

Plan ravnopravnosti spolova u
KANTONALNOJ JAVNOJ
USTANOVI ZA ZAŠTIĆENA
PRIRODNA PODRUČJA
SARAJEVO

Srajevo, novembar 2024.godine

SADRŽAJ

I Uvod	3
II PRAVNI OKVIR	4
II 1. Zabrana diskriminacije na osnovu spola/roda.....	4
III STANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U USTANOVI.....	5
III 1. METODOLOŠKI PRISTUP ANALIZI.....	5
IV Rezultati analize ravnopravnosti spolova U USTANOVI	7
IV 1. Ravnopravnost spolova	7
IV 3. Zaključci	12
V Preporuke i aktivnosti Plana ravnopravnosti spolova KJUZZPP	13
VI Ciljevi Plana ravnopravnosti spolova Preduzeća – opći i specifični.....	13

I UVOD

Sve je veći stepen prepoznavanja od strane poslodavaca potrebe za pregledom stanja ravnopravnosti spolova u radu i donošenjem plana za unapređenje u onim oblastima i pitanjima u kojima su utvrđene takve potrebe. Kantonalna javna ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo (u daljem tekstu KJUZZP) iskazala je svoje opredjeljenje za unapređenje ravnopravnosti spolova i u tu svrhu dala svoju saglasnost, da u okviru projekta „Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada“ (2023-2025), finansijski podržanom od strane Evropske unije a kojeg provode Fondacija INFOHOUSE, Sarajevo i Fondacija LARA, Bijeljina, za stručnu i konsultativnu podršku u pripremi Plana ravnopravnosti spolova u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Plan za ravnopravnost spolova zasniva se na obavezama sveobuhvatnog zakonskog okvira za rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini kojim se uređuje zabrana diskriminacije na radu i zaštita ličnog integriteta zaposlenih, uključujući zaštitu od uznemiravanja, ali i dozvoljavaju privremene posebne mjere za unapređenje ravnopravnosti spolova u onim oblastima i pitanjima gdje su analizom uočene velike razlike u korist jednog spola.

KJUZZP ovom politikom daje odgovore na ključne regionalne i globalne izazove te pridonosi konkretnim rješenjima, a to su, klimatske promjene, nedostatak ravnopravnosti i inkluzije, korupcija itd, te ima za cilj:

- ispuniti očekivanja aktera
- napredovati kroz doprinos inovacijama
- postupiti u skladu sa zakonima i međunarodnim standardima
- osigurati dugoročnu održivost

Dakle, usklađivanjem standarda korporativnog upravljanja (ESG) i ciljeva održivog razvoja (COR) kroz nove prakse i procedure, Ustanova postupa u skladu sa zakonom i standardima koji doprinose pozitivnim promjenama u poštovanju ljudskih prava kroz pravedno upravljanje, objavljivanje informacija, sprečavanje korupcije kako bi se omogućila različitost i stvorile jednake mogućnosti, transparentne procese donošenja odluka, kibernetičku sigurnost i privatnost itd. Investitori u regiji i BiH također počinju sve više zastupati ovu agendu, fokusirajući se na poslovnu opravdanost i utjecaj na okoliš i društvo.

Bosna i Hercegovina je kao potpisnica UN Okvirne konvenciju o klimatskim promjenama (UNFCCC) Konvencije prepoznala važnost ravnopravnog uključivanja žena i muškaraca u procese UNFCCC-a i u razvoj i implementaciju klimatskih politika koje su rodno odgovorne. Bosna i Hercegovina je jedna od 41 zemlje u svijetu, a druga na Zapadnom Balkanu, koja je finalizirala i dostavila svoj Plan prilagođavanja na klimatske promjene (NAP) Okvirnoj konvenciji UN-a o klimatskim promjenama. Proces NAP-a kreiran je na Konferenciji o klimatskim promjenama (COP 16) 2010. godine kako bi se omogućilo najmanje razvijenim zemljama i drugim zemljama u razvoju da formulišu i implementiraju nacionalne planove prilagođavanja kao sredstvo za identifikaciju srednjoročnih i dugoročnih potreba za adaptacijom i razvoj i implementaciju strategija i programa za rješavanje tih potreba. NAP pomaže državama da ispune svoje obaveze koje proizilaze iz Pariskog sporazuma i ciljeva Agende za održivi razvoj do 2030. godine.

II PRAVNI OKVIR

II 1. ZABRANA DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA/RODA

Bosna i Hercegovina na svom putu ka članstvu u Evropskoj uniji ima niz obaveza koje je potrebno da ispuni, od kojih je veliki broj vezan za usklađivanje propisa sa evropskom legislativom. Dio evropske legislative, tzv. *acquis communautaire*, je i EU Gender akcioni plan III (EU GAP III) za period 2021 – 2025. god. koji stavlja fokus na ravnopravnost spolova i osnaživanje žena u svim vanjskim djelovanjima EU (što uključuje instrument pretprijetne pomoći (IPA) i predstavlja plan EU za izgradnju „svijeta u kojem postoji jednakost spolova“. Bosna i Hercegovina je obavezna donijeti svoj plan za implementaciju EU GAP-a III, slijedeći tematske oblasti utvrđene u EU planu, a taj plan podrazumijeva uvođenje perspektive rodne ravnopravnosti u sve politike, procese i aktivnosti kako javnih, tako i privatnih subjekata.

