

BUDGET IT

Building Gender+ Equality Through Gender+
Budgeting For Institutional
Transformation

D3.3

**E-brošura o rodnoj+ reviziji i rodnom+
budžetu na srpskom jeziku**



Funded by the European Union

Building Gender Equality Through Gender Budgeting for Institutional Transformation

Početak projekta	01.01.2023.
Trajanje projekta	36 meseci
Radni paket	WP3
Broj rezultata	D.3.3 E-brošura o rodnoj+ reviziji i rodnom+ budžetu na lokalnim jezicima
Rukovodilac rezultatom	UNIBS
Status	Finalna verzija
Datum podnošenja	31.01.2025.
Autori	Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni,
Institucija	Univerzitet u Breši
Email	natalina.stamile@unibs.it

Kontrola izmena

Verzija	Datum	Opis i komentari	Autori
0.1	04/01/2025	Prvi nacrt	Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni
0.2	25/01/2025	Drugi nacrt	Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni
0.3	31/01/2025	Finalna verzija	

Lista autora

Annalisa Baldissera – UNIBS

Simona Franzoni – UNIBS

Susanna Pozzolo – UNIBS

Natalina Stamile – UNIBS

Sadržaj

1. Uvod	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2. Integracija Plana rodne ravnopravnosti sa Rodnim budžetom	5
2.1. Predmet analize	5
2.2. Informacije i finansijska integracija	7
.....	7
2.3. Sažetak integracije	8
3. Rodni budžet	9
3.1 Struktura i funkcije Rodnog budžeta	9
3.2 Analiza konteksta	10
3.2.1 Univerziteti	10
3.2.2 Opštine	12
3.3 Aktivnosti za rodnu ravnopravnost	13
3.4. Finansijsko izveštavanje	14
4. Rodna revizija	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5. Zaključak	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
6. Bibliografija	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

Univerzitet u Breši (UNIBS) je rukovodilac radnog paketa br. 3. Ovaj radni paket se fokusira na (re)evaluaciju GEP-a i razvoj integrisanog GEP-RB. Unutar WP3, partneri usavršavaju i prilagođavaju šablon Rodnog budžeta za implementaciju u lokalnom kontekstu svake institucije. Time se osigurava inkluzivan, interseksionalan pristup rodnoj ravnopravnosti u svim partnerskim institucijama. Ovaj dokument je rezultat 3.3. E-brošura Rodna+ revizija i rodni+ budžet na lokalnom jeziku. Zasnovan je na uslovima i odredbama utvrđenim u Ugovoru o grantu (GA).

1. Uvod

U svakoj instituciji, finansijska dimenzija akcija usmerenih na eliminaciju rodni razlika igra ključnu ulogu u uspehu inicijativa posvećenih ravnopravnosti. U tom smislu, akcije koje promovišu inkluziju treba da prate strukturni pristup, podeljen u četiri osnovne faze prikazane na slici.

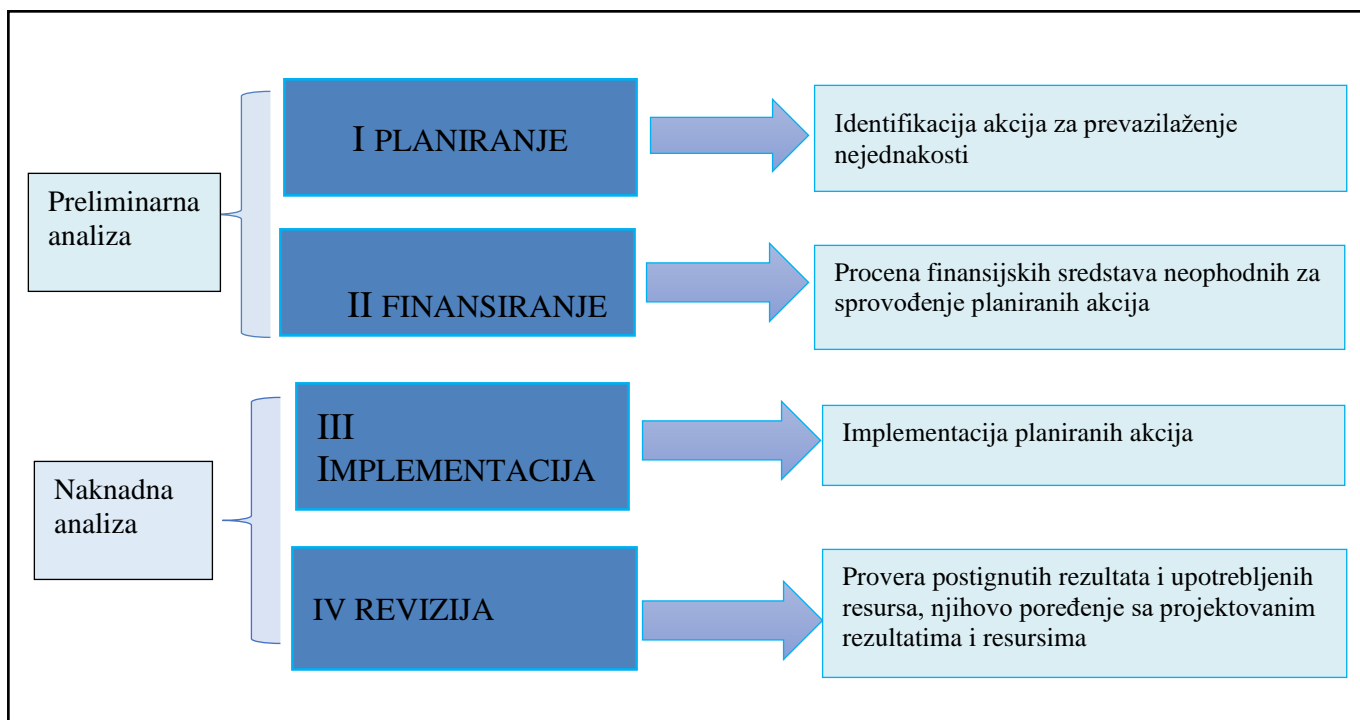


Fig. 1. Faze planiranja i kontrole

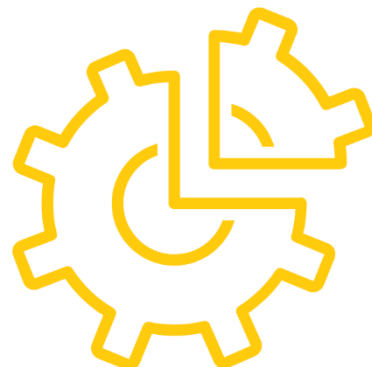
Rodni budžet (RB) i rodna revizija (RR) igraju ključnu ulogu u implementaciji ove četiri faze. Načelno, rodni budžet se može razumeti kao fokusiran na planiranje, dok rodna revizija predstavlja aktivnost usmerenu na verifikaciju onoga što je implementirano. Konkretno, RB se odnosi na faze I i II Slike 1, jer uključuje planiranje akcija i resursa neophodnih za njihovu praktičnu implementaciju. S druge strane, RR se fokusira na faze III i IV, verifikujući implementirane akcije, stepen realizacije planiranih rezultata i resurse korišćene u poređenju sa onima prvobitno planiranim.

Značaj planiranja (RB) i naknadnog praćenja (RR) implicira potrebu “*da se premosti razlika između rodne revizije i rodnog budžeta*”. Naime, kako bismo izbegli da akcije usmerene na uklanjanje nejednakosti ostanu apstraktne, svaka institucija ne samo da treba da planira i teži ciljevima, već i da konkretno procenjuje da li su i u kojoj meri ti ciljevi postignuti.

2. Integracija Plana rodne ravnopravnosti i Rodnog budžeta

2.1. Predmet analize

Ovaj odeljak pruža sveobuhvatne smernice za reviziju, sa posebnim fokusom na integraciju Plana rodne ravnopravnosti (GEP) i principa rodno budžetiranja. Uključuje detaljno objašnjenje ključnih procesa kao što su priprema budžeta, usvajanje, implementacija i kasnija revizija ili evaluacija. Sadrži ažurne informacije o napretku u pripremi smernica, fokusirajući se na dva osnovna cilja:



1. Daje sažetak osnovne strukture i sadržaja Plana rodne ravnopravnosti (GEP) i Rodnog budžeta (RB).
2. Identifikuje ključne faze u procesu integracije GEP-a i RB-a.

Radi veće preciznosti, podsetimo se sledećih definicija:

- **Plan rodne ravnopravnosti (GEP):** “Set obaveza i akcija koje imaju za cilj promovisanje rodne ravnopravnosti u organizaciji kroz proces strukturne promene” (Evropska komisija).¹
- **Rodno budžetiranje:** “Strategija za postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca fokusirajući se na to kako se javni resursi prikupljaju i troše ” (Evropski institut za rodnu ravnopravnost).
- **Rodni budžet (RB):** dokument koji proizlazi iz procesa budžetiranja, sa funkcijom izveštavanja i predviđanja.
- **GEP-RB Integracija.** Proces integracije obuhvata dve oblasti:
 1. Oblast informacija, koja uključuje podatke zajedničke za oba dokumenta.
 2. Oblast finansija, gde se GEP i RB smatraju fazama jedinstvenog finansijskog procesa.

Pritom, treba imati u vidu dva ključna aspekta.

