



PRIRUČNIK O RODNIM
TOKOVIMA

PRO 
WO+MAN

Predgovor

Ovaj priručnik je deo kontinuiranog procesa za prepoznavanje izazova i izgradnju kapaciteta naprema rodnim tokovima. Priručnik je nastavak inicijative prepoznate tokom prve faze projekta „Pro WO+MAN“ (izveštaj o istraživanju pod nazivom „Pro WO+MAN“, PEN, 2013).

Priručnik pruža oruđe, jednostavne vežbe i smernice povezane sa razvojem organizacije i programa, kao i projektnog ciklusa u ovom pogledu. Priručnik se usredsređuje na partnerske organizacije Olof Palme International Centre-a (OPIC), i ima svrhu usmeravanja i olakšavanja njihovog rada na polju rodne ravnopravnosti, na nivou javnih politika i programa.

Sadržaj:

<i>Predgovor</i>	1
<i>AKRONIMI</i>	4
<i>UVOD</i>	5
<i>1. USTROJSTVO PRIRUČNIKA/METOD</i>	6
<i>2. PREGLED RODNOG PROFILA NA KOSOVU</i>	6
<i>2.1 Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti na Kosovu</i>	7
<i>2.2 Međunarodna pravna dokumenta</i>	7
<i>3. KLJUČNE TAČKE RODNIH TOKOVA U ORGANIZACIJAMA</i>	8
<i>3.1 RODNO ODGOVORNI PROFIL ORGANIZACIJA</i>	8
<i>3.2 SUŠTINA RODNIH TOKOVA U SAČINJAVANJU PROGRAMA</i>	15
<i>REFERENCE</i>	26
<i>DODACI</i>	27



AKRONIMI

KEDPŽ	Konvencija eliminacije svih vrsta diskriminacije protiv žena
KDR	Komunikacija za društveni razvoj
DR	Demokratija za razvoj
AR	Analiza roda
ZRR	Zakon o rodnoj ravnopravnosti
FPUR	Forma procene uticaja roda
RT	Rodni tokovi
PRT	Priručnik o rodnim tokovima
ME	Monitorisanje i evaluacija
PO	Partnerske organizacije
RSB 1325	Rezolucija Saveta bezbednosti 1325 „Žene, mir i sigurnost“
AŽED	Asocijacija žena Đakovice

UVOD

Rodni tokovi predstavljaju strategiju postizanja rodne ravnopravnosti. Oni ciljaju na činjenje vidljivim različite uticaje žena i muškaraca, kao i uticaje na žene i muškarce, u datom kontekstu. Rodni tokovi priznaju da su podela na muške i ženske poslove i s tim povezane norme, vrednosti i ideologije – definisane odnosima moći koji su odgovorni za manju zastupljenost političkog glasa žena, društvene/kulturološke vrednosti, kao i pristup i kontrolu ekonomskih sredstava. Rodni tokovi mogu biti primenjeni u aktivnostima mnogih organizacija, kao što je javna administracija, nevladine organizacije i u aktivnostima drugih projekata razvoja saradnje.

Rodni tokovi su povezani sa „procesom evaluacije pokazatelja za žene i muškarce bilo kog planiranog delovanja, uključujući i zakonodavstvo, javne politike i programe, za

svako područje i na svim nivoima. Reč je o strategiji koja treba da pitanja i iskustva žena i muškaraca načini integralnim delom u sačinjavanju, sprovođenju, monitorisanju i evaluaciji javnih politika i programa, u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci od toga imaju koristi podjednako, te da nejednakost ne bude činilac“. (Ekonomski i društveni savet, julska supstantivna sesija 1997.).

Priručnik je dizajniran tako da može pružiti partnerskim organizacijama analitička i praktična oruđa koja će im pomoći u rodnim tokovima na različitim poljima njihovog rada. Priručnik može biti i korišćen kao oruđe za partnerske organizacije koje žele da pomognu svojim partnerima i korisnicima usluga u rodnim tokovima. Priručnik pruža praktične savete u planiranju i sprovođenju programa, projektnih ciklusa i organizacijske strukture.

1

USTROJSTVO PRIRUČNIKA/METOD

Ovaj priručnik o rodnim tokovima (PRT) se oslanja na metodologije učenja i učestvovanja. Praktični principi i sadržaj PRT-a su podeljeni na dva dela, na nivo organizacije i na nivo programa/projekta. Štaviše, svaki deo je podeljen na podkorake, što prate objašnjenja i vežbe.

Posebni ciljevi PRT-a su:

1. Pružanje konceptualnog znanja, praktičnih oruđa i sredstava za rodne tokove.
2. Usmeravanje, vođenje i podrška internom delu rodnih tokova.
3. Pružanje uvida, sredstava i oruđa za rodne tokove u okviru javnih politika, programa i aktivnosti partnerskih organizacija.

Priručnik teži praktičnosti i cilja da podrži organizacije koje rade na različitim poljima, a u cilju integracije rodne perspektive u sveprisutno pitanje. Koraci su dovoljno uopšteni da bi mogli da pruže fleksibilnost u prilagođavanju sadržaja u zavisnosti od fokusa rada partnera. Priručnik ima za cilj da vodi aktivnosti izgradnje kapaciteta, trening sesije, i sve na temu rodnih tokova za organizacije. Metod je progresivističkog i učesničkog karaktera, i zasnovan je na temeljima razmene iskustava i učenja činjenjem i radom.

2

PREGLED RODNOG PROFILA NA KOSOVU

Nekoliko institucionalnih mehanizama i zakonskih instrumenata je uspostavljeno na Kosovu, sa ciljem promovisanja rodne ravnopravnosti i sa ciljem integracije rodne perspektive u razvojne javne politike ustanova i organizacija. Međunarodne i nacionalne ustanove su uložile veliki trud kako bi se uzele u obzir rodni pitanjima i uspostavljanjem ovih mehanizama za osiguranje jednakog učešća žena i muškaraca u svim sferama života, uz poštovanje osnovnih ljudskih prava.

Čini se da je Kosovo u prednosti u odnosu na druge zemlje u regionu, kada govorimo o razvijanju zakonskog okvira, kao i o učešću žena u proces donošenja odluka. Međutim, statistike koje govore o učešću žena u izvršnoj vlasti u javnim institucijama, političkim partijama, i drugim sektorima jesu svedoci malog učešća. To dokazuje da – iako pravna strana može biti među najboljim u regionu, ona nije efikasno primenjena u stvarnosti.

2.1 MEHANIZMI SA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA KOSOVU

Kosovo ima relativno dobru osnovu zakonskog i institucionalnog okvira za promovisanje rodne ravnopravnosti, a to organizacije civilnog društva mogu koristiti u svom radu na lokalnom i nacionalnom nivou. Vlada i Skupština Republike Kosovo su sastavili sveobuhvatan pravni i institucionalni okvir na polju ljudskih prava.

Slede mehanizmi koji su integralni deo Ustava Kosova:

- Ustav Kosova;
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti (ZRR);
- Zakon o antidiskriminaciji;
- Zakon o zaštiti od nasilja u porodici;
- Zakon o opštim izborima u Republici Kosovo;
- Zakon o civilnoj službi Republike Kosovo.

Javne politike, strategije i akcioni planovi Vlade Republike Kosovo:

- Program Kosova o rodnoj ravnopravnosti (2008-2013)
- Program Kosova i akcioni plan protiv nasilja u porodici (2011-2014)
- Strategija i akcioni plan o antidiskriminaciji (2011-2013)
- Akcioni plan za ekonomsko osnaživanje žena
- Akcioni plan za primenjivanje Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti „Žene, mir i sigurnost“

2.2 MEĐUNARODNA PRAVNA DOKUMENTA

Uz pomoć niza međunarodnih dokumenata i konvencija izrađen je pravni okvir tokom sačinjavanja legislacije i sprovođenja iste na Kosovu. Ova dokumenta, pored ostalih, uključuju sledeće: Konvencija eliminacije svih vrsta diskriminacija protiv žena (KEDPŽ), Evropska konvencija o ljudskim pravima; Pekinška platforma za akciju; Rezolucija Saveta bezbednosti 1325 „Žene, mir i sigurnost“

Izvor: Vlada Republike Kosovo, Akcioni plan o sprovođenju rezolucije 1325 Saveta bezbednosti „Žene, mir i sigurnost“, 2013–2016, Osnovni izveštaj

3.1 RODNO ODGOVORNI PROFIL ORGANIZACIJA

U ovom odeljku se otkriva nekoliko koraka u cilju podržavanja organizacija u procesu rodni tokova. Sledi sedam koraka koji će vam pomoći kada menjate svoju organizaciju.

