

Modul 3: INSTITUCIONALNA RODNA RAVNOPRAVNOST

OSVJEŽITE VAŠE ZNANJE

DEFINISANJE RODNE INTEGRACIJE

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

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

KARAKTERISTIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Neke od karakteristika rodne ravnopravnosti su:iii

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

ZAČECI RODNE RAVNOPRAVNOSTI – ROD I RAZVOJ

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

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

Žene na razvojnom putu (WID)

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

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

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

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

Rodni i razvojni pristup (GAD)

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

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

Integrisanje principa rodne ravnopravnosti

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

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

RODNA RAVNOPRAVNOST vs. JAČANJE ŽENA / PRAVA ŽENA

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

NACRT UVOĐENJA POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI?

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

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

inicijative su deo prakse rodних pitanja:

- ♦ Sprovođenje rodne analize u cilju identifikovanja nejednakosti između muškaraca i žena koje treba rešiti
- ♦ Obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve i sprovođenje rodno specifične aktivnosti
- ♦ Zahtevanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca u utvrđivanju prioriteta i dizajnu programa, razvoja, implementacije, pravca i monitoringa, često dajući devojka i ženama pravo na glas;
- ♦ Sprovođenje **rodnog budžetiranja**;
- ♦ Organizaciona obuka o alatima kao početka procesa institucionalne promene; gde god se uoče nejednakosti;

IZAZOVI POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

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

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

UVOĐENJE INSTITUCIONALNE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

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

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

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

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

MODEL RODNE INTEGRACIJE

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



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

- Tehničkog kapaciteta,
- Odgovornosti i
- Pozitivna organizaciona kultura.

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

Politička volja

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

Organizaciona kultura

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

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

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

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

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

Tehnički kapacitet / Rodne nadležnosti

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

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

Odgovornost

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

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

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

KAKO DA UKLJUČITE RODNU RAVNOPRAVNOST U VAŠU ORGANIZACIJU?

Integrisanje rodni pitanja u Vašoj organizaciji ima dva ključna uslova:

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

Razumite gde se nalazite - Institucionalna rodna procena!

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

Ova procena pomaže da se kolektivno identifikuju osnovni problemi i izazovi sa kojima se suočava organizacija u pogledu

rodnih pitanja. Procena je deo šireg, zajedničkog procesa i postaje neophodan prvi korak realističnog planiranja putovanja. U tom smislu, to je preduslov za pripremu rodne strategije, što nam omogućava da identifikujemo ne samo probleme, već i rešenja i da odredimo prioritet aktivnosti.

ZAŠTO IZVODITI RODNU ORGANIZACIONU PROCENU?

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

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

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

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

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

TIPOVI PROCENE

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

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

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

Generalno mapiranje trenutne situacije pomoću kontrolne liste institucionalne rodne procene

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

Kompletna i sveobuhvatna procena

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

- ♦ Interni aspekti: rodna politika, kancelarija za planiranje instrumenata, raspodela rodnih

resursa, rodna ravnopravnost u upravljanju ljudskim resursima, izgradnja kapaciteta i interno upravljanje znanjem, organizaciona kultura, komunikacija i slika (interna i eksterna).

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

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

Ciljna procena

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

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

STRATEGIJE ZA PREVAZILAŽENJE OTPORA PROCJENE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

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

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

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

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

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

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

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

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

KORAK 3: Potražite podršku, u preduzeću i izvan

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

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

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

KORAK 4: Razvijte svoj kapacitet pregovaranja i zastupanja

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

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

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