



Finansira  
Evropska unija



Direkcija za evropske/europske integracije  
Дирекција за европске интеграције



BOSNA I HERCEGOVINA  
Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH  
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA  
BOSNE I HERCEGOVINE



# Vodič za urodnjene politike i IPA III programiranje u sektoru zapošljavanja



BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
Vlada Federacije Bosne i Hercegovine  
Ured Vlade Federacije Bosne i Hercegovine  
za evropske integracije



BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
VLADA  
GENDER CENTAR  
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE



# **Vodič za urodnjene politike i IPA III programiranje**

**u sektoru zapošljavanja**

# Sadržaj

<b>Lista skraćenica</b>	<b>4</b>
<b>1. Uvod</b>	<b>6</b>
1.1. Pravna stečevina Evropske unije o ravnopravnosti spolova i principi pridruživanja	7
1.2. Ravnopravnost spolova: EU i proces pridruživanja BiH	11
1.3. Važnost urođnjavanja sektorskih politika i programiranja IPA III	12
<b>2. Analiza ravnopravnosti spolova sektora zapošljavanja</b>	<b>13</b>
2.1. Pridruživanje Evropskoj uniji i sektor zapošljavanja u kontekstu domaće razvojne perspektive	13
2.2. Ciljevi i urođnjenost sektora zapošljavanja	15
2.2.1. Rod i politike u sektoru zapošljavanja	15
2.3. Institucionalna struktura sektora zapošljavanja	21
2.4. Pokazatelji ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja	22
2.5. Najbolje prakse	24
<b>3. Instrumentarij za kreiranje urođnjene politike</b>	<b>25</b>
3.1. Koraci u ciklusu kreiranja politika	25
3.2. Definicija	27
3.2.1. Relevantnost ravnopravnosti spolova	27
3.2.2. Analiza ravnopravnosti spolova	28
3.2.3. Analiza zainteresiranih strana	31
3.2.4. Procjena kapaciteta za ravnopravnost spolova	32
3.3. Planiranje i formulacija politika	33
3.3.1. Logički okvir	33
3.3.2. Procjena uticaja na ravnopravnost spolova	34
3.3.3. Pokazatelji ravnopravnosti spolova	34
3.3.4. Analiza zainteresiranih strana	35

3.3.5. Rodno budžetiranje	36
3.4. Implementacija	36
3.5. Evaluacija	37
<b>4. Integriranje rodne perspektive u procesu IPA III programiranja za sektor zapošljavanja</b>	<b>38</b>
4.1. Proces IPA III programiranja i ključni dokumenti	38
4.2. Alati za urodnjavanje	46
4.3. Provođenje analize ravnopravnosti spolova za potrebe programiranja IPA III u sektoru zapošljavanja	49
4.4. Urodnjavanje Akcionog dokumenta za sektor zapošljavanja	56
<b>5. Zaključci i preporuke</b>	<b>58</b>
<b>Prilozi</b>	<b>60</b>
<b>Prilog I - Primarno pravo Evropske unije</b>	<b>60</b>
<b>Prilog II - Sekundarno pravo Evropske unije</b>	<b>65</b>
<b>Prilog III - Objašnjenje pojmova koji se koriste u kontekstu ravnopravnosti spolova u Evropskoj uniji</b>	<b>70</b>
<b>Prilog IV - Skraćeni formular IPA III Akcijskog dokumenta sa smjernicama za urodnjavanje</b>	<b>73</b>

## Lista skraćenica

<b>Agenda 2030</b>	Agenda 2030 za održivi razvoj
<b>AD</b>	Akcioni dokument ( <i>Action Document</i> )
<b>AF</b>	Akcioni fiš ( <i>Action Fiche</i> )
<b>BD BiH</b>	Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
<b>BiH</b>	Bosna i Hercegovina
<b>BiH GAP</b>	Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine
<b>CARDS</b>	Program pomoći zajednicama za rekonstrukciju, razvoj i stabilizaciju ( <i>Community Assistance for Reconstruction, Development and Stabilisation</i> )
<b>CRA</b>	Ocjena klimatskih rizika ( <i>Climate Risk Assessment</i> )
<b>EIA</b>	Analiza uticaja na okoliš ( <i>Environment Impact Assessment</i> )
<b>EIGE</b>	Evropski institut za rodnu ravnopravnost ( <i>European Institute for Gender Equality</i> )
<b>EIP</b>	Ekonomski investicioni plan ( <i>European Investment Plan</i> )
<b>EK</b>	Evropska komisija ( <i>European Commission</i> )
<b>EU</b>	Evropska unija ( <i>European Union</i> )
<b>EU <i>acquis</i></b>	pravna stečevina Evropske unije
<b>EU GAP</b>	Akcioni plan Evropske unije za rodnu ravnopravnost u okviru vanjskog djelovanja unije
<b>FBiH</b>	Federacija Bosne i Hercegovine
<b>FIGAP II</b>	Finansijski instrument za provedbu Gender akcionog plana BiH
<b>Interreg</b>	Instrument Evropske unije za prekograničnu saradnju
<b>IPA</b>	Instrument za predpristupnu pomoć ( <i>Instrument for Pre-Accession Assistance</i> )
<b>ISPA</b>	Instrument za predpristupne strukturalne politike ( <i>Instrument for Structural Policies for Pre-Accession</i> )
<b>IT</b>	Informacione tehnologije
<b>KPU</b>	Ključni pokazatelji učinka ( <i>Key performance indicators</i> )
<b>LFM</b>	Matrica logičkog okvira ( <i>Logical Framework Matrix</i> )
<b>NDICI-GE</b>	Instrument za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju – Globalna Evropa ( <i>Neighborhood, Development, and International Cooperation Instrument – Global Europe</i> )

<b>OECD</b>	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj ( <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> )
<b>OECD-DAC</b>	Odbor za razvojnu pomoć OECD-a ( <i>Development Assistance Committee</i> )
<b>PER</b>	Program ekonomskih reformi Bosne i Hercegovine
<b>PF</b>	Programski okvir IPA III ( <i>Programming Framework IPA III</i> )
<b>RS</b>	Republika Srpska
<b>PHARE</b>	Program predpristupne pomoći za države kandidatkinje ( <i>Pologne et Hongrie - Aide á Restructuration Economique</i> )
<b>SAPARD</b>	Posebni pristupni program za poljoprivredu i ruralni razvoj ( <i>Special Accession Programme for Agricultural and Rural Development</i> )
<b>SEA</b>	Strateška okolišna procjena ( <i>Strategic Environment Assessment</i> )
<b>SDG</b>	Ciljevi održivog razvoja ( <i>Sustainable Development Goals</i> )
<b>SMART indikatori</b>	specifični, mjerljivi, ostvarivi, realistični i pravovremeni ( <i>SMART - Specific, Measureable, Achievable, Realistic, Timely</i> )
<b>SR</b>	Strateški odgovor zemlje korisnice IPA III ( <i>Strategic Response</i> )
<b>SSP</b>	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
<b>ToR</b>	Opis poslova ( <i>Terms of Reference</i> )
<b>UEU</b>	Ugovor o Evropskoj uniji
<b>UFEU</b>	Ugovor o funkcioniranju Evropske unije
<b>ZORS</b>	Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH
<b>ZSOP</b>	Zajednička sigurnosna i odbrambena politika
<b>WEPs</b>	Principi osnaživanja žena ( <i>Women's Empowerment Principles</i> )

# 1. Uvod

Jednakopravnost žena i muškaraca temeljni je princip Evropske unije (EU). To nas vraća u 1957. godinu, kada je princip jednake plate za rad jednake vrijednosti postao dio Rimskog ugovora. Diskriminacija je prepoznata kao politički neprihvatljiva, ekonomski neisplativa i zakonski sankcionirana. Tako ravnopravnost spolova postaje jedan od glavnih i neizostavnih elemenata reformskog procesa. Jedan od preduslova za usklađivanje domaćih standarda sa standardima EU je poštivanje ljudskih prava žena i uspostavljanje mehanizama za borbu protiv diskriminacije. Usklađenost s ovim principima očekuje se od svake države članice, ali i od zemalja koje žele postati članice Evropske unije.

Bosna i Hercegovina je postala kandidatkinja za članstvo u Evropskoj uniji 15. decembra 2022. godine, nakon više od šest godina od podnošenja aplikacije za članstvo u EU u februaru 2016. godine. Proces partnerstva i pristupanja je između 2008. i 2023. godine baziran na jedinom ugovornom odnosu koji BiH ima s EU, odnosno na Sporazumu o stabilizaciji i pridruživanju (SSP), kao i putem redovnog političkog i ekonomskog dijaloga. Ovdje se treba podsjetiti da je od 2008. do 2015. godine do potpunog stupanja na snagu SSP-a, aktivan bio samo njegov dio koji se odnosi primarno na trgovinu – odnosno Privremeni sporazum. U sklopu tih procesa, prepoznata je potreba za prioritetnim reformama u Bosni i Hercegovini u različitim područjima. Podrška EU ovim procesima u zemljama potencijalnim kandidatkinjama i kandidatkinjama je ranih 2000.-ih godina realizirana kroz niz instrumenata (CARDS, SAPARD, ISPA, PHARE, instrument za Tursku), koje je EU 2006. godine objedinila u jedan - Instrument pretpristupne pomoći (eng. *Instrument for Pre-Accession Assistance – IPA*). Druga generacija IPA instrumenta (IPA II) je implementirana u periodu 2014-2020. godine. IPA II je podupirala važne reformske procese, afirmirajući metode programiranja po prioritetnim sektorima (tzv. sektorski pristup). Instrument IPA III koji obuhvata sedmogodišnji finansijski period 2021-2027. godine predstavlja nadgradnju na postignuća IPA II i osigurava nastavak praćenja zacrtanih ciljeva i prioriteta, uz uvođenje elemenata kojima se povećava konkurencija među zemljama korisnicama IPA III za dalji napredak u prioritetnim oblastima, uz omogućavanje veće fleksibilnosti u odgovoru na potrebe korisnika. Također, ovaj program dodatno podržava ispunjenje strateških ciljeva proširenja Evropske unije. Proces programiranja IPA III osnažit će pristup zasnovan na učinkovitosti, istovremeno garantirajući princip poštene raspodjele. Jači fokus je stavljen na relevantnost i kvalitetu prijedloga, na način koji osigurava bolju vezu sa zahtjevima koji proizlaze iz Mišljenja Evropske komisije o spremnosti BiH na članstvo u EU (avis), njihovom provođenju, te smanjenju broja zaostalih obaveza.

Kako je ravnopravnost spolova jedan od ključnih principa vladavine prava u sklopu strategije i procesa proširenja, od Bosne i Hercegovine se očekuje da usvoji pravnu stečevinu Evropske unije (*EU acquis*), odnosno skup zajedničkih prava i obaveza kojih se moraju pridržavati sve države članice EU. U tom smislu, Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, koji zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola i uspostavlja pravne standarde u oblasti ravnopravnosti spolova, usvojen 2003. godine i dopunjen 2009. godine, postavio je temelje za izradu i usvajanje Gender akcionog plana za Bosnu i Hercegovinu kao dokumenta strateške politike koji definira osnovu za djelovanje u pravcu ravnopravnosti spolova na nivou države, uključujući izvršenje zakonskih obaveza u svim relevantnim oblastima društva. Tri gender akciona plana (2006-2011, 2013-2017. i 2018-2022. godine) u prvi plan stavljaju izgradnju sistema koji će omogućiti održiv uticaj svih zakonskih mjera i politika za podršku ravnopravnosti spolova, a između ostalog za cilj imaju uspostavljanje i jačanje saradnje i partnerstva u vezi sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, državnim i entitetskim strategijama razvoja, Strategijom za ravnopravnost spolova EU i drugim relevantnim strateškim dokumentima Vijeća Evrope, Evropske unije i Ujedinjenih nacija.

S tim u vezi, projekt „EU podrška za rodnu ravnopravnost u BiH“ će podržati institucije u pravilnom usklađivanju s pravnom stečevinom EU u pogledu ravnopravnosti spolova, s fokusom na ulozi, funkcioniranju i angažmanu institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova u svim aspektima integracije i planiranja i implementacije pretpristupne pomoći EU. Ovaj instrument će doprinijeti postizanju strateških ciljeva Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine kroz podršku provedbi mjera u prioritetnim oblastima, kroz provedbu standarda ravnopravnosti spolova u procesu integracije u EU, razvoj kapaciteta vladinih institucija i institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova i jačanje saradnje sa Direkcijom za evropske integracije i Delegacijom EU u BiH. To podrazumijeva sinergiju aktivnosti u okviru provedbe drugog Finansijskog instrumenta za provedbu Gender akcionog plana BiH (FIGAP II), potpisanog 2018. godine.



Bosna i Hercegovina u vrijeme pisanja ovog vodiča (februar 2023. godine) nije usvojila Plan usklađivanja sa pravnom stečevinom EU, pa se i usklađivanje propisa u BiH provodi dosta fragmentirano i neujednačeno bez jasne strategije, plana ili prioriteta. Važeće/postojeće strategije koje pokrivaju razdoblje do 2027. za BiH su od presudnog značaja i u pogledu povlačenju IPA III fondova u ovoj oblasti. Pitanje uvođenja rodne dimenzije u za proces evropskih integracija relevantnim sektorima zahtijeva svojevrsnu simultanu i koordiniranu aktivnost koja bi trebala biti sastavnim dijelom svih strateških dokumenata, planovima i razvojnim programima i javnim politikama u BiH.

Nakon više od decenije, aktivnosti na izradi Programa integriranja Bosne i Hercegovine u Evropsku uniju su započete 2020. godine, nakon što je usaglašena metodologija unutar uspostavljenog sistema koordinacije procesa evropskih integracija u Bosni i Hercegovini. Ovo znači da su zajednička tijela predviđena Odlukom o sistemu koordinacije procesa evropskih integracija u Bosni i Hercegovini zadužena za izradu Programa integriranja<sup>1</sup>.

U budućnosti se očekuje da će projekt „EU podrška za rodnu ravnopravnost“ u Bosni i Hercegovini, kojeg finansira EU, poboljšati primjenu politika za ravnopravnost spolova, povećati kapacitet za efikasnu integraciju odredbi Evropske unije o ravnopravnosti spolova i pružiti konkretnu priliku za razmjenu znanja i iskustava između zemalja Zapadnog Balkana, kao i sa državama članicama EU.

Sadržaj Vodiča prate Prilozi koji pružaju više informacija o pravnoj stečevini Evropske unije o ravnopravnosti spolova, pojmovima važnim za urođnjavanje politika, kao i pripremi urođnjenih IPA III Akcionih dokumenata.

## 1.1. Pravna stečevina Evropske unije o ravnopravnosti spolova i principi pridruživanja

Evropska unija zasniva se na skupu vrijednosti koje uključuju jednakost (članovi 2. i 3. stav 3. Ugovora o Evropskoj uniji – UEU). Član 8. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije (UFEU) ovlašćuje EU da uvodi mjere za uklanjanje nejednakosti i potiče je da promovira jednakost žena i muškaraca kroz sve svoje politike. Član 153. UFEU podupire djelovanje EU na području jednakih mogućnosti i jednakog tretmana u pitanjima zapošljavanja i zanimanja, a član 157. priznaje princip da žene i muškarci treba da dobiju jednaku platu za rad jednake vrijednosti. Povelja EU o osnovnim pravima, u prilogu Lisabonskog ugovora, utvrđuje principe nediskriminacije, jednakosti žena i muškaraca, te kulturne, vjerske i jezičke raznolikosti.<sup>2</sup>

U direktivama Evropske unije o ravnopravnosti spolova izdvaja se nekoliko ključnih instituta za zajednički cilj ravnopravnosti žena i muškaraca: jednake mogućnosti, zabrana direktne i indirektno diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, te afirmativna akcija. Opseg značenja različitih pojmova usko je povezan s razvojem primarnog i sekundarnog prava EU i relevantne sudske prakse.

### *Primarno pravo Evropske unije*

Tri primarna pravna instrumenta EU u 2023. godini postavljaju ravnopravnost spolova među temeljne vrijednosti EU i imaju istu pravnu vrijednost. To su Ugovor o Evropskoj uniji (UEU), Ugovor o funkcioniranju Evropske unije<sup>3</sup> i Evropska povelja o temeljnim pravima (od 2009. godine).

Pravni osnov za pristupanje utvrđen je Ugovorom o Evropskoj uniji. Uključuje obavezu poštivanja vrijednosti EU iz člana 2. UEU: „Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te vrijednosti

1 Izvještaj EU o BiH za 2022: [https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu\\_1666693844.pdf](https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf), str. 11. i 14.

2 EUR Lex baza propisa: [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal\\_opportunities.html](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_opportunities.html)

3 Prečišćeni tekst UFEU: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:EN:PDF>

su zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost između žena i muškaraca<sup>4</sup>. Princip jednakosti žena i muškaraca uspostavljen je Rimskim ugovorom 1957. godine<sup>5</sup>, s fokusom na jednaku platu za jednak rad. Rimski ugovor je izmijenjen i sada se zove Ugovor o funkcioniranju Evropske unije<sup>6</sup> i obuhvata ključne principe jednakosti o jednakim platama i obavezama uvođenja urodjenih politika.

Članovi 8. i 10. UFEU obavezuju EU i države članice da osiguraju da su ciljevi ravnopravnosti spolova integrirani u sve aktivnosti EU. Iako ove odredbe ne stvaraju pojedinačna izvršna prava, one su ključne za tumačenje i provedbu prava EU i predstavljaju obavezu Evropskoj uniji i državama članicama. Od 2010. godine svi zakonodavni akti i politike EU moraju se ocjenjivati u odnosu na Povelju o osnovnim pravima.<sup>7</sup> Pristupanje EU Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima ponovo je potvrđeno 2019. godine odlukom Vijeća EU;<sup>8</sup> u skladu s tim, prilikom tumačenja i primjene prava EU moraju biti uzeta u obzir pitanja i praksa zaštite ljudskih prava.

