

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA
URODNJAVANJE/GENDER MAINSTREAMING

AKCIONI PLANOVI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Alatke i metode za urodnjavanje politika,
programa i projekata

Zorana Antonijević
Sarajevo, decembar 2020.



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost obezbjeđuju vidljivost i odgovornost za proces urodnjavanja unutar institucija, organizacija ili na različitim nivoima vlasti od opština do nacionalnog nivoa.



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost su alatka za urodnjavanje i mehanizam koji omogućava da se rodna perspektiva uključi u sam proces osmišljavanja i sprovođenja projekata i programa.



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost predstavljaju "mapu puta" za sprovođenje, nadzor i vrednovanje programa i politika.

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA
URODNJAVANJE/GENDER MAINSTREAMING

AKCIONI PLANOVI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Alatke i metode za urodnjavanje politika,
programa i projekata

Zorana Antonijević
Sarajevo, decembar 2020.

Sadržaj

	PREDGOVOR	2
1.	UVOD: AKCIONI PLANovi ZA RODNU RAVNOPRAVNOST – OPERACIONALIZACIJA URODNJAVANJA	3
2.	PRIPREMA: ŠTA PRETHODI IZRADI AKCIONIH PLANOVA	5
3.	ŠESNAEST KORAKA ZA IZRADU AKCIONIH PLANOVA	7

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 ravnopravnosti spolova u 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, vrijeme je da se fokusiramo na same procese, alatke, resurse, znanje i kapacitete koji će institucijama na svim nivoima vlasti i organizacijama civilnog društva olakšati rad u specifičnim oblastima u kojima i dalje prevladava neravnopravnost muškaraca i žena.

Tim povodom, Kancelarija Fondacije Friedrich Ebert Stiftung u Bosni i Hercegovini odlučila je da pokrene izradu Gender Toolboxa, resursnog paketa alatki, metoda, uputstava i informacionih grafika koji bi trebali olakšati integrisanje rodne perspektive u dnevnom radu svih nas. Prvi dokument objavljen je u maju 2020, predstavljajući alatku rodna analiza (*gender analysis*). U međuvremenu su objavljene i alatke: rodno senzitivni parlamenti (*gender sensitive parliaments*) i rodne revizije (*gender audit*).

U ovom dokumentu uvodimo vas u alatku rodna procjena uticaja (*gender impact assessment*) koja je namijenjena mjerenju neravnopravnosti i učinka urođjavanja na nivou politika, zakona i programa.

Radujemo se Vašoj povratnoj informaciji i prijedlozima na e-mail: merima.ejubovic@fes.ba

1.

UVOD: AKCIONI PLANOVI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST – OPERACIONALIZACIJA URODNJAVANJA

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 pripremu, 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, ukratko EIGE, centralna institucija Evropske unije za ovu temu, na svojoj veb-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 bi imali podjednako dobar uticaj i transformativni učinak na žene i muškarce, djevojčice i dječake, kao i sve različite društvene grupe među njima, ali tako da ne obnavlja i ne održava 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 zahtijeva 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 **Pekinske platforme za djelovanje**. 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).

Internationalizacija 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 uključivanje 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 metodi i alatke za urođnjavanje od centralnog značaja, s jasnim uputstvima kako da se urođnjavanje primijeni u praksi. **Alatke za urođnjavanje**, poput rodne analize, rodne revizije i procjene, rodno odgovornog budžetiranja ili **akcionih planova za rodnu ravnopravnost** instrumenti su koji se mogu koristiti odvojeno ili zajedno sa ciljem da se oblikuju različiti programi, njihov cilj i svrha, pristup i sadržaj, a u slučaju akcionih planova i sprovođenje, monitoring i nadgledanje realizacije rodno odgovornih ciljeva.

Ove alatke, posebno **akcioni planovi za rodnu ravnopravnost** usmjereni su ka konkretizovanju rodne ravnopravnosti i **promjeni rodno neutralnih praksi, politika i aktivnosti** unutar organizacija i institucija, odnosno rodni nejednakosti na nivou društvenih praksi, ali i narativa. Krajnji cilj jeste **sprovođenje rodno transformativnih institucionalnih i društvenih praksi** koje će doprinijeti boljem položaju žena i muškaraca i rodnoj ravnopravnosti.

Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost mogu, takođe, biti integralni dio strategija i/ili programa i oni tada služe za operacionalizaciju dugoročno postavljenih ciljeva u konkretne aktivnosti, vremenski određene, sa jasnom

podjelom odgovornosti i zadataka, mjerljivim pokazateljima napretka i namijenjenim budžetskim sredstvima. U tom smislu, jedna strategija ili program može imati više akcionih planova koji predstavljaju vremensku operacionalizaciju strateških i programskih ciljeva.

SAZNAJ VIŠE:

TREĆI AKCIONI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST EVROPSKE UNIJE

Evropska unija, posebno njena međunarodna aktivnost, usmjerena je na uvođenje rodne perspektive u razvojnu pomoć i programe kako zemljama pristupnicama EU tako i zemljama iz drugih regiona i kontinenata. U tu svrhu Evropska unija je razvila već treći akcioni plan za rodnu ravnopravnost. Akcioni plan se sastoji od pet osnovnih ciljeva:

- 1) povećati aktivnosti koje treba da doprinesu rodnoj ravnopravnosti i ženskim pravima na 85 procenata od ukupnih EU aktivnosti u oblasti spoljne pomoći do 2025. godine,
- 2) proširiti saradnju među zemljama članicama međusobno, ali i sa različitim bilateralnim i multilateralnim partnerima,
- 3) ubrzati napredak u rodnoj ravnopravnosti u ključnim tematskim oblastima,
- 4) uspostaviti EU kao lidera u oblasti rodne ravnopravnosti i
- 5) mjeriti napredak mjerljivim indikatorima.

Dostupno na: https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/89112/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en

DA SAŽMEMO: Akcioni plan za rodnu ravnopravnost je, najšire shvaćeno, "mapa puta" aktivnosti koje treba da vode ka **transformaciji rodnih odnosa** moći **unutar institucije ili organizacija** i objedinjavanju politika, programa i aktera oko jedinstvene vizije rodne ravnopravnosti i načina kako da se ta vizija ostvari. Ukoliko se radi o **sveobuhvatnijem strateškom ili programskom okviru na nivou zajednice, regiona, države, pa čak i nadnacionalnom nivou**, akcioni plan za rodnu ravnopravnost definiše aktivnosti, aktere, vremenski okvir i budžet za postizanje konkretnih ciljeva **sa ciljem transformacije društvenih praksi i hijerarhijskih odnosa moći na nivou tih zajednica**.

2.

