

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA
URODNJAVANJE/GENDER MAINSTREAMING

RODNA REVIZIJA

Alatke i metode za urodnjavanje politika,
programa i projekata

Zorana Antonijević
Sarajevo, juli 2020.



Rodna revizija pruža odgovor na to da li je i na koji način rodna ravnopravnost efikasno institucionalizovana u politikama, programima, organizacionim strukturama, procesima donošenja odluka i odgovarajućim budžetima.



Rodna revizija pomaže organizacijama i institucijama da identifikuju i razumiju rodne obrasce unutar struktura, procesa, organizacione kulture, hijerarhija i upravljanja ljudskim resursima, kao i da osmišljavaju i sprovode programe i usluge.



Rodna revizija je alatka i proces koji omogućava organizacijama da identifikuju kako se pitanja roda uključuju u programske i interne organizacione procese.

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA
URODNJAVANJE/GENDER MAINSTREAMING

RODNA REVIZIJA

Alatke i metode za urodnjavanje politika,
programa i projekata

Zorana Antonijević
Sarajevo, juli 2020.

Sadržaj

	PREDGOVOR	2
1.	UVOD: RODNA REVIZIJA KAO KLJUČNA ALATKA ZA PROCJENU USPJEŠNOSTI URODNJAVANJA ORGANIZACIJA I INSTITUCIJA	3
2.	ROD, ORGANIZACIJE I ORGANIZACIONA KULTURA	4
3.	RODNA REVIZIJA	5
	Značenje i upotreba	5
	Vrste rodne revizije	6
4.	KORACI U SPROVOĐENJU RODNE REVIZIJE	8
5.	PRILOZI	10
	Prilog 1: Osnovna pitanja za rodnu reviziju	10
	Prilog 2: Metode za prikupljanje informacija za participativnu rodnu reviziju.....	11

PREDGOVOR

Postdejtonska Bosna i Hercegovina u kompleksnom, asimetrično federalno uređenom političkom sistemu postigla je veliki napredak kada govorimo o pravnom, političkom i institucionalnom okviru za unapređenje rodne ravnopravnosti. Uspostavljanjem institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost početkom novog milenija, prvo gender centara Federacije i Republike Srpske, a kasnije i Agencije za ravnopravnost spolova pri Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice BiH, osigurani su institucionalni temelji za daljnje zagovaranje i rodnu transformaciju na nivou države i entiteta. BiH je bila među prvim zemljama jugoistočne Evrope koja je usvojila zakon o rodnoj ravnopravnosti (Zakon o ravnopravnosti spolova BiH), na neki način avangardni pravni okvir koji treba da vodi sve ostale pravne, političke i institucionalne mjere i postupke. Važno je naglasiti da sve ove promjene ne bi bile moguće da nije bilo udruženog, koordinisanog, ali ponekad i paralelnog rada ženskog pokreta i organizacija civilnog društva, institucionalnih mehanizama, međunarodnih organizacija i međunarodnih političkih fondacija i instituta.

Sada kada je manje-više osiguran adekvatan pravni, politički i institucionalni okvir, smatramo da je vrijeme da se fokusiramo na same procese, alatke, resurse, znanje i kapacitete koji će institucijama na svim nivoima vlasti i organizacijama civilnog društva olakšati da rade u specifičnim oblastima u kojima i dalje prevladava neravnopravnost muškaraca i žena.

Tim povodom, kancelarija Fondacije Friedrich Ebert u Bosni i Hercegovini odlučila je da pokrene izradu Gender Toolboxa, resursnog paketa alatki, metoda, uputstava i infografika, koji bi trebao olakšati integrisanje rodne perspektive u svakodnevnom radu svih nas. Prvi dokument objavljen je u maju 2020. i predstavlja alatku rodna analiza (*gender analysis*). Dokumenti koji predstavljaju druge alatke slijediće tokom 2020. godine.

U ovom dokumentu vas uvodimo u alatku rodna revizija (*gender audits*) za mjerenje neravnopravnosti i učinka urođnjavanja na nivou organizacija i institucija.

Radujemo se Vašoj povratnoj informaciji i prijedlozima na email: merima.ejubovic@fes.ba

1.

UVOD: RODNA REVIZIJA KAO KLJUČNA ALATKA ZA PROCJENU USPJEŠNOSTI URODNJAVANJA ORGANIZACIJA I INSTITUCIJA

U prvom dokumentu u okviru FES Gender Toolboxa uveli smo vas u strategiju gender mainstreaming ili urođnjavanje. Ovdje ćemo se prisjetiti samo nekoliko ključnih odredbi.

„Gender mainstreaming prihvaćen je međunarodno kao strategija za postizanje rodne ravnopravnosti. Gender mainstreaming podrazumijeva integraciju rodne perspektive u pripreme, izradu, provedbu, nadgledanje provedbe i evaluaciju politika, regulacijskih mjera i finansijskih programa, sa ciljem promocije ravnopravnosti muškaraca i žene, i suzbijanja diskriminacije na osnovu roda i spola“. Na ovaj način nas Evropski institut za rodnu ravnopravnost, kraće EIGE, centralna institucija Evropske unije za ovu temu, na svojoj web stranici uvodi u gender mainstreaming (EIGE 2020a).