### *Sekundarno pravo Evropske unije*

Sekundarno pravo proizlazi iz primarnog prava i mandata EU, te podliježe približavanju zakonodavstava država koje se kandidiraju za članstvo u EU. U prošlosti se veliki naglasak stavljao na tržište rada i jednake plate za žene i muškarce, kako je utvrđeno u primarnom pravu. Povezana sa slobodnim kretanjem ljudi, kapitala, roba i usluga, nediskriminacija je suštinski dio propisa koji osiguravaju jednakopravan pristup resursima.

Strategije EU za ravnopravnost spolova postavljaju ciljeve politike i procjenjuju moguće zakonodavne izmjene. Strategija za ravnopravnost spolova 2020-2025. godine postavlja ključne ciljeve, pri čemu će se razvijati zakonodavne i političke mjere zajedno sa ostalim aktivnostima podrške:

- eliminacija rodno zasnovanog nasilja;
- osporavanje rodnih stereotipa;
- otklanjanje razlika na osnovu spola na tržištu rada;
- postizanje jednakog učešća u različitim sektorima privrede;
- rješavanje razlike u platama i penzijama na osnovu spola;
- otklanjanje razlika na osnovu spola u oblasti brige i
- postizanje rodnog balansa u donošenju odluka i u politici.

Strategija primjenjuje dvostruki pristup urodjene politike u kombinaciji s ciljanim aktivnostima, a interseksionalnost je horizontalni princip njene provedbe. Principi ravnopravnosti spolova ključan su dio pristupnih procesa. EU je izradila posebnu politiku za promociju ljudskih prava i demokratizacije u zemljama koje nisu članice Unije, vodeći računa da se odnos sa susjednim zemljama razvija na vrijednostima ravnopravnosti spolova (član 8. UFEU)<sup>9</sup>. Nadalje, politički kriteriji za pridruživanje koje je utvrdilo Evropsko vijeće u Kopenhagenu 1993. godine zahtijevaju od zemalja kandidatkinja da imaju stabilne institucije koje garantiraju demokratiju, vladavinu prava, ljudska prava i poštovanje i zaštitu manjina.<sup>10</sup>

---

4 Ugovor o Evropskoj uniji, član 2, prečišćena verzija UFEU dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:12012M002>

5 Ugovor iz Rima: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/hr/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

6 Prečišćeni tekst UFEU: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:EN:PDF>

7 Povelja EU-a o temeljnim pravima: [https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_hr](https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_hr)

8 Dokumenti vezano za pristupanje Konvenciji: <https://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/accession-of-the-european-union-to-the-european-convention-on-human-rights>

9 Glavni kriteriji za potencijalno članstvo nalaze se u članu 49 UFEU.

10 Strategy for the effective implementation of the Charter of Fundamental Rights by the European Union: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0573:FIN:en:PDF>

## Direktive EU o ravnopravnosti kao sekundarni izvori za *acquis* EU:

Direktiva 2006/54/EC<sup>11</sup> Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. godine

- o provedbi načela jednakih prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Direktiva obuhvata: a) pristup zapošljavanju, napredovanje i stručno osposobljavanje, b) uslove rada, uključujući platu, c) strukovne sisteme socijalnog osiguranja.

Direktiva Vijeća 2000/78/EC<sup>12</sup> od 27. novembra 2000. godine

- opšti okvir za jednako postupanje u zapošljavanju i radu

Direktiva Vijeća 79/7/EEC<sup>13</sup> od 19. decembra 1978. godine

- o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti

Direktiva 2010/41/EU<sup>14</sup> Evropskog parlamenta i Vijeća od 7. jula 2010. godine

- o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama angažovanim u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlene osobe

Direktiva Vijeća 92/85/EEC<sup>15</sup> od 19. oktobra 1992. godine

- o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica i porodilja ili dojilja

Direktiva Vijeća 2010/18/EU<sup>16</sup> od 8. marta 2010. godine

- provodi revidirani okvirni sporazum o roditeljskom dopustu. Direktiva osigurava prava roditelja, žena i muškaraca, uključujući i usvojitelje, na roditeljsko odsustvo pri rođenju ili usvojenju, koje se određuje u dužini od najmanje četiri mjeseca odmora i odobravanje odsustva na puno ili skraćeno radnog vrijeme i na unaprijed određene vremenske intervale.

Posljednja verzija Direktive o usklađivanju između poslovnog i privatnog života (2019/1158/EU<sup>17</sup>), kojom se stavlja van snage Direktiva 2010/18/EU počev od 2. avgusta 2022. godine. Direktiva širi prvobitni opseg primjene roditeljskog odsustva na širu primjenu odsustva za staratelje i uvodi plava na fleksibilne radne uslove.

Direktiva Vijeća 2004/113/EC<sup>18</sup> od 13. decembra 2004. godine

- o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci robe i usluga. Svrha Direktive je osigurati pristup i isporuku roba i usluga kako bi se stavilo na snagu načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u zemljama članicama. Direktiva se odnosi na sva lica koja pružaju robe i usluge (privatna ili pravna lica), koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i transakcija izvršenih u ovom kontekstu.

Direktiva Evropskog parlamenta i Vijeća 2022/2381<sup>19</sup> od 23. novembra 2022.

- o ravnopravnosti spolova u odborima korporacija. Do 2026., kompanije će trebati imati 40 posto podzastupljenog spola među neizvršnim direktorima ili 33 posto među svim direktorima.

11 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

12 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=LV>

13 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007>

14 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041&qid=1678876204397>

15 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

16 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085&qid=1678876340675>

17 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>

18 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113&qid=1678876420812>

19 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

EU Gender akcioni plan (EU GAP) za ravnopravnost spolova i osnaženje žena u spoljnom djelovanju EU donesen za period 2021-2025<sup>20</sup>. Treći je dokument usvojen kao zajednički dokument Evropskog parlamenta i Vijeća EU, a njegova namjena je da usmjeri sve intervencije koje finansira EU, a provode vlade partnerskih zemalja, organizacije civilnog društva i drugi akteri. Metod je specifičan po tome da ne samo da potiče izvještavanje striktno vezano za finansiranje EU, već i za aktivnosti partnerskih vlada. Ovaj plan uvažava Ciljeve održivog razvoja, tematske indikatore plana za provedbu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN-a Žene, mir, sigurnost, kao i Spotlight inicijativu za eliminaciju nasilja nad ženama i djevojčicama<sup>21</sup> i Okvir rezultata EU<sup>22</sup>. Lista indikatora koja je ponuđena uz ovaj plan predstavlja okvir i podršku različitim procesima, poput: i) programiranja u pojedinačnim zemljama i regionu, uključujući pripremu GAP-a III za provedbene planove na nivou država i zajedničko komuniciranje, kao i godišnja implementacija planova za operacije i misije u sklopu Zajedničke sigurnosne i odbrambene politike (ZSOP), ii) dizajniranja aktivnosti i programa koje finansira EU; iii) monitoringa, izvještavanja i evaluacije; te iv) bilo koje druge relevantne inicijative i procesa.

Postupak pristupanja EU-u u zemljama kandidatkinjama i potencijalnim kandidatima potaknuo je pravne reforme kojima se promiče rodna ravnopravnost jer se od tih kandidata očekuje da se postupno usklade s pravnom stečevinom Unije u području rodne ravnopravnosti i pripreme svoj institucijski okvir za provedbu te stečevine<sup>23</sup>. EU GAP III posebno ističe sljedeće:

- Žene i muškarci u svoj svojoj različitosti treba da imaju jednake mogućnosti, jednak pristup zapošljavanju, pristojan rad, jednaku platu za jednak rad kako bi bili ekonomski nezavisni;
- Žene i djevojčice treba ravnopravno da učestvuju u javnoj i privatnoj sferi, kako bi se ostvarila funkcionalna demokratija i ekonomija, te da bi se ispunila ljudska prava za sve. Ovo ima velike koristi za društvo u cjelini, od ojačanog kredibiliteta demokratskih institucija do manje učestalosti nasilja koje vrši država;
- Promoviranje jednakog pristupa žena neiskorištenom potencijalu digitalnih tehnologija ključno je za digitalnu strategiju EU-a i za održivi rast.<sup>24</sup>

Iako se odnosi i djelovanje institucija EU i država članica, EU GAP III služi i kao svojevrsan izvor standarda za države koje su u procesu pridruživanja EU, najvećim dijelom na vanjske akcije, odnosno intervencije EU. Njime se predviđa i uspostavljanje obaveznih obuka o uvođenju rodni perspektiva za osoblje u svim diplomatskim misijama i strukturama Evropske komisije i država članica, te dostupnost stručne pomoći, ekspertize i podrške za provođenje rodne analize. EU GAP III nalaže korištenje svih dostupnih foruma za aktivno promicanje ravnopravnosti spolova i dostupnost finansijskih sredstava za projekte i inicijative u ovoj oblasti, uključujući rad organizacija civilnog društva. Ova odrednica je materijalizirana kroz stratešku odrednicu EU GAP-a III kojim se utvrđuje da će 85% svih eksternih akcija koje finansira EU do 2025. godine, bilo na regionalnom ili na državnom nivou, nositi oznaku G2 ili G1<sup>25</sup>, odnosno, za osnovni cilj imati ravnopravnost spolova, ili će ravnopravnost spolova biti važan i dobro promišljen cilj akcije.

Posvećenost Evropske komisije postizanju ovog cilja je potvrđena i kroz *Neighborhood, Development, and International Cooperation Instrument – Global Europe* (NDICI-GE) Uredbu<sup>26</sup>, kojim je uspostavljen instrument za eksterne akcije vrijedan oko 80 milijardi eura. Uz to što podržava cilj iz EU GAP III, NDICI-GE zahtijeva da najmanje 5% akcija obuhvaćenih ovim instrumentom za glavni cilj treba imati ravnopravnost spolova, prava i osnaživanje djevojčica.

20 Akcijski plan EU-a za Rodnu Ravnopravnost (GAP) III – Ambiciozan plan za rodnu ravnopravnost i jačanje položaja žena u okviru vanjskog djelovanja EU: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN> i <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0284&from=EN>

21 Spotlight inicijativa: [https://spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Annex\\_I\\_Description\\_of\\_the\\_Action\\_Spotlight\\_Initiative\\_Rider\\_II\\_FINAL\\_1.pdf](https://spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Annex_I_Description_of_the_Action_Spotlight_Initiative_Rider_II_FINAL_1.pdf)

22 EU Results framework: [https://europa.eu/capacity4dev/acpeudialogueremittances/eu-rfi#:~:text=The%20EU%20Results%20Framework%20\(EURF,instruments%20of%20EU%20international%20cooperation](https://europa.eu/capacity4dev/acpeudialogueremittances/eu-rfi#:~:text=The%20EU%20Results%20Framework%20(EURF,instruments%20of%20EU%20international%20cooperation)

23 EU GAP III: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN> i <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0284&from=EN>

24 Ibid.

25 OECD marker ravnopravnosti spolova G1: Ravnopravnost spolova je važan i promišljen cilj, ali ne i glavni razlog za preduzimanje projekta/programa. OECD marker ravnopravnosti spolova G2: Ravnopravnost spolova je glavni cilj projekta/programa i fundamentalna je u njegovom dizajnu i očekivanim rezultatima.

26 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R0947&from=EN>

## 1.2. Ravnopravnost spolova: EU i proces pridruživanja BiH

Programi Evropske unije za pretpristupne zemlje imaju glavni cilj da podrže potencijalne države članice da usvoje i provedu sve reforme (političke, institucionalne, pravne, administrativne, socijalne i ekonomske) potrebne da bi se uskladile s vrijednostima i pravilima, standardima, politikama i praksama EU. Kriteriji za pridruživanje ili Kopenhagenski kriteriji<sup>27</sup> sadrže jasne preduslove u pogledu stabilnih institucija koje garantiraju demokratiju, vladavinu prava, ljudska prava i poštovanje i zaštitu manjina.

UN Women u Bosni i Hercegovini radi na nizu razvojnih intervencija kroz implementaciju Strateškog plana 2022-2025<sup>28</sup>. godine, a među ostalim aktivnostima na normativnom planu, ove intervencije su osmišljene kao podrška provedbi Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine 2018-2022. godine. S tim u vezi, UN Women u Bosni i Hercegovini podržava napore vlasti u procesu evropskih integracija, a zajedno sa Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine pruža tehničke smjernice u provedbi rodne analize sektorskih planskih dokumenata, politika, programa i mjera. Ova podrška namijenjena je svim osobama uključenim u planiranje politika, a za cilj ima rodnu procjenu uticaja i davanje preporuka i sektorskih smjernica za urodnjene politike kao direktan doprinos punoj implementaciji Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine 2023-2027. koji je u nastajanju.

Ovi napori također pružaju osnovu za daljnju podršku kroz projekt „EU podrška za rodnu ravnopravnost u BiH“, koji ima za cilj ojačati efikasnu provedbu domaćih i međunarodnih pravnih okvira koji se tiču ravnopravnosti spolova i ženskih prava, urodjenih politika u procesima integracije u EU i planiranja pretpristupne pomoći i jačanja institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova u skladu sa standardima EU. Planirana podrška usklađena je sa Akcionim planom EU za ravnopravnost spolova 2020-2025.<sup>29</sup> koji ima za cilj pružanje podrške partnerskim zemljama u procesu proširenja, posebno zemljama u razvoju, i susjednim zemljama u postizanju konkretnih rezultata u pravcu ravnopravnosti spolova na kojoj počivaju evropske vrijednosti, kao i Ciljeva održivog razvoja (Sustainable Development Goals - SDG), posebno cilja 5, koji se odnosi na ravnopravnost spolova<sup>30</sup>.

Mišljenje o spremnosti BiH za članstvo u EU navodi 14 prioriteta koje BiH prema sveobuhvatnoj analizi stanja mora ispuniti. Pod stavkom 9, u okviru Temeljnih prava, nalazi se upravo ravnopravnost spolova<sup>31</sup>.

**„Jačanje zaštite prava svih građana, putem osiguranja provođenja zakonodavstva usmjerenog protiv diskriminacije i u korist rodne ravnopravnosti.“**

U izvještaju za BiH u 2022. godini, Evropska unija je, između ostalog evidentirala da je zakonodavstvo relevantno za ravnopravnost spolova i dalje uglavnom usklađeno i da se provodi širom zemlje. Također, EU evidentira da se dio Gender Akcionog plana (GAP-a) za period 2018-2022. koji se odnosi na nasilje u porodici provodi. Ističe se da institucionalni odgovor na rodno zasnovano nasilje mora biti poboljšan, što uključuje i opće mjere zaštite, zaštite žrtava, pravnu pomoć i siguran smještaj. Za BiH se bilježi da treba ubrzati procesuiranje predmeta seksualnog nasilja, obezbijedi reparaciju ženama žrtvama ratnih zločina, te obezbijedi zaštitu svjedoka. Nadalje, usprkos sistemskim aktivnostima da se poboljša zastupljenost i status žena u oblastima mira i sigurnosti, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u višim činovima institucionalnih sigurnosnih hijerarhija, iako njihov broj u vojsci i policiji bilježi stabilan rast. Također, rodno motivirana razlika u platama ostaje veoma visoka – oko 25%. Također, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u politici i javnom životu. Tretman materinskog, očinskog i porodičnog odsustva i dalje se razlikuje među entitetima i kantonima u BiH. Procjena rodno zasnovanog uticaja zakona i mjera se ne obavlja u skladu sa zakonom.

27 Kriteriji iz Kopenhaga: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/accession-criteria-copenhagen-criteria.html>

28 Strateški plan UN Women za period 2022-2025.: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/UN-Women-Strategic-Plan-2022-2025-brochure-hbs.pdf>

29 Više o Akcionom planu: <https://www.consilium.europa.eu/hr/press/press-releases/2020/12/16/gender-action-plan-iii-presidency-issues-conclusions-welcoming-an-ambitious-agenda-for-gender-equality-and-women-s-empowerment-in-eu-external-action/>

30 SDG 5: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

31 Mišljenje o spremnosti BiH za članstvo u EU: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0261&qid=1674056260796>

Regulirajući područje ravnopravnosti spolova bh. zakonodavstvo na svim nivoima vlasti kreiralo je osnovu za postizanje ravnopravnosti spolova. S obzirom na obavezu da osigura približavanje domaćeg zakonodavstva *acquis*-u EU, Bosna i Hercegovina je izradila i usvojila neke pravne i strateške okvire kojima su osnovane institucije i mehanizmi za ravnopravnost spolova, ali ipak provedba politika za ravnopravnost spolova ostaje izazov.<sup>32</sup>

### 1.3. Važnost urođnjavanja sektorskih politika i programiranja IPA III

Bosna i Hercegovina je zemlja kandidatkinja za članstvo u Evropskoj uniji. Proces partnerstva i pridruživanja u periodu od 2008. do 2023. godine odvijao se na osnovu Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP). Redovni politički i ekonomski dijalog odvija se između EU i Bosne i Hercegovine u okviru struktura za provedbu SSP-a. Najprioritetnije reforme u oblasti vladavine prava i osnovnih prava, ekonomskog upravljanja i poboljšane ekonomske konkurentnosti, kao i jačanje demokratskih institucija, uključujući i reformu javne uprave – rješavaju se kroz projekte finansirane kroz IPA II<sup>33</sup> i kroz IPA III<sup>34</sup>.

Ključna promjena u odnosu na prethodne pretpristupne alate (IPA I i IPA II), IPA III nema unaprijed definisan finansijski okvir za svaku od zemalja korisnica, već se ukupan iznos sredstava za pojedinačne zemlje korisnice utvrđuje na osnovu procjene uspješnosti zemlje korisnice u provođenju sektorskih reformi na koje se obavezala kroz proces evropskih integracija.