Proces izrade Strategije okoliša BiH 2030+ bio je primjer inkluzivnog pristupa izradi javne politike koja uključuje konsultativni proces sa velikim brojem institucionalnih i vaninstitucionalnih aktera. Ravnopravnost spolova je integrisana u jedinstveni dokument svih 7 akcionih planova. Tako je u okviru Akcionog plana za okoliš definisano kako je potrebno integrirati principe ravnopravnosti spolova, društvene jednakosti i pitanja siromaštva u sve faze upravljanja okolišem (planiranje, realizacija, praćenje, izvještavanje, evaluacija).

Dokument Strategije okoliša u BiH za period do 2032. godine se sastojati od strategija i akcionih planova za četiri nivoa vlasti (nivo BiH, Federacija BiH (FBiH), Republika Srpska (RS) i Brčko distrikt (BD) među prioritetima prepoznaje i "Prioritet 7.4.: Osigurati visok nivo svijesti javnosti o važnosti zaštite okoliša i uključenosti u proces donošenja odluka, posebno uključenost žena, mladih i društveno osjetljivih grupa. Nadalje, GAP BIH 2023-2027 je kao jedna od prioritetnih oblasti djelovanja definisana Ravnopravnost spolova u kontekstu zaštite okoliša i klimatskih promjena.

Ustavna odredba o ravnopravnosti razrađena je u Zakonu o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj: 59/09 i 66/16) koji daje okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti za sve osobe u BiH i uvodi mehanizme zaštite. Dok je specijalni pravni instrument o rodnoj ravnopravnosti u BiH Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“, br. 16/2003, 102/2009, 32/2010.).

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH primjenjuje se na uvjete zapošljavanja i rada, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i na naknade, napredovanje u poslu i otpuštanje s posla. Drugim riječima, diskriminacija je zabranjena u odnosu na vrlo široke aspekte rada u BiH.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH sadrži poseban dio o zapošljavanju, radu i pristupu svim oblicima resursa. Prvo su garantirane jednake mogućnosti zapošljavanja i zabranjena je diskriminacija u procesu ponude zapošljavanja, javnog oglasa, u postupku popune slobodnih radnih mjesta, ugovorima o radu i otkazu ugovora o radu.

U članu 13. st. 1 taksativno je pobrojano šta je zabranjeno u ovom području, uključujući:

- neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika, uključujući i zaposlenike s invaliditetom;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza porodičnog i profesionalnog života;
- organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada tako da se na osnovu roda ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.

Na taj način Zakon o ravnopravnosti spolova prepoznaje dva glavna oblika diskriminacije – direktna diskriminacija i indirektna diskriminacija. Osim toga, moguće je izricanje novčanih kazni pravnim osobama za nepoštivanje ove obaveze u rasponu od 1.000 do 30.000 KM, a za odgovorne osobe od 100 do 1.000 KM.

Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 26/2016, 89/2018.) na vrlo sveobuhvatan način uređuje sferu rada i sadrži odredbe kojima se promovira rodna ravnopravnost. Zakonom o radu zabranjena je diskriminacija zaposlenih i osoba koje traže posao, između ostalog, na osnovu spola, bračnog stanja, porodičnih obaveza i trudnoće. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Sankcija za povredu ove odredbe je propisana novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM.

III STANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U USTANOVU

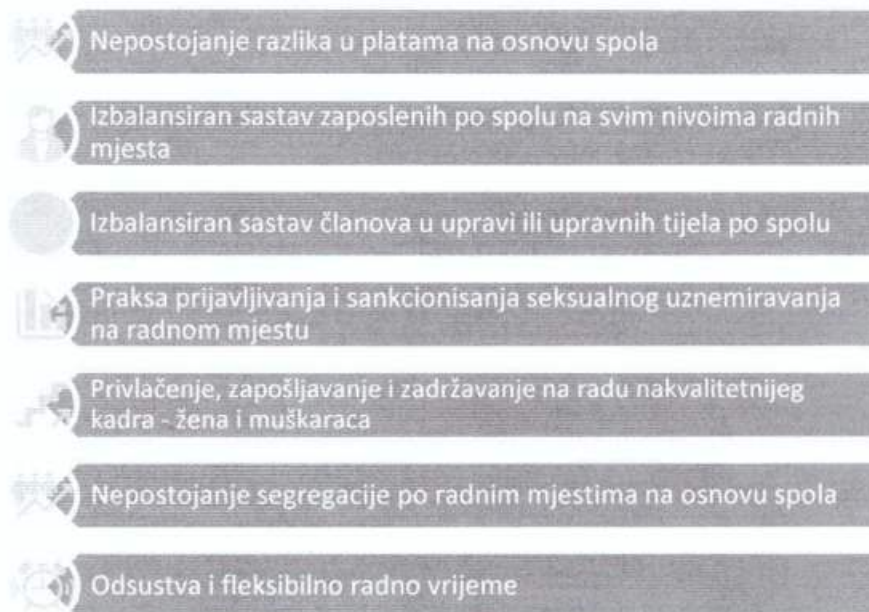
III 1. METODOLOŠKI PRISTUP ANALIZI

Plan ravnopravnosti spolova (Plan) predstavlja mehanizam za efikasno unapređenje ravnopravnosti spolova u oblastima, sektorima, područjima i organizacijama u kojima postoje utvrđene nejednakosti po spolu kao rezultat društveno konstruiranih i percipiranih razlika između žena i muškaraca.