JEDNOSTAVNIM JEZIKOM REČENO: gender mainstreaming su mjere, koraci i procesi koje primjenjujemo pri planiranju, sprovođenju i nadgledanju zakona, podzakonskih akata, programa, projekata, aktivnosti i budžeta kako bismo imali podjednako dobar uticaj i transformativni učinak na žene i muškarce, djevojčice i dječake, kao i sve različite društvene grupe među njima, a da pri tom ne obnavljamo niti održavamo rodne neravnopravnosti.

Engleska sintagma „gender mainstreaming“ koristi se u različitim prevodima na bosanskom, crnogorskom, hrvatskom i srpskom jezičkom području. U FES Gender Toolboxu koristićemo termine **urođnjavanje** i **gender mainstreaming**. Na to smo se odlučili jer upotreba prefiksa “u” na adekvatan način reflektuje prirodu gender mainstreaminga u smislu ulaženja rodne perspektive u politike i prakse, odnosno trajnog procesa koji zahtjeva vrijeme (Antonijević 2018: 57–58).

Urođnjavanje je relativno nova feministička strategija promjene prvi put uvedena 1995. godine na UN-ovoj Četvrtoj svjetskoj konferenciji žena u Pekingu, usvajanjem zaključaka u formi **Pekinške platforme za akciju**. Njen primarni cilj je smanjivanje i iskorjenjivanje rodni neravnopravnosti, prije svega kroz državni aparat. Otud je, kao strategija, urođnjavanje usko povezano sa institucionalizacijom i internacionalizacijom feminističke teorije i prakse (Antonijević 2019).

Internacionalizacija urođnjavanja dovela je do njegove široke primjene i formulisanja konkretnih zahtjeva za gender mainstreamingom kao glavnom strategijom za Ujedinjene nacije, Savjet Evrope i Evropsku uniju, na primjer. S druge strane, **institucionalizacija je omogućila primjenu urođnjavanja u okviru** a) politika i praksi unutar institucija i organizacija, uključujući tu i akademske, komercijalne i javne institucije, odnosno b) sistema javne vlasti što je podrazumijevalo osnivanje posebnih institucija i organizacija zaduženih za proces uključivanja rodne perspektive u praktične politike u okviru nacionalnih birokratija.

DA SAŽMEMO: Da bi se **postigli planirani rezultati** uvođenja rodne perspektive u sve politike na svim nivoima odlučivanja neophodno je da se stvore **preduslovi** i da se primjenjuju **metode i alatke za urođnjavanje (tools)**. Preduslov za uklanjanje neravnopravnosti u položaju žena ili muškaraca u kontekstu javne i privatne sfere i integrisanje rodne perspektive u sam sadržaj politika u različitim sektorima, uključujući promjene koje se odnose na stavove i ponašanje jesu, s jedne strane, politike koje utiču na organizacionu kulturu, a sa druge same institucije zadužene za urođnjavanje.

Stoga su metode i alatke za urođnjavanje od centralnog značaja, jer nude jasna uputstva kako da se urođnjavanje primijeni u praksi. **Alatke za urođnjavanje**, poput rodne analize, rodne revizije i procjene ili rodno odgovornog budžetiranja, instrumenti su koji se mogu koristiti odvojeno ili zajedno sa ciljem da se oblikuju različiti programi, njihov cilj i svrha, pristup i sadržaj.

Rodna revizija, kao i ostale alatke, usmjerena je ka analizi, a potom i **promjeni rodno neutralnih praksi, politika i aktivnosti** unutar organizacija i institucija, odnosno rodni nejednakosti unutar organizacione kulture i konteksta. Krajnji cilj jeste **stvaranje rodno transformativnih institucionalnih praksi** koje će doprinijeti boljem položaju žena i muškaraca i rodnoj ravnopravnosti.

2.

ROD, ORGANIZACIJE I ORGANIZACIONA KULTURA

Zanimanje za institucionalizaciju feminističkih politika i praksi nastaje kao odgovor na pogrešnu pretpostavku o rodnoj neutralnosti institucija i organizacija. Feminističke istraživačice su sagledavajući rodne razlike i nejednakosti u platama, distribuciji moći i radnih profila došle do zaključka o nesporno orodnjenom (engl. *gendered*) karakteru institucija i organizacija. Drugim riječima, rod je sastavni dio hijerarhijske strukture, opisa poslova, procesa kao što su zapošljavanje i utvrđivanje zarada, interakcija na radnom mjestu između samih zaposlenih, ali i zaposlenih i menadžera. Rod je takođe sastavni dio simboličkih predstava o idealnom radniku/ci, odnosno menadžeru/ki u koje su ugrađeni stereotipi i predrasude u odnosu na rod i pol (Acker 1990).

Rodna nejednakost je ugrađena u organizacionu kulturu i načine funkcionisanja institucija i organizacija na materijalni i simbolički način. Na primjer: napisana i dogovorena pravila rada (u vezi radnog vremena, zaštite na radu, uslova napredovanja), ugovori o radu i druga dokumenta koja su neophodna za funkcionisanje organizacija i institucija (na primjer: organogrami) predstavljaju materijalne elemente organizacione kulture. Simbolički elementi su predstave, interpretacije i vjerovanja o vrijednosti, hijerarhijama, rod-nim ulogama i očekivanim liderskim stilovima upravljanja ugrađenim u logiku rada organizacije ili institucije. Oni nisu dogovoreni niti materijalizovani kao pravila, ali predstavljaju nepisane, kulturom organizacije uslovljene konvencije koje utiču na položaj žena, napredovanje i vrednovanje u organizaciji ili instituciji (Acker 1990, 2006).