PRVI KORAK:

• Vizija, misija i ciljevi organizacije u sklopu rodne perspektive

Ključno je posvetiti pažnju viziji, misiji i ciljevima organizacije. Vizija, misija i ciljevi organizacije bi trebalo da uključe rodnu perspektivu, ciljajući na društvene promene sa podjednakim involviranjem muškaraca i žena, i u korist i jednih i drugih.



ŠTA UČINITI?

Počnite razmišljati o usvajanju mera koje bi mogle da eliminišu uzroke rodni nejednakosti i predrasuda, i to kroz promenu misije i ciljeva organizacije.

PRIMER: Uključiti rodnu perspektivu u misiju i ciljeve organizacije Misija i ciljevi DR-a su korišćeni za ovu vežbu.

MISIJA: Misija organizacije DR je unapređivanje procesa razvoja javni politika u cilju ubrzanja društveno-ekonomskog razvoja zemlje (iz ugla rodne perspektive) i osnaživanja demokratske kulture na Kosovu.

POSEBNI CILJEVI ORGANIZACIJE DR SE SASTOJE IZ SLEDEĆEG:

1. Izrada nezavisni istraživanja za javne politike na polju društveno-ekonomskog razvoja, upravljanja, političkog razvoja i razvoja međuetničkih odnosa, na regionalnom i međunarodnom nivou, uzimajući u obzir rodnu perspektivu;
2. Podrška konsolidaciji demokratije u ustanovama i političkim partijama na Kosovu, ispitivanje uloge i učešće žena i muškaraca u konsolidaciji demokratije u ustanovama i političkim partijama na Kosovu;
3. Uticaj na raznorazne aspekte javni politika, i procese poput stvaranja, obimnog angažmana, sprovođenja, monitorisanja i evaluacije javni politika sa posebnim osvrtom na njihov uticaj na živote žena i muškaraca;

4. Sprovođenje foruma za javnu raspravu i razmenu iskustava, obezbeđivanje učešća žena i muškaraca na jednakom nivou, na širokom polju tema i, posebno, u interdisciplinarnim aspektima.

DRUGI KORAK:

•Struktura organizacije

Važno je pobliže objasniti strukturu organizacije sa kritičke perspektive, kako bi se bilo sigurno da je rodna komponenta uključena



ŠTA UČINITI?

- Razmisliti o odnosu između muškaraca i žena koji rade u vašoj organizaciji na rukovodećem nivou i na drugim nivoima.
- Na kojim pozicijama su žene u organizaciji najčešće?
- Koje su mogućnosti unapređenja žena?
- Obratite pažnju na rodnu ravnotežu na svim nivoima u hijerarhiji organizacije, razmislite o merama za unapređenje rodne ravnopravnosti i stvorite jednaki pristup i jednake šanse u vašoj organizaciji.

PREDLOG: *Diskutujte o prisutnosti žena u izvršnim i administrativnim telima koja donose odluke na Kosovu.*

Odras profila roda u kosovskom kontekstu:

Iskustva sa Kosova pokazuju da vodeće položaje obično zauzimaju muškarci, i da su žene, generalno, izuzete iz učešća i uticaja na važnim forumima i na poslu. Zato je važno

kritički razmatrati vašu organizaciju i pronaći mehanizme za obezbeđivanje jednakog učešća.

Rad partnerskih organizacija je u velikoj meri usredsređen na rad sa grupama iz lokalnog stanovništva, tako da, suštinski je imati u vidu nekoliko pitanja tokom sprovođenja aktivnosti sa perspektive osoblja:



KAKO TO URADITI:

- Kada je moguće, koristite i muški i ženski deo osoblja tokom sprovođenja aktivnosti.
- Osigurajte podjednako učešće u planiranju i dizajniranju aktivnosti.

TREĆI KORAK:

• Politike afirmativne akcije

Afirmativna akcija pruža posebne šanse i favorizovanje onima koji su u nepovoljnom položaju ili su nedovoljno predstavljeni. Afirmativne akcije su efikasno oruđe za nadoknađivanje sistemske diskriminacije i nejednakosti iz prošlosti, te one mogu pomoći u bavljenju nejednakostima unutar organizacije ili institucije.

PREDLOG: *Diskutujte o tome šta mislite o politikama afirmativne akcije. Da li su one potrebne vašoj organizaciji? Ukoliko nisu, zašto nisu?*



ŠTA URADITI?

- Osigurajte pravičnost u nagrađivanju i pružite korist i za ženske i muške zaposljene.
- Obesbedite rodno uravnoteženo ustrojstvo u telima organizacije koja donose odluke.
- Jemčite paritet, a kada je potrebno onda i preraspodelu moći i sredstava između žena i muškaraca u organizaciji.

Vredi uzeti u obzir ove zakonske odredbe: Zakon br. 2004/2: Zakon o rodnoj ravnopravnosti, odeljak 13, zaposlenje; Zakon br. 03/L-212: Zakon o radu

Odras kosovskog konteksta:

Još 2002, sledeći odluku Centralne izborne komisije, sve političke partije na Kosovu se obavezuju da imaju ženske predstavnike u vidu jedne trećine kandidata na svojim izbornim listama.

Kao rezultat, nakon izbora 2010, 33.3% članova Skupštine Kosova čine žene. Ova kvota je integrisana i u Ustav Kosova, kao odredba koja

se odnosi na žene. Zvanične mere, kao što je rodna kvota, možda jesu doprinele progresivnoj normalizaciji prisustva žena na položajima kojima su obično dominirali muškarci, kao što su policijske službe, bezbednosne snage, i druga relevantna tela, i na taj način je rodna ravnopravnost promovisana generalno.

ČETVRTI KORAK:

• **Pravila organizacije u vezi sa jezikom (šale, komentari, slike, itd) i vrstama ponašanja koje bi mogle da doprinesu neravnopravnosti i stereotipima**

Važno je, u organizaciji, prepoznati činioce koji bi mogli stvoriti ili čak pogoršati rodne predrasude i diskriminaciju. Ovo zahteva pažnju oba odnosa na radnom mestu (npr, stereotipisanje i prejudiciranje) kao i strukture moći i norme (situacione karakteristike). Stereotipisanje bi moglo

biti posebno upečatljivo u situacijama u kojima su žene nedovoljno zastupljene. Ovo je naglašeno na Kosovu u politici ili na položajima „uobičajeno prigodnim za muškarce“, kao što je vojska, policijske službe i fizičko obezbeđivanje, na primer. Žene često bivaju etiketirane i bivaju im dodeljeni nadimci ako uđu u područje u kom dominiraju muškarci. Takvo etiketiranje i davanje nadimaka utiče na opštu percepciju o ženama.

PREDLOG: Pokretanje pitanja za stimulisanje razmišljanja i diskusije na ovu temu

- *Kakvi se izrazi (imenice, pridevi, pogrдне reči) koriste da se opišu ženske i muške kolege u organizaciji?*
- *Da li se žene i muškarci drukčije ponašaju u organizaciji? Imaju li različite uloge tokom sastanaka, u prostoriji za pauzu/ručak, kada se ugoste posetioci?*
- *Sa kakvim se izazovima susreću žene koje se nalaze na visokim položajima?*
- *Kako društvo percipira žene koje su na visokim položajima?*

VEŽBA:

RODNI STEREOTIPI I PREDRASUDE:

Prvi scenario: Ova scena se dešava u kancelariji. Većina osoblja, i muškarci i žene, žele da promene već uspostavljen način održavanja sastanaka u kancelariji. Celo osoblje odlučuje da bi jedna žena trebalo da se dobrovoljno prijavi da bi predstavila zahtev šefu, a kako bi ga ubedila u prednost predložene promene.

Grupa odabire „dobrovoljce“ koji tumače uloge te žene i šefa kancelarije. Zamislite raspravu koja se dešava u kancelariji kada sa ženom, koja se prijavila dobrovoljno za razgovor sa šefom, razgovaraju članovi grupe o tome kako da se ponaša na takvom jednom susretu sa šefom.

- *Šta ona kaže kada ugleda šefa i na koji način on odgovara?*
- *Kako se njoj čini taj susret, te kako ga ona objašnjava svojim kolegama i šta je ishod?*
- *Kako bi rodno stereotipisanje moglo da oblikuje ovaj susret, i šta je moglo biti urađeno drugačije?*

Slučajevi uznemiravanja, stereotipi i predrasude nisu nepoznati na radnim mestima na Kosovu. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Krivični zakonik, Zakon o radu, i Zakon o civilnoj službi, svi sadrže odredbe protiv seksualnog uznemiravanja/maltretiranja. Međutim, te odredbe se ne sprovode efikasno. Sledstveno, ove vrste politika u organizaciji su ključni aspekt za unapređenje rodne ravnopravnosti i osiguranje bezbednog i prijateljskog radnog okruženja i za žene i za muškarce.