Ravnopravnost spolova kao jedan od ključnih principa vladavine prava sastavni je dio strategije proširenja<sup>35</sup>, a proces proširenja zahtijeva da država podnositeljica prihvati pravnu stečevinu Evropske unije, odnosno skup zajedničkih prava i obaveza koje obavezuju sve članice EU. Ravnopravnost spolova karakteristična je za IPA III kroz primjenu principa prema pristupu zasnovanom na pravima [(i) zakonitosti, univerzalnosti i nedjeljivosti ljudskih prava, (ii) učešća, (iii) nediskriminacije, (iv) odgovornosti i (v) transparentnosti] u svakom koraku programiranja, implementacije, praćenja i evaluacije podrške. Također se očekuje da IPA III podrška Bosni i Hercegovini neizostavno uzme u obzir analizu ravnopravnosti spolova u svim sektorima, u kojoj će biti istaknute različite situacije i potrebe žena i muškaraca, a koja će date procjene prikazati kroz relevantne pokazatelje, aktivnosti i rezultate.

IPA III instrument i njegove karakteristike su opisane u dijelu 4. ovog vodiča, no prije pristupanja programiranju akcija u pojedinačnim sektorima, važno je imati u vidu da se ciljevi utvrđeni u EU GAP-u III u pogledu urođnjavanja vanjskih akcija u potpunosti primjenjuju na IPA III akcije. Stoga, 85% svih akcija odobrenih za finansiranje treba imati ravnopravnost spolova za osnovni, ili važan cilj, odnosno imati OECD marker ravnopravnosti spolova G2 ili G1<sup>36</sup>. Pored toga, za sve akcije koje ne zadovoljavaju ove kriterije, odnosno one koje nemaju u fokusu ravnopravnost spolova treba biti osigurano adekvatno obrazloženje.

Prema EU GAP III, na kreiranje svih vanjskih programa koje finansira EU primjenjivat će tri minimalna standarda:

1. provođenje i korištenje ažuriranih rodni analiza s ciljem donošenja informiranih odluka o budućim mjerama i integracija tih analiza u sve relevantne dijaloge, politike, strategije, programe i operacije;
2. primjenu urođjenih pokazatelja i statistike razvrstanih po spolu s ciljem praćenja i evaluacije;
3. navođenje pouzdanih razloga, na temelju rezultata rodne analize, kako bi se potkrijepilo sve mjere za koje je procijenjeno da ne pridonose ravnopravnosti spolova.<sup>37</sup>

32 Izvještaj EU o BiH za 2022: [https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu\\_1666693844.pdf](https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf), str. 34.

33 Regulativa o uspostavi IPA II programa: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2016-12/231-2014\\_ipa-2-reg.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2016-12/231-2014_ipa-2-reg.pdf)

34 Regulativa o funkcioniranju IPA III programa: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/com/2018/0465/COM\\_COM\(2018\)0465\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2018/0465/COM_COM(2018)0465_EN.pdf)

35 Strategija proširenja: <https://www.dei.gov.ba/en/expansion-pack>

36 OECD marker ravnopravnosti spolova G1: Ravnopravnost spolova je važan i promišljen cilj, ali ne i glavni razlog za preduzimanje projekta/programa. OECD marker ravnopravnosti spolova G2: Ravnopravnost spolova je glavni cilj projekta/programa i fundamentalna je u njegovom dizajnu i očekivanim rezultatima. Projekt/program ne bi bio poduzet bez ovog cilja ravnopravnosti spolova.

37 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN>

## 2. Analiza ravnopravnosti spolova sektora zapošljavanja

Vodič za urodnjene politike i IPA III programiranje se fokusira na analizu sektora zapošljavanja s ciljem pružanja smjernica za kreiranje urodjenih politika i urodjenog IPA III programiranja u ovom sektoru. Analiza pruža pregled glavnih izazova u sektoru zapošljavanja, naročito sa aspekta ravnopravnosti spolova, a na osnovu pregleda ključnih dokumenata Evropske unije (EU) i domaćih politika u Bosni i Hercegovini (BiH).

Evropski institut za rodnu ravnopravnost (eng. *European Institute for Gender Equality – EIGE*) razmatra sljedeće rodne aspekte zapošljavanja:

- Rodne razlike u zaposlenosti
- Rad na pola radnog vremena
- Nedobrovoljni rad na pola radnog vremena
- Podjela neplaćene brige za druga lica između žena i muškaraca
- Pomirenje profesionalnog, porodičnog i privatnog života
- Ustanove za brigu od djeci
- Roditeljsko i porodiljno odsustvo
- Rodne razlike u platama
- Nejednakost na pozicijama donošenja odluka
- Ekonomska nezavisnost.

Vodeći se ovim aspektima sektora zapošljavanja, analiza ravnopravnosti spolova će uzeti u obzir postojeće relevantne politike i statističke podatke u FBiH i šire u BiH, sa ciljem upućivanja na pitanja koja trebaju biti razmatrana prilikom kreiranja urodjenih politika u sektoru zapošljavanja kao i urodjenog IPA III programiranja u ovom sektoru. Analiza ravnopravnosti spolova se najvećim dijelom oslanja na zvanične statističke podatke u sektoru zapošljavanja, koje objavljuje Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, mjerodavne podatke Rodnog profila zemlje koji je za BiH izrađen 2021. godine te parcijalnog indeksa ravnopravnosti spolova – „Na putu ka Indeksu rodne ravnopravnosti Bosna i Hercegovina“ iz 2022. godine, kao i podatke iz drugih mjerodavnih istraživanja u ovoj oblasti.

### 2.1. Pridruživanje Evropskoj uniji i sektor zapošljavanja u kontekstu domaće razvojne perspektive

Pitanje zapošljavanja dobija pažnju Mišljenja Komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji iz 2019. godine u okviru razmatranja Ekonomskih kriterija za članstvo. Prema Mišljenju Evropske komisije (EK), „**Kao rezultat lošeg poslovnog okruženja i slabosti u obrazovnom sistemu zemlje, strukturna nezaposlenost je zabrinjavajuće visoka, posebno među mladima i ugroženim grupama.**“<sup>38</sup> Mišljenje EK dalje apostrofira da je su potrebni posebna pažnja i značajni naponi su potrebni u područjima u kojima se BiH nalazi

---

38 Mišljenje o spremnosti BiH za članstvo u EU: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0261&qid=1674056260796>, str. 10.



u ranoj fazi pripremljenosti, uključujući **socijalnu politiku i zapošljavanje**. Prema zaključcima i preporukama Mišljenja EK, „Kako bi se srednjoročno mogla nositi s konkurentskim pritiskom i tržišnim snagama unutar Unije, potrebno je da Bosna i Hercegovina posveti posebnu pažnju niskoj kvaliteti obrazovanja i nedovoljno usmjerenosti na potrebe tržišta rada, kao što su nedovoljan razvoj transportne i energetske infrastrukture i sporo prilagođavanje ekonomske strukture zemlje“<sup>39</sup>, između ostalog.

Prema Analitičkom izvještaju uz Mišljenje EK, „**Ravnopravnost između žena i muškaraca u zapošljavanju i socijalnoj politici je regulirana zakonima o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije, kao i entitetskim zakonima o radu. Ovi zakoni sadrže odredbe o ravnopravnosti spolova u različitim oblastima (zapošljavanje, obrazovanje, osposobljavanje i stručne kvalifikacije, itd), ali primjena propisa o zabrani diskriminacije u praksi je na izuzetno niskom nivou.**“<sup>40</sup> Ovaj izvještaj tretira pitanja manje zaposlenosti žena i veće neaktivnosti žena u odnosu na muškarce, govori o razlici u platama, nejednako uređenim pitanjima porodijskog odsustva i naknade, imovinskim pravima i pravnom statusu kada je u pitanju pristup finansijama i uslugama, diskriminaciji na radnom mjestu i balansiranju poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja, te na ovaj način upućuje na bitna razmatranja rodni aspekata u sektoru zapošljavanja.

Izvještaj EK o Bosni i Hercegovini za 2022. godinu naglašava da bi BiH posebno trebala: „**izraditi i usvojiti strategije zapošljavanja na nivou entiteta i cjelodržavnu strategiju zapošljavanja kao okvir strateške politike, uz osiguranje dodatnih kapaciteta za provedbu i praćenje**“, kao i „**uvesti jedinstveni minimalni nivo naknada za porodični dopust i zaštitu u cijeloj zemlji**“<sup>41</sup>, između ostalog. Ovaj izvještaj najvećim dijelom ponavlja nalaze Analitičkog izvještaja iz 2019. godine koji se odnose na jednake mogućnosti i jednak tretman muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i socijalne politike.

Iako se odnosi i djelovanje institucija EU i država članica, **Gender akcioni plan EU III (EU GAP III)** služi i kao svojevrsan izvor standarda rodne za države koje su u procesu pridruživanja EU te uključuje posebnu tematsku oblast: „Unapređenje ekonomskih i socijalnih prava i osnaživanje djevojaka i žena“. Unutar ove oblasti, EU GAP III postavlja više specifičnih ciljeva, među kojima i sljedeći koji se odnose na zapošljavanje i ekonomsko osnaživanje:

- Povećan pristup žena svih različitih grupa pristojnom radu (i u netradicionalnim sektorima, naročito sektorima nauke, tehnologije, inženjstva, matematike, nauci, tehnologiji), uključujući tranziciju žena u formalnu ekonomiju i uključenje u nediskriminatorne i inkluzivne sisteme socijalne zaštite;
- Unaprijeđen politički i pravni okvir i pristup uslugama brige kojim se osigurava ravnopravna podjela posla u domaćinstvu i aktivnosti brige za druge između žena i muškaraca;
- Povećan pristup ženama svih različitih grupa finansijskim uslugama i produktima kao i produktivnim resursima;
- Žene svih različitih grupa imaju unaprijeđen pristup prilikama za poduzetništvo, uključujući društveno poduzetništvo, i alternativnim izvorima prihoda kao i većem učešću u zelenoj i cirkularnoj ekonomiji;
- Unaprijeđen pristup ženama svih različitih grupa rukovodećim i ulogama liderstva u društvenim i privrednim sektorima i forumima.

---

39 Ibid, str. 13.

40 <https://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Analiti%C4%8Dki-izvje%C5%A1taj-Mi%C5%A1ljenje-Komisije-o-zahtjevu-Bosne-i-Hercegovine-za-%C4%8Dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf>, str. 135.

41 Izvještaj EK o Bosni i Hercegovini za 2022. godinu, [https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu\\_1666693844.pdf](https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf), str. 89.



## 2.2. Ciljevi i urođjenost sektora zapošljavanja

Urođjavanje politika u BiH nije samo međunarodni standard već i obaveza koja proističe iz Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH<sup>42</sup>, naročito članova 8. i 24. Obaveza integriranja rodne perspektive odnosno kreiranja rodno osviještenih politika je također sadržana u propisima koji se odnose na kreiranje politika u BiH odnosno usvajanja propisa.<sup>43</sup> Ključni standardi urođjavanja (eng. *gender mainstreaming*) se općenito baziraju na: 1) provođenje analize ravnopravnosti spolova, 2) kreiranje politika i programiranje koje kao specifične ciljne grupe ima žene i muškarce te 3) definisanje urođjenih pokazatelja na različitim nivoima rezultata (aktivnosti, ishodi, ciljevi) radi uspostavljanja okvira za urođjeno praćenje i evaluaciju. Na osnovu ovih standarda, kao i prethodno prezentiranih rodnih aspekata zapošljavanja kako ih je formulisao EIGE, će biti provedena analiza politika u sektoru zapošljavanja u BiH.

Uz Zakon o ravnopravnosti spolova, Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine predstavlja ključnu politiku ravnopravnosti spolova. Ova politika, između ostalog, definira prioritet 1.3. Rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima. Prema GAP-u, „Oblast rada, zapošljavanja i pristupa resursima je izuzetno složena sa aspekta ravnopravnosti spolova jer podrazumijeva oblast tržišne ekonomije i ekonomije brige, formalnu i neformalnu sferu ekonomije, te multidimenzionalne aspekte pristupa različitim ekonomskim i društvenim resursima koji proističu iz rada kao svakodnevnne društvene aktivnosti. Jednake mogućnosti na tržištu rada i u ekonomskom životu, ekonomska nezavisnost i mogućnost donošenja odluka unutar ekonomskih struktura od vitalnog su značaja za ostvarenje ravnopravnosti spolova. U BiH postoji veoma jaka veza između društvene uloge žene, njenog obrazovanja, zanimanja i položaja na tržištu rada.“<sup>44</sup> Stoga GAP predviđa mjere čiji je osnovni cilj „**eliminiranje diskriminacije na osnovu spola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada te osiguravanje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u pristupu ekonomskim resursima, uključujući i smanjenje siromaštva putem novih makroekonomskih i razvojnih strategija.**“<sup>45</sup>

### 2.2.1. Rod i politike u sektoru zapošljavanja

Ključne razvojne politike prihvaćene u čitavoj BiH su Okvir za realizaciju Ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini i Program ekonomskih reformi. U septembru 2015. godine se Bosna i Hercegovina, skupa sa 192 države članice Ujedinjenih naroda, obavezala da će provesti Agendu 2030 za održivi razvoj (Agenda 2030), koja se sastoji od 17 ciljeva održivog razvoja i 169 podciljeva.

#### *Održivi ciljevi razvoja (Agenda 2030)*

*„sve žene i djevojčice moraju uživati jedan pristup kvalitetnom obrazovanju, ekonomskim resursima i političkom učešću, kao i jednake prilike za zaposlenje, liderstvo i odlučivanje na svim nivoima kao i muškarci i mladići.“*

Prvi korak u realizaciji Agende 2030 u Bosni i Hercegovini predstavlja izrada **Okvira za realizaciju Ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini**, kao zajedničkog dokumenta svih nivoa vlasti koji utvrđuje šire razvojne pravce, putem kojih vlasti na svim nivoima i društvo u Bosni i Hercegovini nastoje doprinijeti ostvarivanju

42 Prečišćeni tekst Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, [https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS\\_32\\_10\\_H.pdf](https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS_32_10_H.pdf)

43 Npr. Prema Uredbi o procjeni uticaja propisa za FBiH („Službene novine Federacije BiH“ broj 67/20), u provođenju sveobuhvatne i skraćene procjene uticaja zakona vrši se procjena učinka, koja podrazumijeva analizu pozitivnih i negativnih uticaja zakona, između ostalog i u odnosu na ravnopravnost spolova, pravo na jednak tretman, posebno u dijelu ostvarivanja materijalnih prava, zapošljavanja, rada i drugih Ustavom Bosne i Hercegovine i Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine zajamčenih prava, direktnu ili indirektnu diskriminaciju. Prema Odluci o procjeni uticaja propisa za RS („Službeni glasnik RS“ broj 08/23), prilikom procjene uticaja propisa potrebno je obrazložiti uticaj nacrt/prijedloga zakona na socijalno uključivanje i zaštitu posebno osjetljivih grupa i pojedinaca (djeca, maloljetna lica, žene, stariji, invalidi, nezaposleni i dr.), jednak tretman i mogućnosti i nediskriminaciju (na osnovu pola, etničkog porijekla, religije ili uvjerenja, invaliditeta, starosti i sl.).

44 Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine, [https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2022/10/GAP-BiH-2018-2022\\_B.pdf](https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2022/10/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf), str. 19.

45 Ibid, str. 21.

Ciljeva održivog razvoja. U okviru svakog od navedenih razvojnih pravaca definirani su akceleratori i pokretači koji trebaju dovesti do željenih promjena do 2030. U okviru razvojnog pravca „Društvo jednakih mogućnosti“, jedan od akceleratora je „Aktivacija i zapošljavanje s fokusom na ranjive kategorije“ uz kojeg su definisani i pokretači „Povećanje stope aktivnosti i uključivanje ranjivih kategorija u tržište rada“ te „Povećanje zapošljivosti nezaposlenih osoba kroz razvoj socijalnog poduzetništva“. Ovaj akcelerator prepoznaje prepreke za zapošljavanje žena, koje uključuju njihovu brigu o domaćinstvu, odnosno brigu za stare, djecu i osobe s invaliditetom, tako da, „iako one obavljaju socijalnu ulogu države, njihov rad nije vrednovan kroz odgovarajuće naknade niti priznavanje radnog staža te je ovo pitanje nužno rješavati.“<sup>46</sup>

**Program ekonomskih reformi Bosne i Hercegovine 2022.-2024.**<sup>47</sup> prepoznaje i elaborira kao ključnu prepreku „Povećati zaposlenost, posebno mladih, žena i drugih ranjivih grupa“. Analiza stanja zaposlenosti posebno posmatra žene i muškarce kroz statističke podatke o zaposlenosti i aktivnosti te utvrđuje da „U cilju prevazilaženja prepreka na tržištu rada potrebno je osigurati veću efikasnost javnih službi za zapošljavanje, unaprijediti sistem zapošljavanja, smanjiti broj nezaposlenih osoba posebno mladih, žena, dugotrajno nezaposlenih osoba i Roma te neaktivnosti radno sposobnog stanovništva“<sup>48</sup>. Program ekonomskih reformi uključuje i niz planiranih reformskih mjera te utvrđuje da „provođenjem zakonskim propisa iz oblasti rada, zaštite na radu i zapošljavanja i implementiranjem strateških dokumenata i projekata iz oblasti zapošljavanja može se očekivati pozitivan uticaj na povećanje stope zaposlenosti i smanjenje visoke stope nezaposlenosti i neaktivnosti, naročito mladih, žena i dugoročno nezaposlenih osoba, kao i onih najranjivijih na tržištu rada, promoviranja kvalitetnog zapošljavanja, s ciljem ostvarivanja jednakih prilika u pristupu tržištu rada i pravednijim radnim uvjetima.“<sup>49</sup> Posebne reformske mjere i aktivnosti koje kao ciljnu grupu izdvajaju žene se odnose na **finansijsku podršku samostalnim preduzetnicima, za digitalnu transformaciju poslovanja, ženama preduzetnicama i Razvojnoj agenciji Republike Srpske za sprovođenje programa za privrednike** u Republici Srpskoj te **implementaciju programa „Podrška programima obuke, stručnog osposobljavanja i usavršavanja odraslih osoba s fokusom na žene radi lakše integracije na tržište rada“** u Federaciji Bosne i Hercegovine. U Programu ekonomskih reformi mjere koje se odnose na Obrazovanje i vještine ne sagledavaju potencijalne rodne razlike u stečenim nivoima obrazovanja između žena i muškaraca, ali se predviđa da će mjera „Unapređenje povezanosti obrazovanja i tržišta rada i jačanje pristupa i kvaliteta obrazovanja“ kroz konkretne aktivnosti dovesti do podizanja svijesti „o važnosti cjeloživotnog učenja i učešća odraslih nezaposlenih osoba, prvenstveno žena, u programima obuke, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, s ciljem poboljšanja vlastitih kompetencija i zapošljivosti, odnosno integracije na tržište rada ...“.

**Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021-2027**<sup>50</sup> iz decembra 2020. godine je, kao krovni i usmjeravajući dokument, usklađena sa ciljevima realizacije Ciljeva održivog razvoja iz UN Agende 2030 i sastoji se od četiri strateška cilja, 18 prioriteta i 78 mjera, uz tri akceleratora razvoja (inovacije i digitalizacija, otvaranje i razvoj preduzeća, te finansijski sistem i javne finansije). Definisanju strateških ciljeva je prethodila situaciona analiza koja uzima obzir podatke razvrstane po spolu, naročito u segmentima obrazovanja i rada. Četiri definisana strateška cilja Strategije su: 1. Ubrzan ekonomski razvoj, 2. Prosperitetan i inkluzivan društveni razvoj, 3. Resursno efikasan i održiv razvoj te 4. Efikasan, transparentan i odgovoran javni sektor. Za sve ciljeve su identificirani indikatori, polazne i ciljane vrijednosti, te izvori podataka za praćenje vrijednosti. Za svaki strateški cilj identificiran je niz prioriteta i mjera uz prateće indikatore uspjeha na način kako su definisani i za strateške ciljeve.

U Strategiji razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021-2027 žene su integrisane kao posebna ciljna grupa za Strateški cilj 2. Prosperitetan i inkluzivan društveni razvoj. Ovaj cilj sadrži sljedeće prioritete: 2.1. Unaprjeđivati obrazovni sistem, 2.2. Poboljšavati ishode zdravstvenog sistema, 2.3. Ublažiti trend demografskog starenja stanovništva, poboljšati stabilnost obitelji i položaj mladih, 2.4. Smanjivati neaktivnost i nezaposlenost, naročito dugoročnu te 2.5. Smanjivati siromaštvo i socijalnu isključenost. Tabelarni pregled koji slijedi ukazuje na koji način su putem indikatora žene određene kao posebna ciljna grupa razvojnih prioriteta i mjera koji se odnose na obrazovanje, rad i socijalnu uključenost, te praćenje uspješnosti ostvarivanja prioriteta i realizacije mjera.

46 Okvir za realizaciju Ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini, <https://zamisli2030.ba/wp-content/uploads/2019/12/Okvir-za-realizaciju-Ciljeva-odrzivog-razvoja-u-BiH-latinica.pdf>, str. 53.

47 Program ekonomskih reformi Bosne i Hercegovine 2022.-2024., <http://www.dep.gov.ba/naslovna/?id=2578>

48 Ibid, str. 51.

49 Ibid, str. 54.

50 <https://fzpr.gov.ba/files/Strategije/Strategija%20razvoja%20FBiH%202021-2027..pdf>

Tabela 1. Pregled indikatora razvrstanih po spolu u Strategiji za razvoj Federacije BiH

Strateški cilj/prioritet/mjera	Indikatori
<b>STRATEŠKI CILJ 2. Prosperitetan i inkluzivan društveni razvoj</b>	Stopa prirodnog priraštaja stanovništva, na 1.000 stanovnika
	Prosječna neto plata
	Izdavanja za zdravstvenu zaštitu po stanovniku, KM
<b>PRIORITET 2.1. Unaprjeđivati obrazovni sistem</b>	% udio radno sposobnog stanovništva sa višom i visokom školom, magisterijem i doktoratom u ukupnoj radnoj snazi - žene
<b>MJERA 2.1.1. Unaprjeđivati kvalitet visokog obrazovanja, naučnog rada i naučne baze</b>	Ukupan broj diplomiranih (20-29) na 1.000 stanovnika, žene
<b>MJERA 2.1.2. Poboljšavati kvalitet predškolskog, osnovnog i srednjeg obrazovanja za potrebe razvoja i osigurati inkluzivno obrazovanje za sve</b>	% obuhvata predškolskim obrazovanjem (0-6 god), djevojčice
	% učenika koji su prekinuli osnovno obrazovanje, učenice
	% učenika koji su prekinuli srednje obrazovanje, učenice
<b>MJERA 2.1.3. Razviti funkcionalan sistem obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>MJERA 2.1.4. Poticati obrazovne institucije na pružanje većeg stepena znanja i prakse u oblasti IKT</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>MJERA 2.1.5. Poboljšavati rad sa talentima i standard učenika i studenata</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>PRIORITET 2.4. Smanjivati neaktivnost i nezaposlenost, naročito dugoročnu</b>	Stopa dugoročne nezaposlenosti (12 mjeseci +), ženski %
<b>MJERA 2.4.1. Razvijati i provoditi učinkovitu aktivacijsku i aktivnu politiku zapošljavanja</b>	Prosječno vrijeme nezaposlenosti, ženski
<b>MJERA 2.4.2. Stvarati uslove za dostupnost radne snage na tržištu rada</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>MJERA 2.4.3. Jačati funkciju posredovanja javnih službi zapošljavanja</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>PRIORITET 2.5. Smanjivati siromaštvo i socijalnu isključenost</b>	Stopa siromaštva stanovništva, ženski %
<b>MJERA 2.5.1. Poboljšati socijalnu uključenost marginaliziranih grupa</b>	Bez rodno specifičnih indikatora
<b>MJERA 2.5.2. Podržavati bolju ciljanost socijalne zaštite</b>	Stopa rizika od siromaštva prije socijalnih transfera po spolu, %
	Stopa rizika od siromaštva nakon socijalnih transfera po spolu, %
	Stopa siromaštva domaćinstava, nosilac domaćinstva žena, %
<b>MJERA 2.5.3. Unaprjeđivati međusektorsku saradnju, infrastrukturu i kompetencije pružalaca usluga socijalne zaštite</b>	Bez rodno specifičnih indikatora

<b>MJERA 2.5.4. Poboljšavati poziciju ranjivih skupina na tržištu rada</b>	Stopa nezaposlenosti među ranjivim skupinama, žene, %
	Stopa aktivnosti među ranjivim skupinama, žene, %
	% dugoročno nezaposlenih žena u ukupnom broju nezaposlenih žena (preko 12 mjeseci)
	% održivih privrednih subjekata nakon 3 godine poslovanja koje su osnovali žene i mladi
	% žena s invaliditetom u odnosu na ukupan broj nezaposlenih žena na zavodima za zapošljavanje
<b>MJERA 2.5.5. Osigurati socijalne programe za smanjivanje energetske siromaštva</b>	Bez rodno specifičnih indikatora

**Strategija razvoja poljoprivrede i ruralnih područja Republike Srpske 2021. – 2027. godina** uključuje ravnopravnost spolova i unapređenje položaja žena u ruralnim područjima kao jedan od tzv. unakrsnih prioriteta. Ovo predstavlja jedan od opštih prioriteta koji se uzimaju u obzir u realizaciji svih strateških ciljeva i njima pripadajućih mjera i pojedinačnih aktivnosti. Strategija prepoznaje: „Žene na selu su bitan oslonac ruralnog razvoja jer su one više vezane za porodicu, daju značajan doprinos njenom održanju i reprodukciji, obezbjeđuju prehrambenu sigurnost, a često su i izvršioци većeg dijela neplaćenih poslova u poljoprivrednoj proizvodnji, dok su na drugoj strani često oštećene u raspodjeli i trošenju stečenih prihoda. Stoga, prilikom realizacije mjera podsticajne i kreditne politike treba otklanjati barijere koje uzrokuju neravnan pristup subvencijama i kreditima za pripadnike različitih rodova. Takođe, i kod obezbjeđenja pristupa ruralnoj infrastrukturi i javnih uslugama na selu, treba voditi računa o specifičnim potrebama žena. U nekim slučajevima čak treba pribjegavati i mjerama pozitivne diskriminacije, tako što će određene mjere podrške biti dostupne samo ženama sa sela (npr. programi ekonomskog osnaživanja žena na selu) ili će se njima davati povlašten pristup (npr. određene kvote) ili veća visina podsticaja (tzv. top-up plaćanja), kao npr. kod subvencija za investiciona ulaganja.“<sup>51</sup>

Strategija postavlja pet strateških ciljeva: 1. Povećanje obima i produktivnosti poljoprivredne proizvodnje, 2. Povećanje konkurentnosti i razvoj lanaca vrijednosti u poljoprivredno-prehrambenom sektoru, 3. Zaštita prirode i održivo korištenje prirodnih resursa, 4. Revitalizacija ruralnih područja, 5. Unapređenje institucionalnog i zakonodavnog ambijenta za razvoj poljoprivrede. Na nivou čitave strategije, jedan od definisanih indikatora uticaja Strategije je „Povećanje broja (samo)zaposlenih žena u ruralnim područjima“, **čime se ukazuje na direktnu usmjerenost strategije prema ovom očekivanom uticaju. Tako, pored posmatranja ravnopravnosti spolova kao unakrsnog prioriteta, Strategija predviđa i posebne mjere su usmjerene na zapošljavanje odnosno ekonomsko osnaživanje žena.**

51 Strategija razvoja poljoprivrede i ruralnih područja Republike Srpske 2021. – 2027. godina, <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mps/Documents/Strategija%20razvoja%20poljoprivrede%20i%20ruralnih%20područja%20RS%202021-2027.pdf>, str. 86-7.

**Tabela 2.** Pregled relevantnih indikatora razvrstanih po spolu u Strategiji razvoja poljoprivrede i ruralnih područja Republike Srpske

<b>Strateški cilj 4. Revitalizacija ruralnih područja</b>	
<b>Prioritet</b> <b>4.4. Demografska revitalizacija ruralnih područja</b>	Indikator: Broj realizovanih projekta mladih i žena na selu
<p><b>Revitalizacija ruralnih područja je nemoguća bez učešća svih društvenih grupa, a naročito bez učešća žena na selu u tom procesu. U tom smislu ženama na selu treba pružiti ravnopravnu mogućnost za obavljanje ekonomskih aktivnosti vezanih za domaćinstvo ili poljoprivredu ili druge djelatnosti u ruralnom području. Kako su po tradiciji žene češće samo članovi domaćinstva, a ne i nosioci domaćinstva, potrebno je izdvajanje posebnih mjera podrške koje bi se odnosile isključivo na podršku ženskom preduzetništvu. To ne znači da žene na selu ne treba da učestvuju kao korisnici drugih mjera podrške, već da im se pruža dodatna šansa da ostvare svoje poslovne ambicije, ispolje svoju kreativnost i steknu ekonomsku nezavisnost, te unaprijede održivost svojih domaćinstava. Podrška se odnosi na sufinansiranje poslovnih planova koji bi se realizovali u ruralnom području i čiji su nosioci žene iz ruralnih područja.</b></p>	
<b>Mjera 4.4.2. Program podrške samozapošljavanju i zapošljavanju žena na selu</b>	Indikatori: Broj podržanih mini-projekata Broj (samo)zaposlenih žena
<b>Razvojni efekat i doprinos mjere ostvarenju prioriteta</b>	Povećanje broja (samo)zaposlenih žena u ruralnim područjima Zadržavanje stanovništva u ruralnim područjima

**Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021.-2027. godina** uzima u obzir širi pravni i politički okvir, kao i evropske standarde i zahtjeve EU. Između ostalog, „Ciljevi Strategije zapošljavanja doprinose ostvarenju i sprovođenju načela Evropskog stuba socijalnih prava definisanih u Poglavlju 1: Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada koja doprinose ostvarivanju prava na 2. Ravnopravnost spolova, kroz jednako postupanje i jednake mogućnosti žena i muškaraca moraju se osigurati i poticati u svim područjima, uključujući učestvovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri. Žene i muškarci imaju pravo na jednaku platu za rad jednake vrijednosti; i 4. Aktivna podršku zapošljavanju, u skladu sa kojom svi imaju pravo na pravovremenu i prilagođenu pomoć u poboljšavanju izgleda za zapošljavanje ili samozapošljavanje. To uključuje pravo na podršku pri traženju posla, osposobljavanju i prekvalifikaciji. Svi imaju pravo na prenos socijalne zaštite i prava na osposobljavanje kada mijenjaju radno mjesto. Mladi imaju pravo na kontinuirano obrazovanje, učenje, pripravništvo ili pouzdanu ponudu za posao u razdoblju od četiri mjeseca nakon gubitka posla ili prekida obrazovanja. Nezaposleni imaju pravo na prilagođenu, neprekidnu i dosljednu podršku. Dugotrajno nezaposleni imaju pravo na detaljnu individualnu procjenu najkasnije 18 mjeseci od gubitka posla. I Poglavlje II –Pravedni uslovi rada koji se ostvaruju kroz 8. Socijalni dijalog i uključenost radnika, a sprovodi se kroz savjetovanje sa socijalnim partnerima o kreiranju i sprovođenju ekonomskih i socijalnih politika, te politika zapošljavanja u skladu sa nacionalnom praksom. Podstiče se podrška povećanju kapaciteta socijalnih partnera za promociju socijalnog dijaloga.“<sup>52</sup>

Strategija obuhvata četiri strateška cilja: 1. Povećanje zaposlenosti produktivnije radne snage kroz usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada; 2. Povećanje unutrašnje mobilnosti i raspoloživosti radne snage; 3. Unapređenje funkcionisanja tržišta rada i socijalnog dijaloga; 4. Unapređenje socijalne uključenosti i osiguranje jednakih mogućnosti. **Žene su prepoznate kao ciljna grupa u mjerama pod strateškim ciljevima 1, 3 i 4. kako slijedi:**

52 Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021. - 2027. godina, <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/PAO/Documents/Strategija%20zapo%C5%A1ljavanja%20Republike%20Srpske%202021-2027.doc>, str. 87-8.

**Tabela 3.** Pregled relevantnih indikatora razvrstanih po spolu u Strategiji zapošljavanja Republike Srpske

<b>Strateški cilj 1.</b>	Povećanje zaposlenosti produktivnije radne snage kroz usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada	
<b>Prioritet 1.2.</b>	Povećanje zaposlenosti produktivnije radne snage kroz usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada	
<b>Mjera 1.2.2.</b>	Program podsticaja za zapošljavanje u funkciji stvaranja veće dodatne vrijednosti	Broj novozaposlenih žena
<b>Mjera 1.2.3.</b>	Program podsticaja za samozapošljavanje u funkciji stvaranja veće dodatne vrijednosti	Broj novoregistrovanih biznisa žena
<b>Strateški cilj 3.</b>	Unapređenje funkcionisanja tržišta rada i socijalnog dijaloga	Zaposlene žene prema radnom vremenu
<b>Prioritet 3.1.</b>	Unapređenje upravljanja razvojem tržišta rada	Stopa zaposlenosti - ženski
<b>Strateški cilj 4.</b>	Unapređenje socijalne uključenosti i osiguranje jednakih mogućnosti	Stopa aktivnosti - ženski
<b>Prioritet 4.1.</b>	Unapređenje socijalne uključenosti i aktivnih mjera zapošljavanja ugroženih grupa	Stopa zaposlenosti – ženski 50-64 g.

**Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine – prijedlog (2021– 2027)**<sup>53</sup> obuhvata analizu tržišta rada u kojoj razmatra i rodne i dobne razlike u zaposlenosti, nezaposlenosti, aktivnosti i neaktivnosti između muškaraca i žena, kao i obrazovnu strukturu radno sposobnog stanovništva. Također se razmatra i rodna zastupljenost po sektorima, kao i struktura neformalnog zapošljavanja. Analiza sadrži i podatke o rodnoj razlici u platama. Analiza koja predstavlja osnovu za Strategiju zapošljavanja također utvrđuje i sljedeće probleme: „Učešće u radnoj snazi stagnira tokom posljednje decenije, a u osnovi su visoke stope neaktivnosti žena zbog porodičnih obaveza i mladih usljed destimulacije i ograničenih mogućnosti zapošljavanja u Federaciji“ te „Iako mogućnosti dostojanstvenog rada nedostaju općenito, ne nalaze se sve osobe pod istim rizikom od isključenosti sa tržišta rada. Mladi, žene, osobe sa invaliditetom, nedovoljno obrazovane osobe, te osobe koje žive u manje razvijenim područjima imaju veću vjerovatnoću nezaposlenosti od drugih.“<sup>54</sup> Imajući u vidu identificirano stanje i probleme, Strategija zapošljavanja u FBiH predviđa, između ostalih, i cilj: **Osigurati uključivanje osoba u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz efektivnije aktivne politike tržišta rada**, sa posebna dva ishoda koji se odnose i na žene kao ciljnu grupu: 1. Koncept, pružanje, praćenje i evaluacija usluga zapošljavanja i aktivnih programa tržišta rada unaprijeđeni su i olakšavaju tranziciju na rad i 2. Strategije aktivacije uvedene su u rad JSZ sa ciljem svođenja neaktivnosti i klopke neaktivnosti na najmanju mjeru. Prvi ishod potencira usmjeravanje posebne pažnje aktivnih politika zapošljavanje na „neaktivne žene (posebno nedovoljno obrazovane, žene iznad 50 godina starosti i one u ruralnim sredinama)“<sup>55</sup>. Drugi ishod definiše i cilj „10% žena na evidenciji nezaposlenih, koje istovremeno primaju dodatak za njegu djeteta“<sup>56</sup>.