PRIPREMA: ŠTA PRETHODI IZRADI AKCIONIH PLANOVA

Dobrom akcionom planu prethodi priprema koja mora biti brižljivo osmišljena i planirana, a u slučaju institucionalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost i dobro komunicirana, kako sa rukovodstvom organizacije tako i sa zaposlenima. Tri osnovna koraka prethode izradi akcionog plana: 1) Osnivanje odbora ili grupe za planiranje i izradu akcionog plana; 2) Procjena situacije u oblasti rodne ravnopravnosti i 3) Uključivanje i obavezivanje svih aktera na sprovođenje akcionog plana.

1) Priprema i planiranje akcionog plana za rodnu ravnopravnost podrazumijeva **uspostavljanje mehanizama koji će obezbijediti posvećenost i vođstvo** za izradu transformativnog okvira za rodnu ravnopravnost unutar organizacije/institucije. To se postiže osnivanjem upravnog odbora/radne grupe koja će planirati, sprovođiti i nadzirati izradu akcionog plana. Ovaj odbor ili radna grupa treba da obezbijede snažno vođstvo i kontinuitet rada na akcionom planu. Ukoliko je u pitanju akcioni plan vlade, ulogu upravnog odbora može preuzeti vladina agencija za rodnu ravnopravnost ili kancelarija za ljudska prava i rodnu ravnopravnost. S obzirom na intersektorski značaj rodne ravnopravnosti, u grupi koja treba da pripremi i nadzire izradu akcionog plana treba da se nađu predstavnici svih onih sektora koji su od značaja za sprovođenje agende rodne ravnopravnosti. Multisektorski tim će takođe osigurati snažnu vezu između akcionog plana za rodnu ravnopravnost i drugih strategija i akcionih planova koji se tematski i sadržinski preklapaju sa temom rodne ravnopravnosti. U skladu sa potrebama, mandat upravnog odbora ili radne grupe može trajati samo tokom pripreme faze i uspostavljanja multisektorske radne grupe za izradu akcionog plana ili može biti produžen i na samu izradu i nadzor nad primjenom akcionog plana.

2) Pristupanje izradi akcionog plana za rodnu ravnopravnost važan je korak u procesu institucionalne transformacije ka rodno osjetljivoj instituciji ili organizaciji. Stoga je potrebno da organizacija ili institucija započne taj posao **sveobuhvatnom analizom o stanju rodne ravnopravnosti unutar organizacije**. Cilj ove analize je da se izvrši procjena i pruže informacije o stanju rodne ravnopravnosti (organizaciona kultura, mehanizmi, statistika zaposlenih i drugo) kako bi se utvrdili prioriteta, mjerljivi ciljevi i načini kako da se oni postignu kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost. Ova analiza ujedno predstavlja osnovu (engl. *baseline*) za razvijanje akcionog plana.

SAZNAJ VIŠE:

AKCIONI PLANovi ZA RODNU RAVNOPRAVNOST KAO "MAPE PUTA" ZA UNAPREĐENJE ORGANIZACIONE KULTURE I INSTITUCIONALNOG OKVIRA

U posljednje vrijeme posebna pažnja se usmjerava na postizanje rodne ravnopravnosti na institucionalnom ili organizacionom nivou. Kao dio strategije i vizije institucija ili organizacija kao rodno ravnopravnih, potrebno je usvojiti **institucionalne prakse koje vode ka uklanjanju prepreka za postizanje rodne ravnopravnosti**. Ove prakse i aktivnosti **definišu se akcionim planom za rodnu ravnopravnost** koji ima za cilj postizanje rodno odgovorne i transformativne, te stoga i efikasnije i uspješnije institucije i/ili organizacije.

Dobar akcioni plan za rodnu ravnopravnost trebalo bi da doprinese sljedećim ciljevima:

- razvijanje i produbljivanje razumijevanja rodne ravnopravnosti na institucionalnom nivou;
- uključivanje rodne perspektive u sve programe i aktivnosti organizacije;
- podrška zaposlenima i rodno senzitivne politike ljudskih resursa;
- povećanje resursa za rodnu ravnopravnost (novac, treninzi, servisi).

Analiza presjeka stanja u oblasti rodne ravnopravnosti može da se sprovede uz pomoć tri alatke: **rodna analiza** (Gavrić, 2020), **rodna revizija** (Antonijević, 2020) i **rodna procjena uticaja** (Antonijević, 2020). Ove alatke su neophodne kako bi se uspješno identifikovali rodni problemi, izazovi i prepreke u određenim oblastima i precizno formulisali ciljevi akcionog plana koji ih mogu otkloniti. U tom smislu, rodna analiza pomaže u identifikovanju načina na koji razlike u rodnim ulogama, aktivnostima, potrebama, mogućnostima i pravima utiču na žene, muškarce, djevojčice i dječake u određenoj oblasti politike, situaciji ili kontekstu. Rodna revizija pomaže organizacijama i institucijama da identifikuju i razumiju rodne obrasce, norme i vrijednosti unutar struktura, procesa, organizacione kulture, hijerarhija i upravljanja ljudskim resursima, kao i u osmišljavanju i sprovođenju programa i usluga. I konačno, rodna procjena uticaja takođe može pomoći oko poređenja i procjene trenutne situacije i trendova u oblasti rodne ravnopravnosti.

3) Rodna ravnopravnost se često posmatra kroz lične stavove i vrijednosti koje ponekad ne moraju da budu u skladu sa principima ravnopravnosti, nediskriminacije i prava. Stoga je neophodno da se, prije formulisanja akcionog plana, svi zaposleni **informišu o rodnoj ravnopravnosti** kako bi izgradili zajedničke vrijednosti i način razmišljanja o ovom problemu u okviru organizacije. Na ovaj način se, takođe, **uspostavlja nivo lične odgovornosti** svih zaposlenih za sprovođenje rodne ravnopravnosti, a u skladu sa njihovim radnim obavezama i aktivnostima. Međutim, najodgovorniji su i dalje oni koji su na najvišim pozicijama u organizacionoj ili institucionalnoj hijerarhiji i koji svojim ličnim primjerom i djelovanjem treba da daju doprinos usvajanju rodne ravnopravnosti kao temeljne vrijednosti organizacije, institucije i cijelog društva. Stoga oni treba da svakodnevno iskazuju podršku rodnoj ravnopravnosti kao vrijednosti i viziji organizacije, da kreiraju atmosferu u kojoj postoji lična odgovornost svih za sprovođenje ovih principa, kao i da omoguće i podrže formalne i neformalne mehanizme za njihovo sprovođenje.