1. **Integracija informacija:** Uključuje identifikovanje informativnih elemenata koji su zajednički za GEP i RB. Centralna komponenta ove integracije je analiza konteksta, koja je ključna za planiranje akcija unutar GEP-a i sprovođenje temeljne analize unutar RB-a. Prednost ove integracije leži u njenoj operativnoj efikasnosti. Sprovođenjem jedinstvene analize konteksta, možemo istovremeno obraditi ključne delove oba dokumenta.
2. **Integracija finansija:** Razumevanje finansijske integracije počinje dobrim razumevanjem procesa budžetiranja. Budžetiranje obično uključuje tri glavne faze: planiranje akcija, postavljanje ciljeva i kvantifikaciju finansijskih resursa.

¹ Gender equality plans in the private and public sectors in the European Union. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU\(2017\)583139_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf).

Informaciono-financijska integracija GEP-a i RB-a

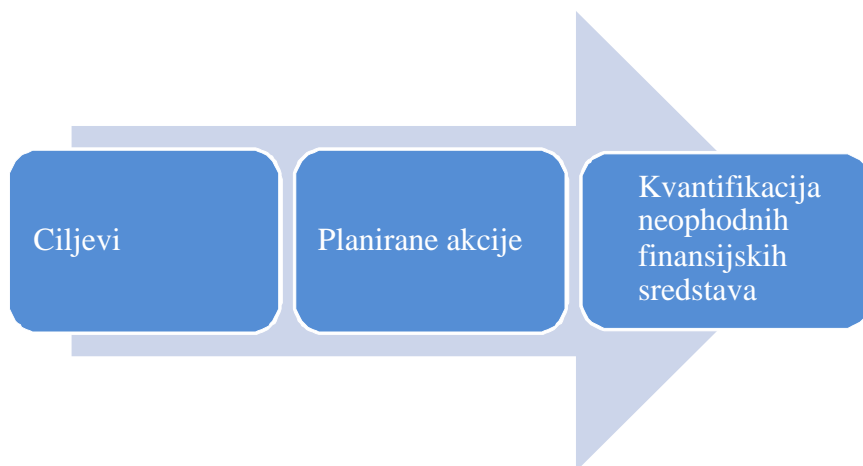


Fig. 2 Faze budžetiranja

Za integraciju GEP-a i RB-a, bitno je uskladiti ove faze kako bi se stvorio jedinstven skup podataka i informacija primenljivih na oba dokumenta. Ova integracija uklanja suvišne informacije i pojednostavljuje pripremu GEP-a i RB-a stvaranjem zajedničke baze podataka. U ovom kontekstu, treba uzeti u obzir četiri osnovna aspekta:

1. GEP definiše ciljeve i akcije koje treba ostvariti.
2. Budžetiranje razmatra planirane ciljeve i akcije, identifikujući potrebne financijske resurse u skladu s njima.
3. RB predstavlja ciljeve, akcije i sa njima povezana financijska sredstva.
4. Integrisani GEP-RB dokument sadrži planirane ciljeve, akcije i resurse.

Zajednički aspekti grafički su prikazani na Slici 3.

- GEP planira **ciljeve** koji se treba postići i akcije.
- Budžetiranje identifikuje potrebne **resurse** za ostvarivanje akcija.
- Integrisani GEP i GB predstavljaju **ciljeve** rodne ravnopravnosti, **akcije** i **resurse** neophodne za postizanje navedenih ciljeva.

Fig. 3. Zajedničke oblasti u informaciono-financijskoj integraciji GEP-RB.

Grafički prikaz ukazuje na preklapanja i dupliranja inherentna traženim informacijama, što može značajno otežati pripremu ova dva dokumenta. Integracija efikasno eliminiše ove viškove, čime se

pojednostavljuje proces izrade stvaranjem jedinstvene baze podataka koja služi istovremeno i GEP-u i RB-u.

2.2. Informaciona i finansijska integracija

Napredovanjem procesa integracije, uspostavljaju se dva osnovna seta informacija.

1. **Informacije o kontekstu:** sakuplja sve relevantne kontekstualne podatke potrebne za GEP i RB.
2. **Informacije o finansijskim sredstvima:** sadrži finansijske podatke potrebne za oba dokumenta.

Konačno odredište ovih informacija unutar GEP-a i RB-a može se organizovati na dva načina.

- **Prva opcija:** Informacije o kontekstu su detaljno prikazane u RB-u, uz upućivanje na njih u GEP-u. Finansijske informacije su detaljno prikazane u RB-u, uz upućivanje na njih u GEP-u.
- **Druga opcija.** Informacije o kontekstu su detaljno prikazane u GEP-u, uz upućivanje RB-a na njih. Finansijske informacije su detaljno prikazane u RB-u, uz upućivanje na njih u GEP-u.

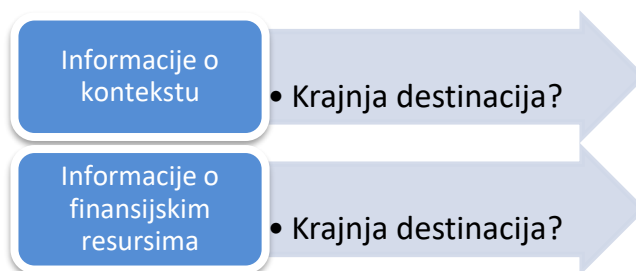


Fig. 4. Baze podataka u informaciono-finansijskoj integraciji GEP-a i RB

Slika 4 pokazuje da prikaz još nije potpun, jer se konačno odredište ova dva arhiva unutar GEP-a i RB-a još uvek mora razmotriti. S obzirom na to da su dva informativna područja – kontekstualno i finansijsko – zajednička, njihovoj konačnoj organizaciji može se pristupiti na jedan od dva načina. Konačne smernice bi ili mogle preporučiti preferirano rešenje ili dozvoliti svakom entitetu da odredi najprikladniju opciju na osnovu njegovog specifičnog organizacionog modela.

Hipoteza:

- a. Informacije o kontekstu su detaljno prikazane u RB-u, uz referencu GEP-a;
- b. Finansijske informacije su detaljno prikazane u GB-u, uz referencu GEP-a.

Hipoteza o detaljnom prikazivanju finansijskih informacija isključivo u GEP-u je isključena, pošto je RB osnovni dokument u kojem moraju biti navedeni neophodni resursi. S obzirom na to da RB takođe prikuplja istorijske finansijske podatke, njegova integracija sa GEP-om, koji predstavlja strateški plan orijentisan ka budućnosti, čini ovaj drugi dokument kompletnim operativnim alatom.

2.3. Sažetak o integraciji

Ukoliko imamo sve potrebne komponente, integracija između GEP-a i RB-a može se vizualizovati kao što je prikazano na Slici 5.

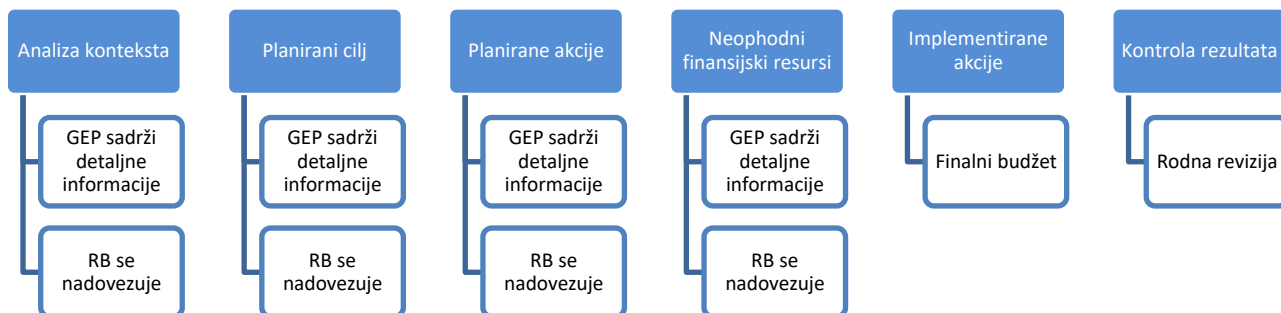


Fig. 5 Krajnji dokumenti

Slika 5 ilustruje tačke integracije između dokumenata, naglašavajući pojednostavljeni pristup postizanju rodne ravnopravnosti kroz koordinisano planiranje i finansijsko upravljanje. Dok Slika 5 ukazuje na dokumente u kojima informacije teku linearno, Slika 6 ilustruje cikličnost tog procesa, tj. redosled faza od GEP-a do Rodne revizije. Ona može identifikovati odstupanja koja je potrebno ispraviti, a koja će zatim biti uključena u novi GEP kao akcije koje treba implementirati. Tada će ciklus ponovo započeti.



