

Priručnik za uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike

Praktične metode
švedskog Komiteta za podršku
uvođenju principa rodne ravnopravnosti

Pokrajinski sekretariat za rad,
zapošljavanje i ravnopravnost polova

Priručnik za uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike

*Praktične metode
švedskog Komiteta za podršku uvođenju principa rodne ravnopravnosti*

Stokholm, 2007. godine

Zvanični izveštaji Vlade Švedske
SOU 2007:15

Predgovor prvom izdanju

Komiteet za podršku uvođenju principa rodne ravnopravnosti (JämStöd) je švedsko istražno telo koje je, po ovlašćenju Vlade Švedske dve godine radilo na prikupljanju podataka o uvođenju principa rodne ravnopravnosti i na razradi praktičnih metoda i modela za primenu tog principa u aktivnostima centralnih organa vlasti. Dalji zadatak Komiteta bio je obuka službenika u centralnim organima vlasti za praktično sprovođenje tog procesa. Komitet je saradivao sa vladinim ustanovama koje su prednjačile u nastojanju da su usluge koje pružaju opštoj populaciji od koristi i ženama i muškarcima – podjednako.

Ova knjiga sadrži naše najprobanije i najispitanije metode. Nadamo se da će ona inspirisati i one koji žele da pokrenu slične procese, kao i one koji žele da preuzmu metode i modele JämStöd-a, kako bi učinili korak napred ka uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

Kao dodatak ovom praktičnom priručniku ponudili smo jedno posebno izdanje – knjigu ideja za rukovodioce i kreatore politike rodne ravnopravnosti pod naslovom *Rodna ravnopravnost u javnim uslugama*, posebno namenjenu rukovodiocima i rukovodećim grupama. Pored toga, sačinili smo i završni izveštaj za Vladu Švedske koji sadrži naše preporuke (SOU 2007:15).

Stokholm, mart 2007. godine

Ann Boman
Predsedavajuća Komiteta za podršku
uvođenju principa rodne ravnopravnosti

/Ulrika Eklund
Carina Löfgren

Predgovor srpskom izdanju

Uprkos postojanju rodno neutralnih zakona i propisa, u celom svetu ljudi se svakodnevno tretiraju na osnovu svog pola a ne na osnovu pojedinačnih potreba. Većina ljudi se oseća nelagodno kada čuje za ovakvu nepravdu i slaže se da uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike i rodno osetljivi budžeti mogu biti dobre i razumne strategije za unapređenje javnih usluga sa stanovišta rodne ravnopravnosti. Za mene je proces uvođenja rodne ravnopravnosti jedan od zaista važnih izazova za švedsku javnu službu. Na osnovu mojih saznanja ovaj izazov takođe važi i za Srbiju - kao i za sve ostale zemlje za koje znam.

Svakako ne možemo da dozvolimo da od nečije dobre volje zavisi da li će usluge koje pruža javni sektor biti prilagođene potrebama i žena i muškaraca. Sa moje tačke gledišta jedino rešenje je da se započne sistematski i dugoročni proces za pružanje usluga javnih službi koje se baziraju na ravnopravnosti.

Takav proces se u Švedskoj sprovodi u poslednjih nekoliko godina. Aktivan rad na razvoju započeo je 2003. godine u okviru Vlade Švedske, a Komitet za podršku uvođenju principa rodne ravnopravnosti „JämStöd” imao je suštinsku ulogu u njemu. Rezultat procesa je da su mnoga ministarstva i agencije vlade započeli rad ka višem stepenu rodne ravnopravnosti u svojim aktivnostima.

I dok rodna ravnopravnost predstavlja izazovno pitanje, uvođenje principa rodne ravnopravnosti i rodno budžetiranje često su još veći izazov. Na kraju krajeva, ovo su strategije koje treba da dovedu do konkretnih aktivnosti, i to novih aktivnosti. Kao posledica javljaju se konflikti koji se ne bi desili da se aktivnosti u domenu rodne ravnopravnosti sprovode u okviru posebnih ženskih projekata ili pratećih aktivnosti. Preispitivanje delovanja sa stanovišta rodne ravnopravnosti gotovo uvek dovodi do novih saznanja. Takva saznanja stečena su u mnogim švedskim organizacijama tokom proteklih godina. Ali se ostvarivanju rodne ravnopravnosti u društvu približavamo jedino kada se ta saznanja koriste za promenu svakodnevnog funkcionisanja organizacije.

Jedna od naučenih lekcija u okviru JämStöda, komiteta kojim sam rukovodila, je da rad na rodno osetljivom budžetu mora biti sistematski i dugotrajan. On se mora dobro organizovati i planirati; rukovodioci moraju imati veoma jasne namere i metode, a celoj organizaciji se mora pružiti podrška i obuka. Zašto je to potrebno? Uvođenje principa rodne ravnopravnosti i rodno osetljivi budžet treba da sprovode zaposleni u državnoj upravi, i to lica koja su obično uključena u aktivnosti u određenim oblastima.

Za mene je čast što su metode koje je kreirao JämStöd prepoznate i korišćene u Srbiji. Nadam se da će iskustva Švedske doprineti razvoju u vašoj zemlji. Srećna sam i zbog toga što sam imala mogućnosti da radim sa izuzetno stručnim timom koji je u Izvršnom veću AP Vojvodine uključen u projekat „Ka politici rodnog budžetiranja u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini”. Nadam se da će ovaj priručnik biti od koristi u sledećoj fazi projekta, kada će biti nastavljen rad na uvođenju rodnog budžetiranja u okviru pokrajinske uprave.

Šta će biti dugoročni rezultati ovog projekta? Rodna ravnopravnost u programima tržišta rada. Rodna ravnopravnost u obezbeđivanju socijalnog osiguranja. Rodna ravnopravnost u školama. Rodna ravnopravnost u zdravstvu. Ukratko: rodna ravnopravnost u javnim službama.

Švedska, april 2009.godine

Ann Boman

Sadržaj

Predgovor prvom izdanju	3
Predgovor srpskom izdanju	4
Uvod	6
Postupak za održivo uvođenje principa rodne ravnopravnosti – Stepenice	8
KORAK 1	13
Rodna ravnopravnost: Osnove	14
KORAK 2	18
Proučiti delatnost	19
Rodno osetljiva delatnost	22
Ispitati procese u okviru delatnosti	25
KORAK 3	26
Kontrolna lista za planiranje i organizovanje rada na razvoju – METS	27
KORACI 4–6	33
JämKART – Rodna analiza i zaključci	34
JämKAS Bas	42
Metoda 4R	49
JämKAS Plus	55
Mapiranje procesa	62
KORAK 7	66
KORAK 8	67
JämUR – Metoda za evaluaciju rezultata	68
Definicije	70

Uvod

Ako želimo da ispitamo i promenimo neku aktivnost ili delatnost, potrebni su nam delotvorni modeli i metode koji nam pomažu da ostvarimo postavljene ciljeve. Uvođenje principa rodne ravnopravnosti je razvojna aktivnost s dugoročnom perspektivom, koja može doneti rezultate samo ako se obavlja sistematično.

Ova knjiga je zbirka metoda i modela koje smatramo najkorisnijim, a koji su ispitani u raznim vrstama delatnosti. Nadamo se da će oni biti korisni u praksi kao sredstvo za analizu rodne ravnopravnosti, pravljenje akcionih planova i vrednovanje obavljenog posla.

Za sve metode i modele data su detaljna uputstva.

U uvodnom poglavlju predstavljamo radni model *Postupak za održivo uvođenje principa rodne ravnopravnosti* koji smo nazvali *Stepenice*. Ovaj model istovremeno prikazuje različite korake u postupku uvođenja principa rodne ravnopravnosti, kao i ono što bi, prema našem mišljenju, trebalo da bude urađeno da bi ovakav posao imao trajan uticaj.

Model *Stepenice* je platforma na kojoj počiva ova knjiga. Naime, smatramo da je veoma važno pratiti jedan model kada se preduzme uvođenje principa rodne ravnopravnosti. Posle *Stepenica*, sledi predstavljanje metoda i modela od koraka jedan do koraka osam.

Prvi korak obuhvata razumevanje pojma rodne ravnopravnosti. Ovde predstavljamo rezime švedske politike rodne ravnopravnosti. Drugi korak usmeren je na određivanje uslova za uvođenje principa rodne ravnopravnosti. U okviru tog koraka predstavljamo tri metode: *Proučiti delatnosti*, *Rodno osetljiva delatnost* i *Ispitati procese u okviru delatnosti*.

Treći korak obuhvata radni model – *Kontrolnu listu za planiranje i organizovanje rada na razvoju* – poznat kao METS. Ovaj model pogodan je kada rukovodstvo treba da organizuje rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti i kada daje pregled onoga što ta organizacija iziskuje.

Koraci od četiri do šest sadrže metode *JämKAS Basic*, *JämKAS Plus*, *Mapiranje procesa* i *JämKART*. One su pogodne za mapiranje, istraživanja i analize, kao i za formulisanje ciljeva sa aspekta rodne ravnopravnosti.

Sedmi korak ne sadrži nikakvu metodu; ovde se od organizacije očekuje da primeni mere planirane u koracima od četiri do šest.

Osmi, poslednji korak, je metoda *JämUR* koja pomaže u evaluaciji ishoda neke radnje ili aktivnosti sa aspekta rodne ravnopravnosti.

O metodama

Metode se razlikuju po stepenu složenosti: neke su jednostavne i mogu se lako primeniti bez ikakvog prethodnog znanja, a druge zahtevaju dublje poznavanje smernica za njihovu upotrebu, kao i poznavanje problema u oblasti rodne ravnopravnosti i politike rodne ravnopravnosti u datoj zemlji. Neke metode imaju širok opseg i primenjuju se na celu delatnost, a neke zalaze dublje u konkretno pitanje ili aktivnost. U metodama koje obuhvataju analizu rodne ravnopravnosti, tu analizu obično vrše sami učesnici uz pomoć i nadzor stručne osobe. Da bi rezultat imao smisla, ta osoba mora biti dobro upoznata s pitanjima rodne ravnopravnosti i politikom rodne ravnopravnosti u datoj zemlji. Koja god metoda da se koristi, za uspešan rad neophodno je da učesnici već poseduju osnovno znanje o pitanjima roda.

Kako ove metode treba koristiti

JämStöd preporučuje da se razne metode prilagode konkretnom zadatku. Nakon svake metode sledi opis očekivanih rezultata. Različiti delovi metoda mogu se kombinovati po želji – metode su sredstvo, a ne cilj. Važno je da sistematski revidirate svoju delatnost sa aspekta rodne ravnopravnosti. Ukoliko to učinite, imaćete dobru osnovu za planiranje delatnosti kojom se unapređuje rodna ravnopravnost.

Postupak za održivo uvođenje principa rodne ravnopravnosti – Stepenice

Ovde opisani postupak, nazvan *Stepenice*, pogodan je za organizaciju koja se sprema da započne sistematski rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

Da bi taj rad bio održiv, potrebno je više od jedne metode za sprovođenje rodne analize. Model *Stepenice* proizašao je iz našeg bogatog i sveobuhvatnog iskustva, u redovnom radu na razvoju, kao i na uvođenju principa rodne ravnopravnosti u čitave organizacije (među kojima su Fond za zaposlene i Ministarstvo zdravlja i socijalnih pitanja). Iskustvo nam je pokazalo da su vreme i resursi posvećeni prvim koracima na izradi *Stepenica* dobro utrošeni.

Poznate su nam i organizacije koje su počele na sredini *Stepenica*, bilo zbog toga što su smatrale da im početni koraci nisu potrebni, bilo zato što su toliko želele da što pre pređu na analizu da su neke „stepenike“ naprosto preskočile. Međutim, iskustvo je pokazalo da takav pristup ne vodi stabilnoj promeni. Rad na razvoju zahteva čvrstu osnovu, a to je ono što organizacija gradi u prva dva koraka. Tek nakon toga je vreme za organizovanje rada na razvoju, na primer pomoću našeg modela *Kontrolna lista za planiranje i organizovanje rada na razvoju*, poznatog kao METS. Kada je u pitanju rodna analiza, JämStöd može da ponudi nekoliko različitih metoda.

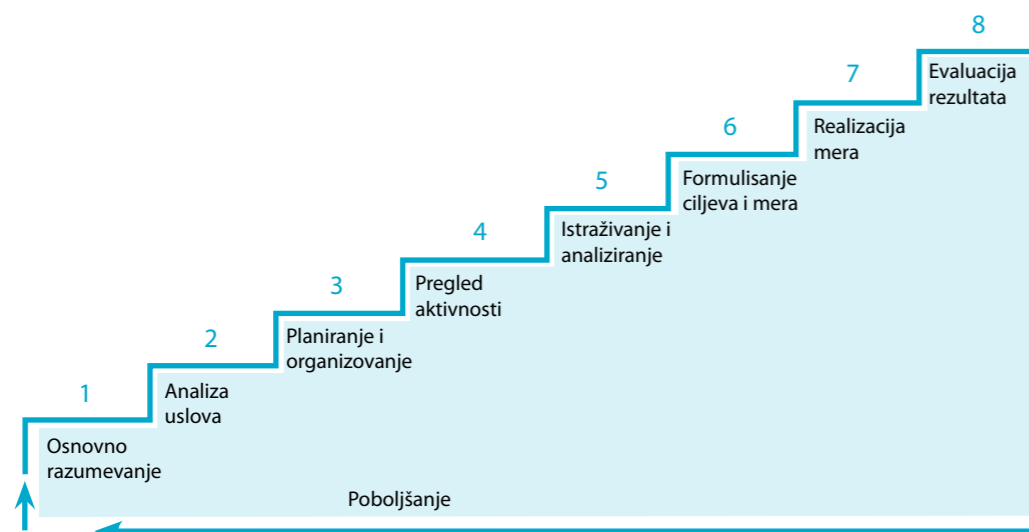
Model *Stepenice* sadrži i obrazac za samoocenjivanje koji omogućuje zajedničko vrednovanje obavljenog posla. Taj test je posebno koristan za rukovodeće strukture.

Na svakom „stepeniku“ precizno navodimo šta on sadrži i koje aktivnosti preporučujemo; pored toga, na svakom opisujemo metode JämStöd-a.

Očekivani rezultati

Rad s modelom *Stepenice* obezbeđuje nam sledeće:

- pregled svih koraka u postupku uvođenja principa rodne ravnopravnosti;
- pregled onoga šta treba uraditi u jednoj organizaciji i utvrđivanje redosleda koraka;
- pregled onoga što metoda JämStöd-a nudi u raznim fazama postupka;
- opšti pogled na postojeće stanje u organizaciji i predstave o tome kako raditi dalje.



KORAK 1: OSNOVNO RAZUMEVANJE

Pre nego što se započne rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti, čitava organizacija, od uprave pa naniže, mora proći obuku o pitanjima rodne ravnopravnosti i roda, kao i o državnoj politici rodne ravnopravnosti i strategiji uvođenja rodne ravnopravnosti.

Šta treba raditi

Organizovati obuku o:

- državnoj politici rodne ravnopravnosti;
- teoriji rodne ravnopravnosti;
- uvođenju principa rodne ravnopravnosti kao strategije.

Metode JämStöd-a

- Model *Stepenice*: postupak za održivo uvođenje principa rodne ravnopravnosti;
- *Rodna ravnopravnost: Osnove*.

KORAK 2: ANALIZA USLOVA

Organizacija ispituje uslove za promenu, potencijalne koristi od uvođenja principa rodne ravnopravnosti u svoj rad, kao i postojanje volje da se to učini.

Šta treba raditi

Ispitati uslove odgovarajući na sledeća pitanja:

- Koje su karakteristike rodno osetljive delatnosti? Kako bi to izgledalo u našem slučaju? Da li imamo zajedničku viziju?
- Korist – Koja je korist od rodno osetljivih aktivnosti? Kako će uvođenje principa rodne ravnopravnosti poboljšati naš rad? Šta će dobiti naši klijenti? Na koji način će to uticati na naš rad? Kako će to uticati na naše ciljne grupe?
- Gde ima volje, ima i načina – Da li zaposleni i uprava zaista žele da stvore radno okruženje u kojem se poštuje rodna ravnopravnost? Šta može biti od pomoći u takvom poduhvatu? Koje prepreke postoje?

