

**RAZVOJNA AGENCIJA GRADA PRIJEDORA“PREDA”,
PRIJEDOR**

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
GENDER EQUALITY PLAN**

Septembar, 2022. godine

Sadržaj

1	Uvod.....	3
2	Pravni i institucionalni okvir za ravnopravnost polova.....	4
3	Međunarodni pravni okvir za ravnopravnost polova.....	4
4	Domaći pravni okvir za ravnopravnost polova.....	5
5	Agencija „PREDA“, Prijedor – zatečeno stanje.....	7
6	Ciljevi	7
7	Mjere.....	8
8	Zaključak.....	9
9	Prilog.....	11

Na osnovu člana 21. stav 1. Statuta Razvojne agencije grada Prijedora "PREDA", Prijedor broj: UO 07/22 i člana 11. Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini ("Sl. Glasnik BiH" br. 32/10 – prečišćen tekst), Upravni odbor Razvojne agencije grada Prijedora "PREDA", Prijedor na sjednici održanoj dana 26.9.2022. godine, donosi

PLAN RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

GENDER EQUALITY PLAN

1. Uvod

Rodna ravnopravnost i jednake mogućnosti za muškarce i žene su principi koji doprinose demokratskom razvoju svakog društva. Da bi se postigla rodna ravnopravnost, neophodno je poboljšanje položaja žena u mnogim oblastima, kao što su javni život i odlučivanje, rad, zapošljavanje i pristup resursima, socijalna i zdravstvena zaštita, obrazovanje, mediji i posebno zaštita od nasilja. U cilju postizanja rodne ravnopravnosti važno je obezbijediti proaktivnu ulogu muškaraca u ovom procesu, jer rodna ravnopravnost ne podrazumijeva rat polova, pobjedu jednog pola nad drugim, nego upravo sinergiju oba pola, žena i muškaraca, radi obostrane koristi.

Rezultat uvođenja i poštovanja principa rodne ravnopravnosti, doprinosi boljem kvalitetu života i blagostanja za sve (žene i muškarce, dječake i djevojčice). Uvođenje principa jednakosti i rodne ravnopravnosti omogućava efikasno korišćenje svih kapaciteta društva, kao i adekvatno partnerstvo institucija, privatnog sektora i civilnog društva na dobrobit svih.

Oснаživanje žena i rodna ravnopravnost su temeljne vrijednosti na kojima počiva sistem ljudskih prava, ali i imperativ ekonomskog i socijalnog razvoja svakog društva. Poštovanjem i primjenom ovih vrijednosti i standarda radimo odlučno za budućnost jednakih prava i jednakih mogućnosti u cilju napretka za sve.

Rodna nejednakost ima direktne finansijske implikacije. Javne politike se uglavnom baziraju na potrebama dominantne grupe u društvu ili potrebama onih koji su tradicionalno u poziciji odlučivanja, a to su muškarci.

Pokret za osnaživanje prava žena, povećana zastupljenost žena na rukovodećim mjestima, garancije zaštite prava žena na svim nivoima, razvoj gender studija, prikupljanje statistika razvrstanih po polu, su samo neki pokazatelji koji ukazuju na to da javne politike ne uzimaju u obzir različite potrebe i situacije u kojima se nalaze osobe ženskog pola.

Pitanje rodne ravnopravnosti treba uvrstiti u svakoj fazi kreiranja politika ili izvođenja projekata, ali je naročito važno da se uzmu u obzir u fazi planiranja, kada problemi zabrinutosti potrebe korisnika najlakše mogu biti identifikovani kao i načini da se ta pitanja riješe.

2. Pravni i institucionalni okvir za ravnopravnost polova

Pravni okvir koji Bosna i Hercegovina ima obavezu da primjenjuje u oblasti ravnopravnosti polova obuhvata neke od najznačajnijih međunarodnih i regionalnih dokumenata koje možemo podijeliti na one koji dolaze iz Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Evropske Unije i Evropske komisije. Iako svaki dokument pojedinačno obuhvata ili se bavi različitim sferama društvenog i privatnog života, načela jednakosti i demokratije predstavljaju osnovne principe na kojima se zasnivaju prava svakog/e pojedinca/ke.