Sve ove aktivnosti, bilo materijalne ili simboličke, djeluju rodno neutralno, ali zapravo utiču na rodne podjele, hijerarhije i segregaciju unutar organizacija, uključujući, na primjer, vrste poslova i pozicije, razlike u platama, kao i predrasude o rodnoj podjeli rada, vještina, znanja i odgovornosti u vezi rada (Acker 2006).

3.

RODNA REVIZIJA

ZNAČENJE I UPOTREBA

Koncept rodne revizije (engl. *gender audit*) razvijao se tokom vremena, a tek od prije petnaestak godina koristi se u značenju procjene rodne nejednakosti unutar institucija i organizacija. Značaj rodne revizije rastao je sa sviješću da ključnu ulogu u rodno odgovornim programima i projektima imaju upravo organizaciona kultura i strukture unutar institucija i organizacija.

Prema Evropskom institutu za rodnu ravnopravnost, rodna revizija je procjena u kojoj mjeri je rodna ravnopravnost efikasno institucionalizovana u politikama, programima, organizacionim strukturama i postupcima (uključujući procese donošenja odluka) i odgovarajućim budžetima (EIGE 2020c). Ona služi da identifikuje kritične nedostatke i izazove za sprovođenje rodne ravnopravnosti unutar institucija i organizacija, preporučuje načine njihovog rješavanja i predlaže moguća poboljšanja i inovacije. U tom smislu, **rodna revizija ima sličnosti sa konceptima finansijske i socijalne revizije**, s tim da, naravno, ima i svoje posebne karakteristike.

SAZNAJ VIŠE: POJMOVI FINANSIJSKE I DRUŠTVENE REVIZIJE

Tradicionalno, pojam i praksa revizije povezana je sa **finansijskom (obračunskom) revizijom** koju sprovode ovlašćeni finansijski revizori. U okviru ovih revizija posmatra se usklađenost finansijskih i obračunskih procedura sa utvrđenim pravilima i zakonskim okvirom, a u skladu sa principima transparentnosti i legalnosti. Jednostavno rečeno, finansijska revizija posmatra način na koji se novac troši u jednoj organizaciji, instituciji i kompaniji u odnosu na propisana pravila.

Počev od 80-ih godina dvadesetog vijeka, u većim kompanijama koje su željele da unaprijede svoje performanse uvedene su **revizije kvaliteta upravljanja**. Ova revizija ocjenjuje usklađenost internih procedura i poštovanje pravila upravljanja sa međunarodno razvijenim i prihvaćenim standardima poslovanja.

Kao i finansijska i revizija kvaliteta upravljanja, i **društvena revizija** provjerava usklađenost sprovedenih programa i servisa sa ciljevima i vrijednostima zajednice. U tom kontekstu, društvena revizija je okvir koji omogućava organizaciji/kompaniji da unapređuje svoj učinak u zajednici, odnosno da omogući veće razumijevanje društvenog, ekološkog i socijalnog uticaja na zajednicu i odgovornost prema svim ključnim akterima u njoj.

Izvori: Centre for Good Governance (2005): *Social Audit: A Toolkit - A Guide for Performance Improvement and Outcome Measurement* <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cgg/unpan023752.pdf>

Kao jedna od alatki urodnjavanja, **rodna revizija** pomaže organizacijama i institucijama da identifikuju i razumiju rodne obrasce unutar struktura, procesa, organizacione kulture, hijerarhija i upravljanja ljudskim resursima, kao i u osmišljavanju i sprovođenju programa i usluga. Rodna revizija takođe pomaže da se procijeni učinak i rukovođenje organizacijom na rodnu ravnopravnost unutar organizacije. Rodna revizija uspostavlja osnovne standarde i smjernice koje služe za dalje mjerenje poboljšanja rodne ravnopravnosti u politikama, praksama i procedurama tokom vremena. Ona takođe pomaže oko identifikovanja rodno jaza u određenim oblastima (na primjer, u plata-ma, napredovanju i slično) i drugih institucionalnih izazova rodnoj ravnopravnosti (EIGE 2020b). To je alatka i proces koji omogućava organizacijama da identifikuju kako se pitanja roda uključuju u programske i interne organizacione procese.

SAZNAJ VIŠE: RAZLIKA IZMEĐU RODNE REVIZIJE I RODNE EVALUACIJE

Usmjerenost rodne revizije je, prije svega, na samoprocjenu internih organizacionih struktura, procesa i politika. To je ujedno i osnovna razlika između rodne revizije i rodne evaluacije (engl. *gender evaluation*) koja je usmjerena na eksterne programe organizacije ili institucije i njihov uticaj na krajnje korisnike ili klijente. Osnovna razlika između eksterne rodne revizije i rodne evaluacije je što rodna revizija posmatra usklađenost ciljeva programa, projekta i aktivnosti sa vrijednostima i resursima same organizacije u odnosu na rodnu ravnopravnost. Rodna evaluacija se odnosi na tekuće ili završene aktivnosti, projekte, programe ili politike i njihov učinak na rodnu ravnopravnost i krajnje korisnike. Rodna evaluacije često iz rodnog ugla procjenjuje, na sistematičan i objektivan način, i dizajn, planiranje i sprovođenje aktivnosti, programa i projekata kao i njihove rezultate.