Metode JämStöd-a

- Proučiti delatnost;
- Rodno osetljiva delatnost;
- Ispitati procese u okviru delatnosti.

KORAK 3: PLANIRANJE I ORGANIZOVANJE

Rukovodstvo planira i organizuje rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti. Važno je dati uputstva o tome kako taj posao treba voditi, organizovati i izvršavati.

Šta treba raditi

Odgovarajući na sledeća pitanja, razraditi strategiju o tome kako treba da se vodi i organizuje rad na uvođenju rodne ravnopravnosti:

- Ciljevi, provere i kontrole – Da li postoje direktive odozgo? Kako određujemo ciljeve rada na uvođenju rodne ravnopravnosti? Kako se evaluira rad? Da li smo obezbedili potrebne resurse? Da li smo obezbedili kontinuitet tog rada u organizaciji?

- Obuka – Da li smo planirali obuku iz teorije roda i metodologije za rodnu analizu?
- Metode – Da li smo uspostavili metode i postupke za rad na uvođenju rodne ravnopravnosti?
- Podrška i koordinacija – Kako koordiniramo rad na uvođenju rodne ravnopravnosti?
- Kako vodimo strateški razvoj? Kako dajemo podršku zaposlenima?

Metode JämStöd-a

– Kontrolna lista za planiranje i organizovanje rada na razvoju (METS).

KORACI OD 4 DO 6: PRAVLJENJE PREGLEDA I ISTRAŽIVANJA, I ANALIZA DELATNOSTI

Organizacija pravi pregled svoje delatnosti i ciljeva kao osnovu za odlučivanje o tome šta treba analizirati i poboljšati. Donose se odluke o tome šta treba poboljšati.

PRAVLJENJE PREGLEDA DELATNOSTI

Šta treba raditi

Razradite osnovu za odlučivanje tako što ćete odgovoriti na pitanja:

- Koje radnje preduzimamo? Kako naše aktivnosti mogu doprineti ostvarivanju ciljeva rodne ravnopravnosti? Odakle krećemo?

ISTRAŽIVANJE I ANALIZA

Šta treba raditi

Koristite rezultate pregleda kao osnovu za rodnu analizu tako što ćete odgovoriti na pitanja:

- Koje su ciljne grupe naše delatnosti? Kakav je njihov rodni profil? Kako su raspodeljeni resursi sa stanovišta roda? Koji rodni obrazac postoji? Kakve su posledice našeg rada za žene, a kakve za muškarce?

FORMULISANJE CILJEVA I MERA

Organizacija pravi akcioni plan tako što formuliše ciljeve, indikatore i mere za uspostavljanje delatnosti koja će u većoj meri biti rodno osetljiva.

Šta treba raditi

Planirajte poboljšanja tako što ćete odgovoriti na pitanja:

- Šta želimo da promenimo? Kakvo stanje želimo? Kako to da postignemo? Kako možemo utvrditi ima li naš rad ikakvog efekta?

Metode JämStöd-a

- JämKART;
- JämKAS Bas;
- Metoda 4R;
- JämKAS Plus;
- Mapiranje procesa.

KORAK 7: REALIZACIJA MERA

Organizacija sprovodi mere potrebne za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u okviru svoje delatnosti.

KORAK 8: EVALUACIJA REZULTATA

Rukovodstvo organizacije prati i evaluira rad da bi utvrdilo da li su ciljevi postignuti.

Šta treba raditi

Pratite rad tako što ćete odgovoriti na pitanja:

- Praćenje – Da li smo postigli ciljeve koje smo postavili? Kakvi su rezultati našeg rada?
- Kako procenjujemo kvalitet onoga što smo uradili?
- Evaluacija – Koje smo pouke izvukli? Šta da učinimo kako bi pozitivne promene bile trajne? Šta možemo naučiti iz promena nagore? Koji je sledeći korak?
- Informišite o rezultatima – Kako informišemo o rezultatima i izvučenim poukama u organizaciji? Kako postizemo da rezultati budu održivi? Kako proslavljamo uspehe?

Metode JämStöd-a

- JämKAS Bas;
- Metoda 4R;
- Mapiranje procesa;
- JamUR.

SAMOOČENJIVANJE – POSTUPAK ZA ODRŽIVO UVOĐENJE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Predloženi postupak

1. Zajedno pregledajte opis posla koji je potrebno obaviti za svaki korak.
2. Procenite pojedinačno gde ste, koristeći dole prikazanu lestvicu.
3. Napravite zajedničku procenu i napišite je na papir ili tablu.
4. Prodiskutujte o proceni koju ste napravili i zaključcima koje treba izvući iz te procene.

Označite na liniji mesto do kog ste, prema vašem mišljenju, uznapredovali u vašoj organizaciji.

Početa pozicija pokazuje da još niste počeli s poslom, a *cilj* označava da ste zadovoljni obavljenim poslom u ovoj konkretnoj oblasti.

Korak 1: Osnovno razumevanje	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 2: Analiza	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 3: Planiranje i organizovanje	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 4: Pregled delatnosti	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 5: Istraživanje i analiza	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 6: Formulisanje ciljeva i mera	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 7: Realizacija mera	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Korak 8: Evaluacija	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>

Izveštavanje

Povucite ovih osam linija na tabli/papiru i neka svako stavi znak X, nakon što je prvo označio svoju vlastitu lestvicu.

Kakvu sliku dobijamo? Da li ste u nekim aspektima jaki, a u drugima niste? Prema našem iskustvu, svi koraci moraju biti stabilni ako želimo da rodna ravnopravnost opstane. Različita polja rada biće različito pozicionirana na *Stepenicama*. Neka od njih mogu se istovremeno naći na nekoliko stepenika. Ako ste okončali korak broj osam za određeni deo delatnosti, možete početi ispočetka s drugim delom. Takvo kretanje po stepenicama stalno se ponavlja.

Korak 1

Osnovno razumevanje

Pre početka aktivnosti u vezi sa uvođenjem principa rodne ravnopravnosti, neophodno je da relevantno osoblje stekne osnovna znanja o politici rodne ravnopravnosti i strategije za uvođenje principa rodne ravnopravnosti u svojoj zemlji. Obuka koju prođu zaposleni treba da obuhvata rodnu ravnopravnost i teoriju rodne ravnopravnosti, kao i državnu politiku rodne ravnopravnosti i strategiju za uvođenje principa rodne ravnopravnosti. Tek tada će učesnici u procesu posedovati više znanja o tome kako data organizacija funkcioniše, a to će, nadamo se, dovesti do veće svesti i većeg interesovanja za rodna pitanja. Rukovodioci bi trebalo da nauče nešto više o ovoj oblasti, kako bi mogli da donose odluke u pogledu budućeg pravca rada na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

Rodna ravnopravnost: Osnove

Korak 1

Pre početka rada na uvođenju principa rodne ravnopravnosti, potrebno je da cela organizacija, od vrha pa naniže, bude upoznata s državnom politikom rodne ravnopravnosti i sadržajem strategije za uvođenje principa rodne ravnopravnosti. Ne mogu se sve navedene informacije reprodukovati u ovom dokumentu, ali on može poslužiti kao kratak vodič za sadržaj pomenutih aktivnosti.



POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U ŠVEDSKOJ

Politika rodne ravnopravnosti u Švedskoj podeljena je u tri dela:

- *Šta?* Politika Političke ambicije iskazane su kao ciljevi državne politike rodne ravnopravnosti (Predlog Vlade, 2005-06:155).
- *Zašto?* Teorija. Politika rodne ravnopravnosti u Švedskoj počiva na teoriji o rodnom sistemu (Zvanični izveštaj Vlade Švedske, SOU 1994:44).
- *Kako?* Strategija. Uvođenje principa rodne ravnopravnosti predstavlja strategiju Vlade i Parlamenta (*Riksdag*) Švedske još od 1994. godine. Ta strategija je prvi put predstavljena u programu Vlade Švedske pod nazivom *Podela moći, podela odgovornosti* (*Delad makt – delat ansvar*, Predlog Vlade 1993/94:147).

POLITIKA

Švedska Vlada i Parlament usvojili su ciljeve u pogledu politike rodne ravnopravnosti u Švedskoj, a sve državne institucije imaju obavezu da doprinesu ostvarenju tih ciljeva. Oni su predstavljeni u predlogu Vlade *Moć oblikovanja društva i vlastitog života: ka novim ciljevima politike rodne ravnopravnosti* (*Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställhetspolitiken*, Predlog Vlade 2005/06:155). Parlament je maja 2006. godine usvojio pomenute ciljeve.

Da li vaša ustanova predstavlja pozitivnu ili negativnu snagu u pogledu rodne ravnopravnosti? Brojne analize i izveštaji ukazuju na to da rodna ravnopravnost nije prisutna u svim oblastima. Raspodela resursa između muškaraca i žena nije jednaka, oni se različito tretiraju i nemaju isti uticaj. Analiza neke delatnosti sa stanovišta ciljeva rodne ravnopravnosti može pokazati šta je potrebno preduzeti da bi se u njoj unapredila rodna ravnopravnost.

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ŠVEDSKA

Opšti cilj

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve Parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

TEORIJA

Iako u Švedskoj postoji široka saglasnost različitih strana o pitanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti, rodna neravnopravnost i dalje je prisutna u mnogim oblastima. Zašto je to tako? Osnovni model koji je često korišćen u procesu kreiranja politike u Švedskoj jeste teorija rodnog sistema. Ona se prvi put pojavila u politici rodne ravnopravnosti u predlogu pod nazivom *Podela moći, podela odgovornosti* (*Delad makt – delat ansvar*, Predlog Vlade 1993/94:147).

Rodni sistem je eksplanatorni teorijski model koji je izgradila profesorka istorije Yvonne Hirdman. Taj model počiva na logici razdvajanja i logici hijerarhije. Takva struktura ograničava moć muškaraca i žena da donose slobodne odluke. Tokom života, svi mi – žene i muškarci – svojim svakodnevnim aktivnostima pomažemo u kreiranju i održavanju tog sistema. Cilj državne politike rodne ravnopravnosti jeste da razgradi rodni sistem.

Rod je naš „kreirani“ polni identitet nasuprot našem biološkom polnom identitetu – to je ukupan zbir onoga što doživljavamo kao „muško“, odnosno „žensko“.

Primeri dva principa

Razdvajanje

Očigledan primer razdvajanja jeste tržište rada na kom vlada rodna segregacija. Skoro svi zaposleni u sektoru pružanja nege su žene, dok su skoro svi zaposleni na tehničkim poslovima muškarci.

Hijerarhija

Na tržištu rada muškarci uglavnom zarađuju više od žena u skoro svim kategorijama zanimanja, a broj žena znatno opada što se više penjemo u hijerarhiji neke organizacije. Tendencija je da sve što muškarci rade ili što se smatra muškim poslom ima veću vrednost od onoga što rade žene ili što se smatra ženskim poslom. Tehničke profesije u kojima dominiraju muškarci obično su bolje plaćene od profesija u kojima su uglavnom zaposlene žene (na primer: pružanje nege).

Održavanje rodnog sistema

Svi mi, žene i muškarci podjednako, učestvujemo u kreiranju i održavanju rodnih struktura u društvu; takve strukture ne bi mogle preživeti ukoliko ih pojedinci svojim svakodnevnim postupcima ne bi stalno stvarali iz početka.

Sprovođenje rodne analize u okviru javnih usluga jedan je od načina da se pokaže kako rodni sistem deluje unutar državnih institucija.

STRATEGIJA

Vlada Švedske usvojila je uvođenje principa rodne ravnopravnosti u vidu strategije 1994. godine, a Ujedinjene nacije 1995. godine na Konferenciji žena u Pekingu. Ovu strategiju usvojila je i Evropska unija 1996. godine, kao obaveznu metodu koja se primenjuje zajedno s posebnim merama u ime manje zastupljenog roda.

Definicija

Sledeći citat uzet je iz predloga Vlade Švedske pod nazivom *Podela moći, podela odgovornosti*:

„Aktivnosti u vezi s rodnom ravnopravnošću moraju se sprovesti u svim oblastima politike, a mere bi trebalo preduzimati, pre svega, u okviru redovnih aktivnosti relevantnih tela.“

(*Delad makt – Delad ansvar, Predlog Vlade 1993/94:147, str. 17*)

To znači da javne usluge treba da budu jednako dostupne, jednakog kvaliteta i jednako dobro prilagođene svim građanima, bez obzira na to kog su roda. Usluge i sredstva moraju biti prilagođeni potrebama oba roda tako što će biti zasnovani na životnim obrascima žena i muškaraca. Rodna analiza potrebna je kako bi se utvrdilo koji rodni obrasci postoje među korisnicima datih usluga.

Na koji način će uvođenje principa rodne ravnopravnosti doprineti mojoj ustanovi?

Primena principa rodne ravnopravnosti u datoj delatnosti daje sledeće rezultate:

- Preorijentacija delatnosti. Promene omogućuju ženama i muškarcima jednak pristup samoj delatnosti, moći i resursima.
- Veća delotvornost državnih institucija u pružanju usluga i bolja raspodela sredstava s obzirom na to da njihova delatnost počiva na potrebama predstavnika oba pola.
- Veća pravna sigurnost, veći stepen demokratije – gde žene i muškarci imaju jednak tretman.
- Bolje poimanje politike rodne ravnopravnosti i potreba korisnika usluga date institucije.

RODNA ANALIZA

Obično se pravi razlika između rodne analize i procene uticaja na rod. Procena uticaja na rod obuhvata izveštavanje o statističkim i drugim podacima razvrstanim po polu i opisivanje relevantnih situacija u kojima se nalaze žene, odnosno muškarci.

Rodna analiza obuhvata ispitivanje neke delatnosti ili aktivnosti (na osnovu statističkih podataka razvrstanih po polu, itd.), a u odnosu na postojeće ciljeve politike rodne ravnopravnosti. Preduslov za obavljanje takve analize jeste osnovno razumevanje državne politike rodne ravnopravnosti.

Ukratko, proces analize rodne ravnopravnosti može se opisati na sledeći način:

Pregled –	Pregled stavki relevantnih za postojeću delatnost/aktivnost;
Mapiranje –	Trenutna situacija u kojoj se nalaze žene i muškarci;
Analiza –	Kako data delatnost/aktivnost utiče na žene, odnosno muškarce;
Ciljevi –	Kakav bi trebalo da bude položaj žena i muškaraca u budućnosti;
Aktivnost –	Šta ćemo učiniti kako bismo napravili pomak od trenutne situacije ka željenom cilju.

Korak 2

Analiza uslova

U okviru koraka 2 ustanova treba da sagleda postojeće uslove za promenu, prednosti koje uvođenje principa rodne ravnopravnosti donosi njenoj delatnosti, kao i to da li postoji volja za promenama. To se može učiniti tako što će se potražiti odgovori na sledeća pitanja:

Šta odlikuje rodno osetljivu aktivnost? Kako bi takva delatnost izgledala? Da li imamo zajedničku viziju?

Kakve su prednosti rodno osetljivih aktivnosti? Na koji način će uvođenje principa rodne ravnopravnosti poboljšati našu delatnost? Kakvu će korist imati naši klijenti? Na koji način će to uticati na našu delatnost? Na koji način će to uticati na naše ciljne grupe?

Gde ima volje, ima i načina – Da li zaposleni i uprava zaista žele da stvore radno okruženje u kojem se poštuje rodna ravnopravnost? Šta može biti od pomoći u takvom nastojanju? Koje se prepreke javljaju?

Proučiti delatnost

Korak 2

Pre upuštanja u detaljniju rodnu analizu u jednoj ili više oblasti unutar date delatnosti, dobro je početi od studije postojećeg stanja. Ova metoda će vam pomoći.

Započnite revidiranjem mera za ostvarivanje rodne ravnopravnosti koje su već sprovedene u okviru date delatnosti. Da li su one pomogle unapređivanju rodne ravnopravnosti? Zatim sačinite pregled raznih aktivnosti u okviru vaše delatnosti i razmislite da li vam one mogu pomoći u realizaciji ciljeva politike rodne ravnopravnosti. Na kraju, planirajte korake koje je potrebno preduzeti ukoliko želite da vaša delatnost postigne zadate ciljeve u okviru politike rodne ravnopravnosti.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenje metode *Proučiti delatnost* može omogućiti:

- fokusiranje na prethodne aktivnosti u domenu rodne ravnopravnosti;
- razumevanje načina na koji data delatnost može doprineti unapređivanju rodne ravnopravnosti;
- platformu za buduće prioritete.