Prvi korak u izradi Plana je provođenje analize ravnopravnosti spolova prema Metodološkom pristupu koji je razvijen na osnovu specifikacije projektnog zadatka i istraživačkim alatima za kvantitativno i kvalitativno istraživanje stanja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu, a u

skladu sa metodologijom Evropskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) kojom se analiza provodi prema sljedećim indikatorima:

Slika 1. Indikatori rodne ravnopravnosti na radnom mjestu (EIGE – Evropski institut za ravnopravnost spolova)



Prikupljanje podataka za analizu i izradu Plana provedeno je primjenom istraživačkih instrumenata:

1. Upitnik koji je dostavljen zaposlenicima sa ciljem ispitivanja percepcije, iskustava i stavova sudionika_ica o rodnoj dimenziji rada na radnom mjestu
2. Polustrukturirani intervjui sa ciljem prikupljanja kvalitativnih podataka o stanju rodne ravnopravnosti

Pregled relevantnih dokumenata podrazumijevao je analizu, iz perspektive rodne ravnopravnosti, internih akata preduzeća, te je konstatovano da ova ustanova nema internih akata koji regulišu poštivanje ljudskih prava ili ESG standarda.

Pored toga, provedeno je i istraživanje međunarodnog i domaćeg zakonskog okvira i standarda ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije, općenito u oblasti rada i zapošljavanja, kao i dostupnih standarda koje je KJUZZPP usvojila.

Nakon prikupljenih podataka iz Upitnika, obavljani su individualni i grupni intervjui sa zaposlenicima, s ciljem prikupljanja ličnih stavova i iskustava zaposlenika i zaposlenica u vezi s pitanjem ravnopravnosti spolova u preduzeću.

IV REZULTATI ANALIZE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U USTANOVI

IV 1. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

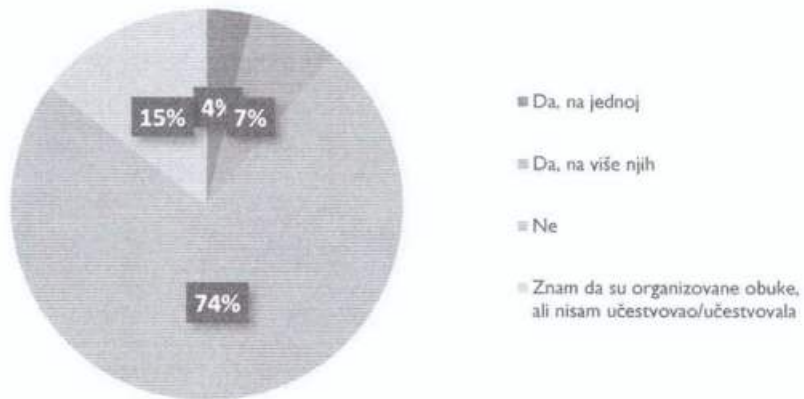
Prema podacima prikupljenim putem Upitnika o ljudskim resursima u KJUUPP ukupan broj zaposlenih je 77 uključujući i sezonske radnike. U ukupnoj strukturi prema spolu može se konstatovati da su podjednako zaposuljena oba spola. Nadalje, KJUUPP posjeduje dostupne informacije o standardizaciji upravljanja, objavljuje Godišnje izvještaje o radu na web stranici ali ne posjeduje interne akte/odluke i pravilnike koji regulišu poštivanje ljudskih prava kod pravnog lica.

U segmentu upitnika koji propituje ravnopravnost spolova i zaštitu od diskriminacije na radnom mjestu rezultati su slijedeći: Na pitanje šta za njih predstavlja "ravnopravnost spolova" 81,5% ispitanika_ica smatra da je to "Jednak tretman i mogućnost za osobe muškog i ženskog spola."



Krostabulacija između odgovora na gorenavedeno pitanje i spola ispitanika_ice pokazuje da oba spola imaju skoro isti stav o definiranju ravnopravnosti spolova kao "Jednak tretman i mogućnosti za osobe muškog i ženskog spola"

Da li ste prisustvovali obukama, edukacijama ili radionicama o ravnopravnosti spolova?

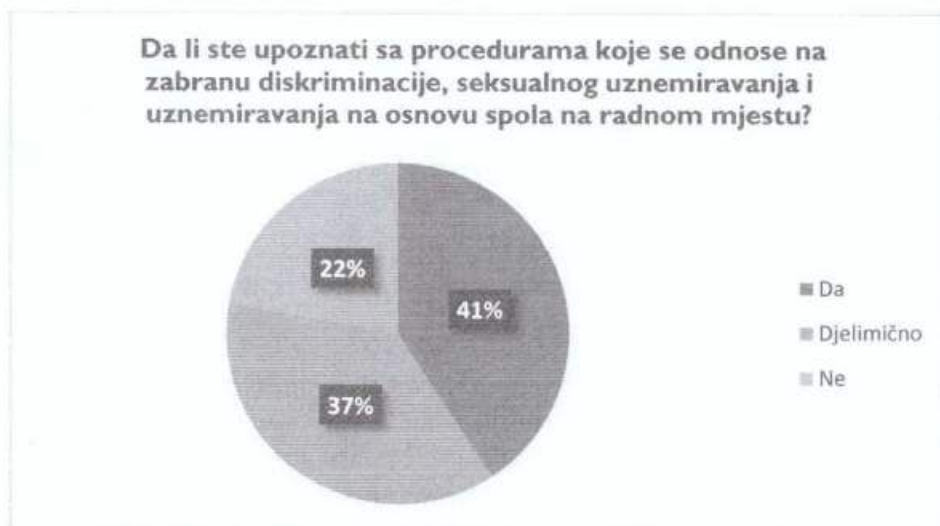


Ispitanika_ca koji nisu učestvovali u radionicama ili obukama o ravnopravnosti spolova je 74% dok je na više radionica učestvovalo 7% ispitanika_ica.