Izvori: *Gender evaluation* <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-evaluation>

Rodna revizija uključuje dvije dimenzije:

- **Interna rodna revizija** koja posmatra na koji način je organizacija ili institucija uredila interne procedure i pravila, kao i sistem upravljanja i odlučivanja i da li je on u skladu sa rodnom ravnopravnošću, odnosno da li doprinosi smanjenju i iskorjenjivanju rodne nejednakosti u organizaciji. Interna rodna revizija doprinosi podizanju kapaciteta organizacije da urodjava interne procedure i pravila rada, kao i da izgradi kolektivno razumijevanje rodne ravnopravnosti i pruži podršku sprovođenju urođnjavanja.
- **Eksterna rodna revizija** bavi se procjenom urođnjavanja sadržaja programa, politika, projekata i servisa usmjerenih ka korisnicima i klijentima te organizacije ili institucije, kao i načinima na koji su ti programi i usluge došli do krajnjih korisnika. Ona posmatra i procjenjuje na koji način su pitanja rodne ravnopravnosti doprinijela poboljšanju položaja žena i muškaraca i rodnoj ravnopravnosti i koji je bio njihov neposredni učinak na krajnje korisnike programa, projekata, politika ili usluga koje organizacija sprovodi i pruža (EIGE 2020b).

Kada se primjenjuje na politike, programe, projekte ili usluge, rodna revizija započinje istraživanjem u kojoj je mjeri rodna ravnopravnost integrisana u ciljeve i prioritete politika organizacije ili institucije, a zatim procjenjuje u kojoj se mjeri ovi prioriteti sprovode u određenim programima, projektima ili uslugama. Na nivou planiranja, rodna revizija analizira da li postoje rodno specifični ciljevi ili da li je rod integrisan u opšte ciljeve politike kako bi se garantovalo da oni doprinose otklanjanju rodnih jazova i kako bi se osiguralo da i žene i muškarci imaju jednake koristi od programa, projekata i usluga. Krajnji cilj rodne revizije je da spriječi obnavljanje rodne diskriminacije u prividno rodno neutralnim politikama, programima i uslugama. Rodna revizija takođe istražuje da li definisani indikatori za mjerenje napretka u određenoj politici, programu, projektu ili usluzi uključuju rodnu perspektivu, odnosno da li su podaci koji se prikupljaju u vezi sa ovim indikatorima razvrstani prema polu i drugim ličnim karakteristikama žena i muškaraca.

DA SAŽMEMO: Organizacije i institucije koje redovno sprovode rodnu reviziju efikasnije su u sprovođenju svojih ciljeva, uključujući i transparentnije i odgovornije trošenje sredstava. Rodna revizija obezbjeđuje:

- Upravljanje rizicima i potencijalnu zaštitu ugleda organizacije („postati primjer drugima“);
- Preispitivanje politika i strategija u skladu sa proklamovanim ciljevima rodne ravnopravnosti;
- Ispuniti međunarodne i nacionalne obaveze u oblasti rodne ravnopravnosti;
- Učiti o organizacionoj kulturi i mijenjati je;
- Razviti osnovne indikatore za mjerenje učinka

organizacije u oblasti rodne ravnopravnosti;

- Identifikovati potrebe za obukom i profesionalnim razvojem u oblasti rodne ravnopravnosti zaposlenih u organizaciji ili instituciji (Hunt 2018).

VRSTE RODNE REVIZIJE

Rodna revizija prepoznaje dva osnovna pristupa:

- Participativnu rodnu reviziju i
- Integraciju roda u organizacioni okvir.

Za uspješno sprovođenje rodne revizije važna je spremnost svih aktera unutar jedne organizacije ili institucije da u njoj aktivno učestvuju. Stoga je participativna rodna revizija jedan od najboljih načina da se promovišu prakse institucionalnog učenja o urođnjavanju na praktičan način. **Osnovne metode** koje se koriste u participativnoj rodnoj reviziji su: **analiza dokumenata, pravila i procedura** (engl. *desk review*), **polustrukturisani intervjui** sa zaposlenima u organizaciji i **završna zajednička radionica**.

Osnovni ciljevi participativne rodne revizije su:

- proizvodnja znanja i informacija o institucionalizaciji urođnjavanja u okviru jedne organizacije, uzimajući u obzir i politike, programe, projekte, proizvode i servise;
- procjena sredstava i resursa koji su opredijeljeni i potrošeni na urođnjavanje i druge politike koje vode ka institucionalizaciji rodne ravnopravnosti;
- prikupljanje informacija o urođnjavanju politika upravljanja ljudskim resursima i da li je obezbijeden rodni balans na svim nivoima rukovođenja organizacijom;
- uspostavljanje osnovnih standarda o sprovođenju urođnjavanja koji će služiti kao pokazatelji za mjerenje uspješnosti inicijativa definisanih akcionim planom kao rezultatom rodne revizije;
- definisanje preporuka za unapređenje upravljanja organizacijom sa ciljem postizanja rodne ravnopravnosti.