PROUČITI DELATNOST

Korak 1 – prethodni rad

- Šta je dosad učinjeno na unapređivanju rodne ravnopravnosti u okviru vaše osnovne delatnosti?
- Kakvi su bili rezultati?
- Na koji način su dati rezultati pomogli da se unapredi rodna ravnopravnost?
- Na koji način je to doprinelo realizaciji ciljeva politike rodne ravnopravnosti?

U okviru koraka 1 napravite pregled već preduzetih aktivnosti na polju rodne ravnopravnosti unutar date delatnosti i evidentirajte postignute rezultate.

Zatim, krenite od ciljeva politike rodne ravnopravnosti i ispitajte na koji način su prethodne aktivnosti doprinele njihovom ostvarivanju.

Cilj ovog zadatka jeste da se usmeri pažnja na ono što je već učinjeno i da se iz toga izvuku dragoceno znanje i iskustvo. To je istovremeno i jedan vid priznanja za ono što su organizacija i njeno osoblje već postigli.

Korak 2 – novi pregled

Krenite od sopstvenih aktivnosti. Napravite pregled tekućih aktivnosti u projektu/odeljenju/funkciji. Napomena: trebalo bi imati u vidu stvarne aktivnosti (ono što radite), a ne strukturu same organizacije (šta ko radi).

Pregledajte dati spisak i odgovorite na sledeća pitanja za svaku datu aktivnost. Ispitajte da li različite aktivnosti kojima se bavite mogu pomoći da se postignu ciljevi politike rodne ravnopravnosti.

Prelazni cilj br. 1: Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca.

- Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ŠVEDSKA**Opšti cilj**

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da deluju kao aktivni građani/ke?
2. Da li ono što radimo utiče na raspodelu moći i uticaja između žena i muškaraca?
3. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da koriste moć i uticaj?

Prelazni cilj br. 2: Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca.

- Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na materijalni položaj žena i muškaraca?
2. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti i uslove koje žene i muškarci imaju kada su u pitanju plaćeni rad, obrazovanje i samozapošljavanje?

Prelazni cilj br. 3: Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove.

- Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na mogućnost žena i muškaraca da dele neplaćene kućne poslove?

2. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da dele neplaćene poslove u vezi sa negom drugih lica?

Prelazni cilj br. 4: Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati.

- Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na nasilje muškaraca nad ženama?
2. Da li data aktivnost utiče na pravo žena i muškaraca, devojčica i dečaka, na fizički integritet?
3. Da li data aktivnost utiče ili može da utiče na seksualizaciju javnog prostora, u negativnom ili pozitivnom smislu?

Korak 3 – odredite prioritete

Odaberite i planirajte mere u onim oblastima u kojima data aktivnost ima uticaja na rodnu ravnopravnost, to jest u kojima je odgovor na gorepostavljena pitanja „da“.

Potrebno je preduzeti odgovarajuće korake u svim slučajevima kada je odgovor na postavljeno pitanje „da“. Redosled tih koraka može počivati, na primer, na njihovoj relevantnosti, jednostavnosti (izgledu za uspeh) ili vremenskom aspektu.

Rodno osetljiva delatnost

Korak 2

Metoda se koristi za stvaranje zajedničke predstave o tome kako bi mogla izgledati rodno osetljiva delatnost, kao i za utvrđivanje toga da li su ljudi spremni da se bave tim pitanjem. Ona može poslužiti i kao način da se podstakne entuzijazam, da se ljudi navedu da prepoznanju potrebu za radom u ovoj oblasti i da im se pruži prilika da uvide prednosti rodne ravnopravnosti. Ova metoda, inspirisana radom Birgitt Williams na programu Istinski kontakt (Genuine Contact), sastoji se od tri koraka. Prvi korak je da učesnici opišu rodno osetljivu delatnost. Drugi korak bavi se ispitivanjem stepena dobre volje, a treći se odnosi na predviđanje prepreka i ključa uspeha. Pomenuta metoda razvijena je tokom rada na procesima uvođenja promena u organizacijama, a isprobana je i u drugim zemljama. U tom kontekstu, ona je prilagođena pitanju rodne ravnopravnosti. Potrebno je otprilike četiri sata da se izvrše svi koraci.

Cilj je stvoriti zajedničku predstavu o rodno osetljivoj delatnosti i ispitati spremnost ljudi da se bave tim pitanjem.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenjem metode *Rodno osetljiva delatnost* može se obezbediti:

- zajednička predstava o tome kako bi mogla izgledati rodno osetljiva delatnost;
- pregled onoga što može podstaći, kao i onoga što može sprečiti razvoj takve delatnosti;
- prilika da svi učesnici izraze spremnost da budu deo takve delatnosti;
- pregled onoga što učesnici znaju o rodnoj ravnopravnosti.

NADZOR

Kada se koncentriše na delatnost, lice koje vrši nadzor treba u svim fazama dosledno da koristi izraz *rodno osetljiva delatnost*. Grupi treba jasno staviti do znanja da to podrazumeva osnovnu delatnost; na primer, kako u sopstvenoj službi, kao organu javne uprave, radite sa ženama i muškarcima i kako na njih gledate, odnosno kako raspoređujete sredstva između žena i muškaraca kao klijenata/kinja /građana/ki.

Ova metoda predstavlja i koristan instrument za usredsređivanje na organizaciju u smislu ljudskih resursa. U takvim slučajevima, treba dosledno koristiti izraz *rodno osetljiva organizacija*. Vaši rezultati zavisice od izraza koji koristite.

U smernicama smo odlučili da uvedemo princip rodne ravnopravnosti u osnovnu delatnost, te zato dosledno koristimo reč „delatnost“.

FAZA 1

Potrebno vreme: otprilike 50 minuta – 30 minuta za rad u grupama + 20 minuta za izveštavanje.

Zamolite učesnike da sednu u grupama od otprilike četvoro i da odgovore na pitanja od 1 do 3, koja se nalaze u nastavku. Učesnici treba da napišu svoje odgovore na tri zasebna lista papira, a nakon toga se ti odgovori kače na zid.

Pitanja od 1 do 3 odnose se na **svaku** rodno osetljivu delatnost – još nismo došli do vaše konkretne delatnosti.

Pitanja

1. Opišite rodno osetljivu delatnost.
2. Nabrojte prednosti rodno osetljive delatnosti.
3. Nabrojte nedostatke rodno osetljive delatnosti.

Izveštavanje

Zamolite grupe da ukratko kažu šta su napisale na svojim papirima.

FAZA 2

Potrebno vreme: otprilike 55 minuta – 15 minuta za individualno razmišljanje, 20 minuta za rad u grupama i 20 minuta za zajedničku raspravu.

Zamolite učesnike da zauzmu mesto i da u tišini razmisle o pitanjima 4, 5 i 6. Dajte im jedno po jedno pitanje i zamolite ih da zapišu svoja razmišljanja nakon svakog pitanja.

Pitanje 4 je važno, jer je reč o ličnom stavu. Da li želim to da radim?

Zamolite učesnike da budu veoma konkretni u odgovoru na pitanje 6, jer se ono sada odnosi na konkretnu delatnost – njihovu sopstvenu – tako da ne želite uopštene, razvodnjene odgovore. Zamolite učesnike da se podele u grupe od otprilike četvoro i da razmene zaključke do kojih su došli tokom samostalnog rada. Zamolite učesnike da zapišu sve svoje odgovore na pitanje 6 na jednom listu papira.

Pitanja

4. Da li želite da radite u rodno osetljivoj delatnosti na način na koji smo je definisali u prethodnom zadatku?
5. Da li danas radite u takvoj delatnosti?
6. Kakva bi korist bila za vaše aktivnosti/ klijente/kinje / građane/ke da je delatnost rodno osetljiva?

Izveštavanje

Odgovori na pitanje 6 (Kakva je korist za delatnost?) trebalo bi da se napišu na papiru i okače na zid.

Pitanje 6 treba detaljnije razmotriti sa celom grupom.

Zapišite sve što se smatra korisnim za delatnost, a što se pomene tokom rasprave; taj spisak poslužiće za rad u sledećoj fazi.

FAZA 3

Potrebno vreme: otprilike 40 minuta – 20 minuta za rad u manjim grupama, 20 minuta za zajedničku raspravu.

Zamolite učesnike da rade u grupama od otprilike četvoro i da razmisle o pitanjima 7 i 8. Zamolite ih da svoje odgovore napišu na listu papira. Posle toga, iznesite njihove odgovore.

Pitanja 7 i 8 se tiču toga kakvo okruženje podstiče, odnosno sprečava stvaranje rodno osetljive delatnosti. I ova pitanja su opšte prirode – šta podstiče, odnosno sprečava takav razvoj?

Pitanja

7. Šta omogućava i podstiče rodno osetljivu delatnost?
8. Šta sprečava i ometa razvoj rodno osetljive delatnosti?

Izveštavanje

Okačite papire sa odgovorima učesnika na zid. Prodiskutujte odgovore s celom grupom. Zabeležite da li su se pojavile nove ideje o tome šta podstiče ili sprečava rodnu ravnopravnost. Ne zaboravite da se ova pitanja odnose na to šta, uopšteno govoreći, podstiče i sprečava rodnu ravnopravnost. Trenutno se ne koncentrišemo na našu sopstvenu delatnost.

FAZA 4

Potrebno vreme: sat i 10 minuta – 30 minuta za rad u grupama i 30 minuta za zajedničku raspravu i 10 minuta za pitanja 9 i 10.

Pitanje 10 predstavlja samostalnu radnu aktivnost u trajanju od 10 minuta. Dajte učesnicima 10 minuta da svako za sebe razmisli o pitanjima 9 i 10. Odgovor na pitanje 10 ne treba iznositi; ono što učesnici zapišu samo je za njih. Učesnici bi zatim trebalo da se podele u grupe i razgovaraju o pitanjima 9 i 11. Odgovori se ispisuju na listu papira.

Pitanja

9. Šta treba da se promeni u vašoj organizaciji i delatnosti kako bi rodna ravnopravnost bila zastupljenija?
10. Šta da promenim u svom ponašanju i stavovima da bih bio/bila deo tog procesa?
11. Sledeći korak – isplanirajte kako ćete nastaviti dalje.

Izveštavanje

Iznesite odgovore na pitanje 9. Prodiskutujte sa celom grupom o tome šta možete **vi** da uradite kako bi u vašoj delatnosti rodna ravnopravnost bila zastupljenija i kako nastaviti dalje.

Ispitati procese u okviru delatnosti**Korak 2**

Ovo je metoda koja će vam pomoći da razmotrite elemente rodne ravnopravnosti u raznim segmentima vaše delatnosti. Pod „procesima“ podrazumevamo niz događaja, faza rada u organizaciji. Jedan proces sastoji se od niza faza i ima jasnu polaznu i završnu tačku. Naglasak je na onome što se zaista dešava u organizaciji ili delatnosti. Procesi mogu obuhvatati planiranje aktivnosti, ocenu aplikacija ili rad na slučajevima. Ovo je brza, prilično površna metoda, a njen cilj je da se otkriju procesi koji mogu uticati na rodnu ravnopravnost. Započnite s pravljenjem pregleda raznih koraka u procesu i potom proučite da li postoji opasnost od toga da dođe do rodne neravnopravnosti. Ako se pokaže da postoji, mogu se predložiti mere koje bi promenile to stanje i pomogle u postizanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenjem metode *Proučiti delatnost* mogu se obezbediti:

- brza analiza procesa sa stanovišta rodne ravnopravnosti;
- pomoć pri otkrivanju i sprečavanju opasnosti od rodne neravnopravnosti u okviru delatnosti;
- mere za podsticanje rodne ravnopravnosti u okviru procesa, a samim tim i delatnosti.

PRAVLJENJE PREGLEDA**Korak 1 – nabrojte razne faze procesa**

Proces je niz događaja ili faza rada u organizaciji. Proces se sastoji od nekoliko faza i o svim fazama mora se voditi računa. Proces ima polaznu tačku i sadrži niz prethodno utvrđenih segmenata, smišljenih tako da vode određenom ishodu.

Nabrojte sve faze. Zapišite šta zapravo radite i šta ne bi trebalo da radite.

Korak 2 – odgovorite na pitanja od a do c za svaku fazu procesa

2a. U kojim fazama se mogu nalaziti zamke na putu ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti? Koje su to zamke?

Razmislite o tome gde bi se mogla pojaviti rodna neravnopravnost, na primer, prilikom lične ocene nekog slučaja, odnosno o tome da li postoje postupci prilikom čije se izrade vodilo računa samo o jednom polu ili o tome da li vam nedostaje neophodno znanje.

2b. Navedite koje biste obrasce rodne ravnopravnosti u ovoj fazi hteli da upoznate.

Izraz *obrasci rodne ravnopravnosti* opisuje situacije u kojima se žene i muškarci nalaze u raznim fazama procesa.

Pitanja koja ovde možete postaviti odnose se na to kakvi se resursi daju ženama i muškarcima u smislu vremena, novca, obuke, prostorija, itd. Da biste utvrdili rodne obrasce, potrebni su vam statistički podaci razvrstani po polu.

2c. Koje mere biste predložili kako u ovoj fazi ne biste stvorili neravnopravnost?

Korak 3 – Prema vašem pregledu, šta bi trebalo promeniti u procesu delatnosti? Kako to treba uraditi?

Korak 3

Planiranje i organizovanje

U koraku 3 rukovodstvo preuzima odgovornost za planiranje i postavljanje ciljeva uvođenja principa rodne ravnopravnosti. Izuzetno je važno da se s najvišeg nivoa izdaju uputstva o organizovanju rada. Ovde mogu biti korisni faktori uspeha dati u modelu METS.

Kontrolna lista za planiranje i organizovanje razvoja (METS)

Korak 3

Uvođenje principa rodne ravnopravnosti veliki je posao, pun izazova i trebalo bi da na početku obuhvati neku vrstu precizno definisanog razvoja u kom su odgovornost, zadaci i uloge jasno raspoređeni. Zato je važno imati plan aktivnosti koji se odnosi na direktan angažman. Takav plan može se izraditi korišćenjem *Kontrolne liste za planiranje i organizovanje razvoja* (METS). Planom će se utvrditi nivo ciljeva i planova u samoj delatnosti.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenjem modela METS može se obezbediti:

- pregled onoga što organizacija mora učiniti da bi organizovala rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti;
- zajednički pregled trenutnog stanja u organizaciji, kao i upoznatost s tim kako se dalje može nastaviti s radom;
- osnova za planiranje vođenja i organizacije rada na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

METS

Ovde navodimo četiri strateška *faktora uspeha* za uvođenje principa rodne ravnopravnosti:

- Ciljevi i monitoring;
- Obuka;
- Metode i procedure;
- Podrška i koordinacija.

Sistematski rad na promenama ima suštinsku važnost kada jedna organizacija teži da dugoročno izgradi principe rodne ravnopravnosti u okviru svoje osnovne delatnosti. Cilj rada na uvođenju principa rodne ravnopravnosti jeste postizanje rodne ravnopravnosti u delatnosti, tj. obezbeđivanje usluga koje su jednako pristupačne, jednako kvalitetne i jednako dobro prilagođene svim građanima bez obzira na rod. Da bismo to postigli, pravimo rodne analize i sastavljamo plan o tome kako unaprediti rodnu ravnopravnost u okviru delatnosti.

Ovakav rad zahteva prilagođenu organizaciju i jasne ciljeve konkretnog rada na razvoju. Zato je upravo ovaj zadatak težište naše kontrolne liste faktora uspeha.

Kontrolna lista zasniva se na našem velikom iskustvu, kako u redovnom radu na razvoju, tako i u uvođenju principa rodne ravnopravnosti u čitave organizacije, među ostalima i u Fond za zaposlene i Ministarstvo zdravlja i socijalnih pitanja u Švedskoj. Aktuelni rad na razvoju u državnim službama zasniva se na ovim faktorima uspeha, a svaki faktor uspeha ima dodatne ciljeve koji se i sami dopunjuju planovima aktivnosti koji se ažuriraju na godišnjem nivou.