ŠTA UČINITI?

- Razviti javne politike u organizacijama i javne politike za osoblje, a koje se tiču rodni pitanja (npr, seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, usklađivanje posla sa porodičnim životom, nasilje u porodici, itd).
- Zabraniti i sprečiti sve vrste nasilja na radnom mestu, uključujući verbalno, fizičko ili seksualno uznemiravanje;
- Osigurati bezbednost na poslu u smislu mogućnosti za privremeni prestanak rada zbog porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva i obaveza povezanih sa porodicom.

PETI STEPEN:

- Rodno poštene prakse:

PREDLOG: *Diskutujte o tome šta su to rodno poštene prakse.*

Odras kosovskog konteksta:

Muškarci često imaju više mogućnosti da dobiju unapređenje. Postoji uverenje da su muškarci kvalifikovaniji i manje angažovani u porodičnim obavezama, jer su to navodno prvenstveno obaveze žena, kao što je briga o detetu i kao što su kućni poslovi.

imaju više koristi i da dobiju unapređenje, jer postoji mogućnost da one mogu zatrudneti, da mogu zatražiti plaćeno porodijsko odsustvo, ili da već imaju kućne poslove. Prema tome, važno je da interna pravila organizacija eliminišu diskriminatorne prakse protiv žena i da osnaže i žene i muškarce.

Vrlo često, ovi izazovi su očividniji u privatnom sektoru koji diskriminiše žene i sprečava ih da



ŠTA UČINITI?

- Pokušajte eliminisati direktne i indirektne predrasude tokom procesa regrutovanja, davanja otkaza, ili unapređenja muškaraca ili žena.
 - Obezbedite poštene i uporedive plate, radne sate, i dobit za uporediv rad za sve zaposljene.
 - Pružite podjednake šanse za profesionalni razvoj.
 - Uključite poboljšanje rodne ravnopravnosti kao činioca u merama performansi i pružite sredstva za podršku inicijative za osnaživanje roda (kroz treninge, radionice, tekstove, i sl.).
- Promovišite jednake mogućnosti za muškarce i žene u smislu treninga, edukacije, procesa donošenja odluka, itd.

PREDLOG: Trening o rodnoj perspektivi namenjen osoblju

Treniranje o rodu je važno oruđe, jer izgrađuje kapacitete i ljudima pruža svest, znanje i praktične veštine. U isto vreme, treniranje o rodu motiviše učesnike da primene rodne tokove i da rade u smeru promovisanja rodne ravnopravnosti. Treniranje o rodu za organizacije bi moglo promeniti stanje stvari na nivou osoblja a u vezi sa odnosima moći, rodnim ulogama, vrednostima, kao i na to kako se ove komponente mešaju unutar radnog okruženja, te kakav to odraz ima na radne položaje.

Sadržina treninga bi trebalo da zavisi od konteksta i drugih pojedinosti rada organizacije, sektora i interne kulture. U vezi je sa razumevanjem roda kao društvenog konstrukta i razlike između pola i roda; povećanje kapaciteta u promovisanju rodne uravnoteženosti i razumevanje rodne ravnopravnosti kao nečega što se više tiče žena. Trening će ohrabriti organizacije da prigrle pojam rodna ravnopravnost i da prihvate nove metode za osiguranje rodne perspektive u svom radnom području i strukturi organizacije.

VEŽBA:

ŠTA JE TO ŠTO ZOVEMO ROD?

Cilj: Razumeti razliku između pola i roda i razmisliti o načinu ponašanja koji se očekuje od žena i muškaraca.

Procedura:

Nacrtajte dve kolone u pismu. Na vrhu prve kolone napišite „muškarci“ a na vrhu druge „žene“.

- Zamolite učesnike da napišu spisak stvari koje se povezuju sa time šta znači biti muškarac. Odgovori i odrazi mogu biti pozitivni ili negativni. Podržite učesnike da pomenu (razmisle o) biološkim i društveno konstruisanim normama za etiketu „muškarac“.
- Istu proceduru ponoviti za kolonu sa etiketom „žena“.
- Ukratko analizirajte nekoliko karakteristika koje su pomenute u obema kolonama. Razgovarajte o njima, razmislite o različitim izborima.
- Potom zamenite mesta etiketama, etiketu „muškarac“ stavite na mesto etikete „žena“ i obratno.
- Koristite pitanja koja se nalaze ispod da započnete diskusiju u vezi sa etiketiranim karakteristikama koje su primenjive za muškarce i žene, kao i zašto su tu napisane. Pokušajte objasniti biološke karakteristike koje su primenjive samo za muškarce ili žene, koje su i poznate kao karakteristike povezane sa rodom, i karakteristike povezane sa društveno kreiranim normama, primenjive na muškarce i žene, koje su poznate kao rodne karakteristike.

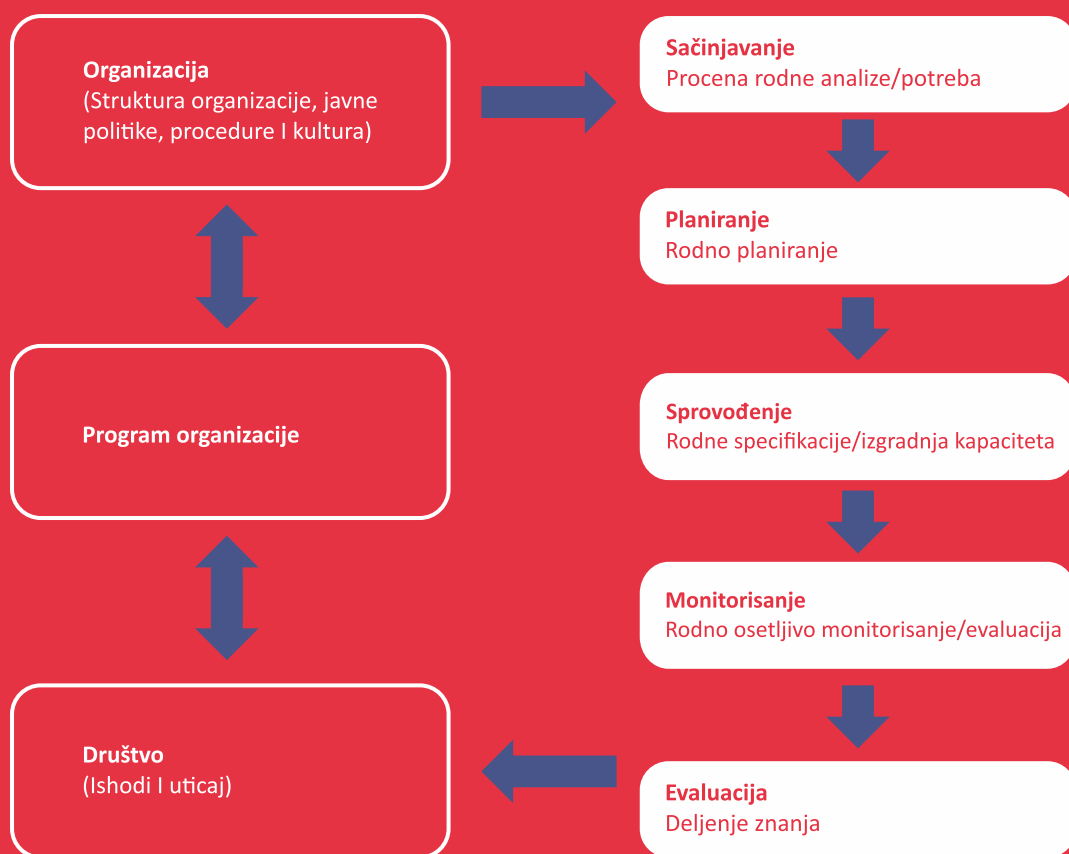
Opciona verzija: Kako bi se dovele u pitanje percipirane razlike rodova, možete u tu svrhu skupiti i pokazati slike muškaraca i žena koje predstavljaju neke od tipičnih zamišljenih bioloških i društvenih normi, kao što je žena koja pere sudove ili doji bebu, ili muškarac koji popravljaja kola, čita, pije alkohol i obratno, tj. muškarce i žene koji rade poslove koji su obično povezani sa suprotnim polom. Pitajte učesnike šta smatraju za prikladno, kao i da li su stvari koje su prikazane na slikama podudarne sa njihovim mišljenjem i viđenjima stvari.