Međutim, u sprovođenju koncepta odgovornosti za rodnu ravnopravnost često se kreće od idealnog da su svi odgovorni do toga da, na kraju krajeva, niko nije odgovoran u samom sprovođenju. Stoga je važno da se **uspostave jasna pravila i mehanizmi i obezbijedi politička volja i vođstvo od "vrha ka dolje"** kako bi se ostvarila dugotrajna i kontinuirana primjena akcionog plana za rodnu ravnopravnost. To se postiže **uvođenjem rodne perspektive u mandat organizacije/institucije i/ili izjave o integraciji rodne ravnopravnosti u viziju i misiju organizacije/institucije.**

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

POKRENI SE ZA RAVNOPRAVNOST – VIZIJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U PRIVATNOJ ICT KOMPANIJU

Kaltura je softverska kompanija sa sjedištem u Njujorku osnovana 2006. godine. Posluje u oblasti mrežnih platformi za medije, ali i obrazovne institucije. Inspirisana izvještajima *Svjetskog ekonomskog foruma* da će biti potrebno čak 108 godina da se postigne sveukupni rodni paritet, a 202 godine da se postigne ravnopravnost na radnom mjestu, *Kaltura* je inicirala promjene u sopstvenoj kompaniji.

Vizija rodne ravnopravnosti u *Kalturi* zasnovana je na osnovnim vrijednostima kompanije: otvorenosti, saradnji i fleksibilnosti. *Kaltura* polazi od uvjerenja da je opšte uključivanje i obezbjeđivanje različitosti i ravnopravnosti zaposlenih u kompaniji – bez obzira na rasu, pol ili nacionalnost od ključne važnosti za iskorjenjivanje rodne neravnopravnosti i diskriminacije kao posebnog izazova u tehnološkoj industriji, specifično u sektoru medija i emitovanja. Vodeći se misijom i vrijednostima kompanije, *Kaltura* vidi rodnu ravnopravnost na radnom mjestu ne samo kao važnu za cijelo društvo, već i korisnu za kompanije. Kompanije koje promovišu i primjenjuju rodnu ravnopravnost postižu bolje rezultate i u inovacijama, projektima, ali i finansijski. One takođe pokazuju superiornu produktivnost, njihovi mješoviti timovi se pridržavaju rasporeda i budžeta i u cjelini pokazuju poboljšane performanse zaposlenih. U *Kalturi* vjeruju da je u ravnopravnosti kvalitet!

Dostupno na: <https://corp.kaltura.com/wp-content/uploads/2020/07/Equality-Mission-statement.pdf>

3.

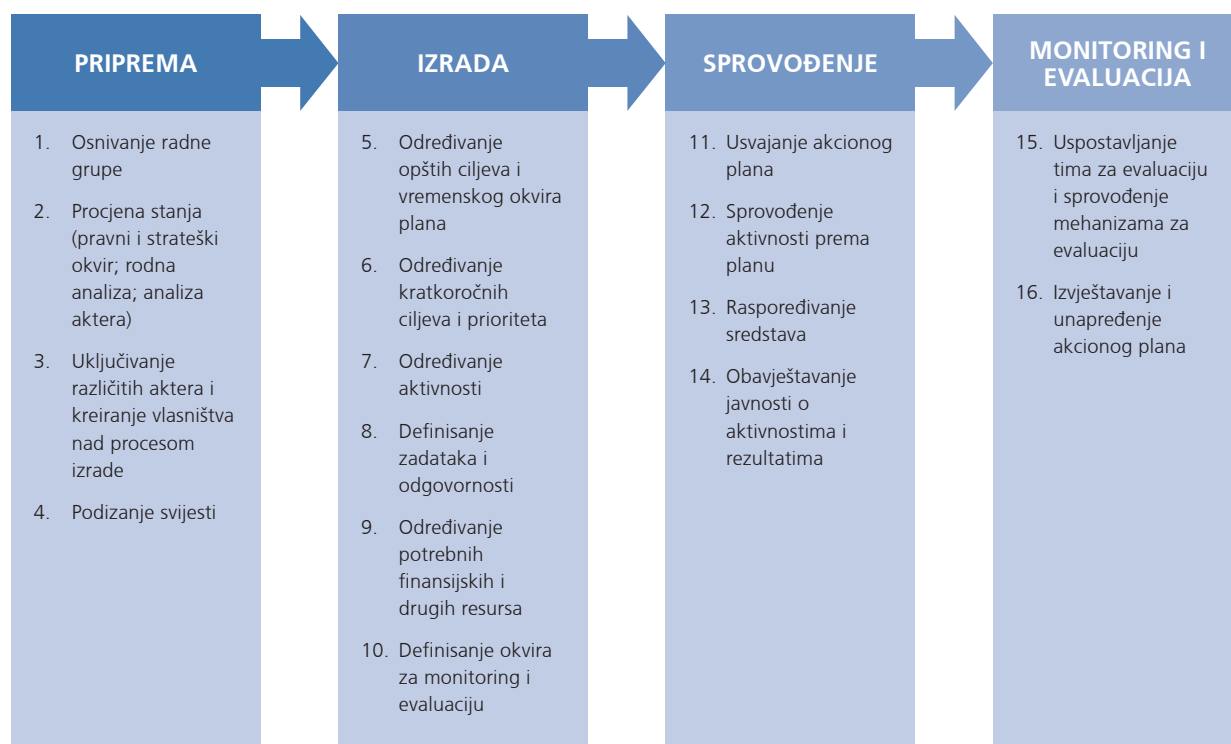
ŠESNAEST KORAKA ZA IZRADU AKCIONIH PLANOVA

U prethodnom poglavlju bavili smo se pripremom za izradu akcionog plana za rodnu ravnopravnost na nivou institucije ili organizacije. Prema nekim autorima i autorkama, **priprema** je ujedno i prva faza u izradi akcionog plana, a ostale faze su **izrada**, **spvođenje** te **monitoring i evaluacija**. U okviru sve četiri faze potrebno je preduzeti određene korake kako bi se u potpunosti ostvario održiv i sprovodljiv akcioni plan za rodnu ravnopravnost. Tih koraka je ukupno šesnaest i oni će sada biti razmatrani u kontekstu akcionih planova koji su dio šireg strateškog okvira na svim nivoima vlasti (od državnog do lokalnog, preko regionalnog i kantonalnog).