Pored međunarodnih i regionalnih dokumenata, domaći pravni okvir – kao što je Ustav BiH i Ustav Republike Srpske - iz oblasti ravnopravnosti polova se takođe bazira na poštovanju univerzalnih ljudskih prava, ali se bavi i konkretnim pravima i obavezama iz različitih oblasti koje su ključne za jednake mogućnosti žena, a koje su sadržane u Zakonu o ravnopravnosti polova BiH i Gender akcionom planu za BiH.

3. Međunarodni pravni okvir za ravnopravnost polova

- Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena – CEDAW (1979.);
- Konvencija o (državljanstvu) statusu udatih žena 1957. godine;
- Konvencija o pristanku na brak, minimalnoj dobi za brak i registrovanju brakova 1962. godine;
- Konvencija o zabrani trgovine ljudima i iskorišćavanju prostitucije drugih 1949. godine;
- Konvencija o pravima djeteta 1989. godine;
- Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR – a);

- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966. sa Opcionim protokolima iz 1966. i 1989. godine;
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966. godine;
- Deklaracija o ukidanju nasilja nad ženama;
- Pekinška deklaracija sa Platformom za akciju 1995. godine;
- Rezolucija Parlamentarne skupštine UN 1860 (2012) Unaprijeđenje ženskih prava širom svijeta, 2012. godine;
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950.);
- Evropska socijalna povelja - izmijenjena (1996.);
- Deklaracija o ravnopravnosti između žena i muškaraca kao fundamentalnom kriterijumu demokratije;
- EU Povelja osnovnih prava, iz 2000. godine;
- Strategija Evropa 2020. godine.

4. Domaći pravni okvir za ravnopravnost polova

▪ *Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini*

Zakon o ravnopravnosti polova u BiH je prvi put usvojen u Parlamentarnoj skupštini u maju 2003. godine ("Službeni glasnik BiH", broj: 16/03), nakon čega su uslijedile izmjene i dopune Zakona 2009. godine ("Službeni glasnik BiH", broj: 102/09) i 2010. godine ("Službeni glasnik BiH", broj: 32/10).

Kao osnovni i najvažniji zakonodavni okvir, Zakon uređuje, promoviše i štiti ravnopravnost polova u svim privatnim i društvenim sferama života, dok u isto vrijeme onemogućava direktnu i indirektnu diskriminaciju na osnovu pola. Prateći odredbe UN Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije, Zakon propisuje obaveze i nadležnosti institucija i lica po svim pitanjima u sedam oblasti života: obrazovanje, zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa, socijalna zaštita, zdravstvena zaštita, sport i kultura, javni život i mediji.

▪ *Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine*

Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik BiH", broj: 59/09 i 66/16) ovim zakonom uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini i uređuje sistem zaštite od diskriminacije nadležnih institucija Bosne i Hercegovine, da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promovisanje i stvaranje uslova za jednako postupanje. Zakonom je obuhvaćeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

- **Zakon o strancima Bosne I Hercegovine**

Zakon o strancima ("Sl. glasnik BiH", broj: 88/15 i 34/21) obezbjeđuje podršku žrtvama trgovine ljudima kojima je dozvoljen privremeni boravak od strane države.

- ***Gender akcioni plan BiH za period 2018 - 2022. godine***

Gender akcioni plan BiH za period 2018 – 2022. godine sadrži mjere koje će biti provedene radi realizacije tri strateška cilja usmjerena na izradu, provođenje i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti polova u institucijama vlasti po prioritarnim oblastima; izgradnju i jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti polova; kao i uspostavljanje i jačanje saradnje i partnerstva.

Među prioritarnim oblastima su sprečavanje i suzbijanje nasilja na osnovu pola, uključujući nasilje u porodici i trgovinu osobama, rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima, javni život i donošenje odluka te dalje jačanje saradnje na regionalnom i međunarodnom nivou.

- ***Zakon o radu Republike Srpske***

Zakon o radu Republike Srpske ("Sl. glasnik RS", broj: 1/16, 66/18, 91/21 – odluka US i 119/21) sadrži odredbe koje se odnose na zabranu diskriminacije po osnovu pola.

- ***Porodični zakon Republike Srpske***

Porodični zakon Republike Srpske ("Sl. glasnik RS", broj: 54/02, 41/08, 63/14 i 56/19 – odluka US) brak se zasniva na slobodnoj odluci muškarca i žene da zaključe brak, na ravnopravnosti bračnih supružnika, međusobnom poštovanju i uzajamnom pomaganju.