Pitanja za diskusiju:

- Šta znači biti muškarac?
 - Šta znači biti žena?
 - Da li smatrate da postoje biološke razlike između muškaraca i žena? Koje su to razlike? Da li su važne?
 - Da li mislite da su žene i muškarci odgajani na isti način?
 - Šta mislite da je uloga muškarca u ljubavnoj vezi? A uloga žene?
 - Na koji način muškarac ispoljava svoja osećanja? Da li se ovo razlikuje od načina na koji to žena radi?
 - Na koji način muškarac ispoljava svoju seksualnost? Da li se ovo razlikuje od načina na koji to radi žena?
 - Da li je na naše shvatanje uloga muškaraca i žena uticalo društvo, tj. ono u šta naša zajednica, naša kultura, vera ili porodica misle ili veruju? Kako? Da li ovo predstavlja problem?
 - Da li mediji imaju uticaja na rodne norme? Ako je odgovor pozitivan, na koji način utiču? Kako mediji prikazuju žene? Kako mediji prikazuju muškarce?
 - Kako su ove razlike i nejednakosti prikazane u našem svakodnevnom životu?
 - Kako se ove razlike ispoljavaju u našim odnosima sa porodicom i partnerima?
 - Kako biste mogli izazvati neke od ovih različitosti? Da li biste želeli to?
-

3.2 SUŠTINA RODNIH TOKOVA U SAČINJAVANJU PROGRAMA

Važno je integrisati rodnu perspektivu ne samo u organizaciju, nego u programe i projekte takođe, počevši od analize moći osetljive na rod, planiranje akcije, sprovođenje projekta, tokom monitorisanja i evaluacije u komunikaciji, širenje informacija i procene kada je posao svršen. Ove faze su prikazane ispod:



Slika broj1. Rodni tokovi u projektnom ciklusu

OPŠTI KORACI ZA RODNE TOKOVE U PROGRAMU I NA PROJEKTNOM NIVOU:

PRVI KORAK:

• Procena ciljeva projekta

Rodna perspektiva bi trebalo, kada je prikladno, da bude prisutna u ciljevima projekta. Ovo je potrebno kako bi se vodilo računa o planiranju i evaluaciji akcija.



ŠTA URADITI?

Pitanja za razmatranje:

- Da li je rod prisutan u ciljevima projekta? Ako nije, da li bi trebalo da bude?
- Da li je obraćanje pažnje na rodnu perspektivu očigledno u ciljevima? Ako nije, da li bi trebalo da bude?
- Da li je promovisanje rodne ravnopravnosti očigledno u ciljevima? Ako nije, da li bi trebalo da bude?
- Budite sigurni da ciljevi projekta ne utiču na odnose moći u kontekstu u kom se projekat nalazi.

PRIMER: Ciljevi projekta koji uključuju rodnu perspektivu.

OPŠTI CILJ: Smanjenje opšteg siromaštva muškaraca i žena na Kosovu koji imaju između 20 i 30 godina.

OBRATITE PAŽNJU: Neka procenat muškaraca i žena bude jednak; 50 odsto muškaraca i 50 odsto žena.

PRVI CILJ: 1.000 mladih ljudi sa između 20-30 godina koji traže posao – će pohađati treninge i dobiti zaposlenje

OBRATITE PAŽNJU: Osigurajte da učesnici budu podjednako zastupljeni: 50% žena i 50% muškaraca.

DRUGI CILJ: Pojedinačno savetovanje za korisnike, kako bi se razvili planovi o zapošljavanju, i da se monitoriše i evaluira napredak koji je postignut.

OBRATITE PAŽNJU: Osigurajte da učesnici budu podjednako zastupljeni: 50% žena i 50% muškaraca.

Odras kosovskog konteksta

Mnogi projekti se na Kosovu na različite načine usredsređuju na promovisanje preduzetništva.

Rodnu analizu ciljnog područja bi trebalo uključiti u plan projekta, kao što bi trebalo uvrstiti i evaluaciju važnosti rodnih razlika na ciljeve i aktivnosti projekta.

Generalno, broj žena među preduzetnicima je niži u odnosu na muškarce, jer žene uglavnom rade na poslovnim poljima različitim od onih na kojima muškarci rade, pa su preduzeća žena često i manja.

Štaviše, žene se možda suočavaju sa posebnim izazovima u usklađivanju posla i porodičnog

života. Čovek bi trebalo da bude svestan opštih razlika, jer nije dovoljno samo ih navesti u aplikaciji za projekat. Planovi projekata koji se usredsređuju samo na promovisanje preduzetništva moraju konkretnije elaborirati strategije u vezi sa odnosom sa ovim razlikama, kao što je razmera u rodu kod preduzetnika u ciljnem području projekta, polja rada na kojima preduzeća/poslovi žena i muškaraca funkcionišu, veličina poslova koje vode žene i muškarci, razvojni nivo ovih poslova i svi ostali izazovi u smislu obrazovanja, veština, posla i razvojnog rasta s kojima se suočavaju ženski i muški preduzetnici.

Za detaljnije informacije o tome kako uključiti rod u Logički okvir, pitanja za razmatranje, pročitajte drugi korak ispod

DRUGI KORAK:

•Uključivanje roda u Logički okvir

Za inkorporiranje rodne perspektive u logički okvir programa postoje dva načina. Prvo, radeći na ciljevima, sa pokazateljima i aktivnostima da se osigura da se oni odnose na promene žena/devojaka i/ili muškaraca/dečaka. To znači koristiti rod kao sveprisutno pitanje u vašim projektima.

Na primer, osigurati da od cilja koji se usredsređuje na „povećanje prihoda građana u nekom gradu“ istu korist imaju i muškarci i žene. Drugo, uključivši ciljeve, pokazatelje i rizike koji se posebno odnose na rodna pitanja. Na primer, u programu za održavanje bi trebalo da postoji poseban cilj u vezi sa „povećanim vlasništvom i kontrolom imovine od strane žena“.

Ispod se nalazi tabela, sa pitanjima povezanih sa drugim aspektima logičkog okvira, koju možete razmatrati kada razvijate sopstveni logički okvir ili kada evaluirate partnerov logički okvir sa rodne perspektive.

OPŠTI CILJ

Da li će žene i muškarci imati podjednaku korist od programa i/ili je program sačinjen tako da osnaži samo žene?

Da li će program doprineti rodnoj ravnopravnosti?

POKAZATELJI

Da li vaši pokazatelji mere korist i žena i muškaraca?

Da li vaši pokazatelji mere napredak rodne ravnopravnosti na bilo koji način i na posebnim poljima?

RIZIK I PRETPOSTAVKE

Da li će biti protivljenja promeni rodne ravnoteže od strane članova zajednice, drugih korisnika?

Ako je to slučaj, da li će ovo potkopati program ili prouzrokovati zazor?

POSEBNI CILJEVI:

Da li ciljevi uzimaju u obzir poznate rodne nejednakosti? Navesti rezultate iz rodne analize?

Da li su ovi posebni ciljevi sačinjeni tako da uzmu u obzir rodne nejednakosti ili prepreke koje bi mogle da postoje?

Da li vaši pokazatelji mere korist i za žene i muškarce?

Da li vaši pokazatelji prikazuju da opadaju nejednakosti u vezi sa pristupom, prihodom ili moći?

Da li su vaši pokazatelji realistični i da li su uzeli u obzir moguća ograničenja za učešće muškaraca ili žena u aktivnostima i/ili donošenju odluka?

Da li vaši pokazatelji obuhvataju i kvalitativne i kvantitativne izazove/promene u životima žena i muškaraca?

Mogući nedostatak kapaciteta koji postoji i osigurava nejednakosti u rodu ili diskriminacija koju bi trebalo uzeti u obzir?

REZULTATI:

Korist za žene i muškarce bi trebalo razmotriti u sklopu svakog rezultata.

Da li vaši pokazatelji eksplicitno mere korist za žene i muškarce?

Da li se i sa ženama i muškarcima iz ciljane zajednice konsultovalo o razvijanju programa?

Kada je to prikladno, razmisliti o potrebama za posebne rezultate koji se usredsređuju na osnaživanje žena i njihovih prava.

Da li vaši pokazatelji obihvataju i kvalitativne i kvantitativne promene u životima muškaraca i žena?

Da li su prioriteti i interesi i žena i muškaraca uzeti u obzir?