U okviru **prve faze – priprema** već je bilo riječi o **1. osnivanju radne grupe** i **2. izradi studije o presjeku stanja u oblasti rodne ravnopravnosti**, kao i o **4. podizanju svijesti o značaju rodne ravnopravnosti i stvaranju**

osjećaja "vlasništva" nad procesom izrade i sprovođenja akcionog plana. U ovom koraku se takođe podrazumijeva da organ javne vlasti, agencija ili organizacija koja pristupa izradi akcionog plana za rodnu ravnopravnost preuzme inicijativu i organizuje **3. konsultacije sa relevantnim akterima**. Konsultacije su zasnovane na rodnoj analizi, procjeni i/ili reviziji koja omogućava identifikovanje rodnih jazova i problema koje akcioni plan treba da riješi. U konsultacijama idealno učestvuju svi relevantni akteri u ovoj oblasti: civilno društvo i ženske organizacije, naučnice i naučnici u oblasti rodne ravnopravnosti, predstavnici medija, biznisa i lokalnih vlasti. U konsultacijama bi takođe trebalo da učestvuju multisektorski izabrani timovi drugih ministarstava ili sektora (unutar institucije ili organizacije) kako bi se osiguralo ravnomjerno i dosljedno vlasništvo svih aktera nad sprovođenjem akcionog plana i urođnjavanje svih politika.

Šesnaest koraka do akcionog plana za rodnu ravnopravnost



Prilagođeno iz: Schweizer et al. 2014

Druga faza – izrada sastoji se od pet koraka: 5. Određivanje opštih ciljeva i vremenskog okvira plana; 6. Određivanje kratkoročnih ciljeva i prioriteta; 7. Određivanje aktivnosti; 8. Definisanje zadataka i odgovornosti; 9. Određivanje potrebnih finansijskih i drugih resursa; 10. Definisanje okvira za monitoring i evaluaciju.

5. Određivanje opštih ciljeva i vremenskog okvira plana predstavlja osnovu budućeg akcionog plana. Njega izrađuje posebna grupa stručnjakinja zadužena da napravi prvi prijedlog strukture akcionog plana, potencijalnih prioriteta i vremenskog okvira. Ova grupa takođe mora biti sastavljena od pripadnica i pripadnika svih sektora i nivoa uticaja. Radna grupa predlaže **set osnovnih ciljeva** akcionog plana, **vremenski okvir** i **principe** (etičke i logističke) kojima će se rukovoditi ostvarivanje ciljeva i sprovođenje aktivnosti.

6. Određivanje specifičnih ciljeva i prioriteta sastoji se od što preciznijeg identifikovanja **očekivanih rezultata, mjerljivih indikatora i vremenskog okvira** za postizanje tih rezultata. Akcioni planovi su često sastavni dio širih strategija koje uspostavljaju vizije promjene na duži vremenski rok (5–10 godina). Formulisanje akcionog plana koji je zasnovan na rezultatima podržava partnerstva i jača zajedničku posvećenost svih uključenih aktera, što jača njihove međusobne veze, koordinaciju, političku volju i zainteresovanost. To zauzvrat može omogućiti bolju raspodjelu resursa uključujući tu i obezbjeđivanje više novca za sprovođenje akcionog plana. Što preciznija formulacija kratkoročnih, srednjoročnih i dugoročnih ciljeva i mjerljivih indikatora za svaki od njih od posljedičnog je značaja za monitoring i evaluaciju.

SAZNAJ VIŠE:

OKVIR ZA PRAĆENJE I NADZOR ŽENSKÉ PLATFORME ZA RAZVOJ SRBIJE – INDIKATORI

Ženska platforma nastala je kao rezultat okupljanja velikog broja žena angažovanih na javnim poslovima i iz različitih institucija, akademske zajednice, civilnog društva, privatnog sektora, političkih partija, sindikata i medija. U okviru Ženske platforme definisani su razvojni ciljevi u različitim oblastima društvenog života, kako bi se pravac razvoja usmjerio ka poboljšanju kvaliteta svakodnevnog života žena i muškaraca u Srbiji u periodu 2014–2020. Godinu dana kasnije predstavljen je okvir za monitoring i evaluaciju koji predstavlja osnovu za praćenje i ocjenjivanje napretka prema zacrtanim strateškim ciljevima. Posebna pažnja posvećena je definisanju indikatora. Najvažnije pravilo je da se mjeri ono što je mjerljivo i realno moguće promijeniti te da se sagledaju posljedice promjene u datom vremenskom roku. Broj i vrsta indikatora zavise i od kapaciteta da se redovno prate i mjere pomaci i promjene.

Uravnoteženi okvir za praćenje i nadzor počiva na indikatorima koji mjere rezultate i trendove na sljedećim nivoima: (1) **strukturni indikator**, (2) **indikator procesa** i (3) **indikator ishoda**. Različiti akteri zainteresovani su da mjere i prate različite indikatore.

Monitoring usmjeren na **strateške ciljeve**, odnosno **krajnje ishode prati i mjeri stvarne promjene** u životima žena i muškaraca, djevojčica i dječaka, kao krajnje i željene ishode javnih politika. Da bi do promjena došlo, često je nužno da se prvo pozabavimo **strukturnim indikatorima koji prave okvir i uspostavljaju sistem u kome željena promjena može da se desi**, kao i **indikatorima procesa koji nam govore da li sistem funkcioniše i gdje su potrebna poboljšanja**. Poboljšanja u strukturi i procesu su prvi znaci da stvari idu nabolje. Institucije su opet, mahom, **usmjerene na mjerenje rezultata** bilo na nivou inputa ili početnog rezultata, tj. uloženog rada, resursa i obuka za jačanje kapaciteta, ili pak autputa – izlaznog rezultata, kao što su rezultati obuka, formiranje mehanizama, usvajanje zakona i strategija i sl.

Prilagodeno iz: Nikolin, S. (2015). *Monitoring i evaluacija Ženske platforme za razvoj Srbije* <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/12171.pdf>

7. Određivanje aktivnosti je jedna od najvažnijih aktivnosti tokom rada na akcionom planu za rodnu ravnopravnost. Posebno je važno da **svaka aktivnost bude praćena identifikovanjem odgovornih za njeno sprovođenje, potrebne resurse i rokove**. Potrebno je takođe identifikovati aktivnosti koje su prioritetne i bez kojih se neke druge aktivnosti ne mogu ostvariti (na primjer, donošenje zakona ili podzakonskog akta kao preduslov da se ostvare neka prava žena ili pristup nekim uslugama socijalne zaštite). Aktivnosti treba da budu određene imajući u vidu **vjerovatnoću njihove efikasnosti u lokalnim okolnostima, izvodljivost, mjerljivost i isplativost**. U tom procesu, osnovu za određivanje prioriteta treba tražiti u prethodno prikupljenim podacima, dostupnoj statistici, kao i rodnoj analizi konteksta. Takođe, veoma je važno **proučiti postojeće multisektorske akcione planove** kako bi se izbjeglo dupliranje intervencija, aktivnosti i generalno napora da se sprovede akcioni plan za rodnu ravnopravnost. Iako je poželjno postaviti visoke ciljeve samog akcionog plana, zarad održavanja visoke motivacije među onima koji ga sprovode, potrebno je uključiti i aktivnosti koje u relativno kratkom vremenskom roku mogu dati vidljive rezultate.

