

Na osnovu člana 13. stav 2. alineja 18. Zakona o principima lokalne samouprave u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ br: 49/06 i 51/09), i člana 70. stav 1.tačka 2. Statuta Općine Vogošća („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj: 27/14 – Prečišćeni tekst i 14/15), Općinsko vijeće Vogošća na sjednici održanoj 31.10.2018.godine, donosi

O D L U K U
O USVAJANJU AKCIONOG PLANA JEDNAKOSTI I
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA OPĆINE VOGOŠĆA
ZA PERIOD 2018-2021. GODINA

Član 1.

Usvaja se Akcioni plan jednakosti i ravnopravnosti spolova Općine Vogošća za period 2018-2021. godinu

Član 2.

Akcioni plan jednakosti i ravnopravnosti spolova Općine Vogošća za period 2018-2021. godinu čini sastavni dio ove Odluke.

Član 3.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Kantona Sarajevo“.

Broj:01-02-1151/18
Vogošća,31.10.2018. godine

PREDSJEDAVAJUĆI
OPĆINSKOG VIJEĆA VOGOŠĆA

Tarik Curić



**AKCIONI PLAN JEDNAKOSTI I RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
OPĆINE VOGOŠĆA
2018 - 2021**

Vogošća, juni 2018. godine

I. UVOD

Politika rodne jednakosti i ravnopravnosti u našoj zemlji je uglavnom definisana tendencijama politike rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji, ali takođe u okviru međunarodnih organizacija kao što su Vijeće Evrope i Ujedinjeni narodi. Većina dokumenata koji se bave rodnom ravnopravnošću ima nekoliko sličnih aspekata: dominantnu perspektivu (sveobuhvatna politika rodne ravnopravnosti koja obuhvata privatnu i javnu sferu) i metod (slični instrumenti, institucije i politika se primjenjuju, komparativno usaglašavanje i koordinacija na svim nivoima). Svi ovi dokumenti naglašavaju značaj lokalne vlasti da, u svrhu efikasnog korištenja svih kapaciteta lokalne zajednice, promoviše vrijednosti koje su recimo definisane u Univerzalnoj deklaraciji o demokratiji u kojoj se navodi da: „*Postizanje demokratije pretpostavlja stvarno partnerstvo između žena i muškaraca u vođenju poslova društva u kojem rade u uslovima jednakosti i komplementarnosti, uzajamno se obogaćujući svojim razlikama.*“ Stoga, smatramo da je uvođenje principa jednakosti i ravnopravnosti polova u lokalnoj zajednici od izuzetnog značaja, jer je lokalni nivo vlasti najneposredniji i najbliži građanima i građankama.

Aдекватna primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, kao i drugih domaćih i međunarodnih pravnih standarda za jednakost i ravnopravnost polova na lokalnom nivou pozitivna i donosi promjene na bolje. Kako se to navodi u Priručniku za primjenu principa jednakosti i ravnopravnosti u lokalnoj zajednici, suština Zakona i jeste da se podstakne razvojni proces u društvu koji će biti koristan svima, dakle, njegova primjena ne može se posmatrati isključivo kroz represivnu funkciju.

Zbog toga se i naša lokalna zajednica odlučila da primjeni Zakona o ravnopravnosti polova u BiH na lokalnom nivou i da posvetimo dužnu pažnju da se ovi principi ugrade u sve javne politike lokalne zajednice. Osim institucija lokalne vlasti, na primjenu ovog Zakona obavezani su i svi drugi društveni akteri na nivou naše općine: organizacije civilnog društva, preduzeća i ustanove, te građani i građanke.

Ovaj Akcioni plan je doprinos primjeni Zakona jer je njegova namjena da obezbijedi primjer svim drugim lokalnim institucijama, organizacijama civilnog društva i poslovnim subjektima u zajednici da i oni ugrade principe jednakosti i ravnopravnosti spolova u svoj rad i djeluju na društveno odgovoran način.

Nadamo se da će ovaj dokument naići na dobru reakciju javnosti i da ćemo zajedničkim nastupom povećati stepen poštovanja i tolerancije među muškarcima i ženama u našoj lokalnoj zajednici i šire.