AKTIVNOSTI:

Jesu li planirane aktivnosti prikladne s obzirom na ograničenja uloga i odgovornosti unutar određene zajednice i kulture u vezi sa rodom. Prilagođavanje ka stvarnosti, ali bez pojačavanja rodni stereotipa?

Uzimate li u obzir kapacitete žena i muškaraca i njihovu sposobnost da u potpunosti učestvuju?

Postoje li određene planirane aktivnosti koje obuhvataju i već postojeće rodne nejednakosti ili nasilje nad ženama, itd?

Da li postoje aktivnosti za osoblje u promovisanju roda i usmeravanju u pogledu rodni tokova, ako je potrebno?

Da li sistemi, metode i pristupi za proveru i praćenje projektnih aktivnosti obraćaju pažnju na ishode ili uticaje ovih aktivnosti i na žene i muškarce?

Koji bi metodi i pristupi mogli biti korišćeni za monitorisanje projektnih aktivnosti za pažnju naprema temi koja se tiče rodne ravnopravnosti?

Da li žene i muškarci imaju vremena da učestvuju na aktivnostima? Da li raspored aktivnosti uzima u obzir druga opterećenja (unutar i van kuće)?

Da li će biti nenamernog negativnog uticaja na žene i muškarce zbog programa. Da li postoji rizik da će se opterećenje kod žena povećati zbog projektnih aktivnosti?

Kako ovo može biti ublaženo?

Da li osoblje razume rodna pitanja i da li podržava ravnopravnost?

Da li osoblje ima pristup svim članovima zajednice? Da li je potrebno žensko osoblje da bi se komuniciralo sa ženama?

Za detaljnije informacije o odgovornosti za rodne tokove, molimo vas da uzmete u obzir referencijalnu sekciju: Resursni paket rodni tokova: Praktični vodič za sačinjavanje programa, Resursni paket usmeravanja roda Trocaire, 2010.

TREĆI KORAK:

• Procena početne situacije, ključni problem i radno okruženje



ŠTA URADITI?

Nekoliko pitanja koja se moraju uzeti u obzir tokom evaluacije početnog stanja sa tačke gledišta rodne perspektive:

- Postoji li napismeno propisana rodna ravnopravnost u vrednostima, standardima i uputstvima koji usmeravaju projektne aktivnosti?
- Koja je razmera između žena i muškaraca ili devojčica i dečaka koji su uključeni u problem ili kontekst na koji je projekat usredsređen?
- Koje vrste podela, prema rodu (rodna segregacija), vidite u datom kontekstu?
- Koja vrsta kvantitativnih i kvalitativnih informacija (studije, statistike, itd) je dostupno na nivou rodne ravnopravnosti u datom kontekstu? Koje vrste razlika se mogu naći u ovom izveštaju?
- Da li postoje razlike između žena i muškaraca u smislu interesa, problema, životnih situacija i aspiracija koje morate imati u vidu kada planirate aktivnosti?
- Koje norme karakterišu pojmove roda ciljne grupe? Koje su vrste stereotipnih pojmova i očekivanja prema ženama i muškarcima očigledni?

Na koji način su različita sredstva (novac, vreme, prostor) i jednake šanse raspodeljeni među ženama i muškarcima u projektu?

ČETVRTI KORAK:

• Rodna analiza

Rodna analiza se tiče shvatanja i kritičkog razmišljanja o različitim situacijama/stvarnostima s kojima se suočavaju žene i muškarci u ma kom kontekstu. Analiza se ogleda u odnosima moći na različite načine: različite uloge i odgovornosti žena i muškaraca, imovina pristupačna njima i njihova kontrola nad tom imovinom. Informacije koje odavde dobijamo pomažu nam da procenimo kontekst koji utiče na razumevanje muškaraca i žena da naš program odgovara na izazove na odgovarajući način. Rodna analiza ističe prioritete, brige ili raznorazne interese grupa muškaraca i žena koje možda nisu uzete u obzir u prošlosti, te bi mogle da proizvedu određene promene u programima/projektima.

(Za detaljne informacije u vezi sa rodnom analizom, molimo vas obratite pažnju na Referencijalnu sekciju: Rodni tokovi u praksi: Komplet oruđa, Program razvoja Ujedinjenih nacija, 2007).



ŠTA URADITI?

Nekoliko tačaka za razmatranje kada se primenjuje rodna analiza:

- Imajte uvid u analizu i kritički analizirajte razlike u iskustvima žena i muškaraca, njihovih uloga, interesa i prioriteta.

- Konsultujte se/razgovarajte sa ženama i muškarcima, zajedno i odvojeno u vezi sa projektom.
- Koristite ovu informaciju i analizu da bi se pratio razvoj projekta, te da bi se bilo sigurno da je razvoj prikladan, bitan i efektivan.
- Koristite već postojeće informacije sa nacionalnog nivoa, kada su one dostupne kao dodatak.

Iz programa partnerskih organizacija i iz perspektive projekta – esencijalno je razumeti politički kontekst i profil roda/rodni profil na Kosovu. Ovo podrazumeva i poznavanje zakona i javnih politika, kao i uobičajene prakse i norme, jer utiču na žene i muškarce na različite načine. Razlike između žena i muškaraca u smislu interesa, problema, životnih situacija i težnji unutar projekta – mogu imati značajne uticaje na uspešnost i efikasnost projektnih aktivnosti. Zato je neophodno ispitati ove razlike i evaluirati njihov značaj za projekat. Za više informacija koje su povezane za institucionalni i zakonski okvir o rodu za Kosovo, molimo vas da obratite pažnju na sekciju broj 3: Pregled rodnog profila na Kosovu.

PETI KORAK:

•Procena planiranih mera

Kako bi se dostigli ciljevi projekta, tokom planiranja projekta je potrebno konkretno analizirati kako se planirane mere (tj. aktivnosti, inventivnosti, itd.) usredsređuju na žene i muškarce, te da li obuhvataju njihove interese i prava podjednako.



ŠTA URADITI?

Nekoliko pitanja za razmatranje:

- Na koji način se mere i akcije usredsređuju na žene i muškarce?
- Da li planirane mere obuhvataju interese i prava žena i muškaraca?
- Da li planirane mere utiču različito na žene i muškarce?
- Da li te mere održavaju ili rasklapaju postojeću rodnu neravnopravnost?

Beleška: Žene i muškarci bi trebalo da budu uključeni u sačinjavanje programa. Od suštinskog je značaja da se i sa ženama i muškarcima konsultuje i da se njihova mišljenja čuju tokom planiranja programa, monitorisanja, i evaluacije, da bi se osigurali njihovi različiti interesi i prioriteti, te da se oblici diskriminacije i prava shvataju ozbiljno na vreme i da se njima bavi. Afirmativne akcije i dalekosežne aktivnosti se bave pitanjima na organizacijskom nivou, pa mogu biti podržavalački nastrojene u procesu obezbeđivanja inkluzije obeju perspektiva u savetima zajednica. Ovo će često označavati potrebu za usredsređivanje na promovisanje i podržavanje učešća žena intenzivnije u planiranju i donošenju odluka, bitno je i obezbediti da muškarci ovo podržavaju.

PRIMER: Praksa nejednake inkluzije muškaraca i žena

Projekat ima za cilj motivisanje pojedinaca u angažovanju u okupljanju zajednice, uključivanje novih pojedinaca u ova okupljanja, održavanje događaja za javnu raspravu koji podržavaju ove ciljeve i okupljaju mnogo ljudi. U aplikaciji projekta stoji da i žene i muškarci imaju iste šanse za učestvovanje u ovim okupljanjima.

Međutim, plan ne sadrži informacije o angažmanu žena i muškaraca u zajednici; koliko žene i muškarci učestvuju u diskusijama, koji su njihovi interesi, šta ih ohrabruje i obeshrabruje tokom angažovanja, te da li se šanse za žene i muškarce razlikuju. Zato je malo verovatno da će projekat biti u mogućnosti da motiviše i žene i muškarce da postanu podjednako aktivni, diskutujući o pitanjima koja podjednako inspirišu i odražavaju njihove interese.

ŠESTI KORAK:

•Sprovođenje



ŠTA URADITI?

Nekoliko pitanja za razmatranje tokom faze sprovođenja a za osiguravanje da rod biva uzet u obzir.