Pitanja u okviru kontrolne liste formulisana su tako da se mogu koristiti za ocenjivanje ostvarenog stepena rodne ravnopravnosti, a njihovo težište je na tome kako organizacija može obezbediti da se rad na razvoju unapredi i ima trajan učinak. Nadamo se da pitanja pružaju i smernice i inspiraciju u uvodnoj fazi kada se rad planira i otpočinje.

Na stranici 30 nalazi se obrazac za samoocenjivanje koji se može koristiti kao osnova za diskusiju.

FAKTORI USPEHA

Ciljevi i monitoring

Da bi rad bio uspešan, rukovodstvo mora jasno staviti do znanja celoj organizaciji šta je odlučeno i šta se očekuje. Ako postoji dosledno praćenje, ta uputstva biće ozbiljno shvaćena, jer će se o raznim segmentima delatnosti izveštavati.

Uvođenje principa rodne ravnopravnosti zahteva ulaganje, barem tokom početne faze. Rad mora biti sistematičan da bi ulaganja dala rezultate u obliku delotvornijih i primenijih aktivnosti. Raspoređena sredstva stoga pokazuju da li organizacija zaista smatra da je taj posao važan i da ga je svakako potrebno obaviti ili mu pristupa samo iz osećanja obaveze.

Obuka

Obuka je suštinski važna za uspeh – rukovodstvo, kao i zaposleni moraju se upoznati s teorijom rodne ravnopravnosti i ciljevima državne politike rodne ravnopravnosti. To će im pomoći da uvide smisao uvođenja principa rodne ravnopravnosti i olakšati im prihvatanje novih metoda rodne analize. Ljudima je potrebno znanje da bi ispravno razumeli i koristili informacije i analize.

Metode i procedure

Uvođenje principa rodne ravnopravnosti zahteva sistematičan pristup radu; na primer, to znači stalno korišćenje statističkih podataka razvrstanih po polu, sprovođenje rodne analize pre donošenja odluka i analiziranje značajnih procesa u okviru delatnosti sa stanovišta rodne ravnopravnosti. Zaposleni moraju raspolagati metodama koje su usklađene sa njihovom osnovnom delatnošću kako bi njihov rad bio delotvoran.

Podrška i koordinacija

Za ovaj proces je potrebno da zaposleni koordinišu rad u organizaciji. Neophodno je organizovati i podršku koja će radnicima obezbediti inspiraciju i savete. Organizovana razmena iskustava olakšava rad. Pored toga, mora se koordinisati razvoj obuke i metoda u ustanovi. Svakome treba pružiti jednaku priliku da shvati šta se dešava – iskustvo svakog pojedinca značajno je za rad.

Strateški razvoj je ključno pitanje. Rad u organizaciji mora se nastaviti i posle završetka prve faze razvoja. Stoga je značajno napraviti platformu za stalni razvoj strategije za uvođenje principa rodne ravnopravnosti. Ova strategija mora ići korak ispred organizacije i neprestano predlagati načine za unapređivanje koji se mogu uvesti u svakodnevni rad.

KONTROLNA LISTA ZA PLANIRANJE I ORGANIZOVANJE RAZVOJA

Preduzete mere

- Na koji način rukovodstvo demonstrira svoju rešenost da razvija i uvede princip rodne ravnopravnosti?
- Koje konkretne mere preduzimaju zaposleni na višim položajima kako bi informisali osoblje o radu na uvođenju rodne ravnopravnosti i obezbedili da svi zaposleni u organizaciji shvate o čemu je reč?

- Na koji način je rukovodstvo odgovorno za dalje praćenje i razvoj rada?
- Ko je među zaposlenima na višim položajima odgovoran za dalje praćenje i razvoj rada?

Ciljevi, provere, praćenje

- Koja uputstva su data organizaciji u pogledu uvođenja principa rodne ravnopravnosti?
- Na koji način se u ustanovi stalno prate ciljevi uvođenja principa rodne ravnopravnosti?
- Šta ustanova preduzima kako bi vrednovala i unapredila rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti?
- Da li su raspoređena sredstva (u smislu vremena i novca) adekvatna za dati posao?
- Na koji način je plan aktivnosti za uvođenje principa rodne ravnopravnosti predstavljen u celoj organizaciji i na koji način je zatražena i obezbeđena podrška za tu aktivnost?

Obuka

- Da li postoji plan o tome koje veštine su potrebne zaposlenima da bi obavili svoj zadatak?
- Da li postoji plan o tome kako će organizacija obezbediti rukovodstvu i zaposlenima znanja koja su im potrebna da bi obavili svoje zadatke?
- Na koji način će se pomoći zaposlenima da primene svoja nova znanja?
- Da li postoji dugoročan plan o tome na koji način organizacija može pružiti znanja i veštine neophodne za dalji razvoj?

Metode i procedure

- Koje će metode i procedure organizacija usvojiti kako bi ostvarila očekivane ciljeve i rezultate?
- Kako se koristi prethodno iskustvo u radu na uvođenju rodne ravnopravnosti?
- Na koji način se u okviru delatnosti koriste statistički podaci razvrstani po polu?

Podrška i koordinacija

Funkcija koordinacije

- Na koji način se rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti koordiniše u okviru organizacije?

Organizacija podrške

- Kako će se zadovoljiti potreba za podrškom, savetima i inspiracijom?
- Kako se organizuje razmena iskustava?

Strateški razvoj

- Koji način delovanja najbolje obezbeđuje dalji razvoj strategije za uvođenje principa rodne ravnopravnosti u datoj organizaciji?

OBRAZAC ZA SAMOOCENJIVANJE

Ovaj obrazac za samoocenjivanje može se koristiti zajedno s kontrolnom listom METS.

Predlog procedure

1. Porazgovarajte o pitanjima iz kontrolne liste.
2. Iznesite vlastite ocene aktuelne situacije, koristeći tabelu datu u nastavku.
3. Povežite svoje ocene i predstavite ih na tabli ili nekoj drugoj površini.
4. Porazgovarajte o svojim ocenama i o tome šta zaključujete iz pojedinačnih primera samoocenjivanja.

Stavite znak X na liniju da pokažete kako ocenjujete napredak u svojoj organizaciji. *Početak* pokazuje da još uvek niste otpočeli s radom, a *cilj* da ste zadovoljni odgovorima na sva pitanja.

Preduzete mere	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Ciljevi i monitoring	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Obuka	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Metode i procedure	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>
Podrška i koordinacija	<u>Početak</u>	<u>Cilj</u>

Predlog za izveštavanje

Nacrtajte pet datih linija na tablu i neka svaka osoba stavi znak X, nakon što popuni svoju tabelu.

Kakav sveukupan utisak ostavlja vaša samoocena? Da li imate isti stav o tome kakvo je stanje u organizaciji? Da li se može izdvojiti neko područje u kojem ste postigli značajan napredak, odnosno neko u kojem zaostajete? Prema našem iskustvu, morate proći sve korake da bi vaš rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti bio održiv.

PRIMER PLANA AKTIVNOSTI KOJI SE ZASNIVA NA METS-U

PLAN ŠVEDSKIH ORGANA VLASTI ZA UVOĐENJE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI – rezime

Plan važi do 31. decembra 2009. godine

Opšti cilj

U državnim službama postoje najbolji uslovi da se obezbedi da princip rodne ravnopravnosti utiče na sve oblasti rada organa vlasti.

Opšti cilj određuje viziju: trebalo bi stvoriti najbolje moguće uslove za to da rodna ravnopravnost prožme sve oblasti rada organa vlasti. Četiri oblasti su u fokusu: upravljanje/odlučivanje, obrazovanje i obuka, metode/analize i koordinacija.

Opšti cilj detaljnije je dat u rezultatima delovanja.

Rezultat 1

Rodna ravnopravnost utiče na procese odlučivanja zahvaljujući konkretnom, doslednom i usklađenom uvođenju perspektive rodne ravnopravnosti u te procese.

Indikatori

- 1.1. Ciljevi postizanja rodne ravnopravnosti po strateškoj oblasti, oblasti delovanja i aktivnosti.
- 1.2. Tabele/dijagrami u predlogu budžeta, u kojima su statistički podaci o pojedincima razvrstani po polu, a tako se i analiziraju/komentarišu.
- 1.3. Indikatori u predlogu budžeta, zasnovani na statističkim podacima o pojedincima, razvrstani su po polovima, a tako se i analiziraju/komentarišu.
- 1.4. Opis zadataka za odbore koji obuhvata rodnu analizu u obrazloženju.
- 1.5. Predlozi Vlade i pisani izveštaji u kojima je usvojen aspekt rodne ravnopravnosti.

Rezultat 2

Funkcioneri i zaposleni na višim položajima u državnim službama svesni su značaja rodne ravnopravnosti, ciljeva politike rodne ravnopravnosti, kao i ključnih pitanja te politike u njihovim konkretnim oblastima.

Indikatori

- 2.1. Obuke koje organizuje nadležna administrativna služba obuhvataju pitanja rodne ravnopravnosti.
- 2.2. Funkcioneri u državnim službama su prošli obuku nadležne administrativne službe, a koja je potpuno ili delimično usmerena na pitanja rodne ravnopravnosti.
- 2.3. Zaposleni na višim položajima u državnim službama su prošli obuku administrativne službe, a koja je potpuno ili delimično usmerena na pitanja rodne ravnopravnosti.
- 2.4. Obuka u oblasti rodne ravnopravnosti za zaposlene u pojedinačnim ministarstvima.
- 2.5. Izvršni rukovodioci u vladinim službama koji su u okviru svojih institucija prošli obuku koja je potpuno ili delimično usmerena na pitanja rodne ravnopravnosti.

Rezultat 3

Rodne analize – koje se, između ostalog, zasnivaju na statističkim podacima razvrstanim po polu i na ciljevima politike rodne ravnopravnosti – treba uvrstiti u podatke kojima se obrazlažu odluke organa vlasti.

Indikatori

- 3.1. Predlozi Vlade i izveštaji koji sadrže celovitu rodnu analizu.
- 3.2. Izveštaji organa vlasti i zvanični dokumenti Vlade koji sadrže celovite rodne analize.
- 3.3. Broj pogodaka za termin „uvođenje principa rodne ravnopravnosti” na Intranetu.
- 3.4. Oblasti rada ili aktivnosti u kojima su u poslednje tri godine izvršene rodne analize.

Rezultat 4

Delotvorna koordinacija rada na pitanjima politike rodne ravnopravnosti u državnim službama, uključujući podršku zaposlenima i poboljšanje rada ministarstava na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

Indikatori

- 4.1. Ocena saradnje postignute u grupama, sastavljenim od predstavnika više ministarstava.
- 4.2. Ocenjen nivo povezanosti između koordinacije rodne ravnopravnosti i koordinacije budžeta u različitim fazama budžetskog procesa.
- 4.3. Zaposleni osećaju da dobijaju podršku u svom radu na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

Koraci od 4 do 6

Proučiti, ispitati i analizirati aktivnosti

U koracima od 4 do 6 vreme je da se prouče i povežu delatnost i njeni ciljevi, kako bi se stvorio osnov za odlučivanje o tome šta treba analizirati ili promeniti. Koje odluke utiču na žene i muškarce? Kako naše aktivnosti mogu doprineti postizanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti? Metode koje se koriste u ovim koracima pokazuju šta institucija može da uradi da bi te ciljeve postigla.

Rad na ispitivanju i analizi delatnosti ovde zaista počinje na dubljem nivou. Šta mi trenutno radimo? Šta će se dogoditi ako na jasniji način uzmemo u obzir potrebe žena i muškaraca prilikom odlučivanja? Da li će to doneti bilo kakve promene?

Sada je trenutak da se iskoriste sprovedene rodne analize, kako bi se izradio plan aktivnosti formulisanjem ciljeva, indikatora i mera kojima bi u okviru delatnosti rodna ravnopravnost bila izraženija. To će nam omogućiti i da odredimo da li te mere unapređuju rodnu ravnopravnost.

JämKART – Rodna analiza i zaključci

Korak 4

Metoda *JämKART* (Rodna analiza i zaključci) obezbeđuje brzu procenu uticaja određene delatnosti ili aktivnosti na rodnu ravnopravnost, kao i ocenu koliko smo unapredovali u radu na rodnoj ravnopravnosti. Pored toga, ona otvara prostor za diskusiju o predloženim poboljšanjima koja se potom mogu uključiti u plan aktivnosti na uvođenju principa rodne ravnopravnosti. Metoda *JämKART* korisna je za okvirno popisivanje aktivnosti pre izbora i određivanje prioriteta detaljnijeg rada na rodnoj analizi.

Cilj je sagledati koje aktivnosti date institucije imaju ključni značaj za rodnu ravnopravnost, kako te aktivnosti trenutno pomažu u postizanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti i koja su poboljšanja u tom smislu potrebna.

Pomenutu metodu je razvio Stokholmski okružni administrativni odbor i ona se zasniva na istoj ideji kao i ranije uveden sistem upravljanja životnom sredinom. *JämStöd* je tu metodu preuzeo i dodatno je razvio.

OČEKIVANI REZULTATI

Rad sa metodom *JämKART* može obezbediti:

- ocenu značaja neke aktivnosti za rodnu ravnopravnost;
- predstavu o potencijalu date aktivnosti za unapređivanje rodne ravnopravnosti;
- predložena poboljšanja.

JÄMKART - SMERNICE

Korak 1 – proučiti uticaj na rodnu ravnopravnost

Koje aktivnosti u okviru naše delatnosti imaju uticaj na ravnopravnost žena i muškaraca?

Cilj ovog pitanja jeste iniciranje sistematičnog pregleda onih delova delatnosti koji imaju uticaja na rodnu ravnopravnost, posredno ili neposredno. Koristite tabelu na strani 38 (primer se nalazi na strani 37). Upišite različite aktivnosti državne institucije koristeći zvanični registar, plan aktivnosti ili drugu dokumentaciju kojom je obuhvaćena cela delatnost. Prodiskutujte o tome koje aktivnosti imaju uticaja na ravnopravnost žena i muškaraca. Stavite „da” ili „ne” u polje *Utiče na rodnu ravnopravnost* u tabeli.

Spisak koji je dat u nastavku sadrži primere pitanja koja možete postaviti kako biste odredili uticaj aktivnosti na rodnu ravnopravnost.

- Da li aktivnost utiče na žene i muškarce?
- Ko predstavlja normu za datu aktivnost, „normalnog” primaoca? Na primer, u slučaju žena i muškaraca koji žele da pokrenu poslovnu delatnost.
- Na kome se zasniva proces odlučivanja?
- Čije su potrebe u središtu?

U svojim razgovorima dođite do suštine. Imajte na umu da se svaka aktivnost sastoji iz mnogo delova: ponašanje prema ljudima, odluke, proučavanje, projekti, procesi, slučajevi, inspekcije i dozvole, itd.

Korak 2 – ispitajte kako aktivnost doprinosi rodnoj ravnopravnosti

Da li ona može pomoći da se postignu ciljevi politike rodne ravnopravnosti?

Proučite ciljeve politike rodne ravnopravnosti na državnom nivou i uporedite ih sa aktivnostima koje imaju uticaja na rodnu ravnopravnost. Iskoristite rezultate iz faze 1. Da li aktivnosti pomažu postizanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti?

Razmotrite svaku od oblasti posebno i stavite znak X za prelazne ciljeve na koje aktivnost utiče. Stavite znak X kod svakog prelaznog cilja u tabeli na strani 38 (primer se nalazi na strani 37). Na strani 41 naći ćete određeni broj korisnih pitanja pomoću kojih možete ispitati da li aktivnost doprinosi postizanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti.

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ŠVEDSKA

Opšti cilj

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve Parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

Korak 3 – ocenite trenutno stanje

Kakav je dosadašnji uspeh u uvođenju principa rodne ravnopravnosti?

Koristeći tabelu datu u nastavku, ocenite kakav je dosadašnji uspeh rada na uvođenju principa rodne ravnopravnosti. Uradite grubu procenu nivoa svesti i utvrdite koliko je ona pomogla unapređivanju rodne ravnopravnosti u delatnosti (sa ocenama od 0 do 5). Popunite tabelu na strani 38 (videti primer na strani 37).