II. O PRINCIPIMA JEDNAKOSTI I RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

II.1. Međunarodna vrijednost jednakosti i ravnopravnosti spolova

Uvođenje principa ravnopravnosti spolovaⁱ u sva područja života i rada na lokalnom nivou predstavlja ispunjenje jednog od osnovnih principa iz domene ljudskih prava i sloboda. Jednakost i ravnopravnost spolova nisu samo pitanja socijalne pravičnosti i pravednosti, nego predstavljaju elementarni uslov za društveni i ekonomski razvoj lokalne zajednice, s posebnim naglaskom na smanjenje siromaštva i poboljšanje kvalitete života svih građana i građanki općine i društva. Princip ravnopravnosti spolova, jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i muškarce je jedan od osnovnih pravnih principa Evropske unije, sadržan u osnivačkom ugovoru EU - Amsterdamskom ugovoru/sporazumu, kao i u mnogim direktivama, koje su ugrađene u zakonodavstvo država članica. Amsterdamski ugovor nalaže obavezu evropskoj zajednici da promovira, u svim svojim politikama i aktivnostima jednakost žena i muškaraca i da se zalaže za eliminisanje svih nejednakosti na osnovu spola. Sporazum uvodi koncept korištenja *gender mainstreaming-a*ⁱⁱ i uvođenja specijalnih mjera za borbu protiv svih vidova diskriminacije. Najznačajniji članovi ovog ugovora su članovi 2 i 3 (regulišu gender mainstreaming), član 13 (seksualno uznemiravanje na radnom mjestu i van njega) i član 141 (jednakost između žena i muškaraca u poslovima zapošljavanja i zanimanja). Rodni mejnstriming odnosno *gender mainstreaming*: predstavlja ugradnju prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve zakone, strategije, planove, programe i akcije društva, radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova, uzimajući u obzir, na nivou planiranja, posljedice koje će ove akcije imati na žene i muškarce. Ovaj termin je uveden u upotrebu donošenjem Pekinške deklaracije i platforme za akciju, na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama (Peking, 1995). Mnoge države su sporazumno usvojile rodni mejnstriming kao važnu globalnu strategiju za postizanje ravnopravnosti spolova. U tu svrhu, potrebno je da se pitanja ravnopravnosti spolova shvate kao međusobno uvažavanje, podrška i saradnja svih žena i muškaraca na dobrobit cijelog društva. Brojne su direktive EU koje tretiraju oblast ravnopravnosti spolova, od kojih su svakako najznačajnije i najbrojnije iz oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite. Na nivou Ujedinjenih nacija najvažniji dokumenti iz oblasti rodne ravnopravnosti su CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*) i Milenijumska deklaracija (*Millennium Declaration*). Ostali relevantni dokumenti odnose se na specifične oblasti i takođe utiču na oblikovanje politike rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini o čemu je detaljnije navedeno u dijelu III.2. U Deklaraciji Vijeća Evrope o jednakosti žena i muškaraca (Istanbul 1997), rodna ravnopravnost je definisana kao jedan od osnovnih kriterijuma demokratije: „Ostvarenje jednakosti žena i muškaraca je sastavni dio procesa koji vodi istinskoj demokratiji...Demokratija mora postati rodno osviještena i osjetljiva na rod“ (*Council of Europe, 2009*). Prema ovoj deklaraciji, definisana su četiri polja politike rodne ravnopravnosti:

1. politički i javni život,
2. ekonomski i profesionalni život,
3. usklađivanje profesionalnih obaveza sa političkim i profesionalnim životom,
4. promovisanje jednakosti u demokratskom društvu.

Rodna ravnopravnost se definiše i promoviše u mnogim oblastima kroz razne mehanizme i u Evropskoj uniji. EU Povelja osnovnih prava, iz 2000. godine, potvrđuje zabranu diskriminacije i obavezu osiguranja ravnopravnosti muškaraca i žena u svim