- Postoji li uravnoteženost u rodu kod učesnika? Da li je to relevantno? Šta možete učiniti?
 - Da li je sigurno da svi iz ciljne grupe imaju šansu da učestvuju u projektu? Ako nije tako, recite zašto i pokušajte doći do kreativnih prevazilaženja ovih prepreka.
 - Da li je tim za sprovođenje mešoviti? Mešoviti timovi u smislu roda, profesionalne i ličnosne pozadine, uloga i odgovornosti – će verovatno bolje navesti pregled potreba ciljne grupe, tokom projekta.
 - Da li žene i muškarci u timu za sprovođenje dele uloge na ravnopravnom nivou? Osigurajte da oba pola imaju vidljive uloge i da uloge nisu dodeljene na osnovu „rodnih specifičnosti“.
-

SEDMI KORAK:

•Monitoring i evaluacija

Monitorisanje i evaluacija su ključni aspekti sveg našeg rada. I sa perspektive projektnog ciklusa i sa perspektive efikasnih rodni tokova. Na ovom nivou, važno je sačiniti rodno osetljive pokazatelje, da bi se osiguralo da je program ili projekat usredsređen na interese povezane sa rodom i pravima.

PROCES MONITORISANJA



ŠTA URADITI?

•Razviti rodno osetljive pokazatelje

Rodno osetljivi pokazatelji mere promene i napredak rodnih pitanja i politika. Oni mogu biti kvantitativni i/ili kvalitativni.

Primer: Pokazatelj: Udeo žena koje imaju pristup poslovnim subvencijama će porasti za 50% do kraja projekta. Osnova: U 2013. 32% žena u posebnoj zajednici ima pristup poslovnim subvencijama, u poređenju sa 68% muškaraca.

Za više informacija o rodno osetljivim pokazateljima i usmeravanju roda u monitorisanju i evaluaciji, molimo vas da obratite pažnju na Referencijalnu sekciju: Rodni tokovi u praksi: Komplet oruđa, Razvojni program Ujedinjenih nacija, 2007, Osmi korak u monitorisanju: Imajući rodno osetljiv pogled na stanje stvari.

PITANJA KOJA TREBA UZETI U OBZIR U PROCESU MONITORISANJA

Tokom monitorisanja, sledeća pitanja privlače pažnju za razvoj veština osoblja koje radi na projektu, iznalaženje rešenja problema, važni su i metodi prikupljanja podataka, i analiza prikupljenih podataka, i rezultati sa rodne perspektive:

- Da li su osoblje, ciljne grupe i/ili različiti korisnici usluga obučavani metodama koje uključuju rodne tokove?
- Na koje se vrste problema i prepreka nailazi kada je reč o uključivanju rodne perspektive i promovisanja rodne ravnopravnosti u projektnim aktivnostima?
- Koja su to nova rešenja potrebna i mere nužne da bi se uspelo u uključivanju rodne perspektive i jačanju rodne ravnopravnosti?
- Šta nam otkrivaju kvantitativni podaci sa monitorisanja roda? (Primer: Manje žena je učestvovalo u nekoj aktivnosti u projektu, u poređenju sa muškarcima.)
- Da li pokazatelji monitorišu kvalitativnije ishode i uticaje korišćene u proceni povezanoj sa rodnom ravnoprasnošću? Primer: Postoji rast aktivnog učešća žena u lokalnim savetima, kao i učešće u rukovođenju i donošenju odluka do završetka projekta.
- Da li se iskustva učesnika projektnih aktivnosti razlikuju od onih koje su imali žene i muškarci?
- Da li su nekoj aktivnosti imali jednak pristup i žene/devojčice i muškarci/dečaci, i da li su njihovi interesi i interesovanja zadovoljeni na jednakom nivou?
- Koju su uticaji projekta u smislu roda? Pozitivni ili negativni?
- Ko će iskoristiti projektne rezultate, postoji li razlika između žena i muškaraca?
- Koju će dugoročni uticaj projekat imati na rodnu ravnopravnost?

PROCES EVALUACIJE

Evaluacija je sistematski i objektivni proces projektnih aktivnosti koji meri relevantnost i dostignutost ciljeva; efektivnost, efikasnost, uticaj i održivost. Rodna odgovornost tokom procesa projektna evaluacije može biti testirana sledećih pitanjima:



ŠTA URADITI?

- Ukoliko je moguće, osigurajte da zadaci za evaluaciju uključe procenu o tome kako je rodna nejednakost obrađena u programu. Specifikujte da evaluatori/procenjivači treba da procene uticaj na žene i muškarce; efektivnost i relevantnost i za žene i muškarce, itd.
- Koristite kombinaciju muških i ženskih evaluatora, kada je moguće.
- Osigurajte da je barem jedan evaluator iskusan i ima znanja kada je reč o rodu.
- Osigurajte da lokacija i vreme za diskusiju sa ženama i muškarcima uzmu u obzir kulturološka pitanja, kao i opterećenje na poslu, vremenske rasporede, brigu o deci, itd.
- Održite odvojeno radionice, diskusije i intervjuje za žene i muškarce gde i kada je to prikladno, da bi se osiguralo da sve perspektive budu izražene.
- Osigurajte da ključna saznanja budu predstavljena ciljnim grupama, i da saznanja informišu planiranje za sledeću fazu programa.

PREDLOG: Stvari koje bi trebalo uzeti u obzir

- Razgovarati sa ženama i muškarcima bi možda moralo da bude rađeno odvojeno, pre nego u mešovitim grupama, ili kroz kombinaciju oba.
- Žene se možda neće osećati slobodno kada pričaju otvoreno o svojoj situaciji ili interesima ispred muškaraca (imajte u vidu ruralna područja). Žensko osoblje bi možda trebalo uključiti kako bi se bilo sigurno da će žene otvoreno da govore. S druge strane, ako aktivnost uključuje muškarce (u ruralnom području), prisustvo muškog dela osoblja bi bilo znatno, ili prisustvo i muškaraca i žena, kako bi se predstavila važnost rodne perspektive van polja isključivo ženskih pitanja.
- Žene se takođe često razlikuju od muškaraca kada se određuju prioriteti projekta. Ovo se dešava možda zato što se žene nalaze na položajima sa manje moći, ili se nalaze na drugim društvenim lestvicama, ili pak osećaju da imaju manjak samopouzdanja, pa su čak i sramežljivi da razgovaraju sa „ljudima sa strane“. Ovo je važno zarad prakse uspostavljanja lokalnih saveta u urbanim i ruralnim zajednicama. Na koji način su i žene i muškarci uključeni procese donošenja odluka u zajednici, kao i u strukturiranju vlasti kao što su Vladina tela, komiteti za razvoj sela, kao što je slučaj sa projektima organizacija Asocijacija žena i Syri i Vizionit.
- U mnogim slučajevima, vođe zajednica često govore u ime zajednice. Važno je proveriti da li te vođe predstavljaju i žene i muškarce, a ako to nije slučaj – onda treba osigurati da se i druga mišljenja čuju.

• *Adolescenti (i muški i ženski) takođe mogu imati različite potrebe i pitanja nego starije žene i muškarci. Grupe u kojima je godište učesnika unapred određeno može biti dobar način da se pozabavi ovime. Ovo je važno za projekat organizacije KDR, u pitanju je rad sa mladima u izgradnji preduzetničkih veština.*

OSMI KORAK:

• **Strategija za komunikaciju zasnovana na rodnoj perspektivi**

Mnoge organizacije i institucije su izradile strategiju za komunikaciju kako bi efikasno pristupile svojim partnerima i javnosti, o tome kako širiti informacije, kao i kakav pristup imati prema pitanjima i politikama koje treba imati na umu kada dođe trenutak za distribuiranje informacija. Strategija za komunikaciju mora obuhvatiti rodnu perspektivu kako bi se obezbedila jednaka uključenost i jednaki doprinos žena i muškaraca, tako da njihova zastupljenost bude poštena i dostojanstvena.



ŠTA URADITI?

Uzmite u obzir sledeća pitanja:

- Jesu li muškarci i žene podjednako predstavljeni u verbalnoj i vizuelnoj komunikaciji?
- Kako su komunikacije doprele do žena i muškaraca, koje su metode korišćene, jesu li podjednako pristupačne ženama i muškarcima?
- Koju vrstu povratne informacije su žene i muškarci pružili u vezi sa komunikacijom?
- Koju sliku i način zastupanja roda prikazuje materijal komunikacije? Da li komunikacija podleže riziku da bude kriva za činjenje rodnih stereotipa?

Važno je zapamtiti da komunikacija nije samo neutralni prenos informacija. Komunikacija uključuje i strateške ciljeve, kao što je podizanje svesti, zagovaranje, promovisanje transparentnosti i širenje primera uspešne prakse. U ovom pogledu, krucijalni aspekt rodnih tokova je u vezi sa praksama uspešne komunikacije koje uzimaju u obzir različite interese, položaje i situacije žena i muškaraca, kao i kako su predstavljeni i opisani.