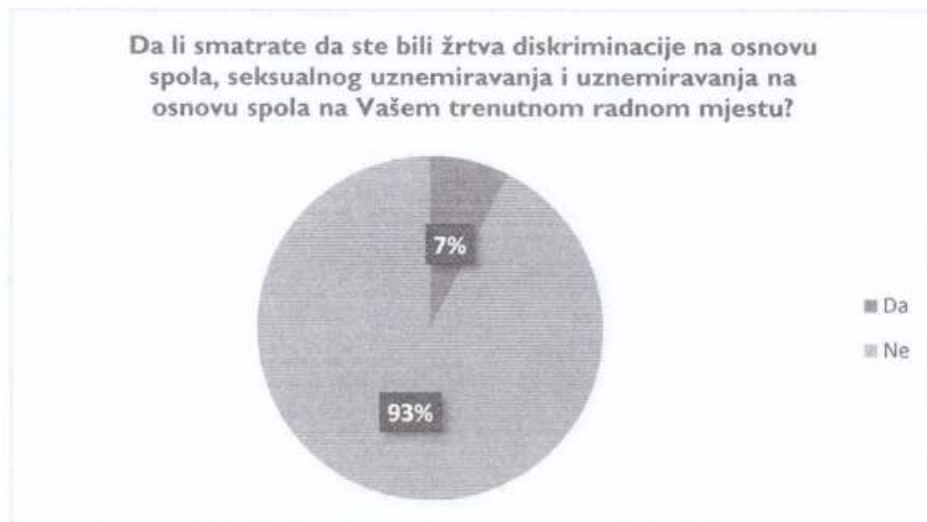
IV 2. Zaštita od diskriminacije na radnom mjestu

Ispitanik_ica koji smatraju da su **“u potpunosti”** upoznati sa procedurama koje se odnose na zabranu diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu je 41% , **“djelimično”** 37% a **“nije upoznato”** je 22% ispitanika_ica.

Krostabulacijom odgovora na pitanje 10 sa spolom ispitanika_ica vidljivo je da je blago veći stepen potpunog poznavanje antidiskriminacijskih procedura ispitanika (muški spol).

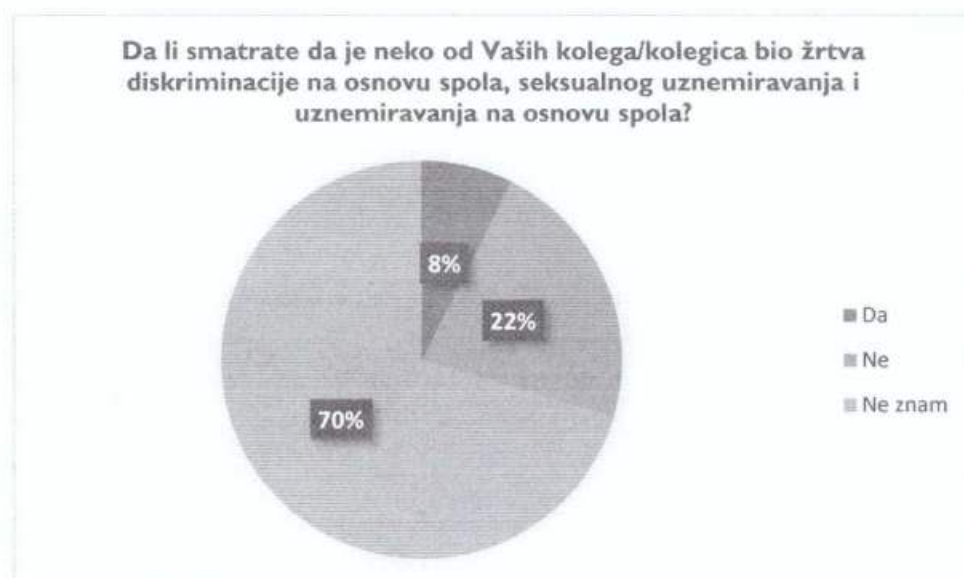


Čak 93% ispitanika_ica smatra da “nije bilo” žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na trenutnom radnom mjestu, a 7% (2 osobe) su se izjasnile da su bile žrtve diskriminacije.