**Akcioni plan za razvoj poduzetništva žena u Federaciji Bosne i Hercegovine (2018-2020)**<sup>57</sup> predstavlja posebnu politiku, koja nije formalno povezana za Strategijom zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, ali ima neposredni cilj zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja žena. Ovaj akcioni plan postavlja tri cilja: 1. Unaprijediti analitičke osnove za praćenje i poticanje razvoja poduzetništva žena, 2. Osigurati sistemsku podršku razvoju poduzetništva žena i 3. Jačati promociju i povezivanje poduzetnica. Postavljenim ciljevima ne prethodi detaljna analiza problema na bazi kvantitativnih i kvalitativnih podataka. Ciljne grupe (žene) su očigledne, ali podaci nisu disagregirani prema različitim kategorijama ženske populacije i ne koriste za identificiranje

53 [https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri\\_2021/Prijedlog%20Strategije%20zaposljavanja%20u%20Federaciji%20BiH%20-%20bosanski%20jezik.pdf](https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2021/Prijedlog%20Strategije%20zaposljavanja%20u%20Federaciji%20BiH%20-%20bosanski%20jezik.pdf)

54 Ibid, str. 37

55 Ibid, str. 48.

56 Ibid, str. 50.

57 <https://poduzetnice.ba/akcioni-plan-za-razvoj-poduzetnistva-zena-u-federaciji-bosne-i-hercegovine-2018-2020-radna-verzija/>

problema, početnog stanja niti specificiranje željenih ishoda. Naime, očekivani rezultati za svaki identificirani cilj nisu kvantificirani već su definisani na kvalitativan način, ali zbog nedostatka identifikacije početnog stanja na osnovu kvantitativnih podataka, nije moguće mjeriti napredak. I sam Akcioni plan prepoznaje da „trenutno stanje analitičkih osnova za praćenje i poticanje poduzetništva žena je takvo da ne omogućuje kvalitetno upravljanje razvojem ove, sve važnije oblasti poduzetničkog djelovanja“. Indikatori uspjeha su definisani na nivou ciljeva i aktivnosti u Akcionom planu za razvoj poduzetništva u FBiH, ali većinom ne u skladu sa SMART kriterijima čime bi se mjerili direktni rezultati utvrđenih aktivnosti. Izvori verifikacije podataka za mjerenje putem indikatora nisu definisani. Za provođenje aktivnosti određeni su nosioci aktivnosti i izvori finansijskih sredstava, iako ne neophodno iscrpne liste svih mjerodavnih aktera.

**Strategija razvoja poduzetništva žena Republike Srpske za period 2019–2023. godine**<sup>58</sup> identificira kao strateško pitanje koje je potrebno adresirati strateškim mjerama značajno manju zastupljenost žena kao poduzetnica u odnosu na poduzetnike u Republici Srpskoj i navodi relevantne podatke o učešću žena u strukturi vlasništva pravnih lica. Strategija također u analizi početnog stanja sagleda konkurentnost poslovnih subjekata u vlasništvu žena, nivo poduzetničke aktivnosti i potrebu za dodatnom podrškom ženama u poduzetništvu. Stoga Strategija postavlja sljedeće ciljeve:

Strateški cilj 1: jačati konkurentnost poslovnih subjekata koje pokreću i vode preduzetnice

- 1.1 Program finansijske podrške preduzetnicama
- 1.2 Program stručne podrške preduzetnicama
- 1.3 Program podrške udruživanju i umrežavanju žena

Strateški cilj 2: unaprijediti dostupnost i privlačnost poduzetništva i poslovanja za žene

- 2.1 Program prilagođavanja regulatornog okvira poduzetništvu žena
- 2.2 Program indirektno podrške poduzetništvu žena
- 2.3 Program promocije poduzetništva žena

Strateški cilj 3: dodatno podržati specifične oblasti poduzetništva žena

- 3.1 Program podrške preduzetnicama u oblasti zanatstva
- 3.2 Program razvoja poduzetništva žena na selu

## 2.3. Institucionalna struktura sektora zapošljavanja

Struktura institucija sektora zapošljavanja u BiH prati unutrašnju strukturu i ustavno uređenje države. Na nivou BiH, nadležni su:

- Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine
- Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa Bosne i Hercegovine
- Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH
- Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine.

---

58 <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpp/stratdok/Documents/Strategija%20razvoja%20preduzetnistva%20zena%20Republike%20Srpske%20za%20period%202019-2023.pdf>



Ključne nadležne institucije za pitanja rada i zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine su:

- Federalno ministarstvo rada i socijalne politike
- Federalno ministarstvo razvoja, poduzetništva i obrta
- Federalni zavod za zapošljavanje,
- kantonalne službe za zapošljavanje,
- Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine i
- Federalna uprava za inspekcijske poslove.

U Republici Srpskoj, nadležne su sljedeće institucije:

- Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite
- Ministarstvo privrede i preduzetništva
- Ministarstvo trgovine i turizma
- Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
- JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske.

Potrebno je naglasiti da su ovo institucije koje najvećim dijelom kreiraju politike zapošljavanja, a za njihovu implementaciju su zadužene i drugi organi uprave, ustanove i privredni subjekti. Zakoni koji regulišu rad navedenih institucija obično ne regulišu mandat institucija na način da uključuju ravnopravnost spolova kao ključni princip ili vrijednost.

Institucije većinom nemaju formalno imenovane gender kontakt osobe, iako je vidljivo da u pojedinim institucijama postoji kontinuitet u obavljanju poslova vezanih za ravnopravnost spolova kod određenih lica. Analiza zastupljenosti žena i muškaraca među zaposlenima nije redovan postupak te podaci o zastupljenosti nisu dostupni. Postoje, međutim, izuzeci odnosno primjeri dobre prakse. Na primjer, Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa BiH je sačinilo Informaciju o ravnopravnosti spolova u ovoj instituciji za 2022. godinu. Prema ovoj informaciji, od 180 zaposlenih lica, ukupno 117 je žena i to najviše među stručnim savjetnicima i stručnim saradnicima, a žene preovladavaju značajno i među šefovima unutrašnjih organizacionih jedinica. Međutim, muškarci čine većinu među rukovodiocima sektora (sedam muškaraca naspram dvije žene).

## 2.4. Pokazatelji ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja

Za sagledavanje pokazatelja ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja, od ključne je važnosti sagledati posljednje podatke iz dokumenta „Na putu ka Indeksu rodne ravnopravnosti Bosna i Hercegovina“ iz 2022. godine, koji predstavlja parcijalni Indeks ravnopravnosti spolova BiH (u daljem tekstu: Indeks) izrađen u skladu sa metodologijom EIGE-a. Podaci Indeksa su od ključne važnosti jer služe kao alat kreatorima politika u procjeni nivoa ostvarene ravnopravnosti spolova i potrebe za daljim mjerama, kao alat za relevantno poređenje između različitih prioriternih domena ravnopravnosti spolova, kao i za mjerenje i poređenje napretka koji se s vremenom ostvaruje u oblasti ravnopravnosti spolova.

Iako ne obuhvata indekse za sve domene, jer nisu mogli biti izračunati zbog nedostatka relevantnih podataka, Indeks sadrži vrijedne podatke za domen Rada koji je relevantan za sektor zapošljavanja u BiH. U domenu Rad, indeks je izračunat samo za poddomen Učešće, ali ne i za poddomen Segregacija i kvalitet rada. Poddomen Učešće obuhvata aspekte: Stopa zaposlenosti ekvivalentna punom radnom vremenu i Trajanje radnog vijeka.



Poddomen Segregacije i kvalitete rada obuhvata aspekte: Sektorska segregacija, Mogućnost da se dobiju slobodni sati, te Indeks napredovanja u karijeri. Ovi aspekti su naročito značajni u kontekstu urođnjavanja politika u sektoru zapošljavanja, a imajući u vidu kriterije koje je definisao EIGE (rodne razlike u zaposlenosti, rad na pola radnog vremena, pomirenje profesionalnog, porodičnog i privatnog života, nejednakost na pozicijama donošenja odluka, između ostalog).

U poddomenu Učešće, BiH ostvaruje 62,8 bodova, u poređenju sa prosjekom na nivou EU od 81,3. Bodovi BiH su za 33,1 niži od najbolje pozicionirane Švedske sa 95,9 bodova, a za 6,3 boda niže od najniže pozicionirane Italije sa 69,1 bodova, čime se BiH nalazi na najnižem mjestu u poređenju sa zemljama EU. Kada se uporedi s drugim zemljama Zapadnog Balkana u ovom poddomenu, BiH ima manje bodova od Sjeverne Makedonije (68,2), Crne Gore (75,2), Srbije (77) i Albanije (78,3), čime se pozicionira najniže i među zemljama Zapadnog Balkana.

Prema zvaničnim statističkim podacima za BiH, a prema Agenciji za statistiku Bosne i Hercegovine,<sup>59</sup> postoje značajne razlike u aktivnosti i zaposlenju između žena i muškaraca u BiH. Stopa ženske aktivnosti iznosi 36,1%, za razliku od stope za muškarce, koja iznosi 59,3%. Žene čine 36,9% zaposlenih osoba i 50% nezaposlenih na nivou BiH prema Anketi o radnoj snazi za drugi kvartal 2022. godine (posljednji dostupni podaci u vrijeme izrade ove analize ravnopravnosti spolova).<sup>60</sup> Stopa zaposlenosti žena je niža za 22,9% od stope zaposlenosti muškaraca. Nadalje, stopa nezaposlenosti za žene iznosi 20,1%, što je za 7,2 procentnih poena od stope za muškarce. Najveća stopa nezaposlenosti od 36,3% se odnosi na žene iz starosne grupe od 15 do 24 godine, što je za 17,7 procentnih poena više od stope nezaposlenosti muškaraca iste starosne dobi.

Prema Rodnom profilu zemlje, koji je za BiH izrađen 2021. godine, „Manja zaposlenost žena i stope aktivnosti direktne su posljedice pretpostavljenih uloga žena kao primarnih starateljica za djecu i starije članove porodice, što je posljedica duboko ukorijenjenih socijalnih stereotipa i nejednake raspodjele porodičnih obaveza između žena i muškaraca“.<sup>61</sup> Porodični prioriteti žena obično utiču na dužinu potrage za zaposlenjem, dovode do prekida u zaposlenju zbog porodičnog odsustva ili brige za članove porodice, kao i poteškoća u pronalasku zaposlenja u kasnijoj **životnoj dobi**. Nadalje, također prema Rodnom profilu zemlje, nepostojanje široko dostupnih usluga čuvanja djece i brige za starije i bolesne jedna je od prepreka za veću zaposlenost žena.<sup>62</sup>

Kao poseban aspekt ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja, prema EIGE-u, uzimaju se roditeljsko i porodično odsustvo. Rodni profil zemlje je utvrdio da propisi o roditeljskom odsustvu i naknadama postoje, ali nisu jednaki za sve. Naknade u Republici Srpskoj su jedinstvene i plaćaju se najvećim dijelom iz posebno uspostavljenog fonda, dok se u Federaciji Bosne i Hercegovine ove naknade razlikuju od kantona do kantona po pitanju trajanja, iznosa i redovnosti isplate. Izvjesno je da dok se pitanje roditeljskih naknada ne riješi u potpunosti, ovaj problem će i dalje uticati najvećim dijelom na žene, posebno u slučajevima kada su naknade njihov jedini izvor prihoda nakon poroda. Nadalje, iako zakoni o radu u oba entiteta BiH prepoznaju roditeljski dopust u cilju promoviranja dijeljenja odgovornosti kao i jednakog učešća u radnim i ekonomskim odnosima, očevi ovo pravo ne koriste u velikoj mjeri.<sup>63</sup>

Uključenje poduzetništva žena u šire ekonomske politike i dalje je prisutno u maloj mjeri, prema Rodnom profilu zemlje. Prema istraživanju Svjetske banke, žene većinom vode mikropoduzeća koja su osnovana nedavno u uslužnom sektoru, a većina njih su obrti s imovinom manjom od imovine muškaraca.<sup>64</sup> Tokom proteklih godina povećana pažnja se posvećuje ženama i poduzećima u BiH, ali žene se i dalje suočavaju sa staklenim stropom. Studija navodi da su žene zastupljene u upravljačkim strukturama javnih kompanija u BiH sa 23% (20% u FBiH, 15% u RS i 33% u BD BiH). Kada se radi o generalnim direktorima javnih kompanija u BiH, 5,55% njih su žene.<sup>65</sup> Još jedna nedavno provedena studija (za FBiH) koja govori o zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama javnih poduzeća navodi da se procenat žena u upravljačkim strukturama poduzeća povećava, ali da je i dalje ispod 20%. Interesantno je da su u periodu 2010-2020. godina muškarci proveli ukupno 796 godina u upravljanju, dok je to u slučaju žena 125 godina.<sup>66</sup>

59 Objedinjuje podatke za čitavu BiH, a Republički i Federalni zavod za statistiku vode posebne statistike

60 [https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2022/LAB\\_00\\_2022\\_Q2\\_1\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2022/LAB_00_2022_Q2_1_BS.pdf)

61 Rodni profil zemlje Bosna i Hercegovina, <https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/01/Gender-Country-BH-web.pdf>, str. 38.

62 Ibid, str. 11-2.

63 Ibid, str. 12.

64 Grupacija Svjetske banke (2018a) u Rodnom profilu BiH.

65 Dizdar, A. (2020) u Rodnom profilu BiH.

66 Selimović, J. i drugi (2021) u Rodnom profilu BiH.

## 2.5. Najbolje prakse

EU GAP III postavlja cilj povećanog pristupa žena netradicionalnim poslovima, naročito u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici, odnosno visoko plaćenim poslovima. Na ovaj način se utiče na rodnu segregaciju u zapošljavanju i osigurava jačanje ekonomije kroz zapošljavanje žena.

- Zajednička inicijativa tri agencije UN-a u BiH – UNICEF, UNDP i UN Women “IT Girls” promoviše učešće žena i djevojaka u sektoru informaciono-komunikacionih tehnologija.

IT Girls su 2020. godine uspostavile saradnju sa brojnim IT kompanijama kako bi testirale izvodljivost saradnje u promovisanju uloge IKT sektora u ravnopravnosti spolova i osnaživanju žena. Partnerstvo sa Bit Alliance, asocijacijom najvećih IT kompanija u BiH od 2014. godine koja okuplja skoro 45 IT kompanija formalizirano i dalje se razvijalo tokom 2021. kroz promociju i implementaciju Principa osnaživanja žena (eng. *Women’s Empowerment Principles - WEPs*), koji predstavljaju skup principa koji nude smjernice biznisu o tome kako promovirati ravnopravnost spolova, jednakost i osnaživanje žena na radnom mjestu, tržištu i zajednici. Osnovani od strane UN Global Compact i UN Women, ovi principi su zasnovani na međunarodnim standardima rada i ljudskih prava i na prepoznavanju da preduzeća imaju udjela i odgovornost za ravnopravnost spolova i osnaživanje žena.

- Kreirana je metodologija za WEPs procjenu pet pilot kompanija, koje su uključivale detaljnu analizu kompanija, njihovih propisa i praksi, zasnovane na WEPs šemi i u skladu sa principima ravnopravnosti spolova i osnaživanja žena. Ove procjene predstavljale su osnovu za izradu akcionih planova, koji su izrađeni sa kompanijama i koji su usvojeni od strane rukovodstava. Kao rezultat jednog akcionog plana, na primjer, jedna kompanija je promijenila svoju politiku o roditeljskom odsustvu omogućavajući veće pokriće.

Privredna komora FBiH je također postala potpisnica WEPs zahvaljujući saradnji sa IT Girls. Kao organizacija koja okuplja veliki broj kompanija i zastupa njihove interese, Privredna komora FBiH je u poziciji da uspostavi veze sa nizom privrednih subjekata iz različitih sektora, ali i da široko prenese važne poruke postavljajući standarde za poslovne subjekte, uključujući standarde ravnopravnosti spolova i osnaživanje žena.

- Prema Rodnom profilu zemlje, Švicarska je također podržala mogućnosti zapošljavanja i poduzetništva za žene i muškarce fokusirajući se na IT kompanije i *freelancer-e*, uzimajući u obzir poslovnu praksu usmjerenu na rast i urodjenu, društveno inkluzivnu praksu kako bi se prevazišle rodno specifične barijere za poslovanje. Rodni profil citira nedavnu studiju koja tvrdi da „U promjenjivom ekonomskom okruženju u kojem digitalizacija napreduje, posjedovanje digitalnih vještina postaje važno ako radnici žele iskoristiti ove nove ekonomske mogućnosti. Digitalne vještine su stoga ključne za ekonomsko osnaživanje žena.”

### 3. Instrumentarij za kreiranje urodnjene politike

Ovaj instrumentarij osmišljen je kao praktična podrška kreatorima politika da primjene sve korake u ciklusu kreiranja politika koristeći alate za urođnjavanje tih politika kako bi one bile urodnjene, opredijeljene za ravnopravnost spolova, inkluzivne, a sve u kontekstu koji odgovara pojedinačnim administrativnim oblastima i nivoima, kao i bh. društvu u cjelini. Instrumentarij prati opšti pristup ciklusu kreiranja politika, koji podrazumijeva utvrđivanje i definiranje pitanja i prioriteta koje treba adresirati politikom u određenom sektoru, planiranje relevantnih intervencija i kreiranje programa te praćenje napretka i evaluaciju rezultata politike. Ovaj instrumentarij ima za cilj jačanje vještina kreatora politika za provođenje ovog postupka. Instrumentarij osigurava dodanu vrijednost u smislu alata za urođnjavanje javnih politika. Ipak, on se treba koristiti isključivo uz dosljednu primjenu propisa o programiranju razvoja u pojedinačnim administrativnim oblastima u BiH.<sup>67</sup>

Urođnjene politike podrazumijevaju sistematsko razmatranje razlika između uslova, situacija i potreba žena i muškaraca u svim oblastima koje se adresiraju javnim politikama. To je postupak procjene implikacija za žene i muškarce u svakoj planiranoj akciji, uključujući zakonodavstvo, politike i programe, u svim oblastima i na svim nivoima. Na ovaj način, kreatori politika mogu pitanja koja se odnose na žene i muškarce kao i njihova specifična iskustva razmatrati kao sastavne dijelove planiranja, implementacije, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama. Kreiranje urođnjenih politika osigurava da planirane mjere i akcije donesu jednaku korist ženama i muškarcima. Konačni cilj urođnjenih politika je postizanje ravnopravnosti spolova. Propisi koji se odnose na procjenu uticaja propisa u BiH regulišu procjenjivanje uticaja propisa i u odnosu na ravnopravnost spolova, osiguranja socijalne uključenosti i zaštite posebnih skupina.