8. Definisane zadatka i odgovornosti važan je element uspješnog sprovođenja akcionog plana. **Dobra koordinacija** između svih aktera, kao i **jasna podjela odgovornosti** s obzirom na institucionalne nadležnosti i nivo uticaja ključna je za sprovođenje aktivnosti i ciljeva zacrtanih akcionim planom. Kako je vlasništvo nad sprovođenjem akcionog plana od vitalnog značaja za njegovu uspješnost, potrebno je od samog početka uključiti sve aktere bez obzira na nivo vlasti na kojem se nalaze. Ukoliko je potrebno, **organizovati konsultativne sastanke** sa svim akterima na nižim nivoima vlasti i lokalnim ženskim organizacijama kako bi se osigurala dobra koordinacija i podjela odgovornosti oko sprovođenja aktivnosti i zadataka.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

USPOSTAVLJANJE UPRAVNOG ODBORA ZA KOORDINACIJU I PRAĆENJE PROVEDBE GENDER AKCIONOG PLANA BIH

U Bosni i Hercegovini se od samog početka sprovođenja Gender akcionog plana ono odvija kroz koordinaciju svih gender mehanizama. Za potrebe sprovođenja najnovijeg Gender akcionog plana, Vijeće ministara BiH je na 176. sjednici održanoj 5. 8. 2019. godine donijelo Odluku o uspostavljanju Upravnog odbora za koordinaciju i praćenje provođenja Gender akcionog plana BiH za period 2018–2022. godine koji čine direktorice Agencije za ravnopravnost spolova BiH i entitetskih gender centara u Republici Srpskoj i Federaciji BiH. Pored Upravnog odbora, uspostavljeni su i koordinacioni odbori za praćenje provedbe Gender akcionog plana na nivou institucija BiH (koji čine Agencija za ravnopravnost spolova BiH i institucije BiH), Republici Srpskoj (koji čine Gender centar i institucije Republike Srpske) i u Federaciji BiH (koji čine Gender centar i institucije Federacije BiH).

Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/07/Izvjestaj-GAP-2018-19.pdf>

9. Određivanje potrebnih finansijskih i drugih resursa važan je korak u izradi akcionog plana. Vladina tijela i agencije koje su uključene u izradu akcionog plana treba da **na samom početku odrede potrebna finansijska sredstva** za sprovođenje kroz koordinaciju i međusobnu sinergiju kako bi se potencijalno limitirana sredstva iskoristila na najbolji i najefikasniji način. Potrebno je takođe procijeniti **nivo znanja i obučenosti** za rodnu ravnopravnost onih koji su odgovorni za sprovođenje akcionog plana. Razvijanje robusnog akcionog plana uključuje promišljena partnerstva i inicijative te je saradnja sa bilateralnim i multilateralim donatorima i međunarodnim finansijskim tijelima neophodna. Stoga bi trebalo razmotriti mogućnosti organizovanja **posebnih obuka** svih uključenih aktera **za prikupljanje sredstava koja dolaze van uobičajenih budžetskih izvora**.

10. Definisane okvira za monitoring i evaluaciju veoma je važna aktivnost tokom izrade akcionog plana. Njome se preciziraju **mehanizmi za nadgledanje i ocjenjivanje sprovođenja** akcionog plana koji podrazumijevaju monitoring i evaluaciju procesa, proizvoda, ishoda i efekata. U slučaju izrade nacionalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost, monitoring samog procesa donošenja i usvajanja podjednako je važan kao i praćenje ishoda i rezultata, jer je uključenost ženskih organizacija u formulisanje prioriteta i aktivnosti, kao i u definisanje indikatora od vitalnog značaja

za koheziju, izvodljivost i “vlasništvo” nad akcionim planom. Nadalje, svaki cilj i aktivnost u akcionom planu mora da bude dopunjena mjerljivim i relevantnim pokazateljima koje je moguće pratiti. Međutim, kvalitet i dostupnost podataka često je ograničavajući faktor. Ukoliko je to slučaj za neku vrstu podataka (na primjer: učestalost nasilja prema ženama i drugi osjetljivi podaci), potrebno je predvidjeti aktivnosti i sredstva u samom akcionom planu za prikupljanje podataka koji nedostaju putem posebnih, ciljanih istraživanja. Mehanizmi i resursi za prenošenje rezultata monitoringa i evaluacije svim zainteresovanim stranama takođe se moraju predvidjeti akcionim planom.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

OKVIR ZA MONITORING I EVALUACIJU AKCIONOG PLANA ZA IMPLEMENTACIJU REZOLUCIJE UNSCR 1325 U BOSNI I HERCEGOVINI

Tokom nezavisne procjene provedbe prvog Akcionog plana za implementaciju Rezolucije UNSCR 1325 uočena je potreba za učinkovitim sistemom monitoringa i evaluacije. Akcioni plan je sadržavao previše indikatora koje je bilo teško pratiti i nadzirati. To je rezultiralo nedostatkom jedinstvenog sistema izvještavanja u nadležnim institucijama. Skoro svi indikatori su bili kvantitativne prirode, što onemogućava praćenje progressa u ostvarivanju strateških i srednjoročnih ciljeva, te kvalitativnih institucionalnih i uopšte društvenih promjena u postizanju ravnopravnosti spolova u oblastima odbrane i sigurnosti.

Slijedeći preporuke evaluacije izrađen je Plan monitoringa i evaluacije Akcionog plana UNSCR 1325 (M&E plan), uz podršku Instituta za inkluzivnu sigurnost. Ovaj plan služi za operacionalizaciju i nadzor nad provedbom Akcionog plana. Na osnovu M&E plana i postavljenih indikatora izrađeni su tabelarni formati za godišnji operativni plan aktivnosti institucija, te za godišnji izvještaj o postignutim rezultatima. Ovaj pristup godišnjem planiranju i izvještavanju, kojim koordinira Agencija za ravnopravnost spolova BiH, značajno je pojednostavio način dostavljanja informacija od nadležnih institucija, definisanje konkretnih akcija i mjerenje napretka u postizanju rezultata. Ovo predstavlja pozitivan primjer praktične primjene M&E plana za učinkovit nadzor nad sprovođenjem javne politike.

Dostupno na: https://www.peacewomen.org/sites/default/files/180718_Prijedlog-AP-UNSCR-1325_2018-2022-u-BiH.pdf

Treća faza – sprovođenje sastoji se od četiri koraka: 11. Usvajanje akcionog plana; 12. Sprovođenje aktivnosti prema planu; 13. Raspoređivanje sredstava; 14. Obavještanje javnosti o aktivnostima i rezultatima.