REFERENCE

Predlozi za detaljnije čitanje kao dodatak dokumentima prethodno pomenutih u priručniku:

1. A practical guide for programming, Trocaire Mainstreaming Resource Pack 2010
2. Baseline Report, Action Plan on the Implementation of Security Council Resolution 1325, "Women, Peace and Security", 2013 – 2016, Government of the Republic of Kosovo.
3. Gender mainstreaming Manual, A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, Swedish Governments Official Reports, Stockholm, 2007.
4. Gender Equality Strategy (2008 – 2011), United Nations Development Programme.
5. Gender in Development – Policies; Guidance Note on Gender Mainstreaming, 1997.
6. Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit, United Nations Development Programme, 2007.
7. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook, UNDP Regional Centre for Europe and the CIS (UNDP RBEC), Astrida Neimanis, 2005.
8. Gender Mainstreaming Manual, Resource Material for Gender Trainers (UNDP), Ministry of Women's Affairs Training and Advocacy Department, Kabul, 2007
9. Good practices in gender mainstreaming — Towards effective gender training — Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States Lithuania: European Institute for Gender Equality, 2011
10. Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. Marja-Leena Haataja, Eija Leinonen, Sinikka Mustakallio, Training and Consulting Project of the Gender Mainstreaming Development Programme Valtava, Jyväskylä, 2011.
11. Guidelines for Gender Sensitive Programming ICIMOD, Prepared by Brigitte Leduc and Farid Ahmad, November 2009.
12. Guide to Gender sensitive Indicators, Produced by the Canadian International Development Agency (CIDA), 1997.
13. Manual on Gender Mainstreaming, employment, social inclusion, and social protection policies, European Commission, 2008.
14. PRO WO+MAN Research Report, PEN, 2013
15. Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation
16. Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States. Good practices in gender mainstreaming. European Institute for Gender Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

DODACI

PRVI DODATAK:

SPISAK RODNIH TOKOVA ZA DOKUMENTE PROJEKATA ILI JAVNIH POLITIKA¹

Kao dodatak pitanjima i vežbama iznad, ispod možete pronaći spiskove koji su sačinjeni da izazovu razmišljanje o rodним pitanjima kada se radi o brojnim inicijativama. Ne bi trebalo da bude viđeno ili smatrano za krajnji/iscrpni spisak pitanja koja treba da budu razmatrana, već je više namenjeno za oruđe koje služi podizanju šansi i pomaganju osoblju u njihovoj proceni. Spiskovi će nam pomoći da identifikujemo aktivnosti koje smo već sproveli, dok u isto vreme pružamo smernice za proširenje našeg pristupa u pogledu rodних tokova.

Istorijat i opravdanost:

- Da li je rodna dimenzija naglašena u istorijatu informacija pre akcije?
- Da li su svi podaci u datoj analizi situacije dezagregisani od strane roda?
- Da li opravdanje uključuje ubedljive argumente za rodne tokove i rodnu ravnopravnost?

Opšti ciljevi:

- Da li se ciljevi predložene akcije odražavaju na interese i muškaraca i žena?
- Da li ciljevi imaju svrhu ispravljanja rodних neuravnoteženosti kroz obraćanje pažnje na praktične interese muškaraca i žena?
- Da li cilj ima za svrhu preobražavanje ustanova (društvenih i ostalih) koji čine dela rodne neravnopravnosti?

Ciljani korisnici:

- Osim kada se akcije posebno usredsređuju na muškarce ili žene kao mera korekcije za pojačavanje rodne ravnopravnosti, postoji li inače rodna uravnoteženost u grupi korisnika?

Ciljevi projekta:

- Da li ciljevi projekta obraćaju pažnju na potrebe i interese i muškaraca i žena?

Aktivnosti:

- Da li planirane aktivnosti uključuju i muškarce i žene? Da li su dodatne aktivnosti potrebne da bi se osiguralo da je rodna perspektiva u potpunosti obznanjena (npr, trening o rodним pitanjima, dodatna istraživanja, itd).

Pokazatelji:

- Da li su sačinjeni pokazatelji koji treba da izmere napredak ispunjenja svakog cilja?
- Da li ovi pokazatelji mere rodne aspekte svakog cilja?
- Da li su pokazatelji dezagregisani od strane roda?
- Da li su ciljevi postavljeni da bi jemčili dovoljan nivo rodne uravnoteženosti u aktivnostima (npr, kvote za učešće muškaraca i žena)?

¹UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

Sprovođenje:

- Ko će sprovesti planirane akcije? Da li su ovi partneri obučavani na temu rodni tokova, kako bi se rodna perspektiva održala kroz čitavo sprovođenje?
- Hoće li muškarci i žene podjednako učestvovati u sprovođenju?

Monitorisanje i evaluacija:

- Da li strategija monitorisanja i evaluacije podrazumeva rodnu perspektivu?
- Da li će ispitati i supstantiv (tj. sadržaj) i administrativne (procesne) aspekte akcija?

Rizici:

- Da li je analiza konteksta u smislu različitih uloga žena i muškaraca bila razmotrena kao potencijalni rizik, npr. stereotipi ili strukturne prepreke koje mogu spečiti potpuno učešće jednog ili drugog roda?
- Da li je potencijalno negativni uticaj akcije uzet u obzir, npr. potencijalno povećano opterećenje za žene ili društvena izolacija muškaraca?

Budžet:

- Da li su posebni delovi budžeta obezbeđeni za osiguravanje da i žene i muškarci imaju koristi od planiranih akcija (kada je to moguće)? Da li je u budžet uključena potreba za pružanje rodno osetljivih treninga ili za angažovanje stručnjaka kratkoročno?

Dodaci:

- Da li su istraživanja (ili isečci) uključeni kao dodaci (posebno oni koji pružaju čvrsto opravdanje za bilo kakvo pridavanje pažnje rodu)?

Strategija za komunikaciju:

- Da li je strategija za komunikaciju sačinjena uzevši u obzir različite aspekte predstavljanja i pristupa za informisanje različitih javnosti o postojanju, napretku, i rezultatima projekta?

DRUGI DODATAK:

FORMA ZA PROCENU UTICAJA RODA²

Forma za procenu uticaja roda – FPUR jeste poseban tip analize o rodu koja se koristi da bi se predvidelo i otkrilo kakav uticaj imaju projekti i javne politike, ili kakav će uticaj imati na muškarce i žene.

Program _____

Mera/Projekat _____

Prvi korak:

Navedite trenutni položaj muškaraca i žena na području na koje će se rashodi usredsrediti.

Ko su trenutni korisnici ovog područja aktivnosti rashoda? (U korisnike se uključuju i korisnici ustanove, ili učesnici).....

Koliko od svih njih ima žena?.....Koliko ima muškaraca?.....

Koje podatke ste koristili da biste utvrdili ove brojke?.....

Drugi korak:

Koji činioci dovode do toga da se na žene i muškarce utiče različito na području na koje se usredsređuje pažnja u ovom rashodovanju?

Identifikujte činioce koji dovode do diferencijalnog uticaja žena i muškaraca.

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....

Treći korak:

Kako se činioci koji dovode do toga da se na žene i muškarce različito utiče – mogu menjati i kako se na njih drukčije može obratiti pažnja?

Kako može predlog javne politike/mera odgovoriti na činioce koji su identifikovani u Drugom koraku iznad?

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....

²UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

Koje akcije predlažete, a da su one prikladne i odgovarajuće?

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....

TREĆI DODATAK:

KLJUČNA PITANJA ZA INTEGRISANJE RODA KAO SVEPRISUTNOG PITANJA³.

U procesu analize/planiranja...

- Da li su žene kao i muškarci (ciljne grupe, osoblje, partneri) uključeni u početnu analizu na svim nivoima (npr, dijalog o javnim politikama, konsultacije unutar zajednice)?
- Da li organizacije rade samo na rodu, ili se konsultuju i sa ženama?
- Da li su kvalitativni i kvantitativni podaci dezagregisani između žena i muškaraca?
- Da li su ulogi roda koji su relevantni u programu/projektu/sektoru ujedno i jasno naglašeni?
- Da li su ograničenja, potrebe i razmišljanja žena/muškaraca ogledani u ciljevima, analizama rizika i hipotezama uticaja akcije?
- Da li je alokacija finansijskih i ljudskih resursa prikladna da bi se bavilo pitanjima jednakosti?
- Jesu li ključni procesi (npr, dijalog ključnih korisnika), procedure (npr, Referencijalni uslovi) i oruđe za planiranje (logički okvir) direktni kada je reč o rodu?
- Kada govorimo o učešću, da li su procesi i pristupi podjednako pristupačni za učešće svima?