Instrumentarij objašnjava koji se alati za kreiranje urođnjenih politika mogu koristiti u različitim fazama procesa kreiranja politika i sadrži liste pitanja (kontrolni popis) na koja je potrebno odgovoriti radi pribavljanja i analize podataka potrebnih za analizu ravnopravnosti spolova i urođnjavanje politike. Predložene liste su koncipirane tako da pitanja mogu biti prilagođena posebnim sektorima i konkretnim područjima rada.

#### 3.1. Koraci u ciklusu kreiranja politika

Koraci ciklusa kreiranja politika uključuju sljedeće:

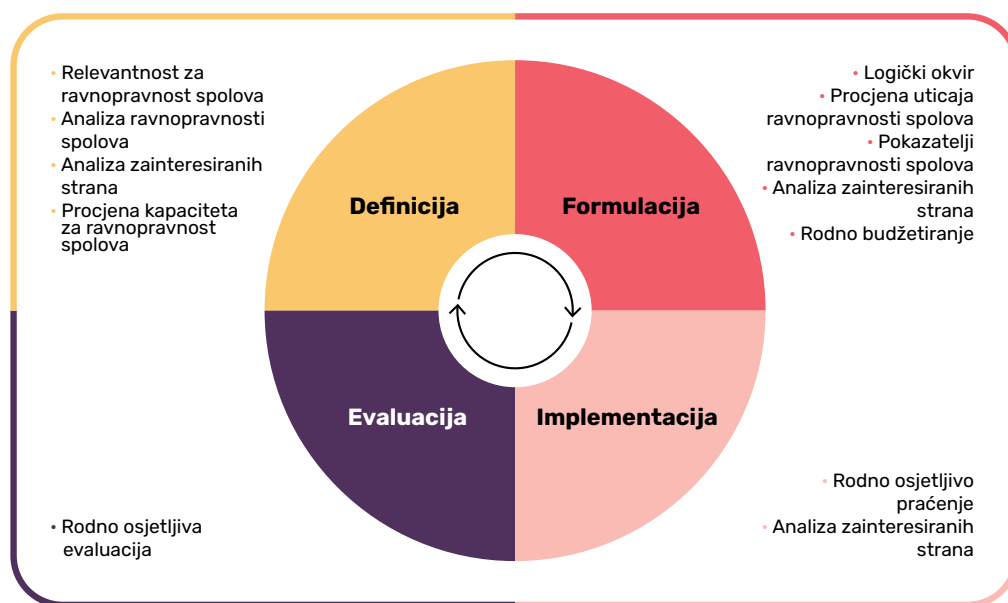
1. Faza **definiranja** opsega, uticaja i potreba, tokom koje se prikupljaju, procjenjuju i analiziraju podaci za analizu ravnopravnosti spolova odnosno analizu ravnopravnosti spolova i primjenjuju metode i alati za utvrđivanje potreba žena i muškaraca koje je potrebno adresirati politikom. Ova faza uključuje utvrđivanje stepena relevantnosti ravnopravnosti spolova odnosno ulaznih podataka za analizu ravnopravnosti spolova. U ovoj fazi ciklusa kreiranja urođnjenih politika, analiza zainteresiranih strana može pomoći da se identificiraju ključni partneri koji mogu predstavljati resurs u provedbi analize ravnopravnosti spolova.
2. Faza planiranja odnosno **formulacije** politike obuhvata korištenje nalaza analize ravnopravnosti spolova za planiranje urođnjenih mjera, te konsultacije sa zainteresiranim stranama da bi se na informiran način identificirali problemi, njihovi uzroci, te definirali ciljevi koje treba postići i odabrale relevantne strategije, u zadatom vremenskom okviru i opsegu politike. Rodna procjena uticaja bi trebala pomoći da se utvrdi hoće li predviđene mjere podržati ciljeve i potrebe ravnopravnosti spolova. U fazi formulacije politike također se definišu i indikatori za praćenje njene implementacije odnosno sastavnih mjera i aktivnosti. Urođnjeni indikatori se obično oslanjaju na prethodno provedenu analizu ravnopravnosti spolova,

67 Npr. u Federaciji BiH to su: Zakon o razvojnom planiranju i upravljanju razvojem u Federaciji BiH, Uredba o izradi indeksa razvijenosti u Federaciji BiH, Uredba o trogodišnjem i godišnjem planiranju rada, monitoringu i izvještavanju u Federaciji BiH, Uredba o izradi strateških dokumenata u Federaciji BiH Uredba o evaluaciji strateških dokumenata u Federaciji BiH.

utvrđeno početno stanje te identificirane izvore podataka. Definiranje indikatora može uticati i na reviziju inicijalno predviđenih aktivnosti i mjera u sklopu politike ili programa. Naime, ukoliko nije moguće odrediti odgovarajući indikator za praćenje aktivnosti i izvor podataka za taj indikator, to može upućivati i na neadekvatnost planiranih aktivnosti i mjera. Rodno budžetiranje je sastavni dio formulacije urođenih politika te se alati za rodno budžetiranje koriste za planiranje izvodljivih aktivnosti, kao i za planiranje izdvajanja sredstava za te aktivnosti u skladu sa informacijama o dostupnim budžetima i drugim izvorima finansiranja.

3. Faza akcije odnosno **implementacije** zahtijeva jasno identificiran institucionalni okvir i procjenu institucionalnih kapaciteta (ova procjena može dijelom biti zastupljena i u prvoj fazi definiranja problema i analize ravnopravnosti spolova. Uključivanje zainteresiranih strana će dovesti do iscrpnog mapiranja institucionalnih aktera odgovornih za implementaciju politike (ovo je značajnim dijelom urađeno i u prvoj fazi) te može dovesti do dodatnog mapiranja pojedinačnih zainteresiranih strana u skladu s potrebama specifičnih ciljeva. Jednako tako, uključivanje zainteresiranih strana će osigurati bolje rezultate praćenja i usko je povezano s jasno definiranim indikatorima i izvorima podataka iz prethodne faze ciklusa kreiranja politika.
4. **Evaluacija** politika u odnosu na ravnopravnost spolova će uključiti upotrebu alata iz drugih faza i specifičnu procjenu uticaja politike (aktivnosti).

**Ilustracija 1.** Prikaz ciklusa kreiranja i provedbe politika



Upute za provođenje procesa kreiranja urođenih politika koje slijede se mogu primijeniti na bilo koju politiku, odnosno na sve sektore djelovanja organa vlasti i njihovih partnera u odlučivanju. Ipak, koraci u procesu kreiranja politika i pitanja koja je potrebno analizirati su prilagođeni sektoru zapošljavanja, koji je predmet ovog vodiča. Potrebno je imati u vidu specifičnosti sektora zapošljavanja i njegove različite aspekte – od učešća žena i muškaraca na tržištu rada, rodne segregacije i razlike u platama, do roditeljskog odsustva i drugih pitanja, te specifičan institucionalni okvir. Prethodna analiza ravnopravnosti spolova sektora zapošljavanja ukazala je na određene dobre prakse u urođnjavanju politika.

Upute i aktivnosti koje slijede prvenstveno uključuju pitanja koja će pomoći u definiranju problema kojeg treba adresirati kreiranjem politike te relevantnosti ovog pitanja u sektoru zapošljavanja, uzimajući u obzir analizu stanja ravnopravnosti spolova, analizu strana koje su zainteresirane za ovo pitanje, kao i analizu kapaciteta za osiguranje provođenja urođnjene politike.

## 3.2. Definicija

Faza definiranja opsega, uticaja i potreba je faza kreiranja urodnjene politike tokom koje se prikupljaju, procjenjuju i razmatraju podaci neophodni za analizu ravnopravnosti spolova odnosno utvrđivanje potreba žena i muškaraca i uticaja politike na njih, uz određivanje vremenskog okvira za provođenje politike kao i osnovnih elemenata intervencije. Ova faza uključuje utvrđivanje relevantnosti ravnopravnosti spolova ili ulaznih tačaka za analizu ravnopravnosti spolova. Analiza ravnopravnosti spolova može dovesti do identifikacije novih ulaznih tačaka jer će se uzeti u obzir specifični lokalni kontekst i potrebe kao i opšti i specifični ciljevi države. Analiza zainteresiranih strana će pomoći da se identificiraju glavni partneri koji mogu predstavljati resurs u provedbi analize ravnopravnosti spolova i provođenju urodnjene politike.

### 3.2.1. Relevantnost ravnopravnosti spolova

Svrha rasprave o relevantnosti ravnopravnosti spolova za određenu politiku je utvrđivanje nivoa relevantnosti analize ravnopravnosti spolova i kreiranja urodnjene politike, podrazumijevajući da gotovo nijedna politika nije rodno neutralna te da svaka politika treba biti procijenjena u smislu potencijalno manje ili više različitih implikacija na spolove. Također, svrha razmatranja relevantnosti ravnopravnosti spolova je da se identificiraju ključni ulazni parametri za određivanje obuhvata analize ravnopravnosti spolova. Tom prilikom, potrebno je ulazne parametre posmatrati široko, uzimajući u obzir i globalnu agendu, međunarodne standarde i zahtjeve EU, odnosno poveznice na makro nivou, kojima je potvrđuje relevantnost urodnjene politike. Identificiranje lokalnog konteksta i postojećeg stanja, na osnovu mjerodavnih kvantitativnih i kvalitativnih podataka i pokazatelja, je također ključna svrha utvrđivanja relevantnosti ravnopravnosti spolova u kreiranju politike.

*AKTIVNOST: Slijedite ciklus kreiranja politike i odgovorite na pitanje navedeno u tabeli koristeći ulazne parametre koji su navedeni kao indikacija pitanja i podataka koje je potrebno uzeti pri razmatranju relevantnosti pojedinačnih pitanja u sektoru zapošljavanja. Analizirajte podatke kako biste formulisali nalaze i donijeli zaključke o relevantnosti ravnopravnosti spolova u kreiranju politike. Elaborirajte relevantnost u pisanoj formi i formulišite ulazne parametre za provođenje analize ravnopravnosti spolova koja će uslijediti nakon finalizacije ove faze u procesu kreiranja urodnjene politike.*

Tabela 4. Instrument za procjenu relevantnosti ravnopravnosti spolova

Relevantnost ravnopravnosti spolova u politikama sektora zapošljavanja	
<b>Ulazni parametri za razmatranje urodjenih politika</b>	<p><b>Globalna agenda ravnopravnosti spolova u oblasti rada, poduzetništva, ekonomskog osnaživanja i smanjenja siromaštva.</b> Potrebno je sagledati postojanje ovakve globalne agende te analizirati njene ciljeve te kako institucije u BiH imaju obavezu integrisati ove ciljeve u svoje djelovanje.</p> <p><b>Standardi ravnopravnosti spolova koje postavljaju međunarodni pravni akti čija je potpisnica BiH.</b> Potrebno je sačiniti pregled akata koje je BiH dužna primjenjivati, bilo direktno ili transpozicijom u domaći pravni sistem. Izdvojiti obaveze prema specifičnoj temi/politici u sektoru zapošljavanja.</p> <p><b>Zahtjevi EU u procesu pristupanja BiH članstvu u vezi sa ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja.</b> Potrebno je analizirati zahtjeve EU od BiH vezano za željeni segment sektora zapošljavanja. Zahtjevi EU obuhvataju primarno i sekundarno pravo EU sa kojima domaće zakonodavstvo treba biti usklađeno, sporazume između EU i zemlje kandidatkinje ili potencijalne kandidatkinje te posebne izvještaje o napretku zemlje.</p> <p><b>Diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja.</b> Analizirati na koji način se provode propisi o zabrani diskriminacije te da li su mehanizmi zaštite od diskriminacije efektivni.</p>

	<p><b>Zastupljenost žena i muškaraca u institucionalnim strukturama u sektoru zapošljavanja i prepreke za veću zastupljenost.</b> Koristiti dostupne kvantitativne podatke koji su razvrstani po spolu ili identificirati da ovi podaci ne postoje. Razmotriti opšte prepreke za veću zastupljenost žena, npr. rodne uloge, feminizaciju određenih institucija, pristup obrazovanju, uslove za zaposlenje, pitanja trudničkog i porodijskog odsustva.</p> <p><b>Zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada.</b> Koristiti dostupne kvantitativne podatke koji su razvrstani po spolu ili identificirati da pojedini podaci ne postoje. Razmotriti zaposlenost/nezaposlenost žena u odnosu na muškarce, aktivnost/neaktivnost žena u odnosu na muškarce, rad na pola radnog vremena i podatke o učešću muškaraca i žena u neformalnoj ekonomiji, te razloge za to.</p> <p><b>Uticao obrazovanja na zapošljivost žena.</b> Sagledati statističke podatke o nivou obrazovanosti žena i muškaraca koje pripadaju različitim grupama te ih povezati sa podacima o zaposlenosti. Ustanoviti da li nivo obrazovanosti utiče na nivo zaposlenosti žena i muškaraca.</p> <p><b>Pomirenje profesionalnog, porodičnog i privatnog života.</b> Uzeti u obzir istaknuta pitanja roditeljskog i porodičnog odsustva, brige za djecu i stare te rodne stereotipe u vezi podjele posla u kućanstvu i brige za druge.</p> <p><b>Rodna segregacija na tržištu rada i razlika u platama.</b> Koristiti dostupne kvantitativne podatke koji su razvrstani po spolu o zastupljenosti u određenim branšama rada te identificirati da li postoji rodna segregacija i u kojim granama privrede. Također utvrditi u kojoj mjeri su žene zastupljene na radnim mjestima koji su visoko plaćena odnosno u poslovima visoke vrijednosti. Analizirati podatke o platama za muškarce i žene koji obavljaju isti posao te utvrditi da li postoje razlike, uzimajući u obzir i rad na pola radnog vremena.</p> <p><b>Poduzetništvo žena.</b> Analizirati podatke o učešću žena u vlasničkim strukturama i upravljačkim tijelima privrednih subjekata po granama privrede. Utvrditi nivo zastupljenosti žena u poduzetništvu po veličini firme i rezultatima te analizirati prepreke za veću ulogu žena u poduzetništvu, uključujući i zelenu i cirkularnu ekonomiju.</p> <p><b>Efektivnost politika zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja žena.</b> Sagledati rezultate dosadašnjih politika i mjera i identificirati potrebu za njihovom eventualnom izmjenom radi većeg i kvalitetnijeg učešća žena na tržištu rada.</p>
<p><b>Koji su posebno relevantni aspekti za ravnopravnost spolova u sektoru zapošljavanja u državi / jurisdikciji / administrativnoj oblasti?</b></p>	

### 3.2.2. Analiza ravnopravnosti spolova

Analiza ravnopravnosti spolova obuhvata niz razmatranja koja su usmjerena na utvrđivanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, pristupu resursima i razvoju, kontroli imovine, učešću u donošenju odluka žena i muškaraca u njihovim dodijeljenim rodnim ulogama, kao i neformalnih prepreka za postizanje ravnopravnosti spolova. Detaljna analiza ravnopravnosti spolova omogućava kreatorima politika uvid u situacije i trendove neravnopravnosti spolova u datoj oblasti politike ili sektoru te direktno doprinosi informiranom i na podacima zasnovanom donošenju odluka odnosno kreiranju politika. Analiza ravnopravnosti spolova identificira početno stanje i istražuje uzroke i posljedice rodnih razlika, pa samim tim postaje osnova i za praćenje provedbe politike i njenih efekata.