11. Usvajanje akcionog plana zahtijeva mobilizaciju političkih aktera i onih koji donose odluke. Ipak, krajnji dokument moraju prvo usvojiti zainteresovani akteri, a tek potom i formalno vlada ili parlament u zavisnosti od sistema koji postoji za usvajanje akcionih planova. Ukoliko je u pitanju akcioni plan za rodnu ravnopravnost na nivou organizacije ili institucije, prije nego što ga formalno usvoji upravni odbor ili druga odgovarajuća upravljačka struktura, akcioni plan se mora predstaviti svim zaposlenima i njegovi predstavnici ga moraju odobriti (po organizacionim cjelinama i sektorima). Paralelno sa usvajanjem akcionog plana, njegov sadržaj i najvažniji ciljevi trebalo bi da budu predstavljeni u medijima, širem zainteresovanom

auditorijumu, bilo organizovanjem konferencije za štampu ili davanjem mogućnosti da se o akcionom planu još jednom raspravlja kroz javne rasprave, zagovaranje, lobiranje, pa čak i specijalizovane kampanje koje mogu prethoditi samom usvajanju akcionog plana.

**PRIMJER DOBRE PRAKSE:
PROCES USVAJANJA KANTONALNIH GENDER
AKCIONIH PLANOVA U BOSNI I HERCEGOVINI**

Vlada Kantona Sarajevo je svojim zaključkom usvojila Gender akcioni plan Kantona Sarajevo za period od 2019. do 2021. godine. Gender akcioni plan Srednjobosanskog kantona/Kantona Središnja Bosna dostavljen je Komisiji za ravnopravnost spolova Skupštine Srednjobosanskog kantona/Kantona Središnja Bosna. Komisija za ravnopravnost spolova je nacrt Gender akcionog plana BiH prihvatila na svojoj sjednici, nakon čega je usvojen na sjednici Vlade. Gender centar Federacije BiH pružio je stručnu podršku direktno koordinacionim tijelima imenovanim od strane ovih vlada, što je rezultiralo usvajanjem čak dva gender akciona plana na nivou kantona. Gender centar Federacije BiH u 2020. kontinuirano nastavlja saradnju sa kantonalnim vladama, a, prije svega, vladama Zeničko-dobojskog i Hercegovačko-neretvanskog kantona. Podrška se pruža pisanju samih akcionih planova, koordinaciji oko izrade dokumenta i promovisanju akcionih planova kroz učešće u javnim raspravama.

Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/07/zvijestaj-GAP-2018-19.pdf>

12. Sprovođenje aktivnosti prema akcionom planu počinje pošto je plan zvanično odobren. Plan sprovođenja treba pratiti što je moguće preciznije. Sam akcioni plan treba da bude integrisan u godišnje operacionalne planove ministarstava i agencija zaduženih za sprovođenje. U smislu lakšeg sprovođenja plana upravni odbor ili drugi odbor formiran da izradi akcioni plan može predložiti formiranje različitih sektorskih radnih grupa koje će onda sprovesti aktivnosti iz akcionog plana u svom domenu odgovornosti. Ako tokom ove faze postane neophodno da se prvobitno planirane aktivnosti promijene ili prilagode promijenjenim okolnostima, trebalo bi tome pristupiti, ali tako da se prilagođavanje izvrši u odnosu na opšti cilj odnosno ciljeve akcionog plana.

13. Raspoređivanje sredstava je jedna od ključnih aktivnosti za sprovođenje akcionog plana. Iako aktivnosti treba da budu predviđene još u fazi planiranja, u ovom koraku dolazi do konkretne alokacije sredstava na aktivnosti. Dio sredstava predviđen odobrenim akcionim planom svakako će biti raspoređen iz budžeta, ali se mogu opredijeliti i donatorska sredstva kako bi se akcioni plan što bolje sproveo. Ključno je da akcioni plan dobije potrebnu količinu sredstava za sprovođenje svih predviđenih aktivnosti, posebno onih koje se tiču ravnopravnog učešća svih relevantnih aktera, treninga i obuka za rodnu ravnopravnost, kako bi se podigli kapaciteti, međunarodnih i nacionalnih konferencija i drugo.

14. Obavješćavanje javnosti o aktivnostima i rezultatima važan je korak u sprovođenju akcionog plana jer omogućava kontinuirano zalaganje i komunikaciju sa važnim akterima i između njih. Podjednako je važno komunicirati sa širom, a ne samo usko stručnom javnošću i

**PRIMJER DOBRE PRAKSE:
OSNIVANJE FINANSIJSKOG MEHANIZMA ZA
PROVOĐENJE GENDER AKCIONOG PLANA
(GAP) U BOSNI I HERCEGOVINI**

Finansijski instrument za sprovođenje Gender akcionog plana (FI-GAP) uspostavljen je potpisivanjem Sporazuma o zajedničkom finansiranju između Vijeća ministara BiH i grupe donatora krajem 2009. godine, čime su bila obezbijedena značajna sredstva do kraja 2016. godine. Provodili su ga direktno i administrirali Agencija za ravnopravnost spolova u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH i entitetski gender centri, alocirajući veći dio budžetskih sredstava za programe i projekte institucija i nevladinih organizacija. Posebna pažnja posvećena je jačanju partnerstva i saradnje institucija i organizacija civilnog društva, kao vaninstitucionalnih partnera. Vijeće ministara je u aprilu 2016. godine usvojilo Informaciju o provođenju završne evaluacije FIGAP-a, kojom je potvrđena njegova efikasnost i održivost sa aspekta ostvarenja postavljenih ciljeva i očekivanih rezultata, uz preporuke da se finansiranje nastavi. Agencija za ravnopravnost spolova u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH je, u saradnji s entitetskim gender centrima, izradila Prijedlog programa FIGAP-a II. (2017–2021); Švedska agencija za međunarodni razvoj (SIDA) je obezbijedila sredstva za finansiranje narednog GAP-a BiH za period od 2018. do 2022, uključujući podršku nadležnim institucionalnim kao i vaninstitucionalnim partnerima. Program FIGAP jedan je od važnih instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini. To je inovativan i prepoznatljiv finansijski mehanizam u regiji i predstavlja primjer dobre prakse koji izlazi iz okvira pojedinačnih programa, projekata i inicijativa.