oblastima. Evropska unija je 2006. godine donijela Mapu puta za postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca (*A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006-2010*). Glavne oblasti koje su izložene u ovom dokumentu su: jednaka ekonomska nezavisnost za žene i muškarce; usklađivanje profesionalnog, privatnog i porodičnog života; ravnopravna zastupljenost spolova prilikom donošenja odluka; iskorijenjivanje svih vrsta nasilja zasnovanih na spolu; eliminacija svih vrsta stereotipa zasnovanih na spolu u društvu; promovisanje ravnopravnosti spolova izvan EU. U posljednjem poglavlju se navodi da "zemlje koje ulaze u Evropsku uniju moraju u cijelosti prihvatiti osnovno principe ravnopravnosti žena i muškaraca. One su dužne osigurati i dosljedno urediti zakonodavstvo uz odgovarajuće administrativne mjere i pravne sisteme. Nadziranje prelaza, provedbe i uvođenja zakonodavstva Evropske unije vezanog uz rodnu ravnopravnost je prioritet u budućim procesima uključivanja.ⁱⁱⁱ Eliminisanje rodne diskriminacije i promovisanje rodne ravnopravnosti naglašava se i u *Strategiji ravnopravnosti žena i muškaraca 2010-2015* u kojoj se čak navode i se nove dimenzije: postojeći izazovi, novi izazovi i međusektorski izazovi. Kako se navodi, „rodne uloge i dalje imaju ključni uticaj na individualne odluke: obrazovanje, karijeru, radne uslove, porodicu i rađanje. Ove odluke takođe imaju uticaj na ekonomiju i društvo. Zbog toga je u svačijem interesu da i žene i muškarci imaju pravu mogućnost izbora kroz sve faze života.“. Slično Deklaraciji Savjeta Evrope, ključne tačke za politiku rodne ravnopravnosti su jednakost u ekonomskoj nezavisnosti, jednako plaćanje za isti rad, jednakost u odlučivanju, rodno zasnovano nasilje i rodna ravnopravnost u aktivnostima van EU. Ovaj Akcioni plan je prvenstveno vođen i Rezolucijom 176 (2004) o rodnom mejnstrimingu na lokalnom i regionalnom nivou odnosno strategijom za promovisanje ravnopravnosti žena i muškaraca u gradovima i regijama koja je donesena od strane Kongresa lokalnih i regionalnih vlasti Savjeta Evrope a u kojem se navodi da se primjena principa ravnopravnosti polova specifično razrađuje na lokalnom nivou vlasti (gradovi i regije).

II.2. Institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova u BiH

U Ustavu Bosne i Hercegovine, kao i entitetskim Ustavima, jednakopravnost polova navedena je kao jedna od odrednica ljudskih prava, pa je u skladu s njom usvojen i Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini koji uređuje, promovira i štiti jednakopravnost polova, te jamči jednake mogućnosti svim građanima i građankama u svim sferama društva, a naročito u oblastima obrazovanja, rada, pristupa resursima, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta, kulture, javnog života, nasilja i medija. Na osnovu člana 15. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" broj 102/09); te člana 41. stav 1) tačka (i) Poslovnika Predstavničkog doma ("Službeni glasnik BiH", brojevi: 33/06, 41/06, 81/06, 91/06, 91/07 i 87/09) i člana 26. stav 1) tačka (i) Poslovnika Doma naroda ("Službeni glasnik BiH", br. 33/06, 41/06, 91/06 i 91/07), Ustavnopravna komisija Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 95. sjednici održanoj dana 19. marta 2010. godine, i Ustavnopravna komisija Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 54. sjednici, održanoj dana 25. marta 2010. godine su utvrdili prečišćeni tekst Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, ("Službeni glasnik BiH" brojevi 16/03 i 102/09) u kojem su naznačeni dani stupanja na snagu navedenog zakona i njegove izmjene i dopune. Zakon daje definicije direktne i indirektno diskriminacije, te dozvoljava uspostavljanje specijalnih mjera s ciljem promovisanja

jednakopravnosti polova i uklanjanja postojećih praksi diskriminacije. Iako postojeći zakonski okvir pruža značajan oslonac svim impulsima u civilnom društvu i institucijama koji za cilj imaju poboljšanje prakse poštivanja principa jednakopravnosti u svakodnevnom životu, stvarnost koja nas okružuje je izuzetno složena. Porast stope nasilja u porodici, nejednak pristup resursima, indicije o nejednakoj plaćenosti muškaraca i žena su samo neki u širokom spektru problema kojima se čitavo društvo i svaki pojedinac u okviru svojih mogućnosti treba baviti, a prije toga temeljito informisati o postojećoj situaciji i raspoloživim pravnim i društvenim mehanizmima podrške.

U smislu ovog Akcionog plana, smatraju se sljedeće definicije:

a) **spol** predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola, a označava i gender/rod kao sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između osoba muškog i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uvjetovane ili određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi;

b) **ravnopravnost spolova** znači da su osoba muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata;

c) **ravnopravan tretman** svih osoba muškog i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije po osnovu spola;

d) **jednake mogućnosti svih osoba bez obzira na spol** podrazumijeva odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno učešće po osnovu spola;

e) **diskriminacija u jeziku** postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam;

f) **institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova** predstavljaju tijela i osobe koja uspostavljaju nadležni zakonodavni, izvršni i organi uprave svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini radi provođenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, koordiniranja i realizacije programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine i osiguranja provođenja međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova;

g) **Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine** je strategija kojom se definiraju programski ciljevi za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi.

e) **Radna grupa za jednakost i ravnopravnost spolova općine** je radna grupa formirana od strane načelnika/ce općine da bi, u saradnji sa GAP-om, izradila Akcioni plan za postizanje ravnopravnosti spolova na nivou lokalne zajednice.