*AKTIVNOST: Slijedite ciklus kreiranja politike i odgovorite na pitanja navedena u tabeli koja slijedi. Procijenite odgovore kako biste formulisali nalaze i donijeli zaključke o ravnopravnosti spolova u oblasti koja se nastoji adresirati kreiranjem politike imajući u vidu prethodno identificirane ulazne parametre u procjeni relevantnosti. U odgovorima na pitanje se možete fokusirati na posebno pitanje unutar sektora zapošljavanja (npr. određenu granu privrede, rodnu segregaciju na tržištu rada, žensko poduzetništvo i dr.). Elaborirajte svaku pojedinačnu stavku tabele i na taj način utvrdite početno stanje u procesu kreiranja urodnjene politike.*

**Tabela 5.** Instrument za analizu ravnopravnosti spolova

<b>Analiza ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja</b>	
<b>Zakoni i politike</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koji su ključni zakoni (na svim administrativnim nivoima) koji uređuju sektor zapošljavanja?</li> <li>• Koje su ključne politike/strategije/akcioni planovi (na svim administrativnim nivoima) koji uređuju sektor zapošljavanja?</li> <li>• Da li su i koliko postojeći zakoni/politike/ strategije/akcioni planovi rodno neutralni ili urodnjeni?</li> <li>• Na koji način ovi zakoni/politike/strategije/akcioni planovi adresiraju pitanje učešća žena/muškaraca u sektoru zapošljavanja?</li> </ul>
<b>Institucije</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koje institucije (na različitim administrativnim nivoima) upravljaju sektorom zapošljavanja?</li> <li>• Koji zakoni i na koji način propisuju mandate institucija i da li mandati institucija obuhvataju postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova odnosno da li su urodnjeni?</li> <li>• Da li su i u kojoj mjeri u institucijama u sektoru zapošljavanja zastupljeni mehanizmi ravnopravnosti spolova?</li> <li>• Koji faktori utiču na veću/manju zastupljenost žena/muškaraca u institucijama u sektoru zapošljavanja?</li> </ul>
<b>Zastupljenost muškaraca i žena u institucijama sektora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolika je zastupljenost muškaraca/žena u institucijama sektora zapošljavanja: podaci po instituciji?</li> <li>• Kolika je zastupljenost muškaraca/žena na pozicijama odlučivanja u institucijama sektora zapošljavanja: podaci o odlučivanju i funkcijama?</li> <li>• Postoji li i kakva je razlika (ako postoji) u platama između muškaraca i žena u institucijama sektora zapošljavanja?</li> <li>• Koji su postojeći pravni lijekovi za rješavanje razlike u platama a koja eventualna rješenja za rodnu segregaciju?</li> </ul>
<b>Zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada i rodna segregacija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolika je zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada i u kojim granama privrede?</li> <li>• Postoji li profesionalna segregacija među zaposlenima po spolovima?</li> <li>• Postoji li i kakva je razlika (ako postoji) u platama između zaposlenih muškaraca i žena u različitim sektorima?</li> <li>• Koje su prepreke za veću zastupljenost žena među zaposlenima i na visoko plaćenim poslovima?</li> <li>• Koji faktori stimuliraju veću zastupljenost žena među zaposlenima?</li> </ul>

<p><b>Upravljanje ljudskim resursima</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li se u institucijama/privrednim subjektima politikom zapošljavanja poštuje princip ravnopravnosti spolova i nediskriminacije?</li> <li>• Da li se u institucijama/privrednim subjektima analizira ravnopravnost spolova u kontekstu upravljanja kadrovskim kapacitetima radi postizanja rodnog balansa i osiguranja inkluzije?</li> <li>• Kako i koliko stručno usavršavanje i napredovanje u institucijama/privrednim subjektima odražava poštivanje principa ravnopravnosti spolova i nediskriminacije?</li> <li>• U kojoj mjeri balans između poslovnog i privatnog života utječe ili može utjecati na urodnjene politike zapošljavanja u institucijama/privrednim subjektima?</li> <li>• Koje su predviđene mjere u slučaju uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama/privrednim subjektima?</li> </ul>
<p><b>Neformalne prepreke za ravnopravnost spolova</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li postoje rodni stereotipi u institucijama/privrednim subjektima u pojedinim sektorima, i ako da koji su?</li> <li>• Da li postoje različita očekivanja od žena i muškaraca pojedinim sektorima, i ako da koja su?</li> <li>• Da li postoji razlika u mogućnostima pristupa resursima (ekonomski, obrazovni/usavršavanje, tehnološki...) žena i muškaraca?</li> <li>• Da li postoje druge neformalne prepreke za učešće žena u aktivnostima stručnog usavršavanja ili drugim aktivnostima u institucijama/privrednim subjektima?</li> </ul>
<p><b>Raspoloživost podatka razvrstanih po spolu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li se na nivou države ili drugim administrativnim nivoima prikupljaju podaci po spolu za sektor zapošljavanja ili za pojedinačne u ovom sektoru? Ako da, koji su podaci dostupni i za koje oblasti?</li> <li>• Da li se podaci redovno prikupljaju i analiziraju kako bi se bolje razumjela rodna pitanja i kreirale urodnjene politike zapošljavanja?</li> </ul>
<p><b>Učešće zainteresovanih strana</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na koji način (na osnovu kojih parametara) se određuju zainteresirane strane u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Koje zainteresirane strane (vladin sektor, nevladin sektor, pojedinci) učestvuju u javnim konsultacijama u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Na koji način zainteresirane strane učestvuju u javnim konsultacijama prilikom kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Da li i u kojoj mjeri zainteresirane strane uzimaju u obzir rodnu perspektivu u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Koji su razlozi zbog kojih se pojedine zainteresirane strane ne uključuju u proces kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Koji su razlozi zbog kojih zainteresirane strane ne uzimaju u obzir rodnu perspektivu u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> </ul>
<p><b>Pristupačnost javnih usluga</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li politika/program/projekt jasno objašnjava svrhu usluge u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Kako proces pružanja usluga u sektoru zapošljavanja utiče na žene i muškarce?</li> <li>• Da li žene i muškarci različito doživljavaju pružanje usluga u sektoru zapošljavanja?</li> </ul>
<p><b>Uticao na ravnopravnost spolova</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koje se utvrđene rodne potrebe/problemi u sektoru zapošljavanja rješavaju ovom politikom/programom/projektom?</li> <li>• Kako će politika/program/projekt doprinijeti ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Kako se politika/program/projekt odnosi na postojeće ciljeve ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja?</li> <li>• Kako će politika/program/projekt uticati na učešće žena i muškaraca u njihovoj pripremi, provođenju i praćenju?</li> <li>• Da li će politika/program/projekt uticati na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u donošenju odluka u institucijama/privrednim subjektima i ostvaruju liderske uloge?</li> </ul>



### 3.2.3. Analiza zainteresiranih strana

Analiza zainteresiranih strana ima svrhu utvrđivanja institucija, organizacija i pojedinaca koji su direktno ili indirektno uključeni u kreiranje, provođenje ili praćenje politike u sektoru zapošljavanja odnosno određene oblasti ili pitanja u sektoru zapošljavanja. Kao što definira EIGE, „zainteresirana strana“ u ciklusu planiranja politike odnosi se na one koji provode javnu politiku ili na nju utiču, odnosno one koji su pod njenim uticajem ili od nje ostvaruju korist.

U prvoj fazi kreiranja politike, analiza zainteresiranih strana služi kao primarni alat za identifikaciju relevantnih i uticajnih aktera i skreće pažnju na to kako osigurati učešće zainteresiranih strana u procesu kreiranja politike. Posebno je potrebno analizirati zainteresirane strane koje imaju ulogu i informacije bitne za provođenje analize ravnopravnosti spolova i procjenjivanje uticaja politike na ravnopravnost spolova. Konsultacije se odnose na prikupljanje informacija, stavova i mišljenja zainteresiranih strana o pitanjima vezanim za ravnopravnost spolova s ciljem utvrđivanja opsega i sadržaja određene intervencije/problema, odluke, predložene politike ili analize problema.

Konsultacije sa zainteresiranim stranama u oblasti rodnih pitanja imaju za cilj uključivanje perspektiva različitih grupa žena i muškaraca obuhvaćenih politikom kako bi se: (a) bolje definirala pitanja koja se razmatraju; (b) napravio izbor između različitih vrsta rješenja; i (c) postigao konsenzus. Na ovaj način konsultacije sa zainteresiranim stranama u oblasti rodnih pitanja rezultiraju procesom donošenja bolje informiranih odluka, pravednijom raspodjelom resursa i poboljšanim pružanjem usluga.

**Tabela 6.** Instrument za analizu zainteresiranih strana

Zainteresirane strane	Interes zainteresiranih strana	Mandat	Percepcija problema	Resursi
<p>Ko može biti zainteresiran za područje politike – pozitivno i kritički?</p> <p>Na koga utiče područje politike?</p> <p>Da li su utvrđene različite grupe ili pojedinci na koje utiče to područje?</p> <p>Čiji se glas ne čuje?</p> <p>Ko zastupa interese žena/ muškaraca?</p> <p>Ko nije uključen u proces konsultacija iako su njihovi interesi uređeni politikom?</p>	<p>Procijenite sve zainteresirane strane i njihov predmet interesa u području politike.</p> <p>Koji su posebni interesi organizacija koje rade na pitanjima ravnopravnosti spolova?</p>	<p>Koji je mandat zainteresirane strane?</p> <p>Koji zakon ili politika formalno propisuju taj mandat?</p> <p>Odakle proizlazi mandat ako nije formalno utvrđen?</p> <p>Koje su funkcije zainteresirane strane?</p>	<p>Utvdite kako je svaka grupa zainteresiranih strana shvatila zadata sektorska pitanja?</p> <p>Koje su specifične potrebe koje predstavlja zainteresirana strana?</p> <p>Koje su rodne uloge dodijeljene zainteresiranim stranama?</p>	<p>Koje resurse identificirana zainteresirana strana koristi da podrži politiku/ aktivnost, odnosno da joj se suprotstavi?</p>
<p>Navedite zainteresiranu stranu</p>	<p>Opišite specifične interese zainteresirane strane</p>	<p>Opišite mandat zainteresirane strane</p>	<p>Utvdite potrebe i očekivanja zainteresiranih strana</p>	<p>Identificirajte resurse zainteresiranih strana</p>

### 3.2.4. Procjena kapaciteta za ravnopravnost spolova

Procjena kapaciteta fokusira se na sisteme (mehanizme) ravnopravnosti spolova i institucionalne kapacitete za identifikaciju potreba za ravnopravnošću spolova, formulaciju ciljeva i aktivnosti za ravnopravnost spolova i praćenje napretka. Institucionalni kapaciteti za ravnopravnost spolova se procjenjuju na osnovu nivoa organizacione transformacije i kapaciteta osoblja. **Organizaciona transformacija** obuhvata promjene osnovnih vrijednosti i uvjerenja u određenoj instituciji, te promjene pravila i propisa. Strateški cilj procesa je uključivanje ravnopravnosti spolova u redovna pravila, procedure i prakse institucije. Neformalna i nevidljiva pravila i propisi presudni su za razumijevanje organizacija i njihovog uticaja na žene i muškarce. Ključni elementi organizacione kulture su implicitni; vježbaju se u svakodnevnim navikama, pružaju zajednički pravac članovima organizacije i rezultat su učenja i interne koordinacije unutar organizacije. **Kapaciteti osoblja za ravnopravnost spolova** dio su politike ljudskih resursa u instituciji i kapaciteta osoblja za razumijevanje, učenje i primjenu urođenih politika.

**Tabela 7.** Instrument za procjenu kapaciteta za ravnopravnost spolova

Procjena kapaciteta za ravnopravnost spolova u sektoru zapošljavanja
<p><b>Organizaciona transformacija u institucijama sektora zapošljavanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Koji su propisi o urođenim politikama, instrumenti politike i interna uputstva usvojeni kako bi se osiguralo uključivanje urođenih politika u sve institucije i u sve aspekte funkcioniranja ovog sektora?</li><li>• Da li je promocija ravnopravnosti spolova obuhvaćena opštim mandatom institucija?</li><li>• Ko obavlja funkciju u vezi s urođenim politikama unutar institucije?</li><li>• Resursi:<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Koji su resursi izdvojeni za funkcije urođenih politika?</li><li>◦ Da li se resursi za urođene politike realno planiraju i raspodjeljuju?</li><li>◦ Da li dodjeljivanje novih zadataka osoblju za ravnopravnost spolova podrazumijeva više raspoloživog radnog vremena za tu svrhu?</li></ul></li><li>• Vodstvo:<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Da li osoblje na rukovodećim pozicijama u institucijama iskazuje svoju opredijeljenost za ravnopravnost spolova i primjenu urođenih politika, kako formalno tako i neformalno?</li></ul></li><li>• Kultura:<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Koje su implicitne uloge i očekivanja od žena i muškaraca u institucijama?</li><li>◦ Koji su neformalni odnosi moći unutar institucija?</li></ul></li></ul>
<p><b>Kapacitet osoblja u institucijama sektora zapošljavanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Koji su zahtjevi i mogućnosti u pogledu početne i kontinuirane edukacije i stručnog usavršavanja o ravnopravnosti spolova i urođenim politikama u institucijama?</li><li>• Koji su kapaciteti zaposlenih u institucijama da osiguraju kreiranje urođenih politika?</li><li>• Da li zaposleni obavljaju svoje zadatke i pridržavaju se propisa kako bi se efikasno provele urođene politike?</li><li>• Da li zaposleni raspolažu stručnim znanjima o rodnim pitanjima i metodološkim vještinama koje su im potrebne da ispune svoju odgovornost za provedbu urođenih politika?</li><li>• Koji su kriteriji za napredovanje u karijeri unutar institucija?</li></ul>

### 3.3. Planiranje i formulacija politika

Fazu planiranja (formulacije) obuhvata korištenje analize ravnopravnosti spolova i konsultacija sa zainteresiranim stranama da se definiraju problemi i njihovi uzroci, te utvrde relevantni ciljevi i odaberu relevantne strategije za dati vremenski okvir i opseg. Rodna procjena uticaja pomaže da se utvrdi hoće li predviđene mjere podržati ciljeve i potrebe ravnopravnosti spolova. Definiranje pokazatelja je usko povezano s rezultatima analize ravnopravnosti spolova i utvrđenim potrebama za podacima. Alati za rodno budžetiranje podržavaju detaljno planiranje aktivnosti i pružaju informacije o izvorima finansiranja.

#### 3.3.1. Logički okvir

Pristup logičkog okvira koristi se formulaciju ciljeva koji se nastoje postići određenom politikom, programom te upravljanje provedbom koristeći relevantne pokazatelje koji se procjenjuju u odnosu na identificirano početno stanje. Urođnjen logički okvir podrazumijeva uključivanje pitanja ravnopravnosti spolova u identifikaciju problema i analizu uzroka i posljedica (na osnovu analize ravnopravnosti spolova), u formulaciju cilja kako bi se rodna perspektiva uključila u glavne ciljeve i tamo gdje je to relevantno definirale posebne mjere za žene i muškarce u sklopu aktivnosti. Posebne mjere su legitimni cilj za *de iure* ili *de facto* ciljeve ravnopravnosti. One se usredotočuju na posebne potrebe muškaraca ili žena u svrhu postizanja ravnopravnosti spolova, postavljaju jasan vremenski okvir za poduzimanje radnji i zahtijevaju periodičnu reviziju u pogledu postizanja glavnog cilja ravnopravnosti.

Tokom faze formuliranja politike mogu se primijeniti sljedeći postupci radi adresiranja pojedinačnih aspekata logičkog okvira:

- **Analiza problema:** Na osnovu analize ravnopravnosti spolova definiraju se ključni sektorski problemi i utvrđuje se kakve implikacije oni imaju na žene i muškarce. Stablo problema, jedan od alata u ciklusu upravljanja projektom, može se koristiti za sagledavanje različitih uzročno-posljedičnih veza istog problema za žene i muškarce. Analiza može dovesti do odvojenih stabala problema za žene i muškarce, što zahtijeva usvajanje posebnih mjera.
- **Objektivna analiza:** Ovo je procjena o tome šta je planirana i željena buduća situacija za žene i muškarce.
- **Analiza strategija:** Svijest o osnovnim rodnim ulogama i o moći jedan je od ključnih aspekata koje treba procijeniti prilikom definiranja odgovarajućih strategija za željeni ishod.

U nastavku se elaboriraju ključni elementi logičkog okvira za formulaciju politika.

**Tabela 8.** Instrument za analizu logičkog okvira u procesu formulacije politika

<b>Uticaj (Opšti cilj)</b>	Šira, dugoročna promjena kojoj aktivnost doprinosi na državnom, regionalnom ili sektorskom nivou, u političkom, socijalnom, ekonomskom i okolišnom globalnom kontekstu, a koja će proizaći iz intervencija svih relevantnih aktera i zainteresiranih strana. Unutar ovog elementa se razmatraju transformativni ciljevi i aspekti ravnopravnosti spolova: <ul style="list-style-type: none"><li>• Da li je ravnopravnost spolova jedan od opštih ciljeva kojima politika/program/projekt želi doprinijeti?</li><li>• Hoće li žene i muškarci (različitih starosnih i socioekonomskih grupa) imati jednaku korist od dugoročnih promjena?</li><li>• Kako rodni odnosi na bilo koji način utiču na cilj politike/programa/projekta?<sup>68</sup></li></ul>
--------------------------------	---

68 EU obrazac Logičkog okvira: Formulacija ciljeva i akcija ravnopravnosti spolova, juli 2019. godine, e3d\_logframe\_en.docx, Pitanja prilagođena po uzoru na Vodič za urođnjene politike u projektnom ciklusu FAO, <http://www.fao.org/3/a-i6854e.pdf>

<b>Ishod(i) Specifični cilj(evi)</b>	<p><i>Glavni srednjoročni uticaj intervencije s naglaskom na institucionalne i bihevioralne promjene koje su rezultat intervencije</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li ishod jasno upućuje na žene i muškarce i utvrđene nejednakosti između njih?</li> <li>• Da li intervencija može poboljšati pristup produktivnim resursima, uslugama, tehnologijama, obuci i mogućnostima zapošljavanja?</li> </ul>
<b>*Ostali ishodi (*gdje je to relevantno)</b>	<p><i>Tamo gdje je relevantno, drugi kratkoročni uticaji intervencije s naglaskom na bihevioralne i institucionalne promjene koje proizlaze iz intervencije (npr. ovdje se mogu uvrstiti prelazni ishodi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li ishod jasno upućuje na žene i na muškarce i utvrđene nejednakosti između njih?</li> <li>• Da li intervencija može poboljšati pristup produktivnim resursima, uslugama, tehnologijama, obuci i mogućnostima zapošljavanja?</li> </ul>
<b>Rezultati</b>	<p><i>Direktne/konkretne posljedice intervencija; rezultati bi, u principu, trebali korištenjem jasne numeracije biti povezani s odgovarajućim ishodima</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da li rezultati odgovaraju na različite potrebe i prioritete žena i muškaraca, u skladu s nalazima analize ravnopravnosti spolova?</li> <li>• Da li rezultati osporavaju/ispravljaju postojeće rodne nejednakosti i diskriminatorne norme i prakse?</li> <li>• Da li raspodjela resursa uzima u obzir rodne uloge i odnose?</li> </ul>

### 3.3.2. Procjena uticaja na ravnopravnost spolova

Procjena uticaja na ravnopravnost spolova (evaluacija *ex ante*) vrši se nakon što su utvrđeni osnovni ciljevi i ishodi. Svrha procjene uticaja je utvrditi vjerovatnoću da određena aktivnost (zakoni, politike, programi) ima negativne posljedice na stanje ravnopravnosti žena i muškaraca. Centralno pitanje rodne procjene uticaja je: Da li zakon, politika ili program smanjuje, održava ili povećava neravnopravnosti između žena i muškaraca?<sup>69</sup>

**Tabela 9.** Instrument za procjenu uticaja politike na ravnopravnost spolova

<b>Procjena uticaja na ravnopravnost spolova</b>
<p>Utvrdite potencijalne efekte predložene politike na ravnopravnost spolova:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koje su utvrđene rodne potrebe/problemi rješavaju ovom intervencijom?</li> <li>• Zašto se ova intervencija razmatra u ovoj konkretnoj situaciji?</li> <li>• Kako će intervencija doprinijeti ravnopravnosti spolova?</li> <li>• Kako se intervencija odnosi na postojeće ciljeve ravnopravnosti spolova u ovoj oblasti?</li> <li>• Kako će planirana intervencija doprinijeti promjeni postojećih rodnih uloga i očekivanja?</li> <li>• Kako će planirana intervencija uticati na utvrđenu rodnu segregaciju?</li> <li>• Kako će intervencija uticati na učešće žena i muškaraca u pripremi, provedbi i praćenju politike?</li> <li>• Kako će intervencija uticati na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u donošenju odluka u području date politike?</li> </ul>

### 3.3.3. Pokazatelji ravnopravnosti spolova

Pokazatelji su mjerljivi podaci u uspješnosti odnosno faktori ili varijable koji omogućavaju mjerenje postizanja uspjeha ili pokazivanje promjena. Pokazatelji se koriste za potrebe praćenja i evaluacije politika, programa ili projekata i koriste se za procjenjivanje sljedećih aspekata logičkog okvira politike, programa ili projekta:

69 Proces korak po korak dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>

- Da li su aktivnosti i postupci provedeni kako je planirano?
- Da li je postignuta promjena ili napredak u svrhu ostvarenja sveobuhvatnije promjene, odnosno da li su postignuti ciljevi, ishodi ili druge vrste rezultata?
- Da li su ostvareni drugi, neočekivani uticaji, rezultati ili posljedice?<sup>70</sup>

Pokazatelji trebaju oslikavati ciljeve i očekivane rezultate politike, programa, projekta ili druge intervencije.

