom
- ♦ **Mera rodno osnaživanja** nastoji da izmeri relativnu zastupljenost žena u ekonomskoj i političkoj moći
- ♦ **Izveštaj rodno nedostataka** meri relativne nedostake između žena i muškaraca u četiri ključne oblasti: zdravlju, obrazovanju, ekonomiji i politici

Postavljanje polaznih podataka

Jedan od najvažnijih zadataka u definisanju indikatora je da se postave polazni podaci iz kojih se napredak ili povratne informacije mogu meriti.^{xix} Zahtevi polaznih podataka variraju u zavisnosti od prirode projekta, ali moraju da integrišu rodnu perspektivu. Da bi se kreirali polazni rodno osetljivi, prikupljene informacije moraju biti razvrstane po polu i mora se izvršiti rodna analiza.^{xx}

Primer polaznih podataka u obrazovnom projektu može biti pismenost i stopa upisa, razvrstan po polu, etničkim i socio-ekonomskim grupama, na osnovu kojih se mere napredak i rezultati.

VRSTE INDIKATORA ZA PRAĆENJE PROJEKTA ^{xxi} (logičan nastavak okvira...)

Indikatori ishoda ili indikatori uticaja se odnose direktno na duži uticaj projekta i povezani su sa efikasnošću kao procenjeni merljivom promenom koja je postignuta u poboljšanju kvaliteta života korisnika / ciljnih grupa.

Primer: broj devojčica i dečaka koji su angažovani iz projektnih škola, vrsta angažovanja ili uticaj zapošljavanja na osnaživanje žena.

Indikatori procesa prate dostignuća u toku implementacije, služe pre svega za praćenje trenutnog napretka. Važno je napomenuti da proces može biti uspešan, ali indikator ishoda može biti neuspeh.

Primer: Koliko dece koja pohađaju školu (određeno) vreme / Pohađanje škole dece starosti 6-14 godina je povećano za 200% u roku od 4 godine.

Izlazni indikatori mere međurezultate koji se tiču proizvoda i usluga koje se dobiju završetkom programa ili projekta, ali koji nisu dugoročni rezultati.

Primer: broj obučanih devojaka, mišljenja nastavnika dobijena tokom obuke ili broj objekata u operativnom stanju.

Ulazni indikatori, koji se još nazivaju i "resurni" indikatori, se odnose na resurse koji su posvećeni projektu ili programu, na primer finansiranje, ljudski i ne-ljudski resursi, infrastruktura, izgradnja institucija i druga sredstva kojima se program ili projekat pokreće.

Ponekada je teško razdvojiti indikatore vrste, posebno indikatore procesa i ishoda

Mnoge procene programa i projekata koriste indikatore procesa i rezultata, pre nego indikatore ishoda. Razlozi za to uključuju nedostatak resursa za evaluacije i nedostatak institucionalnog kapaciteta za procenu. Korišćenje indikatora ishoda je često uključivati dugoročno praćenje učesnika i detaljnu kvalitativnu analizu. Ali njih ne treba posmatrati kao jake argumente protiv korišćenja indikatora ishoda. Troškovi korišćenja indikatora ishoda ne bi trebali biti previsoki i otplatili se u kasnije ukoliko se intenzivne lekcije naučene iz upotrebe ovih indikatora mogu primeniti i u drugim programima ili projektima.

Kriterijumi za izbor indikatora

- ♦ Indikatori treba da se razvijaju na participativan način, uključujući i sve zainteresovane strane kad god je to moguće, vodeći računa da uključite one do kojih je najteže doći
- ♦ Svi indikatori treba da budu razvrstani po polu, kao i starosti i prema društveno-ekonomskim i etničkim grupama
- ♦ Treba koristiti i kvantitativne i kvalitativne indikatore
- ♦ Indikatori treba da budu jednostavni za upotrebu i razumijevanje, trebaju biti jasno definisani kako bi pratili stanje tokom vremena
- ♦ Treba izabrati manji broj indikatora, pravilo je da ih ne bude više od šest
- ♦ Treba pratiti dostignuća koja se vremenom postižu, međutim fokus treba biti na ishodima indikatora
- ♦ Dobri indikatori su realni i vremenski ograničeni

UPOTREBA SMERNICA ILI LISTE ZA PROVERU TOKOM SPROVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PROJEKTU

Rodno osetljive smernice ili kontrolne liste treba razvijati da bi pomogle u pripremi svih projekata i programa. Mogu se koristiti i nakon što je projekat dizajniran, za razmatranje nacrtu, za procenu da li će i kako će predložene aktivnosti da utiču na postojeće rodne norme, odnose i strukture. Primer liste za proveru je uključen u priručnik u vidu priloga 4.7.

ⁱ United Nations Development Programme. Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy. New York, 2007

ⁱⁱ World Health Organisation. Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach. Geneva, 2011; FHI 360. Gender integration framework. How to integrate gender in every aspect of our work, 2010.