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, u odredbama iz člana 23. predviđa obavezu donošenja državnog plana akcije za promovisanje ravnopravnosti među spolovima. U skladu s tim, višegodišnja koordinirana saradnja institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova u BiH je postavila temelje za izradu i donošenje Gender akcionog plana za Bosnu i Hercegovinu, kao strategijskog političkog dokumenta koji je na državnom nivou definisao osnove djelovanja na uvođenju jednakosti i ravnopravnosti spolova i primjeni zakonskih obaveza u svim bitnim oblastima društva.

Aneks bosanskohercegovačkog Gender akcionog plana je i Državni plan akcije za poboljšanje položaja žena u dvanaest oblasti. Izrada Državnog plana akcije za poboljšanje položaja žena proističe kao obaveza iz Pekinške deklaracije i platforme za akciju, koju je Bosna i Hercegovina potpisala u Pekingu 1995. Bitno je naglasiti da je bosanskohercegovački Gender akcioni plan, predviđenim aktivnostima, obuhvatio obaveze i preporuke iz relevantnih međunarodnih i domaćih dokumenata koji su na snazi u Bosni i Hercegovini i prema kojima Bosna i Hercegovina ima obavezu postupati i izvještavati.

To su:

- ✓ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- ✓ Međunarodni pakt o političkim i građanskim pravima (1966);
- ✓ Fakultativni protokol I (1966) i Fakultativni protokol II (1989);
- ✓ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
- ✓ CEDAW – Konvencija o eliminiranju svih oblika diskriminiranja nad ženama (1979);
- ✓ Pekinška deklaracija i platforma za akciju (1995);
- ✓ Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama (1950);
- ✓ Deklaracija o ravnopravnosti žena i muškaraca Vijeća Evrope (1988);
- ✓ Preporuke Vijeća Evrope iz oblasti ravnopravnosti žena i muškaraca;
- ✓ Milenijumski razvojni ciljevi (1990–2015) / Milenijumska deklaracija UN-a (2000);
- ✓ EU Gender Roadmap 2006-2010;
- ✓ Ustavi BiH, RS, FBiH i ustavi kantona FBiH;
- ✓ Aneks I Opšteg okvirnog sporazuma za mir u BiH – Dodatni sporazum o ljudskim pravima;
- ✓ Regionalna deklaracija o saradnji institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova BiH, Srbije, Crne Gore i Makedonije (2005).

Glavni cilj BH Gender akcionog plana je definisanje strategija i realiziranje programskih ciljeva za ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca u Bosni i Hercegovini. Bitno je naglasiti da integriranje principa ravnopravnosti žena i muškaraca nije isključiva obaveza gender nacionalnih mehanizama, nego i svih drugih državnih institucija.^{iv} Iz navedenog proizilazi da je obaveza općinskih vlasti da preduzme sve aktivnosti kako bi integrisali principe ravnopravnosti žena i muškaraca, posebno sa aspekta učešća u javnom i političkom životu na lokalnom nivou.

III. SARADNJA OPĆINE SA PROJEKTOM UPRAVNE ODGOVORNOSTI

Općina Vogošća se obavezala da sprovede:

- a) Mapiranje napretka Općine u odnosu na Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini / izrada studije procjene stanja
- b) Uspostavu Radne grupe i/ili Savjetodavnog odbora
- c) Razvije detaljan plan implementacije koji uključuje plan obuke za članove radne grupe
- d) Sprovede obuku za članove radne grupe
- e) Izradu akcionog plana jednakosti i ravnopravnosti spolova
- f) Izradu plana implementacije i zagovaranja za implementaciju Akcionog plana
- g) Monitoring sprovođenja projekata iz akcionog plana
- h) Procjenu kapaciteta općine u smislu rodno-osjetljivog budžetiranja
- i) Sprovede obuke na temu rodno-osjetljivog budžetiranja
- j) Vrednuje sprovođenje akcionog plana ravnopravnosti spolova.