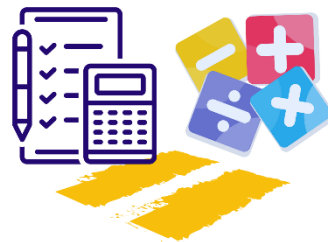
Fig. 6. Ciklus informaciono-finansijske integracije između GEP-a i RB-a

Integracija između GEP-a i RB-a predstavlja značajan korak ka unapređenju rodne ravnopravnosti unutar organizacionih struktura. Usklađivanjem informacija i finansijskih procesa ovih dokumenata, možemo osigurati efikasniji i delotvorniji pristup rodnom budžetiranju i planiranju ravnopravnosti.²

² Plan rodne ravnopravnosti 2022-2024 Univerziteta u Breši (Italija), koji demonstrira ovu integraciju, dostupan je na: https://www.unibs.it/sites/default/files/2022-06/GEP%20UNIBS%202022_2024%20%281%29%20%282%29.pdf. Da bi implementirali prethodno opisane korake, radna grupa UNIBS je zatražila i prikupila podatke koristeći prethodne modele i šablone za analizu konteksta (na primer, iz projekta SAGE), što je ključno za sticanje sveobuhvatnog razumevanja trenutne situacije institucije. Analiza konteksta služi kao osnova za identifikovanje akcija koje Univerzitet u Breši može preduzeti kako bi promovisao rodnu ravnopravnost i zaštitio potencijalno ranjive i diskriminisane pojedince. Tokom sprovođenja ovog procesa, posebna pažnja je posvećena nalazima Plana rodne ravnopravnosti (GEP), koji obuhvata godine 2022, 2023. i 2024, kao i dva prethodna rodna budžeta Univerziteta, dostupna na sledećem linku: <https://www.unibs.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-gener-e-gender-equality-plan/bilancio-di-gener-e>. Cilj Univerziteta u Breši je da obezbedi godišnje ažuriranje Rodnog budžeta, osiguravajući da postane integrirani i zajednički alat među

3. Rodni budžet

3.1 Struktura i funkcije Rodnog budžeta



„Rodno osetljivo budžetiranje ili rodno budžetiranje podrazumeva urođnjavanje celokupnog budžetskog procesa s ciljem da se rodna ravnopravnost uključi u sve odluke o prihodima i rashodima.“³ Rodni budžet je oruđe za izveštavanje i programiranje akcija i resursa,⁴ a treba da bude podeljen na tri osnovna dela:

- 1) analiza konteksta;
- 2) akcije za postizanje rodne ravnopravnosti;
- 3) finansijsko izveštavanje.

Analiza konteksta (deo 1) je ključna za dublje razumevanje donetih odluka i za vođenje akcija koje treba preduzeti (deo 2), a koje će se zatim odraziti u dokumentima o upravljanju organizacijom (deo 3). Cilj **Dela 1** je dvostruk:

- Da pruži analizu konteksta koja predstavlja set informacija koje omogućavaju uporedivost tokom vremena.
- Da istakne kritične probleme koji se tiču ciljeva rodne ravnopravnosti, povezujući ih sa intervencijama koje se smatraju neophodnim.

U **Delu 2 „Akcije za postizanje rodne ravnopravnosti“**, na osnovu identifikovanih kritičnih pitanja u analizi konteksta, formulisane su akcije koje bi uključene organizacije trebalo da implementiraju. Ove akcije imaju za cilj ostvarivanje ciljeva povezanih sa rodnom ravnopravnošću i zaštitom osoba koje su potencijalno izložene diskriminaciji. U **Delu 3 „Finansijsko izveštavanje“** resursi se klasifikuju prema svojim efektima na rodnu ravnopravnost. Iz operative perspektive, tri navedene oblasti zahtevaju:

- prikupljanje informacija o nejednakostima (Deo 1);
- planiranje akcija, resursa i rezultata koji se žele postići na osnovu problema identifikovanih na temelju prikupljenih podataka (Deo 2)
- izveštavanje o finansijskim resursima korišćenim za implementaciju akcija rodne ravnopravnosti.

relevantnim kancelarijama odgovornim za prikupljanje i interpretaciju podataka. To će se postići multidisciplinarnim pristupom koji se oslanja na više oblasti stručnosti. Na taj način, Rodni budžet će moći delotvorno da interaguje sa GEP-om Univerziteta i Trogodišnjim planom pozitivnih akcija (PTAP), koji obezbeđuju ciljeve za integraciju politika jednakih mogućnosti. Štaviše, ovaj multidisciplinarni pristup uključuje uvođenje detaljne intersekcionalne analize, s ciljem daljeg obogaćivanja dokumenta. Konkretno, rad je usmeren na tri ključne intersekcionalne kategorije: invaliditet, starost i pol, kao i na druge tačke za razmatranje, ali ne samo tokom refleksija i diskusija o rezultatima prilagodavanja Delfi metode. Stoga, nakon identifikacije relevantnih problema i preklapanja, preispitujemo i pratimo aktuelni GEP, s ciljem usklađivanja sa novim podacima i dodavanja ovih preklapanja. Zatim smo prikupili budžetske podatke i ispitali budžet iz ugla postojanja nejednakosti. Dodatno, identifikovali smo delove u GEP-u kojima odgovaraju specifični budžetski rashodi, tako da će na kraju GEP takođe sadržati jasno definisane stavke budžeta.

³ Calatozzolo, R. (2022). EU Gender Budgeting: where do we stand? Policy Department for Budgetary Affairs, Directorate-General for Internal Policies.

⁴ Downes, R., & Nicol, S. (2020). Designing and implementing gender budgeting—a path to action. *OECD Journal on Budgeting*, 20(2).

3.2 Analiza konteksta

Analiza konteksta najpre zahteva identifikovanje podataka i informacija koje treba prikupiti i koristiti za izveštavanje.⁵ Prilog⁶ sadrži obrasce koje institucije – kao što su univerziteti ili opštine – mogu koristiti da identifikuju ključne podatke koje treba zatražiti od uključenih odeljenja. Podaci i informacije koje treba prikupiti uključuju:

- **kvalitativne i kvantitativne** podatke relevantne za razvoj indikatora.
- **ekonomske i finansijske podatke** korisne za reklasifikaciju budžeta iz rodne perspektive.

S obzirom na to da analiza konteksta ima za cilj identifikovanje glavnih karakteristika vezanih za rod u određenoj instituciji, kreiranje i prezentacija sveobuhvatnog skupa podataka, indikatora i indeksa su ključni. Kao i u privatnim kompanijama, čak i u javnom sektoru (npr. univerziteti, opštine, itd.), analiza konteksta treba da se pridržava sledećih principa kako bi bila praktično korisna i pravilno implementirana:

- 1) **Delotvornost:** smisleno doprinosi rodnoj ravnopravnosti.
- 2) **Fokus:** usredsređuje se na ključna, tačno određena pitanja, izbegavajući ponavljanja i nepotrebne digresije.
- 3) **Efikasnost:** postizanje i delotvornosti i fokusa bez rasipanja ljudskih ili materijalnih resursa.

Da bi se ispunila ovi tri zahteva, analiza mora uvek biti usmerena na zainteresovane strane⁷ i ciljana na zadovoljavanje njihovih potreba iz perspektive rodne ravnopravnosti. To se može postići korišćenjem odgovarajućih i relevantnih indikatora. Zainteresovane strane se razlikuju u zavisnosti od tipa institucije. Sledeća tabela identifikuje zainteresovane strane, pravi razliku između univerziteta i opština, i predstavlja neke ključne indikatore koje bi analiza konteksta trebalo da uključi. Podatke treba razdvojiti po rodu i učiniti intersekcionalnim kad god je to moguće.

Tab. 1 Zainteresovane strane	
Univerziteti	Opštine
Studenti (korisnici usluge univerzitetskog obrazovanja)	Građani (korisnici javnih usluga)
Nastavno i istraživačko osoblje, administrativno i tehničko osoblje	Zaposleni
Rukovodioci	Rukovodioci
Ostala zainteresovana lica	Ostala zainteresovana lica

3.2.1 Univerziteti

Indikatori opisani u nastavku se odnose na prve dve kategorije zainteresovanih strana (studente i nastavno/istraživačko osoblje). Indikatori upravljanja i svi drugi relevantni indikatori treba da se identifikuju koristeći iste kriterijume, tj. uzimajući u obzir specifičnosti institucije i njenih zainteresovanih strana iz rodne perspektive.

⁵ Za sveobuhvatni pregled sadržaja analize konteksta pogledajte dokument pripremljen od strane CRUI (Conference of Rectors of Italian Universities), *Guidelines for the Gender Balance in Italian Universities*, 2019.

⁶ <https://budget-it.eu/wp-content/uploads/2024/05/D-3.1-Audit-Guidelines-approved.pdf>

⁷ Quinn, S. (2017). Gender budgeting in Europe: What can we learn from best practice? *Administration*, 65(3), 101-121.

Indikatori koji se odnose na studente

Ključni indikatori koji se odnose na studente obuhvataju:

- sastav
- mobilnost
- performanse
- zaposlenje

Ove četiri oblasti pružaju opšti pregled studentske populacije, pomažući u identifikaciji mogućih rodni razlika, bilo u korist muškaraca ili žena. Ukratko, kroz indikatore sastava, mobilnosti, performansi i zapošljavanja, moguće je utvrditi da li muškarci ili žene preovlađuju u uspehu univerzitetskog obrazovanja, od početka studija do završne faze, uključujući verovatnoću zaposlenja koje je u skladu sa stečenim obrazovanjem. Dubina analize zavisi od odnosa između značaja informacija koje se mogu dobiti i resursa dostupnih za njihovo prikupljanje, osiguravajući da korišćeni resursi nisu nesrazmerni.

Na primer, indikatori navedeni u nastavku razlažu podatke prema programu studija, jer su ove informacije obično lako dostupne. Međutim, manje temeljna analiza može se fokusirati na odeljenja, bez razlikovanja između programa studija unutar njih. Sledeće tabele sadrže, za svaku od četiri oblasti, neke osnovne indikatore za analizu studentske populacije na osnovu roda.

Tab. 2. Sastav studenata i mobilnost	
Sastav	Procenat studenata prema vrsti studijskog programa (osnovne, master studije) razdvojen po rodu
	Udeo studijskih programa prema preovlađivanju roda (60%) (preovlađivanje muškaraca ili žena, ili rodno preovlađivanje).
	Istorijska serija po rodu. Istorijska serija može biti konstruisana na osnovu pet godina (poželjno) ili tri godine.
Mobilnost	Procenat studenata po geografskoj oblasti porekla (na primer, u regionu ili van njega), razdvojen prema vrsti studija i rodu.
	Procenat studenata u međunarodnim razmenama, kako na odlasku, tako i na dolasku, razdvojen po rodu.