ⁱⁱⁱ International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

^{iv} ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009*. Available at: www.icimod.org/resource/1289

^v Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at:

<http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>

^{vi} UNICEF/UNESCO. *A Human Rights-Based Approach to Education*. Geneva, 2007.

^{vii} UNICEF/UNESCO. *A Human Rights-Based Approach to Education*. Geneva, 2007.

^{viii} Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at:

<http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>, ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009*. Available at: www.icimod.org/resource/1289, International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*. Geneva, July 2003

^{ix} Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at:

<http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>

^x Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at:

<http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>

^{xi} ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009*. Available at: www.icimod.org/resource/1289

^{xii} FHI 360. *Gender integration framework. How to integrate gender in every aspect of our work, 2010*

^{xiii} FHI 360. *Gender integration framework. How to integrate gender in every aspect of our work, 2010*

-
- ^{xiv} United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007
- ^{xv} United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007
- ^{xvi} ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009*. Available at: www.icimod.org/resource/1289
- ^{xvii} United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007
- ^{xviii} Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at: <http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>
- ^{xix} Canadian International Development Agency (CIDA). *The Guide to Gender Sensitive Indicators*. Minister of Public Works and Government Services Canada, 1997
- ^{xx} ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009*. Available at: www.icimod.org/resource/1289
- ^{xxi} Canadian International Development Agency (CIDA). *The Guide to Gender Sensitive Indicators*. Minister of Public Works and Government Services Canada, 1997, Bond. *Beginners Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4*. Available at: <http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>

LITERATURA:

Bond. *Beginner's Guide to Logical Framework Approach. Guidance Note. No. 4.* Available at: <http://www.slideshare.net/rexcris/beginners-guide-to-logical-framework-approach-bond>

BRIDGE. *Gender and Indicators Cutting Edge Pack.* 2007. Available at: http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Indicators

Canadian International Development Agency (CIDA). *The Guide to Gender Sensitive Indicators.* Minister of Public Works and Government Services Canada, 1997

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH/GIZ. *Training Manual on Gender Mainstreaming. Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency Programme.* Kampala, 2011

FHI 360. *Gender integration framework. How to integrate gender in every aspect of our work,* 2010

Government of Montenegro and UN System in Montenegro. *Report on Millennium Development Goals in Montenegro 2010–2013.* Podgorica, 2014

Human Rights Education Association. *Course on Gender Equality and Women's Empowerment.* September – November, 2014

Hunt, J, *Introduction to gender analysis concepts and steps,* Development Bulletin, 2004, no. 64, pp. 100-106.

ICIMOD. 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Programming, November 2009.* Available at: www.icimod.org/resource/1289
ILGA Europe, *What is intersex.* Available at: http://www.ilga-europe.org/home/issues/trans_and_intersex/intersex/what_is_intersex

ILGA Europe. ILGA Europe – Glossary. Available at: <http://www.ilga-europe.org/home/publications/glossary>

InterAction's Commission on the Advancement of Women. *Revealing the Power of Gender Mainstreaming Enhancing Development Effectiveness of Non-governmental Organizations in Africa*

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. *Gender Training Pack of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.* Geneva, July 2003

International Labour Organization. *A Manual for gender audit facilitators. The ILO participatory gender audit methodology.* Geneva, 2007

OII Australia – Intersex Australia. Available at: <http://oii.org.au/>

Oxfam UK and Ireland. *The Oxfam Gender Training.* Oxford, 1994

The Right to Education Project, Available at: <http://www.right-to-education.org/issue-page/marginalised-groups/girls-women#sthash.85xUumDe.dpuf>

Tools 4Dev. Practical tools for international development. Available at: <http://www.tools4dev.org/resources/logical-framework-logframe-template>.

UN Women, *The Beijing Platform for Action: inspiration then and now.* Available at: <http://beijing20.unwomen.org/en/about#sthash.5DAJW3AK.dpuf>

UN Women, *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW),* Available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

UNICEF/UNESCO. *A Human Rights-Based Approach to Education.* Geneva, 2007

United Nations Development Programme. *Gender in development programme learning & information pack. Gender Analysis.* January, 2001

United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy*. New York, 2007

United Nations Development Programme. *Guide to using the manual on "How to Prepare a Gender Strategy"*. San Salvador, 2004

United Nations. Office of the Special Adviser on Gender Issues Department of Economic and Social Affairs. *Gender Mainstreaming. An Overview*. New York, 2002

United Nations. *UN Inter-Agency Common Learning Package on a Human Rights-Based Approach to programming*. 2006. Available at: <http://hrbaportal.org/archives/resource-types/learning-training-materials>

World Economic Forum. *Gender Gap Report 2014*. Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

World Health Organisation. *Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach*. Geneva, 2011

World Health Organisation. *Gender Mainstreaming Manual for Health Managers: A Practical Approach*. Geneva, 2011