U cilju realizacije projektnih aktivnosti u općini, imenovana je Radna grupa za učestvovanje u projektnim aktivnostima implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova BiH-e u saradnji sa Projektom upravne odgovornosti (GAP) u sastavu:

1. Adila Žgalj,
2. Merima Merdan,
3. Senad Hasanović,
4. Dijana Briga,
5. Elvir Halilović

Zadaci članova/ica Radne grupe su učestvanje u projektnim aktivnostima u pogledu implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova BiH-e na lokalnom nivou putem izrade Akcionog plana jednakosti i ravnopravnosti spolova.

Tokom izrade Akcionog plana jednakosti i ravnopravnosti spolova, sprovedena je analiza napretka općine u odnosu na Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Gender akcioni plan BiH-e i izrađena studije procjene stanja. A na osnovu nalaza, definisani su problemi u poglavlju IV.

IV. PROCJENA PROVEDBE ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI (S)POLOVA BIH-a - PRESJEK STANJA U OPĆINI

Za sprovođenje analize je korištena je implementacija odredbi definisanih u Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH-e te obaveze koje su definisane gender akcionim planom BiH-e^v.

Na ovaj način smo došli do sljedećih rezultata:

1. Općina ima formiranu Komisiju/odboru za ravnopravnost spolova pri općinskom vijeću općine (dalje: Komisija). U Komisiji se nalaze dvije žene a predsjedavajući Komisije je muškarac,
2. Općina je izradila dokumenta koji bi podržao primjenu Zakona o ravnopravnosti spolova BiH-e na lokalnom nivou, (Akcioni plan jednakosti i ravnopravnosti spolova 2012-2015)
3. Ukupan broj zaposlenih u organu uprave je 92 od čega je 53 žene i 39 muškaraca
4. U općini Vogošća od 19 rukovodećih mjesta , 12 je muškaraca i 7 žena
5. Općinsko vijeće broji 25 vijećnika od čega 3 žene i 22 muškarca
6. U Radnim tijelima formiranim pri Općinskom vijeću uočen je rodni disbalans
7. Od pet osnovnih škola, tri direktora su muškarci i 2 direktorice
8. Prema preliminarnim nalazima, Član 20. Zakona o ravnopravnosti spolova BiH-e^{vi} je u organu uprave primjenjen
9. Općina je u svom Budžetu obezbjedila sredstva i izdvojila na poseban Grant za ravnopravnost spolova
10. Općina je u jednom dijelu pristupila analizi i primjeni Zaključnih komentara i Preporuka CEDAW/C/BiH/CO/3 (Zaključni komentari i Preporuke) za dalju implementaciju CEDAW Konvencije u BiH,
11. Općina djelimično i na ozbiljan i sistematski način pristupila sprovođenju projekata iz Gender akcionog plana a koji se odnose na lokalni nivo vlasti, općina nije imenovala osobu koja bi u svom opisu posla, a prema relevantnom Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, imala nadležnosti razmatranja pitanja u vezi sa provedbom Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i saradnje sa Komisijom, pojedincima, institucijama i organizacijama. Dakle, u izvršnoj vlasti lokalnih zajednica djelimično postoje strukture i mehanizmi koji treba da rade na primjeni svih obaveza iz Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i drugih obavezujućih standarda,
12. Općina nema sve statističke podatke razvrstane na osnovu spola
13. U Općini postoji proces uključivanja principa ravnopravnosti spolova u donošenje akata općine i vijeća i ovi su principi sastavni dio podzakonskih akata koji regulišu rad predstavničkog organa

14. Općina nije do sada predlagala značajnije mjere i programe za eliminisanje diskriminacije van organa uprave,

15. Općina vrši analizu jednakosti i ravnopravnosti spolova kao preduslov za planiranje mjera i projekata iz akcionog plana,

16. Problematika iz oblasti jednakosti i ravnopravnosti spolova na sjednicama Općinskog vijeća se rijetko razmatra odnosno nema posebne diskusije prilikom podnošenja godišnjih izvještaja o radu Komisije,