Da bi se u potpunosti obezbijedio participativni proces rodne revizije potrebno je osigurati potpunu podršku i posvećenost rukovodećeg kadra i visoko pozicioniranih donosilaca odluka. U participativnoj rodnoj reviziji uključeni su svi koji u organizaciji rade i svaki glas je važan. Stoga, metode koje se upotrebljavaju za sprovođenje rodne revizije isto tako moraju biti participativne, odnosno uključiti s jedne strane upitnike koji obezbjeđuju anonimnost svih uključenih, ali i fokus grupe koje omogućuju dubinsko razumijevanje problema sa kojima se učesnici rodne revizije susreću. Rodna revizija zahtijeva mobilizaciju resursa unutar organizacije: ljude, vrijeme i novac, stoga je neophodno opredijeliti sredstva, ali i vrijeme potrebno za njeno sprovođenje (Moser 2005).

**PRIMJER DOBRE PRAKSE:
PRIRUČNIK ZA SPROVOĐENJE PARTICIPATIVNE
RODNE REVIZIJE MEĐUNARODNE
ORGANIZACIJE RADA**

Ovaj priručnik predstavlja detaljni opis koraka i pristupa participativnoj rodnoj reviziji koji nudi i praktične savjete za facilitatore tog procesa kao i za pisanje završnog revizorskog izvještaja.

Priručnik je prvi takve vrste u sistemu Ujedinjenih nacija i namijenjen je, prvenstveno, da podrži proces urođnjavanja unutar organizacione strukture Međunarodne organizacije rada, kao i u njene programe i aktivnosti. Priručnik takođe sadrži obilje preporuka za unapređenje procesa urođnjavanja, kao i primjere dobre prakse za svako odjeljenje unutar MOR-a. Sam priručnik detaljno objašnjava procese rodne revizije i može se prilagoditi potrebama drugih međunarodnih organizacija, ali i civilnog društva. Saznajte više na linku https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Pristup **integracije roda u organizacione strukture** (engl. *Gender Integration Framework*) razvila je organizacija InterAction iz Vašingtona, 1999. godine. Prema ovom okviru organizacije mogu od rodno neutralnih (i rodno diskriminatornih) prerasti u rodno senzitivne (i rodno transformativne) jedino ako uključuje rodnu perspektivu u četiri komponente organizacije:

- politička volja i liderstvo
- tehnički kapaciteti
- odgovornost
- organizaciona kultura.

Politička volja je ključna za rodno transformativnu organizacionu strukturu. Ona je ta koja omogućava promjenu u načinu rada i funkcionisanja organizacije. To je način na koji oni koji vode organizacije izražavaju svoju podršku, liderstvo, entuzijizam i privrženosti potencijalnim promjenama u pravcu rodne ravnopravnosti unutar organizacije.

Tehnički kapaciteti organizacije predstavljaju nivo sposobnosti, kvalifikacija i vještina koje pojedinci u organizaciji moraju da imaju da bi mogli da sprovedu rodnu integraciju za unapređenje kvaliteta programa i nivo institucionalizacije rodno ravnopravnih organizacionih procesa. **Odgovornost** predstavljaju mehanizmi kojima organizacija određuje do koje mjere sprovodi ono što su njene vrijednosti u smislu integrisanja rodne ravnopravnosti u svoje programe i organizacione strukture. **Organizacionu kulturu** čine norme, običaji, vjerovanja i kodeksi ponašanja u organizaciji koji podržavaju ili narušavaju rodnu ravnopravnost, šta se smatra prihvatljivim idejama i ponašanjima u okviru rodne ravnopravnosti, kao i to kako se zaposleni u organizaciji ponašaju, kako se od njih „očekuje da se ponašaju“ i koja ponašanja se nagrađuju, a koja sankcionišu (InterAction 2010, Hunt 2013).

DA SAŽMEMO: Rodna revizija povećava kolektivni kapacitet organizacije za ispitivanje svojih aktivnosti iz rodne perspektive i identifikovanje prednosti i slabosti u promociji pitanja rodne ravnopravnosti. Ona takođe dokumentuje dobre prakse za postizanje rodne ravnopravnosti.

**PRIMJER DOBRE PRAKSE:
OSCE/ODIHR PRIRUČNIK ZA RODNU REVIZIJU
POLITIČKIH PARTIJA**

OSCE-ova Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) podržava zemlje članice OSCE-a u provedbi demokratskih reformi i promociji političke participacije žena. U okviru tih aktivnosti, ODIHR je razvio online alatku za rodnu reviziju političkih stranaka (*Gender audit Online tool*). Ova alatka vodi političke stranke u izradi procjene internih procesa, procedura, struktura, kulture i aktivnosti političkih partija iz rodne perspektive. Cilj rodne revizije je identifikovanje diskriminatornih praksi – bilo direktnih ili indirektnih, formalnih ili neformalnih – koje mogu produbiti rodnu nejednakost i spriječiti učešće žena u politici. Rodna revizija omogućava rukovodstvu političkih partija informacije potrebne za prilagođavanje njihovih politika, programa i strategija u odnosu na rodnu ravnopravnost. Ona takođe pomaže u razvijanju adekvatnih akcionih planova kako bi se otklonili nedostaci u vezi sa rodnom ravnopravnošću u političkim partijama. Alatka je dostupna na: <http://genderaudit.osce.org/about-gender-audit/>

4.

KORACI U SPROVOĐENJU RODNE REVIZIJE

Kao što je već rečeno, rodna revizija je alatka za samoprocjenu na koji način su pitanja rodne ravnopravnosti uključena u programe, ali i unutar organizacione procedure i aktivnosti. Stoga je pitanje kako ljudi koji rade u organizaciji vide sprovođenje rodne ravnopravnosti unutar organizacije od ključnog značaja za sprovođenje rodne revizije i korišćenja rezultata ove samoprocjene za kreiranje akcionog plana koji bi na sistemski način unaprijedio ova pitanja unutar institucije.