U sprovođenju...

- Da li žene i muškarci učestvuju u donošenju odluka u programu?
- Da li program sadrži strategije za uključivanje žena kao i muškaraca?
- Da li žene i muškarci imaju pravičan pristup i kontrolu nad resursima programa – npr, postoje li kriterijumi koji služe da diskriminišu žene i muškarce?
- Da li je program usmeren u pravcu koji povećava podjednaku korist koju žene i muškarci imaju?

Tokom nadziranja...

- Da li žene i muškarci (ciljne grupe, osoblje SDC-a, i partneri) učestvuju u monitorisanju?
- Da li su podaci odmah i/ili dugoročnim činiocima programa dezagregisani za žene i muškarce?
- Jesu li promene u rodnom odnosima prijavljeni kao deo nadziranja?
- Je li je tzv. «najbolje – i loše – praksa» o rodnom tokovima analizirana i širena?

³Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation

ČETVRTI DODATAK:

SPISAK ZA PREDLOG ISTRAŽIVANJA DA BI SE OSIGURALO DA JE RODNA PERSPEKTIVA UKLJUČENA⁴:

Istraživači: Ko će biti uključen u prikupljanje i analizu podataka? Da li su rodna ravnoteža i rodna perspektiva (stručnost) osigurani?

Ispitani: Da li će se istraživati situacija u kojoj se nalaze i muškarci i žene? Hoće li podaci biti dezagregisani rodom?

Metodologija: Koja će metodologija biti korišćena? Da li je osetljiva naprema interesima i muškaraca i žena (npr, poverljivost, osetljivost prema nekom pitanju)? Da li će metodologija biti u mogućnosti da otkrije različitosti u situaciji ili mišljenju muškaraca i žena?

Teorijski okvir: Da li ovo istraživanje uključuje rod kao važnu varijablu u određivanju društvenih procesa? Da li su ostale važne komponente za analizu uzete u obzir (etnicitet, socio-ekonomski status, geografska lokacija, itd)? Koje su pretpostavke o rodnim ulogama i odnosima (podela rada na polnoj osnovi, reproduktivni rad, itd) koji će dati analizi informacije? Da li će predlog istraživanja prikazati dobro razumevanje osnovnih rodnih teorija?

Predloženi outputi: Koji nivo outputa je predložen? Da li će bilo koja od predloženih preporuka uključiti i obraćanje pažnje na rodne disparitete koje istraživanje otkrije?

Kredibilitet: Da li su preuzeti koraci za osiguranje da istraživanje bude verodostojno i kredibilno u očima svih korisnika – i žena i muškaraca? (Ovo može uključiti i konsultacije i šanse za pružanje inputa i komentara).

Predstavljanje rezultata: Da li će neki izveštaj istraživanja naglasiti rodnu dimenziju nalaza? (Čak i ako se ne otkriju neke velike rodne razlike, važno je to istaći u nalazima.)

PETI DODATAK:

DEFINICIJE KLJUČNIH TERMINA

Pol: Odnosi se na biološke razlike između muškaraca i žena. Ispravni termini koji se koriste za individue jeste „muški“ i „ženski“ (pol).

Rod: Reč je o istorijskom, društvenom i kulturološkom konstruktumu pola. Rod kao koncept podrazumeva uloge i odgovornosti koje društvo nameće muškarcima i ženama. Koncept roda takođe podrazumeva očekivanja povodom karakteristika, stavova i poželjnih vrsta ponašanja i žena i muškaraca (ženskost i maskulinitet). Rod nije stalan entitet, i zato se rodne uloge mogu promeniti vremenom i zavise od date kulture. Politički status, klasa, etnicitet, posebne fizičke i

⁴UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

mentalne potrebe, godine, itd, mogu promeniti rodne uloge. Koncept roda je ključan kada analiziramo društvene aspekte, jer rod ističe podređenost žene ili dominaciju muškarca – što je društveni konstrukt i, kao takav, on može biti preispitan i promenjen.

Rodna analiza: Predstavlja zbirku i analizu rodno dezagregisanih informacija. Muškarci i žene imaju različite uloge. Ovo znači da oni imaju različita iskustva, znanja, talente i potrebe. Rodna analiza ispituje ove različitosti, tako da bi javne politike, program i projekti mogli identifikovati i izboriti se sa različitim interesima muškaraca i žena. Rodna analiza takođe vodi stratešku upotrebu raznolikog znanja i veština koje poseduju žene i muškarci.

Rodno dezagregisani podaci: Ovo su podaci koji su sakupljeni i predstavljeni zasebno, a u vezi su sa muškarcima i ženama.

Rodna ravnopravnost: Znači da žene i muškarci imaju jednake uslove za realizaciju svojih ljudskih prava i za doprinos/korist od ekonomskog, društvenog, kulturnog i političkog razvoja. Prema tome, rodna ravnopravnost znači podjednako vrednovanje u društvu na osnovu sličnosti i razlika muškaraca i žena, i uloge koje imaju. Rodna ravnopravnost se zasniva na tome da žene i muškarci budu ravnopravni partneri u kući, u svojoj zajednici i društvu.


Rodna pravičnost: Reč je o procesu koji je fer/pošten prema muškarcima i ženama. Kako bi se osigurala poštenost, određene mere često moraju da se primenjuju kako bi se nadoknadile istorijske i društvene mane koje sprečavaju žene i muškarce da budu operativni u punom smislu reči. Pravičnost je način. Ravnopravnost je rezultat.

Oснаživanje: Radi se o ženama i muškarcima, koji preuzimaju kontrolu u svojim životima. Sačinjavanje sopstvenih agenda, dobijanje veština, izgradnja samopouzdanja, rešavanje problema. Niko ne može nekoga drugoga da osnaži: samo pojedinac može sebe samog da osnaži u donošenju izbora ili da slobodno i otvoreno govore. Međutim, ustanove koje sadrže agencije za međunarodnu saradnju mogu podržati procese koji neguju samoosnaživanje pojedinaca ili grupa.

Podela na muške i ženske poslove: Ovo je rezultat toga kako svako društvo deli posao među muškarcima i ženama prema tome šta se smatra pogodnim ili prikladnim za svaki od ova dva roda.

Rodno osetljivi pokazatelji: To su pokazatelji koji mere promenu i napredak koja se tiče rodnih pitanja i politika. One mogu biti kvalitativne i kvantitativne.

Rodni tokovi: Reč o strategiji za postizanje rodne ravnopravnosti. Napori da se rod integriše u postojeće in ustanove imaju malo vrednosti za same sebe. Usmeravamo pitanja roda kako bismo postigli rodnu ravnopravnost i poboljšali važnost razvojnih agenda. Takav pristup pokazuje da su troškovi za marginalizaciju žena i rodne nejednakosti stvorene od strane svih. UN ECOSOC opisuje



rodne tokove kao „proces evaluacije pokazatelja za žene i muškarce bilo kog planiranog delovanja, uključujući i zakonodavstvo, javne politike i programe, za svako područje i na svim nivoima. Reč je o strategiji koja treba da pitanja i iskustva žena i muškaraca načini integralnim delom u sačinjavanju, sprovođenju, monitorisanju i evaluaciji javnih politika i programa, u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci od toga imaju koristi podjednako, te nejednakost nije činilac. Krajnji cilj je postizanje rodne ravnopravnosti.“ (ECOSOC Dogovoreni zaključci 1997/2)

Rodno odgovorni ciljevi: Reč je o programu i projektnim ciljevima koji su protiv diskriminacije, i služe da i žene i muškarci podjednako imaju koristi, ovi ciljevi imaju za svrhu ispravljanje rodne neuravnoteženosti.

Izvor: *UNESCO-ov Implementacioni okvir za rodne tokove, Osnovne definicije ključnih koncepata i termina.*

Autori:

Albulena Metaj i Ajete Kërqeli

Urednik:

Shqipe Gjocaj

Autorska prava: PEN i autori, 2014

Posebna zahvalnica Annica Holmberg, konsultantu OPIC-a, i timu OPIC: Mikael Leyi i Stina Oskarsson

Ovaj priručnik je izrađen kao deo projekta „Pro WO+MAN“ koji sprovodi organizacija Peer Educators Network – PEN, iz Prištine, a finansira organizacija Olof Palme International Centre, dok ga podržava švedska Vlada.

Ovo izdanje se može preuzeti sa sledećeg linka: <http://www.ngo-pen.org>