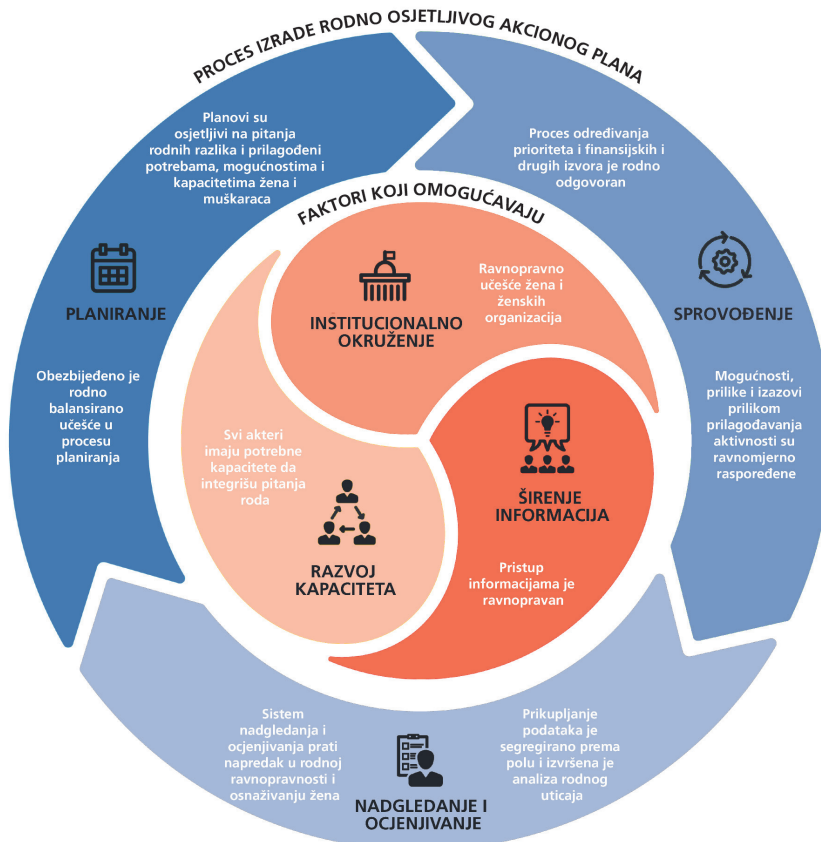
Izvor: Odluka o usvajanju Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine za period 2018–2022. godine. Dostupno na: <http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/VMFsM85DIgG=>

medijima. Izrada i sprovođenje akcionog plana za rodnu ravnopravnost dugo je putovanje institucionalne promjene koja će imati dugoročni uticaj na ponašanje svih, kako onih koji su neposredno uključeni u izradu i sprovođenje plana tako i onih na koje će plan neposredno uticati i mijenjati njihov život i društveno-ekonomski položaj. Pored toga, kada se pojave prvi rezultati iz evaluacije treba ih iskoristiti za dalje zagovaranje i podizanje svijesti. Postoji nekoliko načina komunikacije sa zainteresovanim stranama, uključujući različite medije kao što su internet, štampa, televizija i radio. Komunikacijska kampanja može posebno ciljati za interesovane strane sa interesovanjem za određene teme ili može samo pružati opšte informacije o akcionom planu. Kombinovana kampanja je takođe moguća.

Četvrta faza – **monitoring i evaluacija** sastoji se iz dva koraka: 15. Uspostavljanje tima za evaluaciju i sprovođenje mehanizama za evaluaciju i 16. Izvještavanje i unapređenje akcionog plana.

15. Uspostavljanje tima za evaluaciju i sprovođenje mehanizama za evaluaciju ključno je za uspješno sprovođenje akcionog plana. Ovaj tim/nadzorni odbor treba da čine predstavnici svih koji su odgovorni za njegovo sprovođenje. Na nivou vlade to bi bila ministarstva i agencije, a na nivou organizacije ili institucije predstavnici odjeljenja i sektora. Nadzorni odbor treba da započne proces monitoringa i evaluacije u najranijoj fazi sprovođenja akcionog plana. Oni su takođe odgovorni za sastavljanje plana, instrumenata i uslova monitoringa i evaluacije, kao i dokumentacije

Prilog 1: Urodnjavanje procesa izrade akcionog plana i podsticajni faktori



Dazé i Dekens 2017

Prilog 2: Kontrolna lista ključnih komponenti jednog dobrog akcionog plana

Elementi kvalitetnog akcionog plana	Uobičajene greške pri izradi akcionog plana
Akcionni plan sadrži rodno razvrstane podatke i detaljnu rodnu i socijalnu analizu problema rodne nejednakosti i prepreka koje treba otkloniti.	Rodno segregirani podaci i statistika nisu prisutni u velikoj mjeri ili uopšte ne postoje, što je onemogućilo sprovođenje dobre rodne analize, određivanje ciljeva i aktivnosti.
Akcionni plan sadrži jasne, realistične i odgovarajuće ciljeve.	Akcionni plan je suviše uopšten u ciljevima. Ciljevi nisu jasni, realistični ni odgovarajući.
Ciljevi i aktivnosti akcionog plana su kompatibilni sa ciljevima i aktivnostima drugih akcionih planova iz drugih oblasti sa kojima se preklapaju.	Akcionni plan ne sadrži rodno osjetljive pokazatelje.
Akcionni plan sadrži aktivnosti koje imaju za cilj da povećaju participaciju žena i drugih marginalizovanih grupa u proces donošenja odluka.	Akcionni plan sadrži ograničenu ili uopšte ne sadrži rodnu analizu problema i ciljevi nisu mjerljivi.
Ciljevi identifikovani u akcionom planu su vremenski ograničeni.	Ciljevi akcionog plana su ili premalo ili previše ambiciozno postavljani.
Struktura akcionog plana je jednostavna i jasna.	Struktura akcionog plana je fokusirana na indikatore procesa, a ne na indikatore rezultata koji predstavljaju vremenski ograničenu konkretnu promjenu u položaju žena i muškaraca.
Akcionni plan je razumljiv i prihvataju ga svi akteri uključeni u njegovu izradu i sprovođenje.	Akcionni plan je suviše komplikovan i sa previše aktivnosti.
Svima koji su zaduženi za sprovođenje akcionog plana jasna su zaduženja, odgovornosti i nadležnosti.	Akcionni plan nije u potpunosti svima razumljiv niti su jasno podijeljena zaduženja, odgovornosti i nadležnosti onih koji treba da ga sprovede.
Svi koji su zaduženi za sprovođenje imaju dovoljno znanja i ekspertize u rodnoj ravnopravnosti.	Akcionni plan uključuje tek povremene konsultacije sa ekspertima u oblasti roda.
Postoje sredstva za sprovođenje akcionog plana.	Ne postoji adekvatna raspodjela budžeta za sprovođenje akcionog plana.
Akcionni plan ima mjerljive, vremenski određene, sprovodljive i rodno osjetljive indikatore i plan za nadziranje i ocjenjivanje sprovođenja.	Samo određeni elementi akcionog plana su integrisani u opšti strateški i razvojni i finansijski okvir.