Preporuka je da se rodna revizija organizuje u **četiri osnovna koraka**:

- Priprema organizacije za sprovođenje rodne revizije
- Istraživanje stavova i percepcije zaposlenih u vezi rodne ravnopravnosti u organizaciji i njenim programima i aktivnostima
- Sprovođenje fokus grupa kako bi se razvila vizija rodne ravnopravnosti u organizaciji
- Kreiranje akcionog plana za rodnu ravnopravnost (InterAction 2010).

SAZNAJ VIŠE:

PRIPREMA ZA SPROVOĐENJE RODNE REVIZIJE

Prije nego što započnete rodnu reviziju svoje organizacije ili institucije, važno je preduzeti nekoliko prethodnih koraka. Prije svega, potrebno je procijeniti da li je vaša organizacija spremna i voljna da sprovede rodnu reviziju. Nekoliko pitanja, upućenih prije svega rukovodstvu organizacije ili institucije, identifikovaće nivo spremnosti za rodnu reviziju:

- Zašto razmatrate mogućnost organizovanja samoprocjene odnosno rodne revizije svoje organizacije?
- Na koji način vaša organizacija rješava pitanja rodne ravnopravnosti u samoj organizaciji, koji su mehanizmi razvijeni i kako obezbjeđujete da budete primjer drugim organizacijama u ovoj oblasti?
- Koji konkretni koraci su preduzeti u tom pravcu u posljednjih nekoliko godina i koliko su oni bili efikasni?
- Koje promjene biste voljeli da postignete tokom procesa rodne revizije? (Prilagođeno iz: InterAction 2010 i Hunt 2018)

Jedan od najvažnijih koraka u sprovođenju rodne revizije je procjena organizacione kulture unutar organizacije i institucije u kontekstu unutrašnjih politika, pravila i procedura, ali i stavova i mišljenja samih zaposlenih. Stoga je potrebno primijeniti participativni pristup i obezbijediti slobodno izražavanje o potencijalnim rodno specifičnim problemima koje mogu iznijeti zaposleni u anonimnoj anketi ili fokus grupama.

Takođe, izbor facilitatora/ke (najbolje dvoje) koji razumiju unutrašnje funkcionisanje i logiku rada organizacije, njene vrijednosti i strateška opredjeljenja od ključne je važnosti za uspješnu rodnu reviziju. Njihova uloga je da izgrade kulturu i atmosferu dijaloga i povjerenja svih učesnika u procesu rodne revizije. Stoga je potrebno ostvariti apsolutnu povjerljivost informacija i ideja koje izlažu zaposleni prilikom procesa rodne revizije. U organizaciji fokus grupa treba obezbijediti da se čuje glas onih koji se često osjećaju manje osnaženim da govore jer zauzimaju niže pozicije u hijerarhiji organizacije. To će ujedno obezbijediti i vlasništvo zaposlenih u organizaciji nad samim procesom rodne revizije i nad njenim rezultatima (Hunt 2018). Od izuzetnog je značaja razmotriti potrebu za rodnom revizijom i nalaze rodne revizije sa svima onima koji su u njoj učestvovali. I konačno, osmišljavanje akcionog plana i kreiranje nadzornog odbora za njegovu primjenu, posljednji je korak u rodnoj reviziji.

DA SAŽMEMO: Rodna revizija u tri koraka

Prvi korak: Priprema za rodnu reviziju

- procjena spremnosti organizacije za rodnu reviziju
- obezbjeđivanje podrške menadžmenta (formiranje grupe za reviziju)
- osmišljavanje i priprema komunikacijske strategije (kako obavijestiti i uključiti sve zaposlene u organizaciji)

Drugi korak: Razumjeti rodne odnose, norme, obrasce i prakse u organizaciji

- sprovođenje ankete među zaposlenima o rodnoj ravnopravnosti u organizaciji
- dubinsko istraživanje rodne ravnopravnosti kroz fokus grupe i intervjue
- prezentovanje rezultata

Treći korak: Priprema akcionog plana za rodnu ravnopravnost

- izrada akcionog plana
- osnivanje nadzornog odbora za praćenje primjene
- predstavljanje akcionog plana svim zaposlenima (prilagođeno iz InterAction 2010).

5.