Tab. 3. Indikatori performansi i zaposlenja studenata	
Predmet analize	Indikatori
Performanse	Procenat diplomaca prema prosečnoj završnoj oceni i rodu (podeliti završne ocene u najmanje 4 klase, a za ocene izvrsnosti identifikovati posebnu klasu samo za najviše ocene s počastima).
	Procenat redovnih studenata, prema vrsti studijskog programa i razdvojen po rodu.
	Stopa odustajanja u prvoj godini prema vrsti studijskog programa i razdvojena po rodu.
Zaposlenje	Stopa zaposlenosti diplomaca 1 godinu i 5 godina nakon diplomiranja, prema vrsti studijskog programa i rodu
	Neto mesečna zarada diplomaca 1 godinu i 5 godina nakon diplomiranja prema vrsti studijskog programa i rodu.

Indikatori vezani za nastavno i istraživačko osoblje

Indikatori koji se odnose na nastavno i istraživačko osoblje fokusiraju se na analizu akademskih karijera iz rodne perspektive.

Glavne oblasti istraživanja su:

- sastav
- karijera
- istraživanje
- nastava

U analizi konteksta vezanoj za nastavno i istraživačko osoblje, pomenuti indikatori pomažu u identifikaciji prisustva horizontalnih i vertikalnih segregacija. **Horizontalna segregacija** se odnosi na koncentraciju određenog roda u specifičnom polju studija. Društveni stereotipi mogu uticati na izbor studija, odvrćajući muškarce ili žene od ulaska u određene oblasti koje se društveno percipiraju kao prikladnije za jedan ili drugi pol. **Vertikalna segregacija** se odnosi na veće poteškoće s kojima se žene suočavaju prilikom pristupanja i napredovanja u akademskim karijerama. Kada se analiziraju rodne razlike u karijernim prilikama, posebno je važno obratiti pažnju na trend tokom vremena, kako bi se procenilo da li je segregacija pojava koja se smanjuje ili, naprotiv, raste. Podaci vremenskih serija, prosečna starost i promene uloga su ključni za ovu analizu. Takođe, važno je ocenjivati raspodelu „vremena“ i „sredstava“ između polova, jer su karijerne prilike tesno povezane sa rezultatima istraživanja, koji zavise od vremenskih i finansijskih resursa koji su na raspolaganju.

Sledeće tabele sadrže korisne indikatore za analizu konteksta za nastavno i istraživačko osoblje. Kao i u prethodnim odeljcima, dubina analize treba da bude podešena vodeći računa o načelu proporcionalnosti, odnosno ravnoteže između (ljudskih i materijalnih) resursa potrebnih (i dostupnih) za prikupljanje informacija i korisnosti informacija koje se time dobijaju.

Indikatori sastava
Distribucija polova i uloga izražava apsolutni broj žena i muškaraca u ukupnom nastavnom i istraživačkom osoblju za svaku ulogu.
Istorijske serije nastavnog i istraživačkog osoblja po rodu i ulozi.
Distribucija nastavnog i istraživačkog osoblja prema rodu, ulozi i starosti
Prosečna starost prema rodu i ulozi.
Odnos broja žena prema broju muškaraca u datoj ulozi, godini i naučnoj oblasti.

3.2.2 Opštine

Indikatori opisani u nastavku odnose se na dve kategorije zainteresovanih strana (građani i zaposleni). Slično univerzitetima, indikatori upravljanja i drugi relevantni indikatori za opštine trebalo bi da se razvijaju koristeći slične metode kao ove predstavljene ovde, tj. uzimajući u obzir specifičnosti institucije i njenih zainteresovanih strana iz rodne perspektive. Tabela 5 predstavlja neke značajne indikatore.

Indikatori koji se odnose na građane⁸

Indikatori
Stopa nezaposlenosti mladih (žene)
Stope zaposlenosti prema rodu i starosti
Ukupna aktivnost stanovništva, prema rodu i starosti
Obrazovni nivo, prema rodu i starosti
Stanovništvo u ruralnim opštinama prema rodu i starosti
Neizvršni zaposleni prema rodu i starosti
Osobe u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti prema rodu i starosti
Korišćenje javnog prevoza prema rodu, starosti, sposobnostima itd.

Indikatori koji se odnose na zaposlene

Cilj analize konteksta koja se tiče zaposlenih je da prikaže stanje ljudskih resursa u smislu rodne ravnopravnosti, posebno u vezi sa zapošljavanjem, nadoknadom za rad i napredovanjem u karijeri. Tabela 6 predstavlja neke značajne indikatore.

Indikatori
Vremenske serije osoblja po rodu (3 do 5 godina)
Organizacione pozicije prema rodu
Izvršni rukovodioci prema rodu
Rad sa nepunim radnim vremenom prema rodu i starosti
Korišćenje dozvola prema rodu i tipu dozvole
Neizvršni zaposleni prema rodu i starosti
Izvršno osoblje prema rodu i kvalifikacijama
Neizvršno osoblje prema rodu i kvalifikacijama

Lista indikatora treba da se prilagodi specifičnim realnostima institucije. Odabir indikatora treba da se zasniva na njihovoj relevantnosti i srazmernosti resursa koji se koriste u odnosu na ostvarive informacione ciljeve.

3.3 Akcije za rodnu ravnopravnost

Druga oblast Rodnog budžetiranja (RB) fokusira se na informacije o akcijama za rodnu ravnopravnost. Kako bi rodni budžet ispunio svoju programski funkciju, informacije treba da uključuju ne samo akcije koje su već implementirane, već i one planirane za buduću implementaciju. Sadržaj informacija će, prirodno, zavisiti od specifičnih akcija koje preuzima svaka institucija, što čini nemogućim kreiranje univerzalno primenljive liste. Međutim, bez obzira na specifične akcije, sledeće informacije treba da budu obezbeđene za svaku od njih:

- cilj
- sadržaj akcije
- korisnici
- rezultati
- zahtevana i dodeljena finansijska sredstva.

Tabela ispod sadrži primer kako bi informacije o akcijama mogle biti organizovane:

⁸ Lista indikatora preuzeta je od ISTAT (National Institute of Statistics) čije sedište je u Italiji.

Tab. 7. Akcije za rodnu ravnopravnost

Cilj	Sadržina akcije	Primaoci	Rezultati	Sredstva
Usklađivanje rada i privatnog života	Jaslice	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	Korisnici vrtića	...
Usklađivanje rada i privatnog života	Letnji kampovi	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	Korisnici letnjih kampova	...
Usklađivanje rada i privatnog života	Školski boravak	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	Zahtevi za rad na daljinu koji su podneti i	...
Usklađivanje rada i privatnog života	Porodična briga	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	odobreni po rodu	...
Usklađivanje rada i privatnog života	Smart working	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	Broj žena koje su se prijavile za rad sa nepunim radnim vremenom	...
Blagostanje	Događaji organizovani zarad blagostanja zaposlenih	Zaposleni, studenti, zaposleni građani
Blagostanje	Prilagođavanje prostora	Zaposleni, studenti, zaposleni građani
Suzbijanje mobinga i diskriminacije	Obuke za suzbijanje mobinga i diskriminacije	Zaposleni, studenti, zaposleni građani
Obuke za suzbijanje mobinga i diskriminacije	Obuke za suzbijanje mobinga i diskriminacije	Sredstva za prijavu uznemiravanja
Drugo	Drugo

Kroz analizu konteksta, Rodno budžetiranje (GB) pruža tačan izveštaj o instituciji iz rodne perspektive. Ove informacije služe kao osnovni element u vođenju Smernica za planiranje, koje uključuju ciljeve i strategije institucije (npr. Strateški plan univerziteta ili planiranje lokalne vlasti). U sledećoj fazi, neophodni ekonomski resursi se dodeljuju za postizanje planiranih ciljeva.

3.4. Finansijsko izveštavanje

Finansijsko izveštavanje prikazuje klasifikaciju finansijskih resursa koji se koriste za akcije usmerene na promovisanje rodne ravnopravnosti. Takođe objašnjava kako Rodni budžet interaguje sa osnovnim dokumentima upravljanja organizacije i/ili utiče na njihovu pripremu. Ova oblast identifikuje ekonomske resurse potrebne za održavanje i razvoj akcija opisanih u oblasti 2, koje su usmerene na smanjenje rodne nejednakosti. Troškovi i prihodi klasifikuju se u tri glavne grupe.

- Grupa 1: troškovi/prihodi usmereni na smanjenje rodni nejednakosti. Ovi troškovi su direktno pripisivi ili usmereni na smanjenje rodni nejednakosti ili promovisanje jednakih mogućnosti kroz pozitivne akcije.
- Grupa 2: rodno osetljivi troškovi i prihodi. Ovi troškovi i prihodi su povezani sa merama koje imaju različit uticaj na muškarce i žene. Konkretno, ova grupa uključuje troškove za proizvodnju pojedinačnih usluga (koje koriste direktno pojedinci) i prihode od promovisanja tih usluga.

- Grupa 3: troškovi i prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive. Ovi troškovi i prihodi uključuju one koji nemaju direktan uticaj na rod i/ili nisu povezani sa rodnim odlikama.