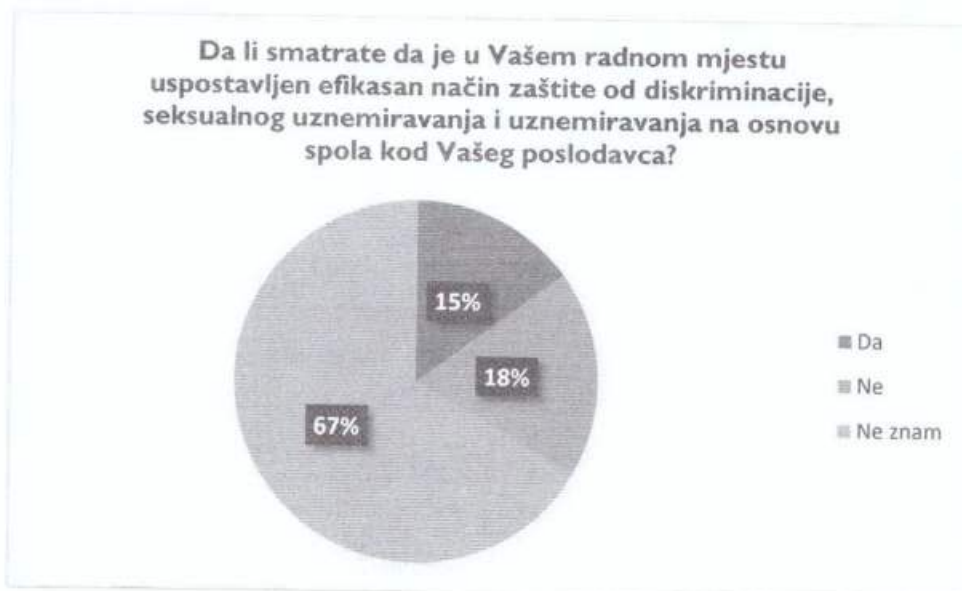


Na naredno pitanje “da li su tražili zaštitu u okviru radnog mjesta kod trenutnog poslodavca ukoliko smatraju da su bili žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola” 74,1% smatra da se ovo pitanje **ne odnosi na njih**, što je očekivano na osnovu odgovora iz prethodnih pitanja, a “nije tražilo zaštitu” 7%. Na vezano pitanje br. 14 “Koja Vam je vrsta zaštite pružena?” samo jedna osoba je napisala “ništa.”

Što se tiče odgovora na pitanje “da li smatraju da je neko od kolega_ica bio žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola” podjednak procenat ispitanika_ica – 70% odgovorilo je sa “ne znam” a sa “ne” 22%.

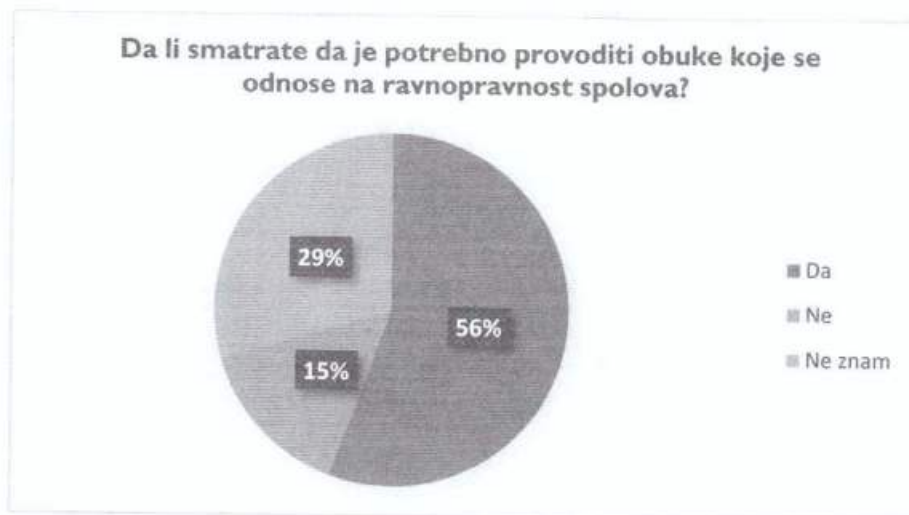


Na pitanje "Da li smatraju da je na njihovom radnom mjestu uspostavljen efikasan način zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola kod poslodavca" najveći procenat ispitanika_ica smatra da "ne zna" – 67%, 18% da "ne" i 15% smatra da jeste uspostavljen efikasan način zaštite.



Obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti

Većina ispitanika_ica smatra "da je potrebno" provoditi obuke o rodnoj ravnopravnosti (56%) dok 44% smatra da "ne treba" ili "ne zna".



Određeni broj anketiranih je ponudio prijedloge potencijalnih tema koje bi trebale biti obuhvaćene budućim edukacijama, među kojima se ističu teme o diskriminaciji i ravnopravnosti polova.

IV 3. ZAKLJUČCI

KJUZZPP svoj rad definiše na osnovu Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), Odluke o osnovanju Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 31/17), Pravila Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja broj: 01-144 U.O./17 od 27.06.2018. godine i Plana upravljanja za zaštićena područja, a kadrovska politika se usklađuje sa Zakonom o radu FBiH i Pravilnikom o radu Ustanove. Analiza odgovora iz upitnika pokazala je da su u KJUZZPP na rukovodećim pozicijama većinski zastupljene žene, a u nadzornim i upravnim tijelima jednak je broj muškaraca i žena.

KJUZZPP od svog osnivanja poštuje princip transparentnosti i objektivnosti, te sve postojeće zakonodavne okvire prilikom zapošljavanja pa se u tom smislu niti jedna pozicija nije popunjavala na osnovu spola, odnosno prilikom upošljavanja nisu imali žalbe za diskriminaciju na osnovu spola u ovom procesu.

Evidentirana je i činjenica da podjela rada na tipično muške i tipično ženske poslove nije prepreka u djelovanju KJUZZPP, pa su rezultati dobijeni iz upitnika pokazali da je pozicija „nadzornica prirode“ upravo dodijeljena ženi a na osnovu strukturalnog upitnika za ovu poziciju zabilježeno je sljedeće:

„Jedan od izazova sa kojima se povremeno susreće nadzornica prirode, jedina ženska osoba zaposlena u sektoru nadzorničke službe jeste agresivnost i napad posjetilaca. Naime, u nekoliko situacija se desilo da upravo zato što je nadzornica žena bude napadnuta, najčešće verbalno, dok drugi uposlenici muškarci, se ne susreću sa ovakvim vidovima diskriminacije“.