PRILOZI

PRILOG 1: OSNOVNA PITANJA ZA RODNU REVIZIJU

- Kako se rodna ravnopravnost doživljava u organizaciji? Postoji li široka podrška ili unutrašnji otpor konceptu?
- Da li zaposleni smatraju da je uvođenje rodne perspektive prioritet za njih i za menadžment? Da li imaju svijest i znanje kako bi rodna ravnopravnost mogla da postane prioritet?
- Da li zaposleni osjećaju da imaju adekvatno razumijevanje za rješavanje rodnih (ne)ravnopravnosti u programima / aktivnostima?
- Da li se zaposleni podržavaju u naporima da osmišljavaju programe koji promoviraju rodnu ravnopravnost i/ili, gdje je to primjereno, programe koji ciljaju žene?
- Da li organizaciona kultura, politike, procedure i procesi favoriziraju ili ometaju uvođenje rodne perspektive? Postoji li odgovornost u organizaciji za integriranje rodne perspektive?
- Da li su inicijative zasnovane na rodnoj analizi, kako bi se garantovalo da su utvrđene i uzete u obzir bilo kakve nejednakosti između žena i muškaraca zbog njihovih različitih rodnih potreba i rodnih uloga?
- U kojoj mjeri je rod uključen u ciljeve politika, programa, projekata ili usluga koje se pružaju?
- Da li su politike, programi, projekti ili usluge dizajnirani tako da ciljaju žene i muškarce jednako i u skladu sa njihovim rodnim potrebama/ulogama/hijerarhijama, a u cilju otklanjanja rodnih razlika?
- Da li su indikatori za prikupljanje podataka razdvojeni prema polu? Sadrže li politike, programi, projekti ili usluge rodne pokazatelje u cilju praćenja politike, programa, projekta ili usluge iz rodne perspektive? Postoje li rodno senzitivni indikatori za sve definisane ciljeve politika, programa, projekata i usluga?
- Da li se indikatori bave napretkom ka većoj rodnoj ravnopravnosti i promjenama socijalnih i institucionalnih normi?
- Postoji li poseban budžet za aktivnosti namijenjene postizanju rodne ravnopravnosti?
- Da li je obuka o rodnoj analizi uključena u inicijative kojima se osigurava da zaposleni koji sprovode određene politike, programe, projekte ili pružaju određene usluge imaju odgovarajuće vještine?
- Da li se rodno senzitivni indikatori, rodna analiza i procjena rodnog uticaja koriste u svim ciklusima politike, programa i projekata?
- Koji su mehanizmi odgovornosti za postizanje rezultata rodne ravnopravnosti? Da li zaposleni smatraju da je izvještavanje o postignutim rezultatima i njihova odgovornost?
- U kojoj mjeri su izazovi rodne nejednakosti zastupljeni u sprovođenju, nadzoru i evaluaciji politike, programa, projekata i usluga? (prilagođeno iz: EIGE 2020b)

PRILOG 2: METODE ZA PRIKUPLJANJE INFORMACIJA ZA PARTICIPATIVNU RODNU REVIZIJU

U ovoj listi navodi se nekoliko metoda za prikupljanje podataka. Svaka metoda ima svoje prednosti i ograničenja. Neke od njih su participativnije od drugih. Svakako, odabir metoda za prikupljanje informacija i podataka zavisi od specifičnog konteksta i potrebe za informacijama.

Participativne metode brzog prikupljanja podataka: Ovdje se radi o neformalnim metodama koje se koriste kako bi se prikupile detaljne, praktične informacije direktno od korisnika/korisnika, tj. ciljne grupe.

Strukturisani intervjui: U ovom slučaju koriste se unaprijed pripremljena pitanja. Pojedinkama/pojedincima se mogu postaviti ista pitanja i odgovori se mogu uporediti. Intervjuima možemo doći do irelevantnih i netačnih informacija. U nekim slučajevima intervjuisana osoba može ponuditi odgovore koje ona smatra poželjnim da ih istraživačica/istraživač čuje. Stoga intervjuisana osoba može ponuditi odgovor koji smatra ispravnim, iako on možda ne odražava realno stanje ili stvarni stav.

Polustrukturisani intervju: U ovom slučaju intervju se odvija uz unaprijed određenu temu, ali bez definisanja svih pitanja. Istraživačica/istraživač ima slobodu da postavi nova pitanja, zavisno od dobijenih odgovora, i na osnovu novih saznanja intervjuisane osobe. Pitanja su „poluotvorena“, pa odgovor ne može biti da ili ne.

Ekspertski intervju: Radi se o strukturisanom ili polustrukturisanom intervjuu sa pažljivo odabranim osobama koje imaju detaljno znanje ili relevantno iskustvo u oblasti koja se istražuje.

Neformalne grupne diskusije: Ne postoji lista unaprijed pripremljenih pitanja za učesnice/učesnike diskusije. Istraživačica/istraživač sluša i ima namjeru da upozna potrebe ili probleme koji su od značaja za učesnice/učesnike. Neformalne diskusije mogu se odvijati paralelno uz druge aktivnosti, npr. za vrijeme posjete ili praćenja napretka u okviru programa ili projekta.

Fokus grupe: Fokus grupe mogu se koristiti kako bi se shvatili uzroci u vezi s određenim aktivnostima, pojavama ili načinom ponašanja unutar jedne zajednice ili grupe. Fokus grupe pružaju mogućnost učesnicama/učesnicima da iznesu ideje šta se treba mijenjati iz perspektive same zajednice iz koje dolaze. Diskusije unutar ovih grupa mogu pomoći da se identifikuju faktori koji sprečavaju promjene, ali i načini da se do njih dođe.

Brejnstorming (Brainstorming): Ova metoda koristi se za grupnu diskusiju u vezi s određenim problemom. Sve ideje su dobrodošle, te se zapisuju bez kritike. Kombinuju se i unapređuju sve dok se ne dođe do koherentne i sveobuhvatne liste prijedloga na koji način da se obradi određeni problem.

Upitnici: Upitnici se distribuiraju određenoj grupi pojedinki/pojedinaca. Za razliku od ličnih intervjua, u ovom slučaju može se doći do puno većeg broja osoba. Upitnici mogu poslužiti i za statističku reprezentaciju stavova. Odgovori na različita pitanja mogu se ukrštavati, npr. vezano za pol, dob ili socijalni status podgrupa. Od centralnog značaja je sam dizajn upitnika, te način na koji se pitanja definišu – kako ne bi bila sugestivna ili nerazumljiva.