17. Općina sprovodi socio-ekonomsku analizu u svrhu približavanja postupku rodno-osjetljivog budžetiranja kao procesa,

18. Općina prati efekte utroška budžetskih sredstava na ciljne grupe stanovništva, žena i muškaraca,

V. AKCIONI PLAN SPROVOĐENJA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA BIH-e (2018-2021. godina)

Definisani problem	Projekat/aktivnost/mjera	Cilj projekta/aktivnosti/mjere	Indikatori	Nosilac/partner/odgovorna institucija	Vrijeme realizacije	Potrebna sredstva/izvori finansiranja
Nedostatak projekata koji bi doprinijeli sprovođenju Zakona o ravnopravnosti spolova i gender akcionog plana BiH-e	Sprovođenje serije obuka za zainteresovane žene i muškarce na lokalnom nivou na temu pisanja projektnih aplikacija	Povećati sposobnost žena i muškaraca da samostalno apliciraju na pozive za dostavljanje projekata	Formirana Radna grupa je prošla obuku za pisanje projekata	Nosilac implementacije: Općina Vogošća Partneri: OCD	Septembar 2018 – maj 2019. godine	500,00 KM Općina Vogošća
Nepoznavanje detaljne situacije po pitanju	Prikupljanje statističkih podataka (statistike razvrstane po polu). Sprovesti anketiranje u	Povećati uključenost građana i građanki u proces podizanja svijesti o vrijednostima	Prikupljeni statistički podaci u roku od 6 mjeseci od	Nosilac implementacije: Općina Vogošća Partneri: OCD	Juli- decembar 2018 godine	500,00 KM Općina Vogošća

<p>jednakosti i ravnopravnosti muškaraca i žena na lokalnom nivou</p>	<p>svrhu prikupljanja mišljenja javnosti o pitanjima vezanim za jednakost i ravnopravnost spolova</p>	<p>rodne ravnopravnosti</p>	<p>dana usvajanja ovog Akcionog plana od strane načelnika/ce općine. Anketirano minimalno 1% građana i građanki od procijenjenog broja stanovnika u roku od 6 mjeseci od dana usvajanja ovog Akcionog plana od strane načelnika/ce općine</p>			
<p>Nerazvijena javna svijest i izraženo</p>	<p>Sprovođenje javnih tribina ili okruglih stolova o sprovođenju</p>	<p>Podići nivo interesovanja oba spola za pitanja jednakosti i</p>	<p>Minimalno 3 javne tribine ili okrugla stola</p>	<p>Nosilac implementacije: Općina Vogošća Partneri: OCD</p>	<p>Juli 2018- decembar 2021 godine</p>	<p>1.000,00 KM na godisnjem nivou</p>

nerazumijevanje o principima jednakosti i ravnopravnosti spolova na lokalnom nivou	Zakona o ravnopravnosti BiH-e i Akcionog plana uz obavezno prisustvo ovlaštenih lica opštine (predsjednik/ca Komisije, Radne grupe ili referent/ica za ravnopravnost spolova)	ravnopravnosti	na godišnjem nivou			
Neadekvatna zastupljenost jednog spola u projektima OCD	Podrška putem Kriterija u Javnom pozivu za projekte koji će promovirati ravnopravnost spolova	Proporcijalna zastupljenost oba spola u Projektima koje finansira Općina Vogošća	Povećan broj korisnika ženskog spola u Projektima koje finansira Općina Vogošća	Nosilac implementacije: Općina Voogošća i UNDP Partner: OCD	Kontinuirano	Nisu potrebna sredstva
Neadekvatna zastupljenost rodne ravnopravnosti u pojedinim Radnim tijelima	Ispoštovati Član 20. Zakona o ravnopravnosti spolova BiH	Proporcijalna zastupljenost oba spola u Radnim tijelima Općinskog vijeća	Ostvariti rodni balans kroz Radna tijela	Nosilac implementacije: Općinsko vijeće	2020-2021	Nisu potrebna sredstva

Općinskog vijeća						
Budžetiranje nije Gender senzitivno	Gdje god je moguće prikazati kroz budžet i rodnu ravnopravnost	Unaprijediti process budžetiranja da postene Gender senzitivan	Broj budžetskih pozicija u kojima je primjetna Gender senzitivnost	Nosilac implementacije: Općina Vogošća	Kontinuirano	Nisu potrebna sredstva
Unaprijediti lokalne propise kroz uvođenje principa rodne ravnopravnosti Statut općine Vogošća, Strategiju razvoja općine, kao i na ostale strategije usvojene na OV	Kod izrade lokalnih propisa uvesti principe rodne ravnopravnosti	Unaprijediti lokalne propise kroz uvođenje principa rodne ravnopravnosti I zabrane diskriminacije na osnovu spola/roda	Novo usvojeni i izmjeni dokumenti urađeni na principima radno ravnopravnosti	Nosilac implementacije: Općinsko vijeće Vogošća i Jedinsveni općinski organ	Kontinuirano	Nisu potrebna sredstva