Smernice za ocenjivanje:

- 0 Delatnost stavlja jedan rod u nepovoljan položaj ili rodna ravnopravnost na nju nikako ne utiče.
- 1 U određenoj meri se razmišlja o rodnoj ravnopravnosti.
- 2 Započet je rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.
- 3 Rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti je u toku i uživa veliku podršku.
- 4 U toku je sistematičan rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti.

- 5 Aktivnost ima sistematičnu i održivu perspektivu u pogledu rodne ravnopravnosti; to se ocenjuje i dovodi do rezultata.

Korak 4 – pronađite prednosti i prepreke

Koje su prednosti delatnosti u kojoj je rodna ravnopravnost više zastupljena, a koje su prepreke?

Prednosti

Navedite prednosti uvođenja principa rodne ravnopravnosti u delatnost – na primer, bolji kvalitet, ekonomska dobit, potpuno iskorišćavanje resursa i demokratski pristup. Kako žene i muškarci na koje je usmeren vaš rad mogu imati koristi od uvođenja principa rodne ravnopravnosti u vašu delatnost?

Prepreke

Šta može aktivnost/organizaciju sprečiti da to sprovede u delo? Nedostatak vremena, resursa ili znanja mogući su primeri. Navedite gledišta, događaje i sve drugo vredno pomena što bi moglo sprečiti promenu.

Unesite prednosti i prepreke u tabelu na strani 39 (primer se nalazi na strani 37).

Korak 5 – ocenite potencijal za poboljšanje

Koji je potencijal za poboljšanja?

Sačinite kratku procenu potencijala za poboljšanje na osnovu razgovora o podsticajima i preprekama, dajući ocene od 0 do 5. Cilj je da se na osnovu prednosti i prepreka oceni koliki potencijal postoji. Ovako utvrđujemo koliki će biti potencijal za poboljšanje, odnosno koliko vremena, rada i možda sredstava želimo i možemo dalje da ulažemo u ovaj posao. Brojka se unosi u tabelu na strani 38 (primer se nalazi na strani 37).

Tabela potencijala za poboljšanje:

- 0 Nema potencijala za poboljšanje.
- 1 Najniži mogući potencijal za poboljšanje.
- 2 Mali potencijal za poboljšanje.
- 3 Umeren potencijal za poboljšanje.
- 4 Značajan potencijal za poboljšanje.
- 5 Veoma veliki potencijal za poboljšanje.

Korak 6 – planirajte poboljšanje

Koje mere treba preduzeti?

Sada je vreme da se realizuje potencijal za poboljšanje koji ste utvrdili u koraku 5. Šta to znači u pogledu samih mera za uvođenje principa rodne ravnopravnosti? Popunite tabelu na strani 40 (primer se nalazi na strani 37). Pokažite ko je odgovoran za taj posao i kada će on biti završen. Iskoristite primer prednosti i prepreka kao pomoć pri određivanju mera koje treba sprovesti.

Pre izrade konkretnih mera, treba da razmotrite i šta je moguće u praksi.

- Kakve praktične prilike za unapređivanje rodne ravnopravnosti nudi odabrana delatnost?

- Koje mere će možda morati da sprovede drugi, koji nisu uključeni u delatnost?
- Koji finansijski uslovi su neophodni za uvođenje principa rodne ravnopravnosti? Koliko je vremena na raspolaganju?
- Koji je trenutno nivo kompetentnosti zaposlenih? Da li ga treba unaprediti?

Navedite koja su sredstva na raspolaganju za rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti i koje potrebe postoje, a potom formulišite mere i predložite rokove za njihovo sprovođenje. Unesite mere u tabelu na strani 39 (videti primer u tabeli u nastavku).

PRIMER: Tabela pregleda

Tabela pregleda								
Aktivnost	Uticaj na rodnu ravnopravnost	Prelazni ciljevi politike rodne ravnopravnosti				Ocena trenutnog stanja (0-5)	Potencijal za poboljšanje (0-5)	Planirane mere
		Moć	Finansije, posao, obrazovanje	Kuća, nega	Nasilje			
Regionalni razvoj	Da	×	×	×		1	2	×
Komercijalne usluge	Da		×	×		3	1	×
Prirodni resursi	Ne					0	0	
Integracija	Da	×	×	×	×	1	3	×

PRIMER: Prednosti i prepreke

Prednosti	Prepreke
Više žena preduzetnica, više žena u mogućnosti da se izdržava, što znači više mogućnosti za žene da postignu finansijsku nezavisnost tokom celog života.	Nedostatak statističkih podataka o preduzetničkim aktivnostima uopšte. Zaposleni u institucijama slabo poznaju uslove za žensko preduzetništvo.

PRIMER: Mere

Početno stanje	Mere za postizanje ciljeva politike rodne ravnopravnosti	Odgovorno lice	Rok
Procenat žena koje samostalno obavljaju delatnost 25%	Obrazovne mere Bolja statistička osnova	Rukovodilac, lice koje je izradilo strategiju rodne ravnopravnosti, odeljenje za statistiku	juni

Primer analize JämKART u Okružnom administrativnom odboru

Pregled uticaja aktivnosti na rodnu ravnopravnost

		Pregled						
Aktivnost	Uticaj na rodnu ravnopravnost	Prelazni ciljevi politike rodne ravnopravnosti				Ocena trenutne situacije (0-5)	Mogućnost poboljšanja	Planirane mere
		Moć	Finansije, posao, obrazovanje	Kuća, nega	Nasilje			

JämKART Radni list 1

Tabela prednosti i prepreka

Prednosti	Prepreke

JämKART Radni list 2

Predložene mere

Rok				
Odgovorna osoba				
Mere za postizanje ciljeva politike rodne ravnopravnosti				
Polazna tačka				

JämKART Radni list 3

PITANJA ZA ANALIZU AKTIVNOSTI, ZASNOVANU NA CILJEVIMA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

U nastavku je ponuđen niz pitanja koja vam mogu pomoći da odredite da li izvesna aktivnost doprinosi postizanju prelaznih ciljeva politike rodne ravnopravnosti.

Ponudite odgovore zasnivajući ih na trenutnim aktivnostima i ciljevima. Odgovorite na pitanja tako da svaki deo aktivnosti povežete sa svakim od ciljeva ili prelaznih ciljeva.

Navedite da li i na koji način ta aktivnost doprinosi ostvarivanju ciljeva politike rodne ravnopravnosti. Ako je odgovor „da”, opišite na koji način. Ako je odgovor „ne”, navedite razlog. Imajte na umu da posledice mogu biti direktne i indirektne.

Prelazni cilj br. 1: Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca.

Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.

- Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da budu aktivni građani/ke? Kako?
- Da li ono što radimo utiče na raspodelu moći i uticaja između žena i muškaraca? Kako?
- Da li ono što radimo utiče na sposobnost žena i muškaraca da koriste moć i uticaj? Kako?

Prelazni cilj br. 2: Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca.

Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.

- Da li ono što radimo utiče na finansijski položaj žena i muškaraca? Kako?
- Da li ono što radimo utiče na mogućnosti i uslove plaćenog rada, obrazovanja i preduzetništva žena i muškaraca? Kako?

Prelazni cilj br. 3: Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove.

Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.

- Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u neplaćenim kućnim poslovima? Kako?
- Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u neplaćenim poslovima nege? Kako?

Prelazni cilj br. 4: Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati.

Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

- Da li ono što radimo utiče na nasilje muškaraca nad ženama? Kako?
- Da li data aktivnost utiče na pravo žena i muškaraca, devojčica i dečaka, na fizički integritet? Kako?
- Da li data aktivnost utiče ili ima potencijal da utiče na seksualizaciju javnog prostora u pozitivnom odnosno negativnom smislu? Kako?

JämKAS Bas

Koraci od 4 do 6

JämKAS Bas je metoda korisna za one koji žele da sprovedu sistematičnu analizu svoje delatnosti sa stanovišta rodne ravnopravnosti.

Metoda je podeljena na nekoliko delova: pregled, određivanje prioriteta, istraživanje, analiza, mere i evaluacija. JämKAS je skraćenica od termina „rodna analiza i zaključci” na švedskom.

Metoda je osmišljena za vreme praktičnog rada koji su obavljale vladine službe. Ova verzija preformulisana je tako da odgovara organima državne uprave i opsežno je isprobana.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenje *JämKAS Bas* modela obezbeđuje:

- analizu rada zasnovanu na argumentima rodne ravnopravnosti;
- osnovu za izbor najrelevantnijeg područja u kome će se raditi;
- pomoćno sredstvo za osmišljavanje mera i indikatora za merenje dostignuća u oblasti rodne ravnopravnosti.

PRAVLJENJE PREGLEDA

Korak 1	Korak 2	Korak 3
Koja područja aktivnosti?	Ispitivanje aktivnosti	Izbor aktivnosti

ISTRAŽIVANJE I ANALIZA

Korak 4	Koraci 5 i 6	Korak 7	Korak 8
Određivanje ciljne grupe	Pregled rodnih obrazaca	Opis uticaja	Opis poželjne aktivnosti

FORMULISANJE CILJEVA

Korak 9	Korak 10	Korak 11
Navođenje mogućih promena	Odluka o merama	Merenje rezultata

PRAVLJENJE PREGLEDA

Koraci od 1 do 3, metode *JämKAS Bas*, obuhvataju opisivanje delatnosti i raspravu o tome na koji način ona može uticati na postizanje ciljeva politike rodne ravnopravnosti. Posle toga sledi izbor područja aktivnosti koja su strateški važna za rodnu ravnopravnost. Zatim se započinje sa analizom datog područja.

Glavno težište analize je uvođenje principa rodne ravnopravnosti u delatnosti koje su naročito usmerene na korisnike/klijente/potrošače. Ovo nije pitanje ljudskih resursa ili

bilo čega što ima veze sa Zakonom o jednakim mogućnostima (dokumentima za interno regulisanje rodne ravnopravnosti).

Korak 1 – Koje aktivnosti?

Navedite poslove službe/odeljenja.

Navedite sve poslove službe/odeljenja. Da biste jasno definisali svoj posao, izaberite deo aktivnosti za detaljnu analizu u okviru koraka 3.

Korak 2 – Na koji način data aktivnost može doprineti ostvarivanju politike rodne ravnopravnosti?

Proverite da li vaše aktivnosti imaju uticaja na rodnu ravnopravnost tako što ćete odgovoriti na sledeća pitanja.

Dole navedena pitanja odnose se na ciljeve rodne ravnopravnosti. Važna su i olakšavaju naknadni rad na analizi, pa vam savetujemo da odvojite vreme i da odgovorite na njih. Sva pitanja postavite za sve delove aktivnosti.

Prelazni cilj br. 1: Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca.

- Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da budu aktivni građani/ke? Kako?
2. Da li ono što radimo utiče na raspodelu moći i uticaja između žena i muškaraca? Kako?
3. Da li ono što radimo utiče na sposobnost žena i muškaraca da koriste moć i uticaj? Kako?

Prelazni cilj br. 2: Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca.

- Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem, usavršavanjem i plaćenim radom koji im omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na finansijski položaj žena i muškaraca? Kako?
2. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti i uslove plaćenog rada, obrazovanja i preduzetništva žena i muškaraca? Kako?

Prelazni cilj br. 3: Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove.

- Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u neplaćenim kućnim poslovima? Kako?
2. Da li ono što radimo utiče na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u neplaćenim poslovima nege? Kako?

Prelazni cilj br. 4: Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati.

- Žene i muškarci, djevojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Pitanja za diskusiju:

1. Da li ono što radimo utiče na nasilje muškaraca nad ženama? Kako?
2. Da li aktivnost utiče na pravo žena i muškaraca, djevojčica i dečaka na sopstveni fizički integritet? Kako?
3. Da li aktivnost utiče, ili ima potencijal da utiče, na seksualizaciju javnog prostora u pozitivnom ili negativnom smislu? Kako?

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI - ŠVEDSKA**Opšti cilj**

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podjela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodjela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, djevojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve Parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

Korak 3 – Šta će se analizirati?

Navedite argumente *za* i *protiv* izbora različitih delova aktivnosti radi detaljnije analize. Izaberite aktivnost (ili deo aktivnosti) koja je strateški bitna sa aspekta rodne ravnopravnosti. Ponudite razloge za svoj izbor.

Razgovarajte o tome koja je aktivnost, odnosno deo aktivnosti, najveće strateške važnosti iz perspektive rodne ravnopravnosti. Mogući razlozi:

- da možete uticati na mere i kontrolisati ih;
- da one utiču na veliki broj ljudi;
- da je tema trenutno predmet političke debate;
- da aktivnost trenutno uvećava neravnopravnost.

Napravite spisak argumenata *za* i *protiv* izbora različitih alternativnih aktivnosti. To olakšava donošenje strateške odluke.

U ovoj fazi organizacija donosi odluku o tome koja će se oblast temeljnije analizirati i sačinjava raspored rada.

ISTRAŽIVANJE

Koraci od 4 do 6 opisuju na koji način se sprovodi opsežnije istraživanje izabrane aktivnosti, a zatim analiziraju utvrđene činjenice. Cilj je otići za korak dalje, razmišljati izvan utvrđenih okvira i nastojati da se pitanje istraži iz perspektive položaja i potreba žena i muškaraca.

Korak 4 – Određivanje ciljne grupe

Odredite ciljnu grupu za aktivnost koju ste izabrali.

Ciljna grupa označava one osobe prema kojima je usmerena aktivnost, osobe za koje su predviđeni resursi. Nije reč o tome ko radi na tom pitanju. Na primer, ako je posredi projekat za mlade, ciljna grupa su mladi ljudi – cilj je smanjenje njihovog sveta. Mnogi akteri rade na pitanjima mladih ljudi, među njima i službenici u opštinama, ali ti službenici su *instrument* za dopiranje do mladih ljudi, a ne sama ciljna grupa. Oni mogu biti akteri, ali nisu ciljna grupa.

Korak 5 – Koji rodni obrasci postoje?

Napravite spisak relevantnih pitanja i konstatacija o položaju žena i muškaraca tako da odgovori na njih budu od koristi prilikom ocene aktivnosti. Koristite objašnjenja koja su navedena u teoriji o rodnom sistemu.

Razmislite, što je moguće otvorenije, o tome koji su rodni obrasci relevantni za analizu u okviru date aktivnosti. Nemojte početi sa prethodnim studijama i postojećim statističkim podacima. To što su neke činjenice o određenim pitanjima i rodnim obrascima na raspolaganju ne znači da su one najrelevantnije za vaš konkretan slučaj.

Koji su trenutni rodni obrasci kod djevojčica i žena, odnosno dečaka i muškaraca?

Izaberite pitanja na koja je potrebno odgovoriti da biste skicirali rodne obrasce. Možda bi bilo lakše raditi na osnovu hipoteza ili pretpostavki o stanju stvari. Koristite materijal koji ste dobili u koraku 2.

Takođe, možda bi bilo korisno započeti od objašnjenja o tome kako se održava rodna neravnopravnost, koju nudi teorija rodnog sistema.

- Da li postoji bilo šta u određenoj aktivnosti što razdvaja žene i muškarce – što ih održava u različitim sferama? Postavite to pitanje bez donošenja vrednosnog suda (da li je to dobro ili loše). Kako se ta segregacija ispoljava u datoj aktivnosti?
- Gde su zastupljeni žene i muškarci, djevojčice i dečaci – ne samo kao građani/ke i korisnici/ce, nego i kao oni koji donose i sprovode odluke?
- Da li postoje razlike između polova u relevantnim područjima u pogledu uslova života, održavanja, prava, moći, resursa, bezbednosti, itd?
- Naročito razmotrite rodnu zastupljenost i raspodelu resursa. Možda ćete naći za shodno da razmislite o formalnoj i neformalnoj moći. Koje su strukture prisutne?

- Da li postoji bilo šta u datoj aktivnosti što utiče na stvaranje hijerarhije između onoga što se smatra „ženskim“ i „muškim“ i što pridaje veći značaj „muškom“? Kako se to manifestuje, recimo, u raspodeli resursa kao što su novac i vreme? Da li postoje primeri u kojima su muškarci norma, a žene „devijantna“ strana?