4. Rodna revizija

Prema definiciji koju daje Quinn,⁹ rodna revizija je “ocena stepena do kojeg je rodna ravnopravnost efektivno institucionalizovana u politikama, programima, organizacionim strukturama i postupcima (uključujući procese donošenja odluka) kao i u odgovarajućim budžetima”.



Jednom kada su akcije implementirane, bitno je verifikovati da li i u kojoj meri su ciljevi postignuti. Rodna revizija služi ovoj svrsi, fokusirajući se na odstupanja između planiranih i postignutih rezultata. Na ovaj način, Rodni budžet (RB) doprinosi praćenju rezultata pružajući informacije o planiranim inicijativama i resursima. Takođe, RB preuzima funkciju revizije. Zato je korisno sastaviti ga barem jednom u tri godine, čime se omogućava periodično praćenje postizanja ciljeva. Ovo omogućava merenje uticaja preduzetih akcija i pruža uvide u to koje bi akcije trebalo ponoviti u budućnosti i koje su korektivne mere potrebne.

Revizija se oslanja na indikatore učinka, koji predstavljaju neposredne ishode implementiranih akcija (npr. Koliko ljudi je učestvovalo u akciji? Koliko ljudi je imalo koristi od sprovedenih akcija? Koliko ih je koristilo uslugu?). Indikatori učinka mogu biti kvantitativni i kvalitativni i dizajnirani su za kontinuirano praćenje preduzetih akcija, idealno na godišnjem nivou. Jednostavan sažetak dijagrama koristan za ilustrovane indikatore učinka i postignute rezultate unutar Rodne revizije prikazan je na slici 7:



Fig. 7 Sažetak revizije

Pošto indikatori učinka zavise od implementirane akcije i postavljenih ciljeva, nije moguće pružiti iscrpnu listu. Ipak, neki primeri mogu ilustrovati koje aspekte akcije je moguće meriti u pogledu postignutih rezultata, kao što je prikazano u Tabeli 7.

Tab. 8 Primeri indikatora revizije		
Indikatori	Planirani troškovi	Stvarni troškovi
Korisnici vrtića

⁹ Quinn, S., *Gender budgeting: practical implementation. Handbook*, Council of Europe, 2009.

Korisnici letnjih kampova
Zahtevi za rad na daljinu koji su podneti i odobreni po rodu
Zahtevi za konverziju ugovora iz punog radnog vremena u nepuno radno vreme i obrnuto
Učesnici u radionicama o pluralizmu
Drugo

Konačno, proces revizije se zaključuje analizom potencijalnih odstupanja između postavljenih i postignutih ciljeva. Uzroci takvih odstupanja mogu biti:

- prepreke koje se ne mogu ukloniti u kratkom roku
- prepreke koje se mogu ukloniti u kratkom roku
- precenjivanje ostvarivih ciljeva
- nedovoljnost finansijskih sredstava
- vanredni događaji (npr. COVID-19, ratna dejstva)
- greške u predviđanju.

Identifikovani uzroci će, zavisno od njihove prirode, informisati i usmeriti buduće akcije. **Analiza odstupanja** je od fundamentalnog značaja, jer služi kao ključni alat za oblikovanje budućih napora u planiranju. Ova analiza treba da se sprovede pre formulisanja programa za naredne godine kako bi se maksimizovala verovatnoća uspeha inicijativa za ravnopravnost. Na primer, na osnovu uzroka odstupanja navedenih iznad, analiza odstupanja mogla bi biti organizovana kao što je prikazano u Tabeli 9.

Tab 9. Analiza odstupanja	
Uzrok odstupanja	Korektivne akcije
Prepreke koje se ne mogu ukloniti u kratkom roku	Srednjoročno i dugoročno planiranje trebalo bi da uključuje akcije usmerene na postepeno prevazilaženje identifikovanih prepreka.
Prepreke koje se mogu ukloniti u kratkom roku	Planiranje bi odmah trebalo da uključuje korektivne akcije.
Precenjivanje ostvarivih ciljeva	Ova odstupanja verovatno su rezultat analize konteksta (vidi iznad) koja nije pažljivo izvršena i zahteva ponovnu analizu prikupljenih podataka.
Nedovoljnost finansijskih sredstava	Bilo bi prikladno pojačati akcije podizanja svesti usmerene na tela koja donose odluke o dodeli sredstava.
Vanredni događaji (npr. COVID-19, ratna dejstva)	Takve događaje nije moguće kontrolisati, već samo upravljati njihovim posledicama.
Greške u predviđanju	Da bi planiranje bilo adekvatno, korisno je da osoblje uključeno u proces budžetiranja i revizije bude adekvatno obučeno, pošto odsustvo stručnosti povećava rizik od neuspeha.

Tabela 9 pruža smernice o vrstama korektivnih akcija koje treba preduzeti tokom faze planiranja.

Izbor specifičnih akcija prepušten je diskreciji svake institucije, u zavisnosti od njenih jedinstvenih karakteristika.

5. Zaključak



Cilj ove E-brošure je da ponudi smernice za sprovođenje dve centralne aktivnosti u rodnom izveštavanju: budžetiranje i reviziju. Konkretno, ona objašnjava principe na kojima ove aktivnosti treba da se zasnivaju i pruža sažete okvire koji podržavaju akcije za rodnu ravnopravnost, kao i mehanizme izveštavanja i kontrole. Ključna komponenta procesa budžetiranja i revizije je analiza konteksta, koja čini osnovu za sve naredne aktivnosti. Analiza konteksta je esencijalna za razumevanje specifičnih manifestacija rodne nejednakosti unutar svake institucije. Kao što je prikazano kroz ovaj vodič, analiza konteksta ima kaskadni uticaj: Planiranje akcija; Akcije koje treba preduzeti određuju planiranje finansijskih

resursa; Akcije finansirane ovim resursima dovode do merljivih rezultata; Odstupanja između stvarnih i budžetiranih rezultata ističu potrebu za korektivnim akcijama, koje vode budućoj implementaciji.

Većina preporuka i smernica datih u ovoj E-brošuri je namerno široka i opšta. Takva fleksibilnost je važna, jer su principi navedeni u njoj dizajnirani da se prilagode specifičnim potrebama i karakteristikama institucija koje izveštavaju, bez obzira da li su to univerziteti ili opštine – uvažavajući, pritom, činjenicu da se ove jedinice mogu značajno razlikovati. Ova brošura polazi od toga da je najbolji način da se dobije najveća moguća količina zaista značajnih informacija kroz fleksibilne operativne šeme. Umesto da propisuje specifične akcije, brošura postavlja parametre koji usmeravaju implementaciju i izveštavanje na osnovu posebnog konteksta u kojem se odvijaju. Zbog toga, brošura ne predstavlja pojedinačne akcije koje treba preduzeti, jer bi ova naznaka mogla da zavara. Naprotiv, brošura definiše parametre koje treba pratiti kako bi se izvršili izbori implementacije i izveštavanja, na osnovu karakteristika konteksta u kojem se implementacija sprovodi. Iz ovih razloga, brošura ne pruža obaveznu listu sadržaja, niti krute šeme izveštavanja. Umesto toga, definiše kriterijume izveštavanja i podseća na transversalno - univerzitetski i opštinski - značajne informacije. Iako ovaj pristup može smanjiti uporedivost podataka, on povećava verovatnoću da će institucije pružiti informacije koje tačno odražavaju specifične oblike rodne nejednakosti prisutne u njihovim kontekstima. Naša informativna baština će tako biti mnogo bogatija jer ćemo postati svesni najrazličitijih oblika nejednakosti o kojima treba razmišljati i povodom kojih treba delovati.

Dodatno, ova E-brošura sadrži poseban odeljak fokusiran na implementaciju i integraciju Plana rodne ravnopravnosti (GEP) i Rodnog budžeta (RB). Cilj ovog odeljka je da izbegne dupliranje dokumenata i, što je važnije, da unapredi njihovu integraciju kao efektivnih instrumenata za promovisanje rodne ravnopravnosti i rešavanje postojećih rodne nejednakosti unutar institucija i društva.

6. Bibliografija

- Addabbo, T., Badalassi, G., & Canali, C. (2021, June). Gender budgeting in academia: a powerful tool for gender equality. In ICGR 2021 4th International Conference on Gender Research (p. 1). Academic Conferences Inter Ltd.
- Calatozzolo, R. (2022). EU Gender Budgeting: where do we stand? Policy Department for Budgetary Affairs, Directorate-General for Internal Policies.
- CRUI (Conference of Rectors of Italian Universities), Guidelines for the Gender Balance in Italian Universities, 2019.
- Di Bella, E.; Fachelli, S.; López-Roldán, P.; Suter, C. (Eds), (2023). Measuring Gender Equality. A Multidisciplinary Analysis of Some EU Countries, Springer.
- Downes, R., & Nicol, S. (2020). Designing and implementing gender budgeting—a path to action. OECD Journal on Budgeting, 20(2).
- European Institute for Gender Equality, Auditing, available at https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit?language_content_entity=en#toc-definition-and-purpose.
- Galizzi, G. (2011). Gender auditing vs gender budgeting: il ciclo della accountability di genere. Azienda Pubblica, 24(4), 379-394.
- Gender budgets of the University of Brescia, available at: <https://www.unibs.it/it/ateneo/chiamo/bilancio-di-genere-e-gender-equality-plan/bilancio-di-genere>
- Gender Equality Plan 2022-2024 of the University of Brescia (Italy), available at: https://www.unibs.it/sites/default/files/2022-06/GEP%20UNIBS%202022_2024%20%281%29%20%282%29.pdf
- Gender equality plans in the private and public sectors in the European Union. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU\(2017\)583139_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf).
- ISTAT (National Institute of Statistics). Single archive of regional indicators, available at <https://www.istat.it/sistema-informativo-6/banca-dati-territoriale-per-le-politiche-di-sviluppo/>
- Polzer, T., Nolte, I. M., & Seiwald, J. (2023). Gender budgeting in public financial management: a literature review and research agenda. International Review of Administrative Sciences, 89(2), 450-466.
- Quinn, S. (2017). Gender budgeting in Europe: What can we learn from best practice? Administration, 65(3), 101-121.
- Quinn, S., Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Council of Europe, 2009.