Kulturne vrijednosti koje KJUZZPP promovise mogu se smatrati mjerama prema usklađivanju privatnog i profesionalnog života, gdje postoji razumijevanje u smislu internog dogovora u slučaju pojave neplaniranih događaja. *Npr. ukoliko se nekome od uposlenika ili uposlenica razboli dijete tokom radnog vremena uz odobrenje nadređene osobe, moguće je odsustvovati sa posla, ova praksa se postiže komunikacijom i transparentnošću uposlenika sa rukovodiocem.*

Nadalje, KJUZZPP je u proteklom periodu realizovala jedan od programa koji je unaprijedio vještine za ljudske resurse a kojima je za cilj bio povećanje učešća žena ili stvaranja veće jednakosti u prilikama za rad u ustanovi. To je bio projekat finansiran od strane EU „Žena u Šumarstvu“, s ciljem većeg uključivanja žena u ovaj resor, te promocije u značaju žene za sektor šumarstva.

Analiza odgovora po upitniku a za potrebe ovog istraživanja pokazala je da u ovoj instituciji ne vode statističke evidencije prema spolu.

V PREPORUKE I AKTIVNOSTI PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA KJUZZPP

Na osnovu rezultata analize, preporuke su razvrstane u pet cjelina-tema i date u vidu aktivnosti Plana ravnopravnosti spolova:



VI CILJEVI PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PREDUZEĆA – OPĆI I SPECIFIČNI

Na osnovu nalaza i preporuka analize ravnopravnosti spolova u KJUUPP, predlaže se Plan ravnopravnosti spolova koji je strukturiran tako da se definiraju aktivnosti za ostvarivanje sljedećih općih ciljeva ravnopravnosti spolova na radnom mjestu:

- Uključivanje zaposlenih u KJUZZPP, posebno rukovodećih struktura, u podršku unapređenju rodne ravnopravnosti i inkluzije kroz ESG standarde;
- Podizanje svijesti i razvijanje kompetencija;
- Poboljšanje kompetencija na osnovu ocjenjivanja rezultata rada;
- Unapređenje organizacione kulture i sigurnosti na radu;
- Veća usklađenost privatnog života i rada;
- Unapređenje ravnopravnosti spolova i jednakih mogućnosti u privlačenju talenata, regrutovanju, zapošljavanju, zadržavanju i napredovanju zaposlenih;
- Unapređenje ravnopravnosti spolova u strukturama vodstva, upravljanja i odlučivanja;
- Podrška prevenciji i kažnjavanju seksualnog i rodno-zasnovanog uznemiravanja, diskriminacije i nasilja;
- Unapređenje uključivanja rodne perspektive u edukativne i komunikacijske sadržaje;
- Osiguranja da analitičko mjerenje, ciljevi, indikatori, praćenje i evaluacija rezultata budu rodno inkluzivni i da doprinose rodnoj ravnopravnosti.

Specifično, aktivnosti za provođenje Plana grupisane su u okviru sljedećih specifičnih ciljeva:

- Unaprijediti ravnopravnost spolova u politikama i praksi u oblasti ljudskih resursa
- Prevencija i zaštita od diskriminacije, nasilja, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja
- Nova zapošljavanja žena i muškaraca i privlačenja talenata
- Zadržavanje zaposlenih na radnom mjestu
- Napredovanje u poslu

Kantonalna javna ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo		AKCIONI PLAN ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA KJUUPP 2024-2026							
Strateški cilj	Aktivnosti koje će biti provedene	Napredak					Odgovornost	Potrebni resursi	Sredstva verifikacije
		0-6 mjesec	6-12 mjesec	12-18 mjesec	18-24mjesec	Cilj			
Unaprijediti ravnopravnost spolova u politikama i praksi	Osigurati liderstvo i preuzimanje odgovornosti za implementaciju i upravljanje akcionim planom	100%				Odlukom direktora imenovan Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova sa odgovarajućim ovlaštenjima, mogućnostima i budžetom za implementaciju preporuka/aktivnosti	Kabinet direktora	Redovna sredstva	Donesena odluka
	Održati obuku za menadžment i za zainteresirane uposlenike/ce na temu ravnopravnosti spolova				100%	Osigurati razumijevanje politike o ravnopravnosti spolova	Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova	Redovna sredstva Podrška donatora	Sadržaj programa obuke i evidencija sudjelovanja ženskih radnica Spisak prisutnih, objava na web stranici
	Unaprijediti vještine za ljudske resurse a kojima je za cilj bio povećanje učešća žena ili stvaranja veće jednakosti u prilikama za rad				100%	Postići dosegnuti najmanje kvalificiranih uposlenika_ica putem edukativnih aktivnosti.	Kabinet direktora		Izvjешće o edukacijama, dnevni red, plan obuka I obuka tokom 24 mjeseca