Redovno procjenjivati sve inicijative i prijedloge OV kroz rodno odgovornu perspektivu.	Programe i mjere procjenjivati kroz rodno odgovornu perspektivu	Programi I mjere urađeni iz rodno odgovorne perspektive	Dokumenti kojima se tretiraju programi i mjere	Nosilac implementacije: Komisija za ravnopravnost, mlade i ljudska prava općine Vogošća	Kontinuirano	Nisu potrebna sredstva
---	---	---	--	--	--------------	------------------------

VI. PRAĆENJE, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE

Ovim Akcionim planom definiše se okvir za praćenje i evaluaciju radi osiguranja sprovođenja Zakona o ravnopravnosti spolova BiH-e na lokalnom nivou. Sistem praćenja i evaluacije obuhvata sve faze i nivoe sprovođenja samog Akcionog plana i treba da obezbjedi informacije o napretku u sprovođenju utvrđenih aktivnosti, kao i procjenu uspješnosti ostvarivanja ciljeva. Takođe, kroz obezbjeđivanje povratnih informacija, ovaj sistem je osnov za unapređivanje Akcionog plana i redefinisane pojedinih njegovih segmenata, donošenje odluka zasnovano na činjenicama i podacima, uspostavljanje veze sa ostalim sistemima za praćenje i evaluaciju, koordinaciju institucija koje učestvuju u realizaciji Akcionog plana, kao i podjelu odgovornosti za postizanje rezultata. Osnov za praćenje i evaluaciju jeste Akcioni plan, u kojem su utvrđeni indikatori koji su kvalitativni i kvantitativni pokazatelji za mjerenje i procjenu ostvarenosti planiranih aktivnosti i ciljeva.

Predviđena izgradnja institucionalnog okvira kroz definisane projekte ili pak mjere obezbjeđuje kapacitete na lokalnom nivou za praćenje, koordinaciju i upravljanje procesom realizacije. Međutim, zbog međuresornog karaktera Akcionog plana, složenosti samog procesa sprovođenja Akcionog plana i obaveze svih aktera na lokalnom nivou u skladu sa Zakonom, neophodno je obezbjediti saradnju svih partnera, koordinaciju i protok informacija. Proces praćenja i evaluacije može se opisati u nekoliko koraka – prikupljanje podataka, analiza (vrednovanje) podataka, izvještavanje i korištenje nalaza analize.

VI.1. Utvrđivanje procesa praćenja

Praćenje je trajna aktivnost na prikupljanju podataka i informacija neophodnih za mjerenje ostvarenosti Zakona. Praćenje je i instrument za unapređivanje realizacije Akcionog plana kroz procjenu da li se planirane aktivnosti sprovode u skladu sa Akcionim planom i davanje povratnih informacija.

Prilikom utvrđivanja indikatora korišteni su nerealizovani ciljevi iz Akcionog plana jednakosti i ravnopravnosti spolova 2012-2015. godina sa naglaskom da je odgovornost za uspostavljanje cjelovitog i sveobuhvatnog sistema praćenja ipak na općinskom nivou.

Centralnu ulogu u praćenju, koordinaciji i upravljanju sprovođenjem Akcionog plana imaće i entitetski Gender Centar koji je, po svom uspostavljanju, nadležan za primjenu Zakona na svim nivoima vlasti. Također, osnovana Radna grupa, kao Savjetodavni organ, koje je imenovao načelnik, nastaviće sa radom i na sprovođenju i praćenju realizacije Akcionog plana. U zavisnosti od vrste i nivoa na kome se realizuju aktivnosti, načelnik/ca općine će na tromjesečnom osnovu dobivati izvještaje o realizaciji Akcionog plana, problemima sa kojima se suočavaju odgovorna lice i nedostacima koje su uočeni tokom sprovođenja, a odgovorni za dostavljanje ovog izvještaja će biti Radna grupa za jednakost i ravnopravnost spolova, te svi ostali potencijalni učesnici u procesu, bez obzira na njihov status.

Za uspješno ostvarivanje praćenja neophodno je uključivanje i svih ostalih partnera - resornih ministarstava, institucija, javnih preduzeća, ustanova, organizacija te udruženja koja se bave pitanjima vezanim za jednokost i ravnopravnost spolova.

VI.2. Sistem evaluacije

Svrha evaluacija je da se objektivno vrednuju sve faze i aspekti sprovođenja Akcionog plana – efikasnost sprovođenja aktivnosti, uspješnost ostvarivanja odredaba Zakona i ciljeva Gender akcionog plana, kao i uticaj koji su oni imali na žene i muškarce, ali i na šire društvene tokove.