RODNI SISTEM

Rodni sistem je sredstvo kojim se objašnjava na koji način se ispoljava nedostatak rodne ravnopravnosti i zašto taj nedostatak istrajava – uprkos naporima da se suzbije. U rodnom sistemu, na primer, društvo je opisano pomoću segregacije polova i pretpostavki da su muškarci superiorni u odnosu na žene i da su muškarci norma.¹

Rod je osnovni kriterijum. Slobodno ga ukrštajte sa ostalim varijablama kao što su etnička pripadnost, životna dob i invaliditet.

Razmišljajte i izvan okvira sopstvenog područja odgovornosti. Postoje mnoga pitanja koja se protežu kroz različite vrste aktivnosti, tako da bi saradnja s drugim oblastima mogla biti korisna. Na primer, domaće tržište rada obuhvata pitanja kao što su prevoz i putovanje, zapošljavanje i usavršavanje, preduzetništvo i pristup školama, službama zaštite i komercijalnim uslugama.

Korak 6 – Kakva je trenutna situacija?

Opišite rodne obrasce iz koraka 5. Potkrepite ih kvalitativnim i kvantitativnim podacima.

Sada je vreme da počnete da tražite činjenice. Kakva je trenutna situacija? Neke informacije su možda dostupne iz prethodnih istraživanja i studija, dok se druge mogu naći u zvaničnim statističkim ili sličnim publikacijama. Možda trenutno nema nikakvih informacija na raspolaganju; u tom slučaju, vaš prvi korak mogao bi se svesti na to da predložite da se taj nedostatak predoči onima koji su zaduženi za prikupljanje statističkih podataka. Takođe, možete i formulirati zadatak: neophodna je izrada novih statističkih podataka.

Veoma je važno razmotriti i to kako su u okviru date delatnosti raspodeljeni resursi (npr. vreme, novac, informacije i obuka) između žena i muškaraca, te kakva je rodna raspodela u okviru formalnih i neformalnih krugova i mreža zaduženih za donošenje odluka.

ANALIZA

U okviru koraka od 7 do 9 analizirajte prikupljene statističke podatke i činjenice i razmatrajte šta se može uraditi s dobijenom slikom. Da li data aktivnost pruža ista prava, obaveze i mogućnosti devojčicama i dečacima, ženama i muškarcima? Ako je odgovor „ne“, koje su posledice i šta vi možete preduzeti?

¹ Rodni sistem opisan je u tekstu *Demokratija i moć u Švedskoj (Demokrati och makt i Sverige, SOU 1990:44)*, glavnom izveštaju vladine komisije o strukturama moći u društvu. Hirdman, Yvonne.

Korak 7 – Koje su posledice?

Ako postoji bilo šta što u koraku 6 ukazuje na nedostatak rodne ravnopravnosti, opišite moguće posledice.

Počnite od rodni obrazaca koji su se pojavili u koraku 2 i koraku 6. Opišite kako oni utiču na devojčice i žene, odnosno dečake i muškarce. Opišite kako se ispoljava rodna neravnopravnost. Žene i muškarci često mogu imati jednaka prava i obaveze, ali ne i jednake mogućnosti – ako je to slučaj, opišite posledice. Na primer, to može biti u vezi s mogućnostima ostvarivanja prava.

Korak 8 – Kako doprineti ciljevima rodne ravnopravnosti?

Opišite kako bi vaša delatnost trebalo da bude osmišljena da bi mogla ispunjavati različite ciljeve rodne ravnopravnosti.

Opišite idealnu delatnost iz perspektive rodne ravnopravnosti. Upotrebite informacije koje ste dobili u koraku 2. Pregledajte još jednom prelazne ciljeve, postavljajući pitanje: „Kako bi delatnost trebalo da bude osmišljena da bi mogla da ostvari ovaj prelazni cilj?“

Korak 9 – Šta se može uraditi?

Nabrojite promene koje mogu doprineti unapređenju rodne ravnopravnosti.

Napravite spisak stvari kojima bi se mogla poboljšati sadašnja situacija. Predlozi mogu biti iz oblasti za koje ste sami nadležni ili iz oblasti koje kontroliše neko drugi. Napravite okvirnu sliku, počevši od obrazaca koje ste uočili. Verovatno će doći do sukoba ciljeva u različitim predlozima. Razjasnite ih i opišite. Objasnite argumente za i protiv raznih predloga. Organizacija odlučuje kako ćete krenuti, odnosno kojim pravcem ćete ići u sledećoj fazi.

Primer

Analiza pokazuje da žene, mnogo više od muškaraca, koriste javni prevoz i da se na putu do kuće zaustavljaju mnogo češće nego muškarci. Za muškarce je verovatnije da će automobilom ići pravo na posao i s posla kući. Imajući u vidu ovu situaciju, koje mere bi unapredile ili onemogućile rodnu ravnopravnost? Tu postoje razne opcije. Možete predložiti povećanje obima javnog prevoza da bi se izašlo u susret ženama ili predložiti preusmeravanje autobusnog saobraćaja i otvaranje novih autobuskih linija koje idu saobraćajnicama i u vreme kada muškarci obično voze automobile. Druga, šira tema, koja može biti zanimljiva za ovu diskusiju jeste veće finansiranje javnog prevoza iz poreza, putarina i poreza na puteve. Kako takva mera utiče na obrasce rodne ravnopravnosti u prevozu? Kako drugi temeljni obrasci rodne ravnopravnosti doprinose drugačijim navikama žena i muškaraca u oblasti prevoza?

MERE

Koraci od 10 do 11 podrazumevaju pronalaženje mera koje će promeniti rezultat sa staništa rodne ravnopravnosti. Zatim, morate izabrati mere i pratiti ih ako je potrebno oceniti rezultate. Šta ćete promeniti? Kako ćete izmeriti promenu?

Korak 10 – Koje mere bi trebalo preduzeti?

Odlučite koje mere iz koraka 8 želite da sprovedete. Isplanirajte na koji način i kada bi ih trebalo realizovati. Rasporedite vreme i resurse. Isplanirajte obuku.

Pregledajte predloge za moguće delovanje iz koraka 9. Izaberite mere koje je potrebno realizovati radi unapređenja rodne ravnopravnosti. Isplanirajte način i vreme kada će one biti realizovane. Da li organizacija ima na raspolaganju vreme, znanje i veštine ili morate planirati i obuku?

Korak 11 – Kako će se meriti rezultat?

Izaberite način na koji će se pratiti mere i uticaj.

Kako možete pratiti mere i njihov uticaj? Kako ćete izmeriti rezultat? Kako iskoristite iskustvo i uvodite stečeno iskustvo u svoj redovni rad? Statistički podaci razvrstani po polu predstavljaju jedan način merenja i praćenja rezultata.

Metoda 4R (eng. representation, resources, realia, realisation – zastupljenost, resursi, realnost, realizacija)

Koraci 5 i 6

Metoda 4R koristi se kao pomoć u istraživanju i analizi date delatnosti sa stanovišta rodne ravnopravnosti. Ona daje opštu sliku načina na koji se delatnost trenutno odvija i finansira, kao i promena potrebnih da bi se zadovoljile različite potrebe žena i muškaraca. Istraživanje pokušava da pruži odgovor na pitanje ko šta dobija i pod kojim uslovima, dok analiza daje odgovor na pitanje kako možemo poboljšati stvari.

Polazi se od ideje da će obrasci rodne ravnopravnosti koje uočite biti osnova za raspravu sa onima koji upravljaju delatnošću. Kako možemo formulisati viziju i nove ciljeve rada kada svoju delatnost posmatramo iz ugla rodne ravnopravnosti? Šta se mora promeniti ako želimo da postignemo ciljeve?

Prvobitna metoda 3R razrađena je u projektu pod nazivom *JämKom*, koji je vodila Švedska asocijacija lokalnih vlasti krajem devedesetih godina XX veka. Glavna oblast proučavanja bile su delatnosti u opštinama. Više o metodi 3R možete pročitati u brošuri pod naslovom *Jämställdhetsverkstan. Om Jämtergrering och 3R metoden i svenska kommuner (Radionica o ravnopravnosti. Uvođenje principa rodne ravnopravnosti i metoda 3R u švedskim opštinama)*, koju je objavilo Švedska asocijacija lokalnih vlasti. JämStöd je transformisao metodu 3R u metodu 4R.

METODA 4R

Na stranicama 53–54 nalaze se dva primera istraživanja 4R. Oni predstavljaju polaznu tačku u opisu metode.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenje *metode 4R* može obezbediti:

- informacije o zastupljenosti žena i muškaraca u različitim delovima organizacije i na svim nivoima;
- informacije o načinu raspodele resursa između žena i muškaraca;
- predstavu o obrascima rodne ravnopravnosti koji postoje u organizaciji, kao i o njihovom uticaju;
- plan za uklanjanje nedostataka.

Korak 1. R1: Zastupljenost – istraživanje o zastupljenosti rodova

U prvom koraku R1 birate konkretnu aktivnost i ciljne grupe koje će se meriti. Počnite tako što ćete odgovoriti na pitanje koliko je žena/devojčica i koliko muškaraca/dečaka.

Odgovori bi trebalo da daju sliku rodne zastupljenosti na svim nivoima u procesu odlučivanja i u raznim segmentima delatnosti, npr. među donosiocima odluka, zaposlenima, korisnicima, preduzetnicima, licima koja se prijavljuju za posao, itd.

Ko donosi odluke?

Da biste odgovorili na opšte pitanje koliko žena i koliko muškaraca, najpre morate odrediti ko su akteri u procesu odlučivanja. Ovde je cilj da se odredi stepen u kojem su žene i muškarci zastupljeni u procesu odlučivanja.

Osmotrite procese formalnog i neformalnog odlučivanja. Ti procesi moraju se ispitati da bi se tačno odredilo ko ima moć da odlučuje.

U primeru na 53. strani delatnost je obavezna socijalna zaštita mladih pod rizikom. U ovom slučaju, akteri su devojčice i dečaci, funkcioneri koji donose odluke, rođaci, zaposleni u institucijama i predstavnici starateljskih domova. Sve grupe podeljene su po polu.

U primeru na 54. strani delatnost je raspodela sredstava za projekte na regionalnom nivou. Akteri su oni koji se prijavljuju za sredstva, oni koji donose odluke o sredstvima, predstavnici regionalnih/lokalnih organa, regionalnih poslovnih organizacija, pojedinačni preduzetnici i drugi.

Ko sprovodi odluke?

Ovde opisujete gde se sprovode odluke – u kojim telima, na kojim nivoima i koji pojedinci ih sprovode. To mogu biti ljudi koji rade u odeljenjima lokalne uprave, u nekom udruženju ili kompaniji. To mogu biti i zaposleni službe za zapošljavanje. Kakva je rodna zastupljenost u izabranim grupama?

Ciljna grupa – ko je korisnik/klijent?

Koja je ciljna grupa delatnosti? U primeru rada na regionalnom razvoju, krajnja ciljna grupa je celo stanovništvo okruga. U takvim slučajevima, važno je poznavati obrasce rodne ravnopravnosti u okrugu. Ko su te žene i muškarci? Koliko su oni zastupljeni u raznim oblastima javnog i privatnog života, kompanijama, profesijama?

Korak 2. R2: Resursi – ispitivanje raspodele resursa

R2 pruža odgovor na pitanje kako su naši zajednički resursi – novac, obim, vreme – raspoređeni između žena i muškaraca. Odgovori pokazuju kako su resursi u okviru aktivnosti raspoređeni prema rodu.

Ko šta dobija?

Primeri faktora koje možete proučavati:

- vreme;
- prostorije;
- novac;
- informacije/sastanci;
- rad na razvoju.

Vreme

Za koje teme i aspekte će se odvojiti vreme na sastancima, i pripremi i istraživanju nekog pitanja?

- Za koga će se odvojiti vreme – npr. za koje govornike?
- Na koga utiču problemi za koje se odvajaju vreme?
- Vidite li neke obrasce povezane s rodom u tome kome i čemu se daje prioritet u pogledu vremena?

Prostor

Kako žene i muškarci koriste javni prostor? Na primer, kako je raspoređen pristup sportskim objektima, zemljištu za nova preduzeća, učionicama na kursovima obuke?

Novac

Kako su raspodeljena razna plaćanja – ne samo plate, nego i druge vrste podrške, kao što su krediti i bespovratna sredstva, troškovi poslovanja (uključujući troškove vremena i prostora u smislu osoblja i poslovnih prostorija)?

Informacije

- Koje informacije su bitne za jednog aktivnog učesnika/cu u projektu ili aktivnosti?
- Ko dobija bitne informacije? Ko šta uči i kada? Kako i kada se različitim grupama daju informacije? Da li se to čini u ranijoj ili kasnijoj fazi procesa i u kom obliku?
- Na koliko sastanaka se pozivaju različite grupe? Da li je nekim grupama dozvoljeno da učestvuju na više sastanaka? Kakva je zastupljenost žena i muškaraca u „važnim grupama“?

Rad na razvoju

Kakav rad na razvoju se primenjuje u projektu/aktivnosti, na primer u vidu obuke, sajmovi trgovine, studentskih putovanja, istraživanja ili projektnog planiranja?

Korak 3. R3: Realnost – analiziranje uslova

R3 daje odgovor na pitanje koji su razlozi za rodnu raspodelu zastupljenosti i dodele resursa. Pod kojim uslovima žene i muškarci mogu da utiču na planiranje i upotrebu date delatnosti?

Zastupljenost i resursi tiču se kvantiteta. Ko ima pristup čemu? *Realnost* je kvalitativna suština delatnosti. Poenta je u tome da će se pregledom prva dva R iskristalisati obrasci koji će zatim dovesti do pitanja zašto su stvari takve kakve jesu.

Dakle, koncentrišemo se na delatnost ili samu aktivnost, odnosno sadržaj pruženih usluga. Kakva je realnost i da li se ona podudara s postojećim ciljevima? Sledeće pitanje je ko šta dobija i pod kojim uslovima.

Kakva je situacija u našoj delatnosti?

- Koje rodne obrasce uočavamo?
- Čije potrebe se zadovoljavaju?
- Čini li vam se da je delatnost skrojena na osnovu norme koja daje prednost jednom rodu u odnosu na drugi?
- Da li su interesi, mogućnosti i želje žena i muškaraca zadovoljeni u istom obimu?

Kako su u delatnosti postavljena pitanja rodne ravnopravnosti?

- Da li se aktivnost odvija u skladu sa rodom korisnika/klijenta?
- Da li žene i muškarci, kao pojedinci i grupe, nailaze na različite zahteve i očekivanja koji se povezuju sa stereotipnim predstavama roda?
- Kakva je „definicija roda“ u okviru aktivnosti? Pod „definicijom roda“ podrazumevamo preovladavajuće norme i vrednosti koje dovode do toga da se neki zadaci definišu kao „ženski“, a neki kao „muški“.

U pogledu realnosti – normi kojima se delatnost rukovodi – ne postoje prosti činioци koji se mogu meriti. Potrebni su analitički pristup i otvorena debata. Trebalo bi da oni budu zasnovani na poznavanju pojmova rodne ravnopravnosti i roda, te možda na daljim istraživanjima koja objašnjavaju zašto je delatnost takva kakva jeste, npr. u smislu odnosa moći između rodova.

Korak 4. R4: Realizacija – formulisanje novih ciljeva i mera

Model 3R sadrži korake od R1 do R3. U JämStöd-u smo dodali još jedan korak koji podrazumeva sastavljanje i realizovanje novih ciljeva i mera. R4 daje odgovor na pitanje koji oblik bi delatnost trebalo da poprими ukoliko se njom želi postići rodna ravnopravnost. Opišite viziju delatnosti prilagođene potrebama žena i muškaraca.