	<p>Pripremiti godišnji plan obuke o gender budžetiranju i definirati ciljeve obuke</p> <p>Sprovesti godišnju anketu među uposlenicima o položaju žena u ustanovi i mogućnostima unapređenja položaja s aspekta rodne ravnopravnosti</p>	<p>I razvijen plan obuke</p> <p>70% uposlenika upoznato o mehanizmima zaštite u slučaju diskriminacije na osnovu spola</p>			100%	<p>Tim za provedbu plana Gender Centar FBIH KOKS za GAP</p>	<p>Odluka o usvajanju plana obuke</p> <p>I izvještaj o provedenim anketama dostavljen direktoru</p>
<p>Prevenција i zaštita od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja u KJUJPP</p>	<p>Izraditi i donijeti akt o zaštiti od seksualnog uznemiravanja koji će biti dostupan svim zaposlenima, uključujući i dostupnost na internet stranici KJUJPP</p>	<p>Donesen akt Ustanove te s njim svi uposlenici upoznati</p> <p>70%</p>			10%	<p>Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova</p>	<p>Podrška donatora projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada"</p> <p>Smjernice za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje i zaštitu od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u preduzeću</p> <p>Odluka nulte tolerancije KJUJPP</p>

<p>Razviti edukativni materijal i provesti obuku za sve zaposlene o diskriminaciji, nasilju, seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na radnom mjestu</p>	<p>Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtnom na međunarodni/EU prihvaćene principe i vrijednosti</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Broj uposlenih koji su prošli obuku https://infotoulouse.ba/wp-content/uploads/2024/01/PRIIRUCNIK.pdf;x89866</p>
<p>Redovno provoditi ocjenu situacije u pogledu diskriminacije, nasilja, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na radnom mjestu</p>	<p>Godišnji izvještaj</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova</p>	<p>Redovna sredstva</p>
<p>Razmotriti usvajanje novih politika koje će doprinjeti suzbijanju diskriminacije na radnom mjestu u širem kontekstu prema Zakonu o radu</p>	<p>Razvijena je analiza utjecaja na spol novih politika produženih dopusta.</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Tim za provedbu Plana</p>	<p>Izvješće o analizi utjecaja na rodnu ravnopravnost</p>
<p>Unaprijediti ravnopravnost spolova u zapošljavanju u KJUJPP</p>	<p>Predstavljati učenicima_cama i studentima_cama na području KS informacije o ravnopravnosti spolova i inkluziji prema EGS standardima</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>Tim za praćenje Plana</p>	<p>Redovna sredstva</p>
<p>Spisak učesnika</p>	<p>Prezentacije sadrže rodno inkluzivne materijale – prikazane žene na radu u KJUJPP i koriste rodno osjetljiv jezik</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>

<p>Provoditi obuke na temu ravnopravnosti spolova, sprečavanja seksualnog uznemiravanja i diskriminacije</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>Tim za praćenje Plana</p>	<p>Broj uposlenih koji su prošli obuku</p>
<p>U saradnji sa Koordinacionim odborom za provedbu GAP Kantona Sarajevo održati dvije radionice na temu nasilja nad ženama i nasilja u porodici</p>	<p>Tim upoznat o svim procsima koji se realiziraju institucijama Kantona Sarajevo</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>Tim za praćenje Plana</p>	<p>Zapsinici sa sastanaka uz konkretan prijedlogenarednih aktivnosti</p>
<p>Unaprijediti ravnopravnost spolova u zadržavanju zaposlenih</p>	<p>Unaprijediti motivaciju zaposlenika kroz komunikaciju o viziji uključujući širu sliku značaja modernizacije u zaštiti okoline</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>50%</p>	<p>Tim za praćenje Plana</p>	<p>Dokaz o komunikacijama ili događajima za zaposlene</p>

PRAVNI OSNOV:

KJUZZP svoj rad definiše na osnovu Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), Odluke o osnovanju Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 31/17), Pravila Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja broj: 01-144 U.O./17 od 27.06.2018. godine i Plana upravljanja za zaštićena područja, a kadrovska politika se usklađuje sa Zakonom o radu FBiH i Pravilnikom o radu Ustanove. Pravni osnov za donošenje ovog plana sadržan je odredbama člana 27. Zakona o ustanovama kojom je propisano da „upravni odbor odlučuje o svim pitanjima obavljanja djelatnosti radi koje je ustanova osnovana, ako zakonom nije određeno da o određenim pitanjima odlučuje drugi organ ustanove“.

RAZLOZI ZA DONOŠENJE:

Kantonalna javna ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo iskazala je svoje opredjeljenje za unapređenje ravnopravnosti spolova i u tu svrhu dala svoju saglasnost, da u okviru projekta „Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada“ (2023-2025), finansijski podržanom od strane Evropske unije a kojeg provode Fondacija INFOHOUSE, Sarajevo i Fondacija LARA, Bijeljina, za stručnu i konsultativnu podršku u pripremi Plana ravnopravnosti spolova u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Plan za ravnopravnost spolova zasniva se na obavezama sveobuhvatnog zakonskog okvira za rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini kojim se uređuje zabrana diskriminacije na radu i zaštita ličnog integriteta zaposlenih, uključujući zaštitu od uznemiravanja, ali i dozvoljavaju privremene posebne mjere za unapređenje ravnopravnosti spolova u onim oblastima i pitanjima gdje su analizom uočene velike razlike u korist jednog spola.

Plan ravnopravnosti spolova (Plan) predstavlja mehanizam za efikasno unapređenje ravnopravnosti spolova u oblastima, sektorima, područjima i organizacijama u kojima postoje utvrđene nejednakosti po spolu kao rezultat društveno konstruiranih i percipiranih razlika između žena i muškaraca.