Prilog

I– Obrazac Rodnog budžeta

Tabela 1. Obrazac Rodnog budžeta za univerzitet

ODELJAK 1: ANALIZA KONTEKSTA

NASTAVNO I ISTRAŽIVAČKO OSOBLJE			
Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)			
No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	a) Broj žena (muškaraca) po poziciji; b) ukupno nastavničko i istraživačko osoblje za svaku poziciju.		
2	a) Broj žena u određenoj ulozi u kalendarskoj godini; b) ukupno nastavničko i istraživačko osoblje u ulozi i posmatranoj godini (obezbedite informacije za svaku od poslednje 3 ili 5 godina)		
3	a) Broj žena (muškaraca) u određenoj starosnoj grupi i ulozi; b) ukupno žena (muškaraca) u nastavničkom i istraživačkom osoblju		
4	Prosečna starost žena (muškaraca) po ulozi		
5	Broj žena (muškaraca) u nastavničkom i istraživačkom osoblju za Oblast istraživanja i razvoja (<i>FORD</i>)		
6	Broj žena i broj muškaraca u svakoj pojedinačnoj ulozi, godini i oblasti istraživanja (<i>Femininity report</i>).		
7	Procenat redovnih profesorki i procenat redovnih profesora u ukupnom nastavničkom i istraživačkom osoblju (<i>She Figures</i>).		
8	a) Ukupan broj žena/ muškaraca u određenoj ulozi i godini; b) ukupno nastavničko i istraživačko osoblje u istoj ulozi i godini.		
9	Broj žena/muškaraca u svim akademskim pozicijama (<i>She Figures</i>).		
10	Ukupan broj žena (muškaraca) prema promeni u ulozi (npr. iz docenta u vanrednog profesora; iz vanrednog profesora u redovnog profesora). Pogledajte priloženu uporednu tabelu odgovarajućih akademskih pozicija.		
11	Broj žena (muškaraca) koji rade nepuno radno vreme.		
12	Broj žena (muškaraca) koji su uzeli akademsko odsustvo u poslednjih 5 godina.		
13	Broj žena (muškaraca) vodećih istraživača (Principal Investigators) u SIR/ERC projektima, ili drugo.		
14	Procenat finansiranja za SIR/ERC/DRUGE PROJEKTE prema polu i ERC naučnom sektoru, u odnosu na ukupno finansiranje. Podaci za poslednje tri godine.		
15	Prosečno interno i eksterno istraživačko finansiranje, prema polu i per capita.		
16	Procenat muškaraca i žena mentora/mentorki za teze.		

TEHNIČKO I ADMINISTRATIVNO OSOBLJE			
Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)			
No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	Broj žena (muškaraca) po oblasti zaposlenja (sekretarijat, IT, biblioteke, itd.)		

2	a) Broj žena (muškaraca) po kategoriji; b) ukupan broj zaposlenih po kategorijama.		
3	a) Broj žena/muškaraca po starosnoj grupi (na primer <35, 35-44, 45-54, >54); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje za iste starosne grupe.		
4	Prosečna starost po polu i kategoriji.		
5	a) Broj žena (muškaraca) prema obrazovnoj kvalifikaciji; b) ukupno tehničko-administrativno osoblje po kvalifikaciji.		
6	a) Broj žena (muškaraca) prema vrsti ugovora (na određeno; na neodređeno vreme); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje prema vrsti ugovora (na određeno; na neodređeno vreme).		
7	a) Broj žena (muškaraca) prema režimu zaposlenja (puno radno vreme, nepuno radno vreme); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje prema režimu zaposlenja (puno radno vreme, pola radnog vremena).		
8	a) Broj žena (muškaraca) prema klasi senioriteta izraženoj u godinama (na primer: 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44 i više); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje za iste klase senioriteta.		
9	Prosečan broj dana odsustva po rodu.		
10	Broj zaposlenja i otkaza po rodu u odgovarajućim kategorijama.		

INSTITUCIONALNE I RUKOVODEĆE POZICIJE

Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)

Broj žena/muškaraca po pozicijama, vodeći računa o postojećim pozicijama na konkretnom univerzitetu (na primer za sledeće pozicije).

A	Rektor
B	Generalni menadžer
C	Prorektor
D	Ostali prorektori ili delegirano osoblje
E	Članovi Akademskog senata
F	Članovi Borda direktora
G	Članovi Garantne komisije
H	Upravnici katedara
I	Direktori škola
J	Upravnici kurseva
K	Koordinatori doktorskih studija
L	Upravnici univerzitetskih istraživačkih centara

STUDENTI

Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)

No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	Broj žena (muškaraca) za svaki tip kursa i naučne oblasti (<i>Fields of Education and Training ISCED-F-2013</i>) u okviru svakog tipa kursa.		
2	a) Br. kurseva u kojima dominiraju muškarci ($\geq 60\%$); b) Br. kurseva u kojima dominiraju žene ($\geq 60\%$). c) Br. kurseva u kojima nijedan pol ne dostiže udeo od 60%.		
3	Broj žena (muškaraca) i ukupan broj studenata za svaku od prethodnih 3 do 5 godina.		
4	Broj žena (muškaraca) van regiona za svaki tip kursa.		

5	a) Broj žena (muškaraca) u programima međunarodne razmene; b) Ukupan br. studenata primljenih u okviru međunarodne razmene; c) Broj žena (muškaraca) u programima odlazne međunarodne razmene; d) Ukupan br. studenata koji odlaze na međunarodnu razmenu.		
---	--	--	--

6	a) Broj žena (muškaraca) koji su dobili ocenu unutar specifičnog opsega (odabranog od strane sastavljača); b) ukupan broj žena (muškaraca) koji su diplomirali.		
7	a) Broj žena (muškaraca) diplomaca po rokovima; b) ukupan broj žena (muškaraca) diplomaca u relevantnoj akademskoj godini.		
8	a) Broj žena (muškaraca) koji napuštaju univerzitet u prvoj godini za svaki tip kursa; b) Ukupan broj žena (muškaraca) za svaki tip kursa.		
9	Stopa zapošljavanja 1 i 5 godina od diplomiranja prema vrsti diploma i rodu.		
10	Neto mesečna zarada diplomaca 1 godinu i 5 godina od diplomiranja prema vrsti kursa i rodu.		
11	Procenat studenata na doktorskim studijama prema oblasti studija i rodu.		
12	a) Broj žena (muškaraca) u postdiplomskim specijalizovanim školama (u sastavu univerziteta) po polu; b) ukupan broj studenata u postdiplomskim specijalizovanim školama.		
13	a) Broj žena (muškaraca) koji napuštaju doktorske studije u prvoj godini; b) ukupan broj žena (muškaraca) studenata na doktorskim studijama.		

ODELJAK 2: AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST		
Akcije koje su implementirane i čija je implementacija u toku		
Spisak inicijativa koje univerzitet sprovodi radi ostvarivanja različitih ciljeva povezanih sa ravnopravnošću polova i zaštitom potencijalno diskriminiranih subjekata.		
Svaka akcija može imati jedan ili više pokazatelja rezultata (neki primeri su u nastavku).		
Usklađivanje privatnog, poslovnog života i učenja		
	GODINA N	GODINA N+1
1	Univerzitetski vrtić ili igraonica	
2	Letnji centri, vanškolski programi, čuvanje dece i druge usluge za decu, mlade itd., povezane sa univerzitetom.	
3	Finansijski doprinosi za troškove nastale za letnje centre, vanškolske aktivnosti, čuvanje dece itd.	
4	Ekonomski doprinosi za brigu o članovima porodice koji zahtevaju pomoć (na primer, starije osobe).	
5	Rad na daljinu	
6	Smart-working	
7	Ostale mere usmerene na usklađivanje privatnih i radnih obaveza	
Blagostanje na radnom mestu		
1	Kursevi, seminari, događaji koji promovišu blagostanje na radu.	
2	Adaptacija prostora univerziteta kako bi se garantovali uslovi osvetljenja, sigurnosti i blagostanja.	
3	Dan otvorenih vrata univerzitetskih objekata (muzeji, vođene ture, itd.) za osoblje, članove porodice i poznanike.	
4	Aktivnosti Univerzitetskog rekreativnog (ili sličnog) kluba sa uticajem na blagostanje na radnom mestu.	
5	Ostale mere usmerene na blagostanje na radnom mestu.	
Suzbijanje vertikalne segregacije		