Direktne opservacije: Donositeljice/donositelji odluka pri izradi programa ili projekata mogu koristiti ovu metodu u kombinaciji sa drugim metodama. Kriteriji su od centralnog značaja za opservacije. Mogu se posmatrati predmeti i prostor, ali i aktivnosti, te to ko šta radi, koliko često i na koji način.

Izvor: Samostalno sastavio Saša Gavrić, na osnovu primjera iz: March et al. 2005. i EIGE 2020d.

BIBLIOGRAFIJA

Acker, Joan. (1990): 'Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations'. *GENDER & SOCIETY* Vol. 4 (No. 2): 139–58.

Acker, J. (2006): 'Gender and Organizations'. u: J. S. Chafetz (ur.), *Handbook of the sociology of gender*. 177–194. New York: Springer.

Antonijević, Zorana (2018): *Urođjavanje javnih politika u Srbiji 2000-2014: Politike podrške porodici u kontekstu evropskih integracija*. (Doktorska disertacija). Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije, Novi Sad. Preuzeto 5. 1. 2019. <http://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/9895/Disertacija17586.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Antonijević, Zorana (2019): *Gender Mainstreaming: Urođjavanje*, u Gavrić, Saša i Ždralović, Amila: *Rodna Ravnopravnost. Teorija, politika, pravo*. Sarajevo: Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu/Sarajevski otvoreni centar. Preuzeto 19. 4. 2020: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2019/08/Rodna-ravnopravnost-verzija-za-web.pdf>

Conteh, John A. (2016): 'Gender Audit'. u: Angela Wong, Maithree Wickramasinghe, Renee Hoogland, and Nancy A. Naples: *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1–3. Singapore: John Wiley & Sons, Ltd.

Council of Europe (2004): *Gender mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strasbourg: Directorate General of Human Rights, Council of Europe. Preuzeto 19. 4. 2020: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>

EIGE (2020a): *What is gender mainstreaming*. Preuzeto 19. 4. 2020: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

EIGE (2020b): *Gender Audit*. Preuzeto 24. 5. 2020. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>.

EIGE (2020c): *Gender Audit*. Preuzeto 24. 5. 2020. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145>.

EIGE (2020d). *Gender analysis*. Preuzeto 20. 4. 2020. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

Hunt, Juliet. (2013). 'Participatory Organisational Gender Auditing and Assessment: Training Workshop Presentation'. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1371.8007>.

Hunt, Juliet. (2018). 'Introduction to the ACFID Gender Audit Guide'. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17457.63841>.

March, Candida et al. (2005). *A Guide to Gender Analysis Frameworks*. London: Oxfam. Preuzeto 20. 4. 2020: <https://www.ndi.org/sites/default/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Moser, Caroline. (2005). *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. UK: Overseas Development Institute.

O AUTORICI

dr. Zorana Antonijević

nezavisna stručnjakinja za rodnu ravnopravnost

SARADNIK U IZRADI

Saša Gavrić, MA

nezavisni stručnjak za rodnu ravnopravnost
istraživački saradnik Udruženja za istraživanje i
političke studije
[linkedin.com/in/sasa-gavric-343421169](https://www.linkedin.com/in/sasa-gavric-343421169)

UREDNIKA EDICIJE GENDER TOOLBOX U BIH

Merima Ejubović

naučna saradnica u Friedrich-Ebert-Stiftung

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) | Ured u Bosni i Hercegovini
Kupreška 20, 71 000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Odgovorni: dr. Peter Hurrelbrink, direktor

Tel.: +387 33 722 010

Fax: +387 33 613 505

E-mail: fes@fes.ba

www.fes.ba

DTP: Filip Andronik

Štampa: Amos Graf, Sarajevo

Tiraž: 150 primjeraka

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

503:061

ANTONIJEVIĆ, Zorana

Rodna revizija : alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i
projekata / Zorana Antonijević. - Sarajevo : Friedrich-Ebert-Stiftung,
FES, 2020. - 12 str. ; 30 cm. - (Demokratija i ljudska prava)
(Urođnjavanje = Gender mainstreaming)

Bibliografija: str. 12.

ISBN 978-9926-8476-4-7

COBISS.BH-ID 39503366

Publikaciju možete naručiti na e-mail: fes@fes.ba.
Stavovi, mišljenja i zaključci u ovoj publikaciji ne moraju nužno odražavati
stavove Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung ne garantuje za
tačnost podataka koji su izneseni u publikaciji.

Sva prava zadržana od Friedrich-Ebert-Stiftung.

RODNA REVIZIJA

Alatke i metode za urodnjavanje politika, programa i projekata



Rodna revizija pruža odgovor na to da li je i na koji način rodna ravnopravnost efikasno institucionalizovana u politikama, programima, organizacionim strukturama, procesima donošenja odluka i odgovarajućim budžetima.



Rodna revizija pomaže organizacijama i institucijama da identifikuju i razumiju rodne obrasce unutar struktura, procesa, organizacione kulture, hijerarhija i upravljanja ljudskim resursima, kao i da osmišljavaju i sprovode programe i usluge.



Rodna revizija je alatka i proces koji omogućava organizacijama da identifikuju kako se pitanja roda uključuju u programske i interne organizacione procese.

Više informacija o ovoj temi pronađite na:
www.fes.ba