Dakle, usklađivanjem standarda korporativnog upravljanja (ESG) i ciljeva održivog razvoja (COR) kroz nove prakse i procedure, Ustanova postupa u skladu sa zakonom i standardima koji doprinose pozitivnim promjenama u poštovanju ljudskih prava kroz pravedno upravljanje, objavljivanje informacija, sprečavanje korupcije kako bi se omogućila različitost i stvorile jednake mogućnosti, transparentne procese donošenja odluka, kibernetičku sigurnost i privatnost itd. Investitori u regiji i BiH također počinju sve više zastupati ovu agendu, fokusirajući se na poslovnu opravdanost i utjecaj na okoliš i društvo.

Također, godišnjim programom rada Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja za 2024. godinu je planirana izrada ovog dokumenta što je i postupljeno, te se predlaže razmatranje i utvrđivanje istog.

Prilog:

- Plan rodne ravnopravnosti Kantonalne javne ustanove za zaštićena prirodna područja
- Smjernice za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje i zaštitu od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u kantonalnoj javnoj ustanovi za zaštićena prirodna područja sarajevo
- Pozitivno mišljenje na dokument izdato od strane Gender Centra Federacije Bosne i Hercegovine

Broj: 03-02-2-223/24
Sarajevo, 10.10.2024. godine

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**

**KANTON SARAJEVO
KANTONALNA JAVNA USTANOVA ZA ZAŠTIĆENA PRIRODNA PODRUČJA**

N/r Asad Jelešković, direktor

PREDMET: Mišljenje na Plan ravnopravnosti spolova u Kantonalnoj javnoj ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo (2024-2026) - sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službene glasnik BiH”, broj 32/10), dostavlja se

Poštovani,

Vezano za Vaš zahtjev, kojim od Gender Centara Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Gender Centar) tražite mišljenje na dokument Plan ravnopravnosti spolova u Kantonalnoj javnoj ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo (2024-2026), a na osnovu dostavljenog akta te člana 27. Stav (1), tč. B) i i) Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini – prečišćen tekst („Službene glasnik BiH”, broj 32/10), dajemo sljedeće:

MIŠLJENJE

1. Predmetni dokument Plan ravnopravnosti spolova u Kantonalnoj javnoj ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo (2024-2026) oslanja se na normativni, strateški i institucionalni kontekst u Bosni i Hercegovini (BiH), te je relevantan principima Ustava BiH, te Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, Zakona o zabrani diskriminacije u BiH kao i Zakona o radu Federacije BiH;
2. Aktivnosti, mjere i indikatori postavljeni su u skladu sa Planom za realizaciju Agende 2030 u BiH (UNSDG) kao okvira za realizaciju Ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini, a koji je usvojen je od strane Vijeća ministara, nakon što ga je prethodno usvojila Vlada Federacije BiH, kao i vlade Republike Srpske i Brčko distrikta BiH;
3. Ovaj akt je u potpunosti usklađen sa Odlukom o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u federalnim organima uprave, federalnim upravnim organizacijama, službama i drugim tijelima čiji je osnivač Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine Federacije BiH, broj 101/22);

4. Mjere su postavljene i sa Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine GAP BiH 2023-2027.g (Službeni glasnik Bosne i Hercegovine broj: 82/23) a koji je zakonska kategorija propisana Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH;
5. Plan se zasniva na obavezama sveobuhvatnog zakonskog okvira za rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini kojim se uređuje zabrana diskriminacije na radu i zaštita ličnog integriteta zaposlenih, uključujući zaštitu od uznemiravanja, ali i dozvoljavaju privremene posebne mjere za unapređenje ravnopravnosti spolova u onim oblastima i pitanjima gdje su analizom uočene velike razlike u korist jednog spola;
6. Konstatujemo da su uzeti u obzir i drugi strateški dokumenti doneseni na nivou Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Kantona Sarajevo a koji čine strateški okvir za planiranje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova, i to :
 - o Operativni plan Federacije BiH za implementaciju GAP za period od 2023- 2027. godine;
 - o Gender akcioni plan Kantona Sarajevo 2024-2027;
 - o Akcioni plan za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u Bosni i Hercegovini za period od 2023. do 2027. godine,
 - o Okvirna strategija za provedbu Konvencije o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u Bosni i Hercegovini,
 - o Strategija za prevenciju i borbu protiv nasilja u porodici u Federaciji BiH od 2024. do 2027.g.;
7. U potpunosti slijedi Metodologiju za izradu akcionih planova u Federaciji Bosne i Hercegovine, kojom se nastoji zauzeti pristup sistemskog planiranja programa mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova, kao odgovor na pitanje na sve prisutnije oblike diskriminacije u našem društvu;
8. Posebna pažnja je posvećena mehanizmima za provođenje ove politike, a kao dodatni alat u cilju standardizacije i unapređenje ravnopravnosti spolova, te su uzeti u obzir i EDG standardi;
9. Kao strateško-planski dokument svojom implementacijom će poticati budući rast i razvoj, te unaprijedi ravnopravnost spolova u Ustanovi.

Na osnovu gore navedenog, Gender Centar Federacije Bosne i Hercegovine može dati saglasnost i **pozitivno mišljenje** na dokument „Plan ravnopravnosti spolova u Kantonalnoj javnoj ustanova za zaštićena prirodna područja Sarajevo (2024-2026)“, a u vezi sa provedbom Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

S poštovanjem,