Prilagođeno iz: Asian Development Bank 2013

SAZNAJ VIŠE: POVEĆANJE VIDLJIVOSTI AKCIONOG PLANA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Jedna od važnijih aktivnosti u sprovođenju akcionog plana za rodnu ravnopravnost jeste podizanje njegove vidljivosti kako unutar same institucije koja je zadužena za njegovo sprovođenje tako i na nivou šire zainteresovane javnosti. Za to se mogu koristiti različiti kanali. Najefikasnije je obavijestiti i učiniti vidljivim najvažnija područja intervencije akcionog plana za rodnu ravnopravnost i planirani vremenski okvir da se on ostvari. Sam akcioni plan mora biti lako dostupan preko veb-stranice. Samo predstavljanje može se organizovati i kroz javne rasprave, konferencije ili okrugle stolove. Ovdje je važno osigurati prisustvo svih važnih aktera, posebno onih koji donose odluke, jer se na taj način osigurava njihova kontinuirana podrška ostvarivanju akcionog plana.

Potencijalne aktivnosti:

- Razviti ključne poruke prilagođene različitim ciljnim grupama.
- Unaprijed oglašavati aktivnosti koristeći odgovarajuće kanale kako bi se obezbijedilo aktivno učešće.
- Podstaci sve u organizaciji/instituciji da se angažuju na sprovođenju mjera iz akcionog plana – ohrabriti ih da daju prijedloge o tome kako mogu lično da doprinesu.
- Promovisati događaje (npr. konferencije) ili zanimljive informacije o integrisanju rodne ravnopravnosti u istraživačke institucije i univerzitete i izvan matične institucije.
- Redovno podnositi izvještaje o napretku prema utvrđenom planu monitoringa.
- Dijeliti ključne poruke iz monitoringa i evaluacije svima u organizaciji i omogućiti im nesmetani pristup svim publikacijama, podacima i izvještajima.

Prilagođeno iz: EIGE (2016). *Gender equality in academia and research GEAR tool*. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/key-resources>

i podataka koji će se prikupljati. Plan evaluacije obično podrazumijeva analizu ispunjenosti indikatora, ključne intervju sa najvažnijim akterima, fokus-grupe sa krajnjim korisnicima aktivnosti i programa na kojima se razgovara o prednostima, slabostima, mogućnostima i ograničenjima akcionog plana sa posebnim fokusom na naučene lekcije iz njegovog sprovođenja, kvalitativni pregled dokumenata u vezi sa sprovođenjem akcionog plana (usvojeni zakoni, druge strategije i akcioni planovi u vezi sa rodnom ravnopravnošću, različiti izvještaji i drugo).

16. Izvještavanje i unapređenje akcionog plana posljednji je korak u njegovom formulisanju i sprovođenju. Međutim, mehanizmi izvještavanja moraju se razviti i postaviti na samom početku kako bi se osigurala ujednačenost izvještavanja o rezultatima, a potom i mogućnost unapređenja akcionog plana. U praksi, preporuke za unapređenje će najvjerovatnije proizići iz evaluacije. Međutim, razlozi za ažuriranje akcionog plana mogu biti i promjene u političkom, socijalnom i ekonomskom kontekstu. Izvještavanje se može organizovati kontinuirano kroz redovne sastanke zainteresovanih strana gdje se izvještava o napretku i razgovara o potencijalnim unapređenjima. Šira javnost se može obavijestiti putem ciljanih kampanja i redovnih izvještaja o napretku kroz raspoložive kanale komunikacije.

BIBLIOGRAFIJA

- Antonijević, Z. (2018): *Urođnjavanje 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, Z. (2019): *Gender Mainstreaming: Urođnjavanje*, 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>
- Antonijević, Z. (2020). *Rodna revizija: Alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i projekata*. Fondacija Friedrich Ebert. Preuzeto 24. 11. 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/16358.pdf>
- Antonijević, Z. (2020). *Rodna procena uticaja: Alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i projekata*. Fondacija Friedrich Ebert.
- Asian Development Bank (2013) *Project Gender Action Plans*. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://www.adb.org/themes/gender/project-action-plans>
- Dazé A. & Dekens J. (2017). *A Framework for Gender-Responsive National Adaptation Plan (NAP) Processes*. International Institute for Sustainable Development. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://www.iisd.org/publications/framework-gender-responsive-national-adaptation-plan-nap-processes>.
- EIGE (2016). *Institutional transformation gender mainstreaming toolkit*. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>
- EIGE (2016). *Gender equality in academia and research GEAR tool*. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear-key-resources>
- EIGE (2020): *What is gender mainstreaming*. Preuzeto 19. 4. 2020. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- Gavrić, S. (2020). *Rodna analiza: Alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i projekata*. Fondacija Friedrich Ebert. Preuzeto 24. 11. 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/16268.pdf>
- Muehlenbeck, A., & Avonius, L. (2016). *Designing Inclusive Strategies for Sustainable Security Results-Oriented National Action Plans on Women, Peace and Security*. Organization for Security and Cooperation in Europe and Institute for Inclusive Security. Preuzeto 24. 11. 2020. <http://www.osce.org/secretariat/294731?download=true>
- Nikolin, S. (2015). *Monitoring i evaluacija Ženske platforme za razvoj Srbije*. Fondacija Friedrich Ebert. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/12171.pdf>
- OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. (2015). Preuzeto 24. 11. 2020. <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>
- Schweizer, C; Racioppi, F; Nemer, L. (2014). *Developing national action plans on transport, health and environment: A step-by-step manual for policy-makers and planners*. World Health Organization. Regional Office for Europe. Preuzeto 24. 11. 2020. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/327881>.

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

305:32

ANTONIJEVIĆ, Zorana

Akcionni planovi za rodnu ravnopravnost : alatke i metode za urod-
njavanje politika, programa i projekata / Zorana Antonijević. - Sarajevo :
Friedrich-Ebert-Stiftung, FES, 2020. - 12 str. ; 30 cm. - (Demokratija i ljudska
ljudska prava mainstreamin) (Urođnjavanje = Gender mainstreaming)

ISBN 978-9926-482-23-7

COBISS.BH-ID 41891334

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.

AKCIONI PLANOVI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Alatke i metode za urođnjavanje politika, programa i projekata



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost obezbjeđuju vidljivost i odgovornost za proces urođnjavanja unutar institucija, organizacija ili na različitim nivoima vlasti od opština do nacionalnog nivoa.



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost su alatka za urođnjavanje i mehanizam koji omogućava da se rodna perspektiva uključi u sam proces osmišljavanja i sprovođenja projekata i programa.



Akcioni planovi za rodnu ravnopravnost predstavljaju "mapu puta" za sprovođenje, nadzor i vrednovanje programa i politika.

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