- Kada ste sproveli analizu i odgovorili na pitanja od R1 do R3, treba odlučiti da li se delatnost mora promeniti da bi se ispunili ciljevi politike rodne ravnopravnosti. Možete formulirati novu viziju aktivnosti – viziju koja se zasniva na potrebama i žena i muškaraca.
- Ako želite da realizujete tu viziju i postignete ciljeve državne politike rodne ravnopravnosti, morate revidirati postojeće operativne ciljeve. Jesu li ciljevi institucije dovoljni ili morate formulirati nove ciljeve da biste uveli rodnu ravnopravnost? Ako je tako, koji se koraci moraju preduzeti da bi se postigli ti ciljevi? Učinak ovog rada trebalo bi meriti raznim indikatorima. Indikatori se koriste da biste odmerili koliko dobro ste postigli ciljeve. Ako je cilj jednaka raspodela resursa između žena i muškaraca, indikatori bi mogli biti statistički podaci troškova delatnosti razvrstani prema polu.

Vizija

- Pokušajte da iskažete kako bi se delatnost morala obavljati i šta se njom mora postići da bi se poštovala rodna ravnopravnost.

Novi ciljevi i mere

- Ispitajte postojeće ciljeve delatnosti. Jesu li oni dovoljni ili morate smisliti nove, na osnovu obrazaca rodne ravnopravnosti koji su otkriveni analizom?
- Izaberite mere koje su neophodne za popravljavanje nepovoljnih radnih obrazaca.
- Izaberite krajnji rok za postizanje ciljeva.

Praćenje

- Izaberite način na koji će se meriti rezultati mera imajući u vidu nove ciljeve. Koji indikatori ili ključni odnosi će se koristiti za praćenje delatnosti?
- Odlučite kada i na koji način će se odvijati evaluacija i praćenje.

PRIMER: NADZOR SOCIJALNIH SLUŽBI

Praćenje obaveznih rešenja o privremenoj zaštiti, koja izdaju socijalne službe za mlade ljude, od strane Okružnog administrativnog odbora.

R1. Zastupljenost

Koje ciljne grupe? Udeo žena/ muškaraca među:	Kako?	Ko?	Kada?
Mladima koje obuhvataju rešenja o zaštiti	Istraživanje/statistički podaci	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	avgust
Socijalnim radnicima	Ispitivanja	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	septembar
Političarima, članovima odbora za socijalnu zaštitu	Istraživanje/statistički podaci	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	oktobar
Zaposlenima u ustanovama	Istraživanje/statistički podaci	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	novembar

R2. Resursi

Šta se meri? Udeo žena/ muškaraca u:	Kako?	Ko?	Kada?
Broju rešenja o zaštiti	Statistički podaci iz opština	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	urađeno
Broju rešenja o smeštanju	Statistički podaci iz opština	Direktor socijalne službe, Okružni administrativni odbor	urađeno
Vremenu za obradu predmeta	Statistički podaci iz opština	Socijalni radnici u opštinama	decembar
Resursima (period zaštite i troškovi)	Istraživanja	Socijalni radnici u opštinama	januar
Smeštanju u starateljske domove/troškovima takvih domova	Statistički podaci iz opština	Socijalni radnici u opštinama	januar
Praćenju mladih, periodu zaštite/ uspešnosti rezultata	Informacije od opština	Socijalni radnici u opštinama	februar

R3. Realnost

Da biste procenili preovlađujuće norme (*realnost*), morate znati rezultate R1 i R2. Preovlađujuće vrednosti bi trebalo da budu očigledne iz rodniх obrazaca. Razmotrite razloge za rodne obrasce koje ste otkrili i njihov uticaj.

R4. Realizacija

Kako možemo, zajedno sa odgovornim osobljem, formulirati novu viziju, ciljeve za nje-no postizanje, vrednosti koje menjanju rodne obrasce i indikatore kojima se meri ostvareni uticaj?

PREGLED

Korak 1 – ciljne grupe

Na koje ciljne grupe će uticati ova delatnost/ovo pitanje?

Identifikovati ciljnu grupu, tj. one na koje će uticati data delatnost/dato pitanje ili koji će biti u njenom/njegovom fokusu. Ko je korisnik te delatnosti ili ko s njom dolazi u dodir: kao građanin, potrošač, učesnik u saobraćaju, pacijent, itd. Ciljna grupa treba da se sastoji od muškaraca i žena, dečaka i devojčica.

Ciljnu grupu mogu, na primer, činiti žene i muškarci kojima je dodeljen dodatak za vozilo, odnosno koji imaju pravo na dodatak za vozilo.

Korak 2 – rodni obrasci

Kakvi su uslovi za žene odnosno muškarce u izabranoj delatnosti/ pitanju?

Koristite raspoloživu statistiku i druge podatke radi otkrivanja rodni obrazaca u oblasti koju želite da istražite. Opišite rodnu zastupljenost u važnim oblastima, kao i raspodelu ukupnih resursa prema rodnom kriterijumu.

Na primer, želite da sačinite izveštaj o rodnom obrascu među onima koji imaju pravo na dodatak za vozilo ili među onima koji su podneli molbu za dodatak za vozilo i/ili među onima kojima je dodatak odobren.

Počnite mapiranjem zastupljenosti žena i muškaraca u ciljnoj grupi, odnosno ciljnim grupama. Koliko žena, odnosno muškaraca koristi datu aktivnost/delatnost?

Zatim, ispitajte raspodelu pristupa resursima u ciljnim grupama na osnovu roda. Imajte na umu to da resursi obuhvataju vreme, prostor, osoblje, materijal i tako dalje.

U primeru koji se odnosi na dodatak za vozilo, možda biste želeli da sačinite izveštaj o tome koliko je od ukupnih sredstava otišlo ženama, a koliko muškarcima.

Pojaviće se rodni obrazac. Preporučuje se korišćenje dijagrama radi obrazloženja brojki, jer se na taj način lakše uočava obrazac.

Korak 3 – formulišite zapažanja

Radite na obrascima koje ste uvideli i formulišite zapažanje, hipotetički problem za koji smatrate da zavređuje dalje proučavanje.

U žiži je problem odnosa između žena i muškaraca. Stoga, zapažanje mora sadržati izjavu koja ilustruje taj odnos. Zapažanje mora biti komparativno i oba pola moraju biti obuhvaćena – npr. dodatak za vozilo dobija više muškaraca nego žena.

Korak 4 – istražite uzroke i posledice

Nabrojte odnos mogućih uzroka i posledica u zapažanju. Zašto su rodni obrasci takvi kakvi jesu? Nabrojte posledice.

Razmislite o tome koji su uzroci i posledice takvog stanja. Pogledajte radni list *Lista uzroka i posledica* na 60. strani.

Treba da budete kreativni. U ovoj fazi je odnos uzrok-posledica hipotetički, tako da treba da budete inventivni kada tragate za mogućim uzrocima i posledicama. Na primer, možete da nagađate. Da li se to događa zbog *ovoga* i da li bi to moglo imati *ove* posledice?

Imajte na umu to da je u fokusu problem odnosa između žena i muškaraca. Zato pokušajte da napišete „žene, odnosno muškarci“ kada opisujete uzroke i posledice, inače rizikujete da upadnete u zamku fokusiranja na žene kao „problematičnu grupu“ odvojenu od muškaraca. To znači da biste lako mogli da ispustite iz vida pitanje kako žene kao grupa stoje u odnosu na muškarce kao grupu i izgubite iz vida ključnu tezu – da je problem u moći i normama.

Jedno od objašnjenja za zapažanje o dodatku za vozilo može biti naprosto to da više muškaraca ima pravo na to. Takođe, funkcioneri koji odlučuju o dodatku za vozilo mogu imati formirane stereotipe i misliti da je muškarcima prevoz potrebniji nego ženama. Moguće posledice tog zapažanja mogu biti to da su žene sa invaliditetom manje sposobne za rad nego muškarci sa invaliditetom ili da žene češće moraju da plaćaju prevoz nego muškarci.

Korak 5 – odbacite ili potvrdite odnose uzroka i posledica

Odbacite ili potvrdite odnose uzroka i posledica u svojoj hipotezi tako što ćete ih proveriti.

Prikupite statistiku ili druge podatke koji pokazuju hipotetičke veze. One mogu, na primer, biti reference za istraživanje ili za kvalitativne studije. Možete zaključiti da neka hipoteza „ne drži vodu“ i da je treba odbaciti. Pokušajte da budete što eksplicitniji i da pokažete kako su odnosi uzroka i posledica koji mogu biti potvrđeni zasnovani na činjenicama. Razlog za rodni obrazac uopšte ne mora imati veze s rodnom ravnopravnošću. Na primer, među onima koji su podneli zahtev za dodatak za vozilo ima više muškaraca nego žena.

Neke informacije mogu nedostajati. Ukoliko je tako, važno je da to naglasite. Možda nema nikakvih raspoloživih statističkih podataka o nekoj informaciji, možda raspoložive statistike nisu razvrstane po polu. Poboljšanje raspoloživih informacija u tom slučaju može biti jedan od predloga za akciju čiji je cilj dobijanje celovitije slike o rodnoj ravnopravnosti u određenoj oblasti.

Treba zadržati samo one uzroke i posledice koji stvarno mogu biti potvrđeni u opisivanju problema u narednom koraku - Da li postoji problem rodne ravnopravnosti?

Ako postoje važni razlozi ili posledice koji ne mogu biti potvrđeni usled nedostatka statističkih pokazatelja, njih privremeno treba staviti u „otvorenu fioku“. Treba uočiti da će većina faktora koji ne mogu biti potvrđeni biti direktno odbacena; samo pitanja koja zavređuju praćenje treba da budu stavljena u „otvorenu fioku“.

ANALIZA

U ovoj fazi već treba da imate neke ideje o situaciji. Možete da vidite faktore koji su u osnovi problema i verovatne posledice rodnog obrasca koji ste otkrili radeći pregled. Sada je vreme da analizirate zapažanje formulisano u koraku 3. Drugim rečima, zapažanje treba ili preformulisati kao problem rodne ravnopravnosti ili ga treba odbaciti, jer ono to nikad nije bilo. Tokom rada na anketi možete odlučiti da preformulišete problem.

Može se pokazati da je u datoj oblasti neki drugi aspekt važniji za pitanje rodne ravnopravnosti i onda analiza treba da se usredsredi na taj aspekt. Ako je tako, onda je to vaša polazna tačka.

Korak 6 – analizirajte i opišite problem

Da li problem treba preformulisati ili vaše zapažanje još važi?

Ako zaključite da postoji problem rodne ravnopravnosti, opišite ga na osnovu ciljeva rodne ravnopravnosti u datoj oblasti ili na osnovu državnih ciljeva politike rodne ravnopravnosti.

Problem, zajedno s faktorima koji su u njegovoj osnovi, kao i poslasticama koje treba potvrditi, treba da bude opisan u odnosu na ciljeve rodne ravnopravnosti. U kakvom su odnosu dati problem i cilj da žene i muškarci imaju ista prava, obaveze i mogućnosti u svim oblastima života? Kakva je veza između tog problema i prelaznih državnih ciljeva u pogledu rodne ravnopravnosti?

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI - ŠVEDSKA

Opšti cilj

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podjela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodjela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve Parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

Korak 7 – odredite učesnike i zainteresovane strane

Ko ima znanje i ovlašćenja da ispravi neodgovarajuću praksu na koju je ukazala vaša analiza? Napravite spisak.

Pošto je problem opisan i pošto su otkriveni faktori koji su u njegovoj osnovi, vreme je da se povežu učesnici koji su na poziciji da mogu da utiču na situaciju. Treba da povežete problem sa zainteresovanim stranama koje su pogođene poslasticama.

Identifikovanje učesnika i zainteresovanih strana ima suštinski značaj ukoliko želite da utvrdite ko je nadležan za dato pitanje. Ko ima znanje i ovlašćenje da ispravi neodgovarajuću praksu koju je otkrila vaša analiza? Možda najveći potencijal za promenu leži izvan vaše ustanove ili organizacije?

Korak 8 – navedite moguće mere

Napravite spisak mera koje mogu pomoći u rešavanju otkrivenog problema rodne ravnopravnosti. Nabrojite razloge *za* i *protiv* različitih mera.

Ove buduće mere mogu se naći ili u oblastima za koje je vaša ustanova nadležna ili u oblastima koje su u nadležnosti nekog drugog.

Nabrojte koje promene mogu unaprediti rodnu ravnopravnost. Počnite s onim što je otkrila analiza i opisom učesnika i zainteresovanih strana.

Ako postoji sukob ciljeva ili sukob interesa, to jasno navedite i opišite.

Navedite razloge *za* i *protiv* različitih predloga.

OTVORENA FIOKA

Vreme je da se isprazni „otvorena fioka“. Da li ste tu odložili pitanja koja se u koraku 5 nisu mogla potvrditi zato što je nedostajala statistika? Razmislite o tome da li je nedostatak statističkih pokazatelja toliko značajan da bi se morao rešavati kao jedna od mera. Da li ste u „fioku“ stavili neko pitanje zato što ste bili uvereni da je ono važno, ali niste mogli to da potvrdite? Obično se takva pitanja odmah odbacuju – osim ako vam je potrebno da otkrijete još činjenica da biste mogli nastaviti. Pitanja koja se odmah mogu prevesti u predlog za delovanje treba da budu postavljena u koraku 9.

ZAKLJUČCI

Korak 9 – predložite mere

Izaberite mere i napravite plan za njihovo sprovođenje.

Pregledajte predloge za akciju iz koraka 8. Izaberite one koje je potrebno sprovesti u praksi da bi se unapredila rodna ravnopravnost i napravite spisak mera koje treba preduzeti. Napravite plan o tome kako se te mere mogu sprovesti u praksi i kako se mogu pratiti.

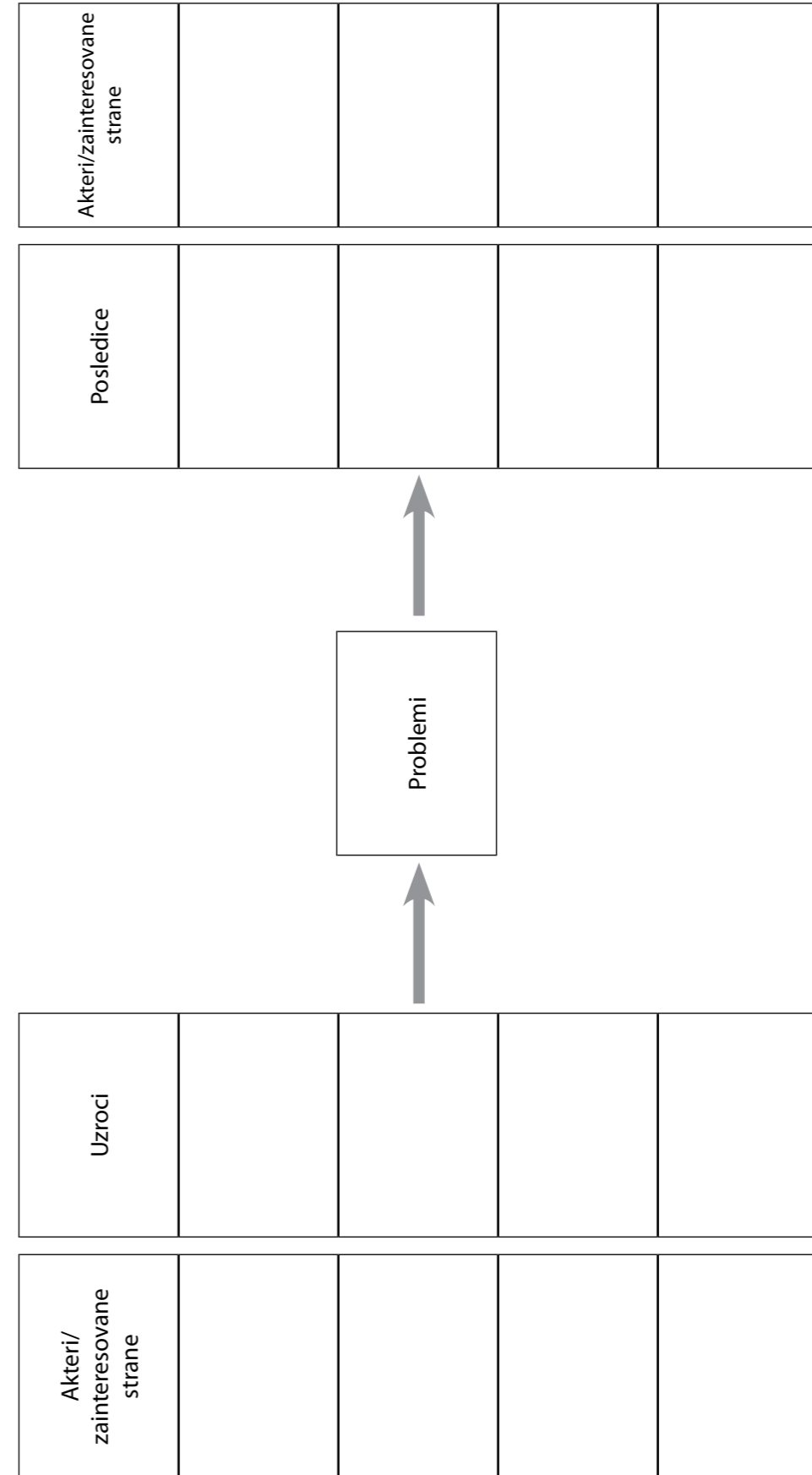
Ako se ostali učesnici mogu povezati sa uzrocima stanja, onda mera može biti to da se skrene pažnja onima kojih se vaši zaključci tiču. Možete jednostavno proslediti stvar odgovarajućoj službi, organizaciji ili ministarstvu. To njima daje priliku da se bave faktorima koji uzrokuju navedeno stanje.

