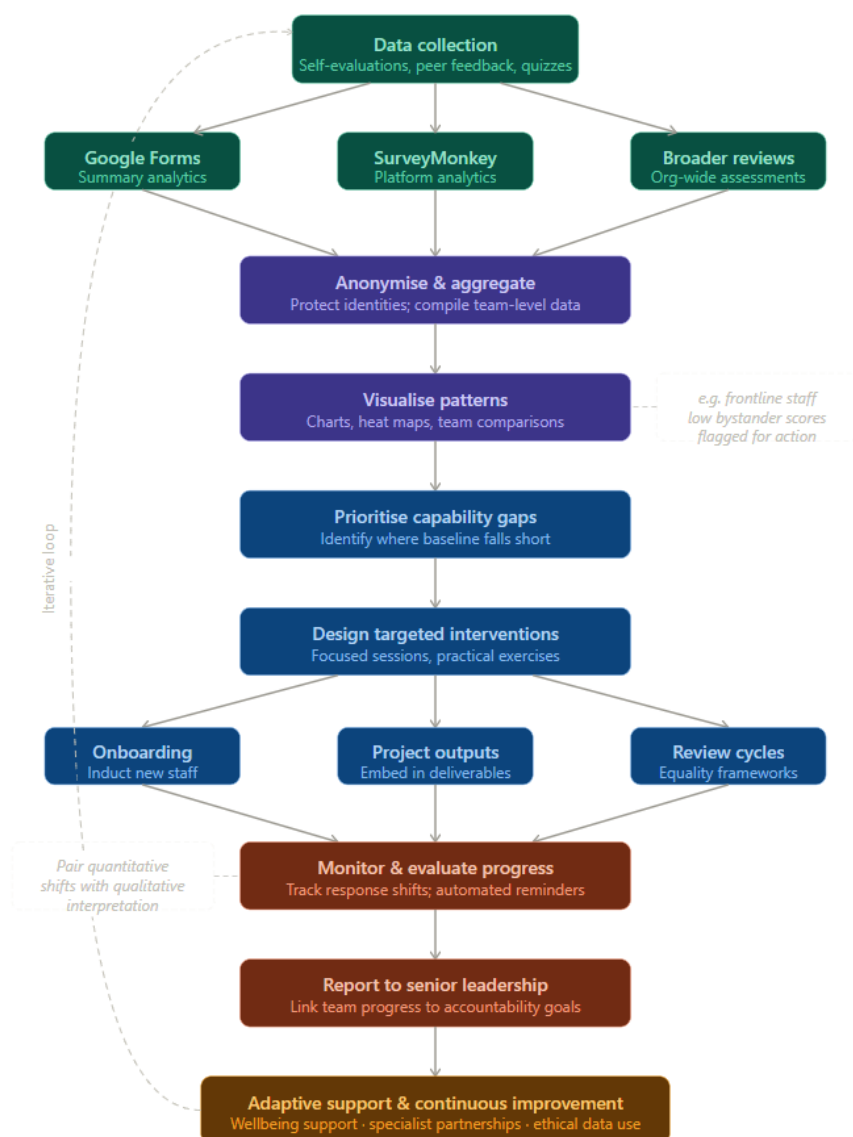


Poglavlje 6 – Alat 2: Od procjene do djelovanja – Mapa puta

Menadžeri/ce ljudskih resursa i liderice i lideri unutar organizacija igraju ključnu ulogu u pretvaranju anonimiziranih podataka procjene GBV-a, prikupljenih putem samoprocjena, povratnih informacija kolega, kvizova i pregleda, u praktične strategije koje jačaju kapacitete osoblja i institucionalnu efikasnost. Dijagram u nastavku prikazuje kontinuirani ciklus od osam faza za to: svaki korak se nadograđuje na prethodni, a uvidi iz praćenja i evaluacije vraćaju se u prikupljanje novih podataka, stvarajući sve responzivniji sistem tokom vremena.