- ***Krivični zakon Republike Srpske***

Krivični zakon Republike Srpske ("Sl. glasnik RS", broj: 64/17, 104/18 – odluka US, 15/21 i 89/21)

5. Agencija „PREDA“, Prijedor - zatečeno stanje

Na dan 22.9.2022. godine utvrđeni su sljedeći relevantni podaci:

- U Agenciji „PREDA“, Prijedor na neodređeno vrijeme zaposleno je 14 radnika, od toga muškaraca 7, žena 7.
- Radnika angažovanih na određeno vrijeme je 4, od toga 1 muškarac i 3 žene.
- Upravni odbor je organ upravljanja Agencije i sastavljen je od 3 člana, 2 muškarca i jedne žene, a predsjednik je žena.
- Direktor Agencije je muškarac.

Gore pomenuti podaci su grafički prikazani u prilogu ovog plana, a iz njih se mogu donijeti sljedeći zaključci:

U Razvojnoj agenciji grada Prijedora “PREDA”, Prijedor je u praksi razvijena rodna ravnopravnost te nema diskriminacije na osnovu pola u kontekstu zapošljavanja i imenovanja na vodeće položaje. Promoviše se ravnopravno učešće žena i muškaraca u Agenciji.

6. Ciljevi

- ukazati na važnost ravnopravnosti polova u svih sferama života;
- autonomno razviti i primijeniti niz aktivnosti i politika u svrhu unapređenja i uspostavljanja ravnopravnosti polova;
- definisati ciljne mjere kojima se uklanja postojeća nejednakost između žena i muškaraca, a perspektiva ravnopravnosti polova integrira u projekte i programe;
- sarađivati sa svim akterima koji promovišu rodna prava i dostojanstvo te pratiti dobru praksu institucija u BiH i inostranstvu;
- privlačiti vrhunske kandidate/kandidatkinje kvalitetnim uslovima za vlastiti rad i razvoj i razvoj profesionalnih karijera uz istovremenu primjerenost edukacije i uslova rada potrebama roditelja te usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza u okviru mjera definisanih nacionalnim zakonodavstvom;
- otklanjati percepciju da je rad na ravnopravnosti polova nepotreban;
- revizija internih politika, strategija, pravilnika i planova u skladu sa standardima za ravnopravnost polova;
- prikupljanje i transparentnost statističkih podataka razvrstanih po polu;
- monitoring/praćenje, izvještavanje, evaluacija sprovedenih akcija;

- podizanje svijesti javnosti o značaju ženskog preduzetništva putem različitih kampanja;
- informisanje žena o njihovim pravima, zakonskim regulativama u pristupu resursima i sredstvima, podsticajima za ekonomsko osnaživanje.

7. Mjere

Broj mjere	Opis mjere	Vremenski okvir
1.	Uspostavljanje komunikacije i redovna razmjena informacija sa Gender Centrom Republike Srpske.	2022-2023
2.	Omogućiti učešće predstavnika agencije na događajima koje organizuje Gender Centar Republike Srpske i druge organizacije.	kontinuirano
3.	Imenovati osobu unutar organizacije zaduženu za oblast pripreme i realizacije plana ravnopravnosti polova.	2022
4.	Istražiti oblast rodno zasnovane statistike i definisati indikatore za praćenje (određivanje koje vrste podataka se sakupljaju i prate).	kontinuirano
5.	Edukacija (formalna, neformalna i/ili informalna) imenovanog osoblja i lica ovlaštenih za zastupanje iz oblasti rodne ravnopravnosti (pozitivne prakse u regiji, loše prakse iz prošlosti, važnost statistike razvrstane po polu, aktivno učešće žena u donošenju odluka, suzbijanje seksualnog uznemiravanja i nasilja).	kontinuirano
6.	Učešće u javnim konsultacijama, sastancima, savjetovanjima, okruglim stolovima i drugim sličnim događajima organizovanim na lokalnom i višim nivoima odlučivanja u zemlji i inostranstvu.	kontinuirano
7.	Redovno revidiranje relevantnih internih dokumenata u skladu sa principima rodne ravnopravnosti, kao i u cilju uspostavljanja kvalitetne ravnoteže u odnosu između radnih obaveza i slobodnog vremena zaposlenih.	kontinuirano
8.	Redovno ažuriranje e-mail adrese po principu ime.prezime@... kako bi po imenovanju svaki/a član/ica bili dostupni za komunikaciju.	kontinuirano
9.	Unapređenje procesa izvještavanja kroz integraciju rodno zasnovane statistike.	kontinuirano