1	Pravila koja imaju za cilj obezbeđivanje jednake zastupljenosti muškaraca i žena u univerzitetskim telima, ili u svakom slučaju minimalni prag prisutnosti za nedovoljno zastupljeni pol.		
2	Praćenje naučnih karijera žena i/ili napredovanja žena u karijeri tehničko-administrativnog osoblja.		
3	Inicijative za promociju uravnotežene rodne strukture muških i ženskih govornika na seminarima i konferencijama, kao i učesnika u panelima ili okruglim stolovima, koje organizuje ili finansira univerzitet.		
4	Programi mentorstva		
5	Ostale mere		
Suprotstavljanje horizontalnoj segregaciji			
1	Podsticaji za učešće žena u konferencijama STEM disciplina.		
2	Programi mentorstva		
3	Ostale mere		
Borba protiv mobinga, uznemiravanja i diskriminacije			
1	Uvođenje pozicije Poverenika/ Savetnika		
2	Obuke za upravu univerziteta za sprečavanje diskriminacije i mobinga.		
3	Organizacija ili sponzorisanje događaja i radionica koje promovišu borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.		
4	Događaji, regulative i aktivnosti usmerene na integraciju studentkinja i studenata, nastavnog osoblja i tehničko-administrativnog osoblja iz evropskih ili neevropskih zemalja.		
5	Ostale mere		

AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST			
Indikatori rezultata			
Indikatori rezultata – Primeri			
	Za svaki indikator povezan sa prethodno pomenutom akcijom: Broj žena i muškaraca korisnika / Broj prijavljenih; Broj prijavljenih / Broj građana	GODINA N	GODINA N+1
1	Korisnici sporazuma s vrtićima i predškolskim ustanovama, prema ulozi i rodu.		
2	Korisnici sporazuma sa letnjim kampovima, prema ulozi i rodu.		
3	Pozicije dostupne za rad na daljinu, podnete i prihvaćene molbe, prema rodu.		
4	Učesnici na seminarima o pluralizmu, prema odeljenju i rodu.		
5	Rezultati upitnika o zadovoljstvu učesnika seminara o pluralizmu.		
6	Broj pozvanih i broj učesnika u programima obuke o mobingu, diskriminaciji, uznemiravanju, proganjanju.		
7	Drugo		
Indikatori uticaja – Primeri			
(Važno je naglasiti da će indikatori uticaja biti uključeni u GEP. Oni moraju biti u skladu sa pokazateljima rezultata i akcijama preduzetim za smanjenje i uklanjanje rodnog jaza.)			
1	Evolucija zahteva za prebacivanje ugovora sa punog radnog vremena na nepuno i sa nepunog na puno radno vreme tehničko-administrativnog osoblja, po rodu.		
2	Rezultati anketa o organizacionom blagostanju zaposlenih.		

3	Drugo		
---	-------	--	--

ODELJAK 3: FINANSIJSKO IZVEŠTAVANJE

Finansijske informacije	GODINA N	GODINA
1 Rashodi/prihodi usmereni na smanjenje rodni nejednakosti. Što se tiče rashoda , primeri uključuju doprinose za pristup dece zaposlenih vrtićima i podršku za negu vulnerabilnih članova porodice, itd., ili troškove osoblja direktno povezane s pitanjima rodne ravnopravnosti. Za prihode , razmatramo, na primer, prihode od usluga ili finansijski podržane doprinose (finansirani projekti) isključivo za pitanja vezana za rod, itd.		
2 Rodno osetljivi rashodi/prihodi: rashodi za proizvodnju pojedinačnih usluga i prihodi od pružanja pojedinačnih usluga.		
3 Rashodi/prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive: Za rashode , primeri uključuju troškove objekata (komunalije, naknade za iznajmljivanje opreme, itd.); amortizacije, itd. Za prihode , primeri uključuju generičke doprinose, itd.		

Tabela 2. Obrazac Rodnog budžeta za opštine

ODELJAK 1: ANALIZA KONTEKSTA TEHNIČKO I ADMINISTRATIVNO OSOBLJE

Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)

No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1.	Struktura osoblja po rodu, sa razlikovanjem nivoa (na primer: izvršni, sekretari, itd.). Predstavlja sastav osoblja u službi, podeljen po nivou klasifikacije i rodu u referentnom trogodišnjem periodu.		
2.	Starost Predstavlja udeo osoblja u službi po nivou klasifikacije, rodu i starosnim grupama.		
3.	Zaposleni sa punim radnim vremenom i zaposleni sa nepunim radnim vremenom Broj zaposlenih sa ugovorima o punim/nepunim radnim vremenom, podeljen po rodu.		
3.1.	Broj zaposlenih koji su zatražili prebacivanje sa punog na nepuno radno vreme, po rodu		
3.2.	Broj zaposlenih žena koje su zatražile nepuno radno vreme nakon roditeljskog odsustva (npr. u roku od jedne godine od završetka obaveznog odsustva).		
4.	Stalno i privremeno osoblje Sastav osoblja u službi po stalnim i privremenim ugovorima, podeljenim po rodu.		
5.	Horizontalne ekonomske promocije (HEP) Broj zaposlenih koji su kvalifikovani za prijavu, broj podnetih i prihvaćenih prijavi, uz identifikaciju kategorije i proporcije žena po kategorijama (podeljeno po rodu).		
6.	Plata (dodaci i dodatne naknade) Broj dodataka/naknada koje koriste zaposleni, podeljen po rodu.		
7.	Vertikalne promocije Broj zaposlenih koji su dobili vertikalnu promociju, podeljen po kategorijama, uz identifikaciju proporcije žena.		
8.	Razlikovanje osoblja po nivou obrazovanja i rodu Predstava po rodu o proporciji zaposlenih koji su završili obavezno obrazovanje, imaju diplomu, diplomu prvog stepena ili postdiplomsko obrazovanje (na primer: master, doktorat itd.).		
9.	Odsustva zbog nege deteta (za majke/očeve) Broj dana porodijskog odsustva i broj zaposlenih koji su ih zatražili, podeljen po rodu.		
10.	Roditeljska odsustva Broj dana roditeljskog odsustva podeljen po vrsti naknade i broj zaposlenih koji su ih zatražili, po rodu.		
11.	Odsustva zbog bolesti deteta (plaćena i neplaćena) Broj dana odsustva zbog bolesti deteta podeljen po vrsti naknade i broj zaposlenih koji su ih zatražili, podeljen po rodu.		
12.	Neplaćeno odsustvo (podeljeno po rodu)		
13.	Odsustvo zbog bolesti i odsustva po starosnim grupama (podeljeno po polu)		
14.	Rad na daljinu/teleworking/smart working Broj zahteva za prelazak na rad na daljinu/teleworking/smart working, podeljen po rodu.		

15. Banke sati Broj prekovremenih sati i broj zaposlenih koji su ih odradili, podjeljen po rodu. Broj onih koji mogu da ih iskoriste kao kompenzaciju ako privremeno ne mogu da ispune svoje radne sate.		
16. Obuke Broj zaposlenih koji su pohađali obavezne i fakultativne obuke, iskazani po kategoriji i rodu.		

INSTITUCIONALNE I RUKOVODEĆE POZICIJE

Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)

No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
a) Skupština opštine			
a.1) Predstavljenost polova i afilijacija Sastav skupštine opštine po političkoj/koalicijskoj afilijaciji i polu. Preporučuje se takođe kontrola i praćenje u odnosu na predsednika skupštine opštine, odbore (razlikujući između stalnih i posebnih, kao i njihove nadležnosti), i grupe u skupštini.			
b) Opštinska uprava			
Proporcija ili broj žena i muškaraca u sastavu opštinske izvršne uprave.			
b.2) Polni sastav i politička afilijacija Sastav opštinske uprave po političkoj/koalicijskoj afilijaciji i polu.			
b.3) Delegacije/mandati unutar opštinske uprave			
c) Gradonačelnik (naglasiti ukoliko je gradonačelnik žena)			
d) U rodnom budžetiranju opštine, moglo bi biti zanimljivo analizirati procenat žena u Upravnim odborima i u Odborima revizora preduzeća koja su pod kontrolom opštine.			

GRADANI

Podaci za potrebe indikatora (analiza konteksta)

No.	Broj ili prosek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1. Socio-demografske karakteristike			
Izveštava o demografskom bilansu entiteta i analizira broj muškaraca i žena na teritoriji, takođe ispitujući <i>prirodni priraštaj</i> i <i>neto migracije</i> . Takođe prikazuje raspodelu populacije po starosnim i polnim grupama, kao i prema porodičnim jedinicama.			
a) Demografski balans Pružta detalje o broju i udelu žena i muškaraca koji su prisutni na teritoriji, sa prirodnim priraštajem i migracionim saldom (na primer: umrli; rođeni; oni koji dolaze iz drugih regiona/strane podjeljeni po polu i starosti)			
b) Broj stanovnika po polu i starosnim grupama			
c) Populacija po vrsti porodične jedinice Analiza po vrsti porodične jedinice ističe različite potrebe porodica, posebno u vezi sa kategorijama koje zahtevaju više podrške za usklađivanje radnih i porodičnih obaveza, kao što su porodice sa jednim roditeljom.			