- **Faza 1 - Prikupljanje podataka:** Ciklus počinje prikupljanjem informacija iz više izvora: samoprocjenama, povratnim informacijama kolega/ica, kratkim kvizovima i širim organizacijskim pregledima, putem pristupačnih i jednostavnih platformi kao što su Google Forms ili SurveyMonkey. Korištenje nekoliko komplementarnih metoda, umjesto oslanjanja na jedan alat, daje bogatiju sliku o trenutnom stanju osoblja u pogledu razumijevanja i primjene protokola vezanih za GBV.
- **Faza 2 - Anonimizacija i agregacija:** Prije nego što započne bilo kakva analiza, svi podaci moraju biti anonimizirani. Osoblje mora vjerovati da se njihovi pojedinačni odgovori ne mogu povezati s njima, posebno na osjetljive teme. Kada se identiteti zaštite, podaci se agregiraju na nivou tima, što omogućava smisleno poređenje između uloga i jedinica uz održavanje povjerljivosti.
- **Faza 3 - Vizualizacija obrazaca:** Ažurirani podaci mogu se pretvoriti u jasne vizualne prikaze, grafikone, toplinske mape ili tabele za usporedbu timova, koji omogućavaju jednostavno prepoznavanje obrazaca na prvi pogled. Ovi vizualni prikazi su primarni alat za komuniciranje nalaza menadžerima/icama ljudskih resursa i voditeljima/icama timova u formatu koji podržava donošenje informiranih odluka.
- **Faza 4 - Prioritetizacija nedostataka u sposobnostima:** Nemaju svi jednake nedostatke. Ova faza uključuje identifikaciju područja koja najviše zaostaju za željenim nivoima i koja su najkritičnija za odgovor organizacije na GBV. Prioritet određuje priroda posla; timovi koji su u direktnom kontaktu sa preživjelim, na primjer, zahtijevaju čvršću osnovu u pristupima usmjerenim na preživjele nego timovi u isključivo administrativnim ulogama. Razdvajanje nalaza po vrsti tima, uključujući poređenja između uloga u politici i na terenu, pomaže da se osigura da prioritizacija odražava stvarne operativne potrebe.
- **Faza 5 - Osmišljavanje ciljanih intervencija:** Prioritetni nedostaci se rješavaju kroz fokusirane, praktične intervencije, a ne kroz opće treninge. Nalazi se također ugrađuju u proces uvođenja novih zaposlenika, rezultate projekata i cikluse revizije, čime se osigurava da se učenje ojačava na više tačaka u skladu s uspostavljenim okvirima jednakosti.
- **Faza 6 - Praćenje i evaluacija napretka:** Nakon intervencija, jednostavne analitičke metode, kao što je praćenje promjena duž skala odgovora tokom uzastopnih krugova

procjene, mogu se koristiti za mjerenje da li se stavovi i prakse mijenjaju u željenom smjeru. Automatski podsjetnici podržavaju redovno praćenje, omogućavajući rano uočavanje neujednačenog napretka. Osjetljive operacije mogu zahtijevati veću pažnju i češće provjere.

Važno je napomenuti da su kvantitativne promjene u rezultatima anketa koristan pokazatelj, ali ne obuhvataju punu složenost promjene ponašanja. Ovi nalazi uvijek se trebaju tumačiti zajedno s kvalitativnim podacima, razgovorima u timu, razmatranjima pojedinačnih slučajeva i zapažanjima nadzornika.

- **Faza 7 - Izvještaj višem rukovodstvu:** Anonimizirani, agregirani nalazi dijele se s višim rukovodstvom kako bi se napredak na nivou tima povezao s širim ciljevima odgovornosti, uključujući spremnost za vanjske revizije i institucionalne obaveze u pogledu rodne ravnopravnosti. Izvještavanje na ovom nivou osigurava da se izgradnja kapaciteta tretira kao strateški prioritet, a ne kao operativna sporedna stvar, te da odluke o raspodjeli resursa budu zasnovane na dokazima o tome gdje i dalje postoje praznine.
- **Faza 8 - Prilagodljiva podrška i kontinuirano poboljšanje:** Završna faza, koja se vraća na početak ciklusa, obuhvata širu infrastrukturu podrške koja omogućava održivo poboljšanje: povjerljivu brigu o dobrobiti, saradnju sa specijalizovanim organizacijama i kontinuiranu posvećenost etičkoj upotrebi podataka. Zajedno, ove mjere osiguravaju da ciklus ostane prilagodljiv: da reaguje na nove izazove, da poštuje dobrobit osoblja i da se zasniva na smjernicama za upravljanje slučajevima GBV-a koje su temelj cijelog pristupa.

Resursi

DevelopmentAid. (22. novembar 2024). *Najbolje prakse za prevenciju rodno zasnovanog nasilja na radnom mjestu.* <https://www.developmentaid.org/news-stream/post/188006/prevent-gender-based-violence-at-workplaces>

Područje odgovornosti za GBV. (2014). *Ključne kompetencije za stručnjake za GBV.* <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Core%20Competencies%20for%20GBV%20Specialists%20-%20GBV%20AoR,%202014.pdf>

Smjernice za rodno zasnovano nasilje. (2024). *Studija slučaja za ljudske resurse.* <https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2024/11/HR-CASE-STUDY-ENG.pdf>

Informacijski sistem za upravljanje podacima o rodno zasnovanom nasilju [GBVIMS]. (2022). *Skala stava usmjerenog na preživjele.* <https://www.gbvim.com/wp/wp-content/uploads/Survivor-Centred-Attitude-Scale-3.docx>

GenderSAFE. (2025). *Obećanje GenderSAFE za nultu toleranciju rodno zasnovanog nasilja.* <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

International Medical Corps. (2022). *MGBViE alati za procjenu GBV-a.* https://cdn1.internationalmedicalcorps.org/wp-content/uploads/2023/06/MGBViE-Assessment-Tools_2022.pdf

Visoki komesarijat Ujedinjenih nacija za izbjeglice [UNHCR]. (b.d.). *Alat za praćenje i evaluaciju (M&E) za program nasilja na osnovu pola.* <https://data.unhcr.org/es/documents/download/101109>



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).
Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