10.	Implementacija mjera pozitivne diskriminacije u skladu sa zakonskim okvirom.	kontinuirano pratiti društvena kretanja vezana za pozitivnu diskriminaciju
11.	Poštovanje nacionalnih i evropskih zakona i propisa koji tretiraju jednakost polova (oblast zapošljavanja, suzbijanje rodno baziranog nasilja, uključujući i seksualno uznemiravanje).	kontinuirano
12.	Pružanje jednakih mogućnosti svim kandidatima za zasnivanje radnog odnosa ili drugu vrstu profesionalnog angažmana u okviru agencije.	kontinuirano
13.	Podržavanje ličnog i profesionalnog razvoja kroz mentorstvo i obuku.	kontinuirano
14.	Organizacija team building događaja.	Minimalno 1 događaj godišnje, kontinuirano

8. Zaključak

Zaposleni ne osjećaju diskriminaciju na osnovu pola. U Agenciji nije prisutna razlika u platama između muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Žene i muškarci su ravnopravno uključeni u sve procese odlučivanja.

Nezavisno o ohrabrujućim rezultatima Agencije, neophodno je kontinuirano provoditi akcije kojima se čitava javnost, i svi mi kao njen dio, i dalje osvještujemo o neprihvatljivosti rodnih stereotipa u svim sferama društva. Potrebno je promovirati rodnu uravnoteženost te realizovati načelo jednakih mogućnosti pri otvaranju vodećih pozicija. Svakako valja istaknuti trenutnu djelimičnu neusklađenost zakonodavnih okvira i domaćeg zakonodavstva u sferi ravnopravnosti polova. Agencija će uz ograničenja nacionalnog zakonodavstva, pratiti i implementirati važeće relevantne propise, smjernice i preporuke.