Evaluacija će se sprovoditi redovno, i to jednom godišnje i koristiće se različiti izvori podataka, a na osnovu utvrđenih indikatora u Akcionom planu. U zavisnosti od vrste indikatora, procjenjuje se izvršenje planiranih aktivnosti, efekti ostvarenih aktivnosti, kao i nastale institucionalne promjene.

Pored podataka objavljenih od nadležnih organa (npr. Biro za zapošljavanje), podatke prikupljaju, kroz sistem praćenja i izvještavanja, i organizacije i pojedinci. Takođe, treba podržati razvoj alternativnih mreža za prikupljanje podataka, kao i pravljenje evidencija i umrežavanje lokalnih izvora podataka.

Spoljašnja evaluacija sprovođenja Akcionog plana biće realizovana od strane Radne grupe.

Prporuke i nalazi evaluacije će se koristiti za unapređivanje realizacije Akcionog plana u narednom periodu i biće dostupni svim zainteresovanim licima i javnosti.

VI.3. Izvještavanje

Uspostavljanje jedinstvenog sistema izvještavanja, kroz utvrđivanje mehanizama, dinamike, oblika i načina izvještavanja, jeste okosnica sistema praćenja i evaluacije. U tom smislu neophodno je standardizovati procedure izveštavanja, kao i formate izvještaja, koji se podnose kvartalno i godišnje.

Za izvještavanje o aktivnostima čiji su nosioci na lokalnom nivou nadležna je Radna grupa za jednakost i ravnopravnost spolova, a izvještaje tromjesečno podnose načelniku/ci općine.

Godišnji izveštaj o napretku u sprovođenju Akcionog plana se podnosi Komisiji u formi Informacije o sprovođenju Akcionog plana na zadnjoj redovnoj sjednici u toku godine za koju se Izvještaj podnosi. Preporučuje se da Izvještaj bude podnesen zajedno sa Akcionim planom jednakosti i ravnopravnosti za narednu godinu, ukoliko je isti ažuriran i prilagođen uslovima i eventualnim promjenama. Prije podnošenja izvještaja i Akcionog plan, isti će biti prezentovan široj javnosti putem oglasne ploče, web stranice općine i drugih participativnih mehanizama za učešće građana i građanki (javna tribina, okrugli sto i slično).

ⁱ Tekst koji sadrži spol i/ili nazive funkcija ili zvanja (npr. načelnici, vijećnici, članovi, građani) odnose se ravnopravno na oba spola i podrazumijeva se upotreba u muškom i ženskom rodu.

ⁱⁱ Prema definiciji Ujedinjenih naroda, gender mainstreaming predstavlja “proces utvrđivanja posljedica koje bilo kakva planirana akcija može imati na žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, te politike ili programe djelovanja u svim oblastima i na svim razinama. To je strategija koja omogućava da se zahtjevi i iskustva žena i muškaraca ugrade u procese stvaranja, provedbe, praćenja i procjene politika i programa djelovanja u svim oblastima politike, ekonomije i društva, tako da od toga jednako profitiraju i žene i muškarci, odnosno da se ne održava nejednakost. Više o tome u izvještaju Ekonomskog i socijalnog vijeća za 1997. godinu. Ujedinjeni narodi, 1997.

ⁱⁱⁱ Više o tome u “A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010, Poglavlje 6.1, Promoting of Gender Equality Outside the EU”

^{iv} Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine: “*Gender Akcioni Plan Bosne i Hercegovine*”, Sarajevo, 2007, str. 5-6

^v Gender akcioni plan sadrži petnaest poglavlja: Evropske integracije u svjetlu ravnopravnosti spolova, saradnja i jačanje kapaciteta, makroekonomske i razvojne strategije, gender senzitivni budžeti, politički život i donošenje odluka, zapošljavanje i tržište rada, socijalna inkluzija, gender senzitivni mediji, cjeloživotno obrazovanje, zdravlje, prevencija i zaštita, nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje i trgovina osobama, uloga muškaraca, usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, gender i održivi okoliš te komunikacijske i informacijske tehnologije.

^{vi} Član 20 definiše da državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti, i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili općine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu moraju osigurati i promovirati ravnopravnu zastupljenost

spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ova obaveza postoji i za sve ovlaštene predlagače prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima. Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen najmanje u procentu 40% u tijelima koji su navedeni gore a diskriminacijom po osnovu spola smatra se situacija kada ne postoji ravnopravna zastupljenost kako je to definisano gore.