Lista uzroka i posljedica

Moguće posljedice				
↓				
		Zapažanje		
↑				
Mogući uzroci				

JämKas Plus Radni list 1

Pregled aktera i zainteresovanih strana



JämKas Plus Radni list 1

Mapiranje procesa

Koraci 5 i 6

Metoda *Mapiranje procesa* pomaže vam da analizirate svoje procese sa aspekta rodne ravnopravnosti. Počnite sa identifikovanjem i pravljenjem spiska onog što radite i načina na koji to radite. Zatim ispitajte kako vam postupci koje primenjujete mogu pomoći da postignete ciljeve rodne ravnopravnosti.

Rad na uvođenju principa rodne ravnopravnosti podrazumeva promenu. Zato je potrebno da znate šta sadrže procesi koje želite da menjate. Metoda mapiranja procesa pomaže vam da izradite pregled i steknete uvid u procese kojima se bavite iz perspektive rodne ravnopravnosti.

Pod procesom podrazumevamo sled događaja, konkretnu fazu u jednoj delatnosti. Proces se sastoji iz više faza. U proces se mogu svrstati planiranje aktivnosti, procena aplikacija ili rad na određenom slučaju.

U uputstvima je objašnjeno kako se radi mapiranje procesa sa aspekta rodne ravnopravnosti. Metoda je podeljena na više delova: pregled, otkrivanje mogućih zamki i rodnih obrazaca i predlozi za poboljšanja i za razvoj akcionog plana.

OČEKIVANI REZULTATI

Rad s modelom *Mapiranje procesa* može obezbediti sledeće:

- analizu određenog procesa iz rodne ravnopravnosti;
- pomoć u otkrivanju i sprečavanju rizika rodne neravnopravnosti u datoj delatnosti;
- mere za unapređivanje rodne ravnopravnosti u datoj delatnosti.

Korak 1 – opišite proces

Izaberite proces. Opišite ga. Koje su njegove faze?

U tome će vam pomoći tabela na strani 65. Deljenje procesa na jasno definisane faze pojednostavljuje stvari. Korisno je napraviti dijagram za ceo proces.

Opišite šta najpre treba uraditi, čemu to vodi i šta radite posle toga. Različite faze unose se u tabelu.

Proces može biti, na primer, planiranje neke aktivnosti, procenjivanje nečijeg prava na pomoć, izrada urbanističkih dokumenata, procenjivanje predloga projekta, postupak zapošljavanja i sl.

Korak 2 – dajte doprinos rodnoj ravnopravnosti

Nabrojte načine na koje ovaj proces može pomoći da se postignu ciljevi politike rodne ravnopravnosti.

Razmotrite ciljeve politike rodne ravnopravnosti na sledećoj strani i vidite da li i na koji način dati proces utiče na položaj žena i muškaraca u četiri oblasti. Ako se vaš proces obavlja na rodno ravnopravan način, on može doprineti povećanju stepena rodne ravnopravnosti. Opišite šta bi trebalo imati na umu kad se teži ka većoj rodnoj ravnopravnosti. Kako izgleda idealan proces sa aspekta rodne ravnopravnosti?

CILJEVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ŠVEDSKA

Opšti cilj

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

Ove ciljeve Parlament Švedske, Riksdag, usvojio je u maju 2006. godine (Predlog Vlade 2005/06:15).

Korak 3 – odredite rizike

Gde u procesu postoji rizik od stvaranja rodne neravnopravnosti?

Pod rizicima podrazumevamo delove procesa u kojima postoji opasnost da povećate rodnu neravnopravnost. To se može dogoditi, na primer, ako krenete od „rodne neutralnosti“, koja može dovesti do neosetljivosti u pogledu roda ili od norme koja odražava potrebe samo jednog roda. Proces se onda može prilagoditi potrebama tog roda. Postoji i rizik u ophođenju s drugim ljudima: često očekujemo različite stvari od žena i muškaraca. Naši zaključci mogu sadržati rodne stereotipe i mogu nas navesti da ženama i muškarcima postavljamo različite zahteve ili da ih različito tretiramo.

Korak 4 – istražite i analizirajte posledice

U svakoj fazi nabrojte rodne obrasce o kojima želite da saznate nešto više. Unesite ih u tabelu za svaku pojedinačnu fazu.

Pod rodним obrascima podrazumevamo rodne obrasce među korisnicima delatnosti. Postoji li neki rodni obrazac koji morate uzeti u obzir u svom internom procesu? Morate li dodati još neke faze, jer rodni obrasci izgledaju drugačije za devojčice i dečake, žene i muškarce?

Jedan od načina da otkrijete rodne obrasce jeste da postavite pitanje postoji li išta što razdvaja polove. Postoji li nešto što pridaje veću vrednost jednom ili drugom polu? Da li je određen pol norma za tu fazu?

Razmotrite i rodnu zastupljenost i raspodelu resursa. Ispitajte položaj raznih grupa žena i muškaraca različite etničke pripadnosti, različitog tipa invaliditeta, starosne dobi, itd.

Korak 5 – dobro razmislite o polu sprovodioca

Ko je odgovoran za različite faze? Jesu li to žene ili muškarci? Kako to utiče na određenu fazu?

Osvrnite se na razne faze u procesu. Postoje li faze u kojima pol nosioca realizacije igra neku ulogu?

Korak 6 – predložite mere

Koje mere bi mogle sprečiti stvaranje rodne neravnopravnosti u raznim fazama?

Vratite se na korake od 3 do 5. Postoje li ikakvi rizici ili rodni obrasci koji se mogu izbjeći ili ukloniti? Da li pol nosioca realizacije igra neku ulogu? Ako je tako, predložite mere koje bi mogle popraviti stanje rodne neravnopravnosti.

Korak 7 – izmenite proces

Odlučite koje mere ćete realizovati. Ko šta radi i kada?

Napravite plan delovanja. Napravite raspored mera i odredite ko je za njih odgovoran. Ne zaboravite da isplanirate praćenje.

Procesi: _____

Faza procesa	Faza 1	Faza 2	Faza 3	Faza 4	Faza 5	Faza 6
1. Opišite proces						
2. Doprinesite rodnoj ravnopravnosti						
3. Rizici						
4. Rodni obrasci						
5. Sprovodioci						
6. Predložite mere						
7. Promene						

Radni list Mapiranje procesa

Korak 7

Realizacija mera

Institucija sada ide korak dalje i realizuje mere. Uprava mora doneti jasnu odluku o tome šta treba uraditi i ko će to uraditi. Konačno je došlo vreme da se delatnost uredi uz veće uvažavanje rodne ravnopravnosti.

Korak 8

Evaluacija rezultata

Ovaj korak omogućava upravi da izvrši evaluaciju napretka sa aspekta rodne ravnopravnosti. Zaposleni na rukovodećim položajima vode računa o praćenju i evaluaciji rezultata davanjem odgovora na sledeća pitanja.

Praćenje – Jesmo li postigli ciljeve? Koji su rezultati našeg rada? Kako ocenjujemo kvalitet onog što smo uradili?

Evaluacija – Šta možemo naučiti? Šta možemo učiniti da bi pozitivne promene bile trajne? Šta možemo naučiti iz promena koje su pogoršale situaciju? Koji je sledeći korak?

Informisanje o rezultatima – Kako u organizaciji širimo informacije o rezultatima i stečenom iskustvu? Kako rezultati ostaju održivi? Kako obeležavamo postignuti uspeh?

JämUR – Metoda evaluacije rezultata

Korak 8

JämUR (ocenjivanje rezultata uvođenja principa rodne ravnopravnosti) omogućava vam da izvršite evaluaciju rezultata delatnosti sa stanovišta rodne ravnopravnosti. Imate priliku da predložite mere za unapređivanje i da date povratnu informaciju onima koji obavljaju aktivnosti. Preporučujemo da upotrebite ovu metodu kao nastavak *JämKAS Bas-a*. Pomenuta metoda razvijena je za korišćenje u službama vlade, ali je prilagođena državnim organima uopšte.

Njen cilj je evaluacija rezultata delatnosti iz ugla rodne ravnopravnosti, kako bi se stvorili uslovi za odlučivanje o tome šta se mora uraditi da bi se unapredila rodna ravnopravnost.

OČEKIVANI REZULTATI

Korišćenje metode *JämUR* može da obezbedi:

- priliku za merenje uticaja delatnosti na žene, odnosno muškarce;
- priliku za povezivanje operativnih troškova sa ženama, odnosno muškarcima;
- predložena poboljšanja usmerena na unapređivanje rodne ravnopravnosti u delatnosti.

Korak 1 – delatnost

Koje od vaših aktivnosti/delatnosti uključuju žene i/ili muškarce?

Korak 2 – rezultat

- 2a. Koje preduzete radnje utiču na žene, odnosno muškarce?
- 2b. Koji uticaj su te radnje imale na žene, odnosno muškarce?

Korak 3 – troškovi

Kako su troškovi delatnosti raspodeljeni među ženama, odnosno muškarcima?

Korak 4 – zaključci

Koji zaključci se mogu doneti iz pregleda rada u koracima od 1 do 3?

Korak 5 – mere

Kako bi delatnost mogla više uvažavati princip rodne ravnopravnosti? Nabrojte moguće mere.

Korak 6 – predložene mere za unapređivanje

Na koji se način provera i kontrola, procesi i praćenje u okviru ustanove mogu dopuniti kako bi se delatnost poboljšala sa stanovišta rodne ravnopravnosti?

Korak 7 – povratne informacije

- 7a. Da li delatnost dobija povratne informacije o radu na unapređenju rodne ravnopravnosti?
- 7b. Od čega se takve povratne informacije mogu sastojati?

7c. U kom obliku bi trebalo davati povratne informacije?

Korak 8 – spoljne povratne informacije

Postoji li išta u vašem kontaktu s drugima oko vas što bi trebalo da se promeni kako bi vam postalo lakše da unapredite rodnu ravnopravnost u vašoj delatnosti?

Definicije

Ravnopravnost

Pošteni i pravedni uslovi za sve pojedince/ke i grupe u društvu, zasnovani na ideji jednake vrednosti svih ljudi, bez obzira na pol, etničku pripadnost, veroispovest, društvenu pripadnost, itd. Jedno od najvažnijih pitanja ravnopravnosti jeste pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca.²

Feminizam

Priznanje da polovi nisu ravnopravni i volja da se s tim u vezi nešto preduzme. Ovo je najniži zajednički imenilac za različite vrste feminizma; postoje različite feminističke orijentacije – kao što su liberalni, socijalistički i radikalni feminizam.

Rod

Društveni i kulturni, *konstruisani* rod. Ono što percipiramo kao „muško“ i „žensko“. Ovo se menja s vremenom i iznova stvara.

Neosetljivost prema rodnim pitanjima

Nedostatak osetljivosti za aspekt rodne ravnopravnosti ili pripadnosti rodu.

Rodna ravnopravnost

Govori o odnosu između žena i muškaraca. Ciljevi švedske politike rodne ravnopravnosti navedeni su u nastavku.

Opšti cilj³

Žene i muškarci imaju jednaku moć u oblikovanju društva i vlastitih života.

Prelazni ciljevi

1. Jednaka podela moći i uticaja između žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju ista prava i mogućnosti da deluju kao aktivni građani/ke i da oblikuju uslove odlučivanja.
2. Ekonomska ravnopravnost žena i muškaraca. Žene i muškarci imaju iste mogućnosti i uslove u vezi sa obrazovanjem i plaćenim radom, koji omogućuju doživotnu ekonomsku nezavisnost.
3. Jednaka raspodela neplaćenog rada vezanog za negu drugih lica i kućne poslove. Žene i muškarci snose jednaku odgovornost za kućne poslove i imaju iste mogućnosti da pružaju i primaju negu pod jednakim uslovima.
4. Nasilje muškaraca nad ženama mora prestati. Žene i muškarci, devojčice i dečaci, imaju jednaka prava i mogućnosti u pogledu sopstvenog fizičkog integriteta.

² *Žene i muškarci u Švedskoj* (Statistika Švedske), Statistički podaci o rodnoj ravnopravnosti – rezime, 2006.

³ Predlog zakona švedske vlade *Moć uređivanja društva i sopstvenog života: Ka novim ciljevima politike rodne ravnopravnosti (Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, Predlog Vlade, 2005/06:155)

Perspektiva rodne ravnopravnosti – rodna analiza

Sprovođenje analize statističkih podataka razvrstanih po polu ili drugih informacija u odnosu na ciljeve politike rodne ravnopravnosti.

Uvođenje principa rodne ravnopravnosti

Strategija kojom se perspektiva rodne ravnopravnosti integriše u sve oblasti politike i aktivnosti i sve faze procesa odlučivanja, planiranja i realizacije aktivnosti u ovim oblastima.

Državni organi organizuju svoj interni rad na takav način da ostvaruju rodnu ravnopravnost u okviru svoje centralne delatnosti.

Rodni obrasci

Struktura koja se uočava kad se informacije, statistički podaci, potrebe i tome slično razvrstaju prema polu.

Rodna perspektiva – procena uticaja na rodnu ravnopravnost

Dostavljanje statističkih podataka i informacija razvrstanih prema polu i opisivanje položaja žena, odnosno muškaraca.

Rodni sistem

Opisuje društvene odnose između polova. Prema mišljenju profesorke Yvonne Hirdman, rodni sistem zasniva se na dva logička postulata.

- 1) Dihotomija po sebi, tabu podele: muško i žensko ne bi trebalo mešati.
- 2) Hijerarhija: muškarci su norma. Muškarci su čovečanstvo – dakle, oni su norma za ono što je normalno i opšteprihvaćeno.⁴

Za opis navedenog u švedskoj politici koristi se termin *rodne strukture moći*.

Ideja ukrštanja (eng. *intersectionality*)

Stanovište koje stavlja težište na tačku preseka različitih struktura moći u društvu i načina na koji se stvaraju različiti identiteti delovanjem faktora kao što su rasa/etnička pripadnost, pol, seksualnost, funkcionalna sposobnost i životna dob.

Patrijarhat

Termin koji se koristi u društvenim naukama za označavanje društvenih sistema u kojima su žene podređene muškarcima.

Pol

Reč koja se u okviru rodnih studija može koristiti za označavanje biološkog pola, odnosno *konstruisanog pola*, to jest roda.

Diskriminacija na osnovu pola

Nepravedan odnos prema osobi, direktan ili indirektan, zbog njegovog/njenog pola.

⁴ *Kvinnovetenskaplig tidskrift* No. 3 1988, sv. 9, Yvonne Hirdman

Ova publikacija prevedena je i objavljena uz podršku Razvojnog fonda za žene pri Ujedinjenim nacijama (UNIFEM-a), u sklopu regionalnog programa „Rodno odgovorno budžetiranje u jugoistočnoj Evropi: unapređenje rodne ravnopravnosti i demokratske vladavine kroz povećanu transparentnost i odgovornost”.

This publication was translated and printed with support from the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) under the auspices of its sub-regional Programme „Gender-Responsive Budgeting in South East Europe: Advancing Gender Equality and Democratic Governance through Increased Transparency and Accountability.”