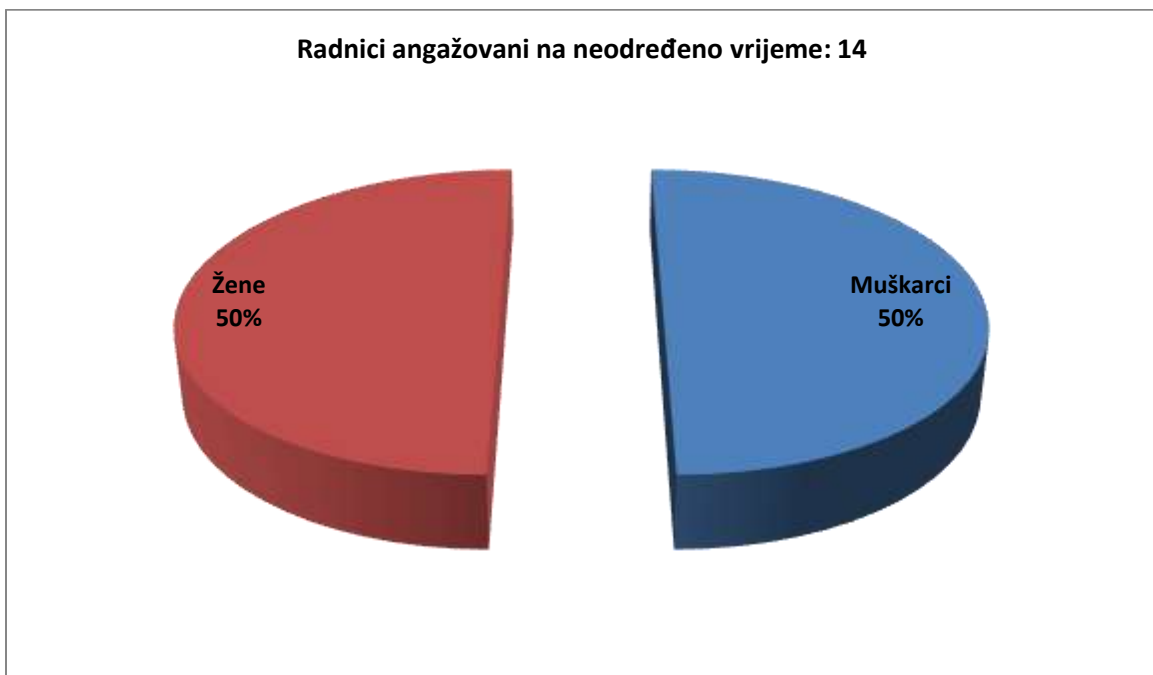
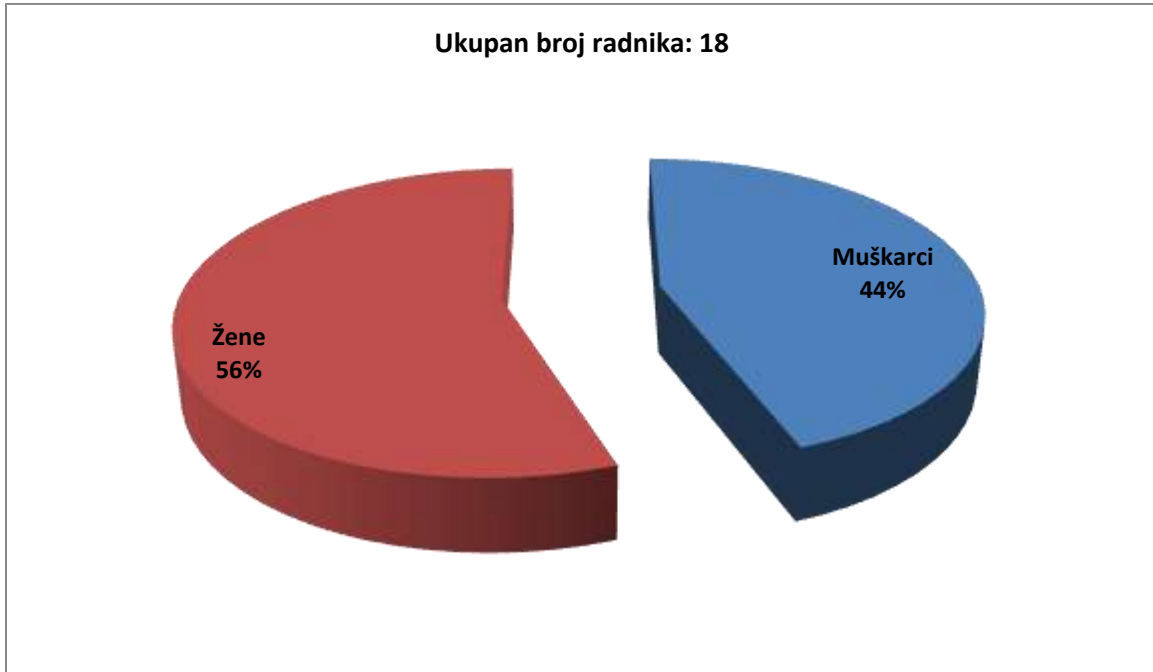
Broj: UO 13/22

Prijedor,

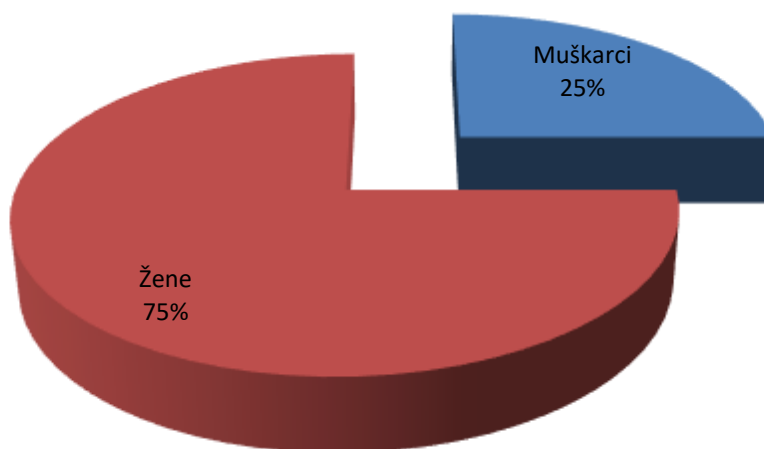
Datum: 26.9.2022. godine

V.D. PREDsjedNIKA UPRAVNOG ODBORA
Svetlana Čeko, s.r.

9. Prilog



Radnici angažovani na određeno vrijeme: 4



Članovi Upravnog odbora: 3