<p>2. Zdravlje, siromaštvo i lica u nepovoljnom položaju Ovaj deo razmatra kategorije lica koje žive u teškim uslovima i zahtevaju veću brigu i pažnju institucija. Analiza se fokusira na oblike siromaštva koji nisu isključivo ekonomski, već su povezani sa svim oblicima životnih poteškoća usled hroničnih bolesti, invaliditeta, marginalizacije i teških ličnih situacija. U tom smislu, korisni indikatori za analizu socijalnog konteksta, sa fokusom na rod, mogli bi uključivati, na primer: stopu siromaštva; broj porodica ispod praga siromaštva; podatke o porodičnim lomovima (razvodi, smrt partnera ili supružnika, i dr.); invaliditeti; hronične onesposobljavajuće bolesti; godine; itd.</p>		
<p>3. Ekonomske karakteristike i tržište rada</p>		
<p>a) Stopa zaposlenosti, po rodu</p>		
<p>b) Nivo obrazovanja (populacija starija od 6 godina), po rodu</p>		
<p>c) Procenat zaposlenih po starosnim grupama (15-64 godina starosti) i po rodu</p>		
<p>d) Radni status populacije iskazan po rodu</p>		
<p>e) Udeo lica koja su u potrazi za poslom, po rodu</p>		
<p>f) Procenat zaposlenih po stručnoj spremi, po rodu</p>		
<p>g) Udeo/broj zaposlenih po sektoru aktivnosti i rodu</p>		
<p>4. Okolina i kvalitet života Neophodno je identifikovati neophodne varijable za analizu uticaja teritorijalnih politika na građanstvo. Na primer: Bezbednost/sigurnost i kriminal Transport i mobilnost Zaštita životne sredine Kultura, sport i slobodno vreme</p>		
<p>5. Opštinske usluge – Broj građana po polu - usluge namenjene usklađivanju privatnog i poslovnog života - usluge brige - obrazovne usluge - sportske usluge - i sl.</p>		

ODELJAK 2: AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

<p>AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</p>		
<p>Akcije koje su implementirane i čija je implementacija u toku</p>		
<p>Najveći deo informacija predstavljenih u ovom odeljku primenljivo je uz prilagodavanja i na opštine</p>		
<p>Spisak inicijativa koje opština sprovodi radi ostvarivanja različitih ciljeva povezanih sa rodnom ravnopravnošću i zaštitom potencijalno diskriminisanih subjekata.</p>		
<p>Svaka akcija može imati jedan ili više pokazatelja rezultata (neki primeri su u nastavku)</p>		
<p>Primeri akcija za zaposlene i građane</p>		
<p>Usklađivanje privatnog života, radnih obaveza i vremena za učenje</p>		
	<p>GOD. N</p>	<p>GOD. N+1</p>
<p>1</p>	<p>Vrtić i igraonica Opštine</p>	
<p>2</p>	<p>Letnji centri, programi za boravak dece posle škole, čuvanje dece, i druge usluge za decu zaposlenih i građana opštine.</p>	

3	Financijski doprinos za troškove nastale za letnje centre, boravak posle škole, čuvanje dece, itd.		
4	Ekonomski podsticaji za brigu i pomoć članovima porodice koji nisu u mogućnosti da brinu o sebi (npr. lica sa invaliditetom, stara lica...).		
5	Rad na daljinu		
6	Smart working		
7	Ostale mere za usklađivanje privatnog i poslovnog života		
Blagostanje na radnom mestu			
1	Kursevi, seminari, događaji koji promovišu blagostanje na radnom mestu.		
2	Adaptacija prostora Opštine kako bi se obezbedilo osvetljenje, bezbednost i uslovi za blagostanje.		
3	Ostale mere usmerene na blagostanje na radnom mestu.		
Borba protiv mobinga, uznemiravanja i diskriminacije			
1	Uvođenje nadležnosti Komisije za jednake prilike.		
2	Obuka za rukovodstvo Opštine sa ciljem sprečavanja diskriminacije i mobinga.		
3	Organizovanje događaja i radionica koje promovišu borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.		
4	Ostalo		

AKCIJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Indikatori rezultata

Indikatori rezultata – Primeri

	Za svaki indikator povezan sa (ranije pomenutom) akcijom Broj korisnica i korisnika / Broj prijavljenih Broj prijavljenih / Broj građana.	GODINA N	GODINA N+1
1	Korisnici sporazuma sa vrtićima i predškolskim ustanovama, prema ulozi i rodu.		
2	Korisnici sporazuma sa letnjim kampovima, prema ulozi i rodu.		
3	Pozicije dostupne za rad na daljinu, podnete i prihvaćene molbe, prema rodu.		
4	Učesnici u seminarima o pluralizmu, po rodu.		
5	Rezultati upitnika o zadovoljstvu učesnika u seminarima o pluralizmu.		
6	Broj osoba koje su pozvane i učestvovala u obukama o mobingu, diskriminaciji, uznemiravanju, proganjanju.		
7	Ostalo		

Indikatori uticaja – Primeri

(Važno je naglasiti da će indikatori uticaja biti uključeni u GEP. Oni moraju biti konzistentni sa indikatorima rezultata i preduzetim akcijama za uklanjanje i smanjivanje rodnog jaza)

1	Evolucija zahteva za izmene ugovora sa punog radnog vremena na nepuno radno vreme i obratno, po rodu.		
2	Rezultati upitnika o organizacionom blagostanju zaposlenih.		
3	Ostalo		

ODELJAK 3: FINANSIJSKO IZVEŠTAVANJE

Financijske informacije	GODINA N	GODINA N+1
-------------------------	----------	------------

1	<p>Rashodi/prihodi usmereni na smanjenje rodnih nejednakosti: Rashodi/prihodi koji se direktno pripisuju ili su usmereni na smanjenje rodnih nejednakosti ili promovisanje jednakih mogućnosti kroz pozitivne akcije. Što se tiče rashoda, primeri uključuju doprinose za pristup dece zaposlenih vrtićima i podršku za negu ranjivih članova porodice, itd. ili troškove osoblja direktno povezane s pitanjima rodne ravnopravnosti. Za prihode uzimamo u obzir, na primer, prihode od usluga ili finansijski podržane doprinose (finansirani projekti) isključivo za pitanja vezana za rod, itd.</p>		
2	<p>Rodno osetljivi rashodi/prihodi: rashodi/prihodi povezani sa merama koje imaju različit uticaj na muškarce i žene. Preciznije rečeno: rashodi za proizvodnju pojedinačnih usluga, tj. onih koje direktno koriste ljudi; prihodi od pružanja pojedinačnih usluga.</p>		
3	<p>Rashodi/prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive: Rashodi/prihodi koji nemaju direktan uticaj na rod i/ili koji nisu povezani s rodom. Za rashode, primeri uključuju troškove objekata (komunalije, naknade za iznajmljivanje opreme, itd.); amortizacije, itd. Za prihode primeri uključuju generičke doprine, itd.</p>		

II – Uporedna tabela akademskih pozicija po zemljama (primeri)

Država	Pozicija 1	Pozicija 2	Pozicija 3	Pozicija 4
Italija	Type A researcher	Type B researcher, Permanent university researcher	Associate Professor (Associato)	Full Professor (ordinario)
Alžir		Maitre-assistant, M.de Conference	Maitre de conference	Professeur
Argentina	Ayudante	Profesor Adjunto	Profesor Asociado	Profesor Titular
Australija	Research Fellow	Lecturer (A-B), Research Fellow	Associate (C-D), Senior Lecturer	Professor (E)
Austrija				Professor
Belgija	Doctor Assistant	Docent	Hoofdcent/Maitre de Conference	Hoogleraar/Professeur
BiH		Docent	Vanredni profesor	Professor
Brazil		Professor Doutor	Professor Asociado	Professor Titular
Kanada	Postdoc Fellow	Research Associate, Adjunct faculty	Associate Professor	Professor
Kina	Research Fellow	Lecturer	Associate Professor	Professor
Kipar	Research Assistant	Assistant Professor, Lecturer	Associate Professor	Professor
Česka		Odborny Asistent	Docent	Professor
Danska	Postdoc	Adiunkt (assistant), Researcher	Lektor (associate), Senior Researcher	Professor
Egipat		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Finska		Dosentii	Lehtori	Professor
Francuska		Maitre de Conference	Maitre de Conference, Prof. Associe'	Professeur
Nemačka		Junior Prof.(W1), Wissen Assistant(C1)	Professor (C2) (C3, W2)	Professor (C4, W3),(C3,W2)
Japan		Lecturer, Assistant	Associate Professor	Professor
Jordan		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Grčka		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Indija		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Iran		Ostadyar	Daneshyar	Ostad
Irak		Lecturer, Assistant		Professor
Irska		Lecturer	Reader	Professor
Island		Lektor	Dosent	Professor
Izrael		Lecturer, Senior Lecturer	Associate Professor	Professor
Libija		Lecturer	Reader	Professor
Luksemburg			Associate Professor	Professor
Malta		Lecturer, Senior Lecturer	Associate Professor	Professor
Meksiko		Assistant Professor		Full Professor
Norveška	Postdoc	Forstelektor	Forsteamanuensis	Professor
Novi Zeland		Lecturer	Associate, Senior Lecturer	Professor

Holandija		Univ.docent 1-2, Onderzoeker 1-3	Hoofdocent	Hoogleraar 1-2, Professor
Poljska		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Portugal		Assistente, Professor	Professor Associado	Professor Catedratico
UK	Research Fellow	Lecturer A, Lecturer B, Research Fellow	Senior Lecturer, Lecturer B, Reader	Professor, Reader, Senior Research Fellow
Rumunija		Lector	Conferentiar	Professor
Rusija		Lecturer	Associate (dozent)	Professor
Srbia		Docent	Vanredni profesor	Redovni profesor
Španija		Professor Ayudante, Prof. Contratado	Professor Titular, Prof. Asociado	Prof. Catedratico, Prof. Titular
Južnoafrička republika		Lecturer	Associate Professor, Senior Lecturer	Professor
Švedska		Lektor	Docent	Professor
Tajland		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Tunis		Maitre-Assistant, M.de Conference	Professeur	Professeur de Chaire
Turska		Professor Asistani	Docent	Ordinaryus Profesor
Mađarska		Egyetemi Adjunkt	Egyetemi Docens	Egyetemi Tanat
SAD	Research Fellow	Assistant Professor	Associate Professor	Professor