Pokazatelji ravnopravnosti spolova su mjere uspjeha koje zahtijevaju prikupljanje i analizu podataka razvrstanih po spolu o tome ko učestvuje i ima koristi od provođenja određenih intervencija. Pokazatelji ravnopravnosti spolova se mogu koristiti za mjerenje:

- Razlika u učešću, koristima, ishodima i uticajima za žene, muškarce, djevojčice i dječake
- Promjena u rodnim odnosima (pozitivnih ili negativnih) odnosno veće ili manje ravnopravnosti spolova
- Na koji način ove promjene utiču na razvojne ciljeve, naročito ekonomski rast, smanjenje siromaštva i održivi razvoj.

Naredna tabela elaborira načine definisanja pokazatelja ravnopravnosti spolova na različitim nivoima logičkog okvira.

**Tabela 10.** Instrument za definisanje pokazatelja ravnopravnosti spolova u logičkom okviru

Sažetak cilja i aktivnosti	Pokazatelji uspješnosti
<b>Opšti cilj</b>	<b>Pokazatelji na nivou uticaja</b> Navedite srednjoročni i dugoročni uticaj politike. Uključite ciljeve izvan ciljeva politike. Transformacija ravnopravnosti spolova – promjena kontrole i pristupa resursima, učešća u i načinu donošenja odluka i promjena društvenih rodni obrazaca mogu biti dio formulacije pokazatelja.
<b>Specifični cilj</b>	<b>Pokazatelji nivoa ishoda</b> Specifični ciljevi politike koji definiraju neposredni uticaj i promjene ponašanja korisnika ili unapređenje sistema. Potrebno je razmotriti nastanak promjene u učešću, koristima, ishodima i uticajima za muškarce i žene kao rezultat intervencija.
<b>Rezultati</b>	<b>Pokazatelji rezultata</b> Na ovom nivou pokazatelji određuju konkretne rezultate u odnosu na muškarce i žene pri čemu pomažu kvalitativni i kvantitativni podaci, npr. broj žena i muškaraca koji su uključeni i imaju koristi od intervencije ili nivo povećanja kapaciteta muškaraca i žena kao rezultate intervencija.

### 3.3.4. Analiza zainteresiranih strana

U fazi planiranja i formulacije politika analiza zainteresiranih strana pomaže u definiranju ključnih konsultativnih grupa, rizika i odluka o planiranju intervencija. Formalni zahtjevi za uključivanje utvrđenih zainteresiranih strana u konsultacije o kreiranju politika ne ograničavaju šire konsultacije s korisnicima, drugim stranama koje imaju određeni interes ili mogu biti podložne određenom uticaju politike u sklopu šireg učešća društvene zajednice. Koristite tabelu za analizu zainteresiranih strana navedenu u dijelu 3.2.3.

70 Set alata za rezultate i indikatore ravnopravnosti spolova (eng. *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators*), <https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>

### 3.3.5. Rodno budžetiranje

Rodno budžetiranje je rodno zasnovana procjena budžeta koja uključuje rodnu perspektivu na svim nivoima budžetskog procesa i restrukturiranje prihoda i rashoda radi promocije ravnopravnosti spolova. Rodnom analizom budžeta utvrđuje se kako javna sredstva, kroz programe koji se finansiraju, utiču na položaj žena i muškaraca u društvu, odnosno ko su krajnji korisnici javnih prihoda. Pored toga, rodna analiza budžeta daje stvarnu sliku o prioritetima vlasti. Za potrebe kreiranja urođenih politika, potrebno je kao minimum analizirati:

- Ko donosi odluku o formiranju budžeta i koju ulogu imaju krajnji korisnici?
- Da li budžetske stavke oslikavaju namjeru vlasti da utiče na stanje ravnopravnosti spolova?
- U kojim budžetskim oblastima se manifestira budžetiranje radi ispunjavanja različitih potreba muškaraca i žena?
- Koliko sredstava je dodijeljeno za oblastima u kojima se može uticati na ravnopravnost spolova?
- Koje su potencijalne budžetske oblasti sa implikacijama na ravnopravnost spolova a koje je potrebno formirati različito prema potrebama žena i muškaraca?

Da bi se uvela efikasna primjena rodnog budžetiranja, trebale bi se ispuniti sljedeće pretpostavke:

- analiza budžeta i politika iz rodne perspektive,
- povezivanje rodnog budžetiranja sa opštim ciljevima ravnopravnosti spolova,
- restrukturiranje budžeta i izmjene politika,
- uključivanje rodnih perspektiva kroz budžetski ciklus,
- praćenje i evaluacija rezultata,
- transparentnost budžetskog procesa,
- učešće u budžetskom procesu.<sup>71</sup>

## 3.4. Implementacija

Implementacija odnosno provođenje urođene politike je ključni dio i ishod kreiranja ovakvih politika. Provođenjem politika, jednako kao i programa i projekata, treba aktivno upravljati jer kreirane politike bez dosljedne primjene nemaju željene efekte. Ovo podrazumijeva i praćenje izvršenja urođenog budžeta. Potrebno je redovno procjenjivati efekte politike radi njenog eventualnog i pravovremenog ažuriranja i mijenjanja, a na osnovu adekvatnih pokazatelja. Urođeno praćenje je sistemsko i objektivna procjena zakona, politike, programa, projekta ili druge intervencije. Dinamika praćenja i pokazatelji definirani u fazi formulacije ključne su referentne tačke za praćenje. Aspekti analize ravnopravnosti spolova mogu se primijeniti za praćenje rodnih implikacija intervencija na način da se koriste kao podaci o početnom stanju odnosno kao podaci za praćenje promjene.

Način definisanja pokazatelja je elaboriran u dijelu 3.3.3. u prethodnom tekstu. Međutim, potrebno je dodatno naglasiti da definisanje pokazatelja treba da slijedi opšte kriterije za izradu pokazatelja uspješnosti (SMART kriteriji), odnosno da pokazatelji trebaju biti specifični, mjerljivi, mogu se atribuirati intervencijama,

---

71 EIGE – Urođeno budžetiranje (eng. *Gender Budgeting*), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting#2>

relevantni su i vremenski ograničeni. Pokazatelji mogu biti kvantitativne i kvalitativne prirode, a trebaju biti usmjereni ka ciljevima ravnopravnosti spolova. Definisanje pokazatelja uključuje i određivanje izvora verifikacije, kao i određivanje lica za prikupljanje podataka i praćenje. Ovi elementi čine standardne sastavne dijelove jednog Plana za praćenje (Monitoring plana). Podaci koji su potrebni za praćenje po pokazateljima trebaju se prikupljati redovno radi olakšavanja procesa praćenja i izvještavanja.

Urođnjeni pokazatelji, zavisno od toga na kojem nivou su definisani (cilja, ishoda, rezultata) mogu dati odgovore na sljedeća pitanja:

- Koje aktivnosti na provođenju politike poduzimaju zainteresirane strane (žene i muškarci)? Da li i žene i muškarci ravnopravno učestvuju? U čemu se ogledaju plaćeni i neplaćeni doprinosi žena i muškaraca u provođenju politike?
- Koji su rezultati provođenja politike? Koje grupe ostvaruju korist od rezultata (podaci razvrstani prema spolu, starosnoj dobi, primanjima, prebivalištu u ruralnom/urbanom području ili prema drugim klasifikacijama relevantnim za primjenu i praćenje politike)?
- Da li jačanje kapaciteta kroz provođenje politike jača ravnopravnost spolova?
- Kako raspodjela i izvršenje budžeta odgovara na praktične i strateške rodne potrebe i interese žena odnosno muškaraca?

### 3.5. Evaluacija

Nijedna intervencija nije rodno neutralna niti bi ijedna politika trebala biti rodno neutralna. Svaka politika može uticati na postojeće rodne odnose i uloge. Stoga je svrha urođnjene evaluacije ispitivanje ishoda, rezultata i aktivnosti za postizanje njihovih ciljeva ravnopravnosti spolova, rodne relevantnosti intervencija, uticaja i učinka intervencija na žene i muškarce, kao i procjena rodno povezanih promjena s protokom vremena. Evaluaciju je potrebno provoditi prema prethodno određenom vremenskom okviru sa ciljem identificiranja nivoa postizanja ciljeva ravnopravnosti spolova i korištenja ovih i informacija o eventualnim novim pitanjima za novi ciklus planiranja politika. Evaluacija se provodi prema utvrđenom metodološkom okviru, obično u skladu sa evaluacijskim pitanjima vezanim kriterije relevantnosti, koherentnosti, efektivnosti, efikasnosti, održivosti i uticaja.<sup>72</sup>

---

72 Ovo su standardni kriteriji OECD-DAC za evaluaciju programa i projekata.

## 4. Integriranje rodne perspektive u procesu IPA III programiranja za sektor zapošljavanja

### 4.1. Proces IPA III programiranja i ključni dokumenti

Instrument pretpristupne pomoći (IPA) je instrument kojim Evropska unija (EU) finansijski i tehnički podržava zemlje kandidatkinje i potencijalne zemlje kandidatkinje na njihovom putu ka članstvu u EU. IPA III obuhvata sedmogodišnji finansijski period 2021. – 2027. sa ukupnim sredstvima u iznosu od 14,2 milijardi eura predviđenih za zemlje korisnice (Albanija, Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Kosovo<sup>73\*</sup>, Sjeverna Makedonija, Srbija i Turska). Ova sredstva su namijenjena na podršku zemljama korisnicama u provođenju ključnih reformi u pravcu ispunjavanja kriterija za članstvo u EU, uključujući usklađivanje nacionalnih pravnih okvira sa pravnom stečevinom EU (EU *acquis*), a sa ciljem dostizanja vrijednosti i standarda EU u zemljama koje su u procesu pridruživanja EU.

Za razliku od prethodnih pretpristupnih alata (IPA I i IPA II), IPA III nema unaprijed definisan finansijski okvir za svaku od zemalja korisnica, već se alokacije pojedinačnim korisnicama utvrđuju u odnosu na osnovu procjene uspješnosti zemlje korisnice u provođenju sektorskih reformi na koje se obavezala kroz proces evropskih integracija. Pored ovog kriterija, iznos pomoći se prilagođava specifičnoj situaciji u svakoj zemlji i njenim kapacitetima, osiguravajući odgovarajući nivo podrške za svaku zemlju. Primjenom ovih principa, EU kroz IPA III instrument potiče „takmičarski duh“ među zemljama korisnicama i stimulira ih da efikasnije provode reforme, time što će uspješnije zemlje nagraditi većim iznosima finansijske pomoći u odnosu na manje uspješne korisnice. Kako bi ovaj pristup bio adekvatno elaboriran i shvaćen, neophodno je razmatrati ga u kontekstu IPA III programiranja i dokumenata koje pripremaju institucije EU, te domaće institucije u zemljama korisnicama IPA III.

U kontekstu uspostave pravnog okvira za IPA III, čije su korisnice zemlje Zapadnog Balkana i Turska, važno je navesti sljedeće dokumente EU:

- IPA III Uredba (usvojena 15.9.2021. godine, s retroaktivnom primjenom od 1.1.2021. godine) utvrđuje ciljeve IPA III, finansijski okvir, korelacije s drugim programima EU, strateški okvir, provedbena pravila i zemlje korisnice instrumenta;
- Dopunska Uredba Evropske komisije za IPA III (usvojena 1.10.2021., stupila na snagu 3.12.2021. godine) kojom se utvrđuju specifični ciljevi i tematski prioriteti za IPA III pomoć;
- IPA III Provedbena uredba Evropske komisije (usvojena 15.12.2021., stupila na snagu 16.12.2021. godine);
- Instrument za susjedstvo, razvoj i međunarodnu saradnju - Globalna Evropa - NDICI-GE<sup>74</sup> Uredba (usvojena 9.6.2021. godine, s retroaktivnom primjenom od 1.1.2021. godine), utvrđuje određene horizontalne odredbe, koje su primjenjive i na pomoć IPA III. Ova uredba naglašava važnost postizanja dosljednosti, koherentnosti, sinergije i komplementarnosti NDICI instrumenta sa svim područjima vanjskog djelovanja EU, uključujući IPA III instrument, kao i s drugim relevantnim politikama i programima EU.

Važno je napomenuti da NDICI-GE Instrument vrijedan gotovo 80 milijardi eura uključuje tematske i komponente brzog reagiranja koje su značajne za zemlje kandidatkinje i potencijalne kandidatkinje za članstvo u EU.

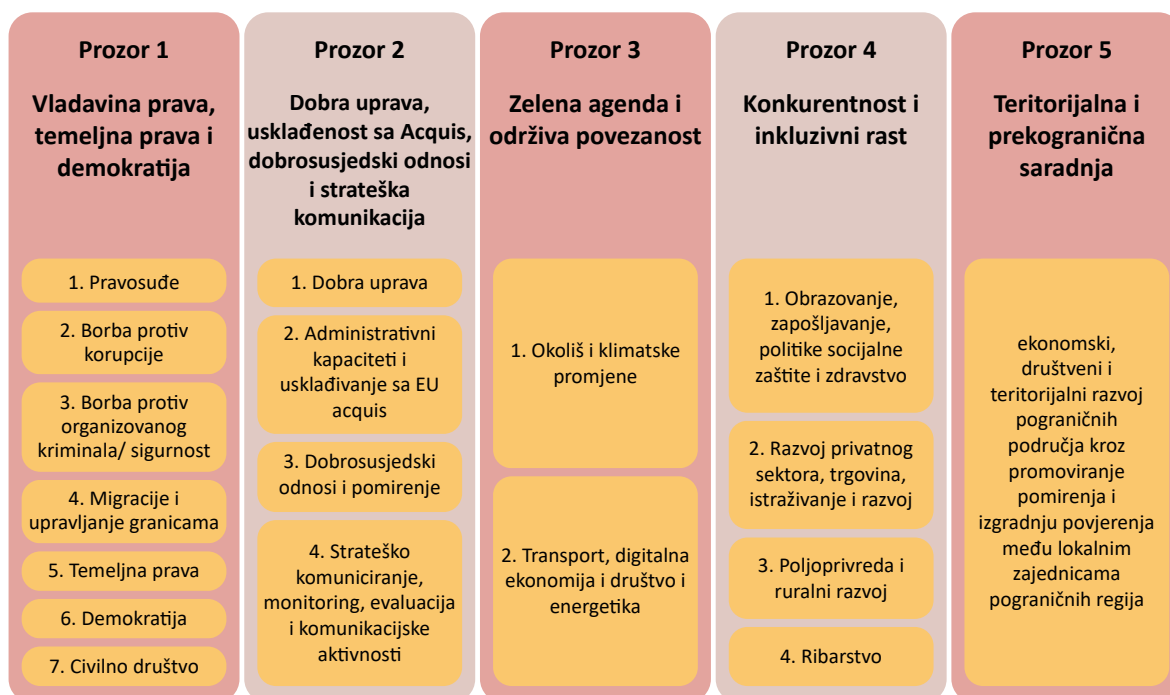
73 \* Korištenje ovog naziva ne prejudicira status i u skladu je sa Rezolucijom Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1244/1999 i Mišljenjem Međunarodnog suda pravde o Deklaraciji o nezavisnosti Kosova.

74 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R0947&from=EN>



Na osnovu navedenih IPA III uredbi, Evropska komisija je pripremila IPA III Programski okvir (*Programming Framework* ili PF), kojim je uspostavljen strateški okvir za korištenje pomoći IPA III i čime je započet ciklus IPA III programiranja. Ovaj dokument se odnosi na cjelokupan vremenski okvir trajanja IPA III instrumenta (2021-2027. godina), te postavlja strateške prioritete koji se odnose na sve zemlje korisnice. Strateški prioriteti u IPA III su organizirani u tzv. **prozore** (*windows*) koji sadrže tematske prioritete.

**Ilustracija 2** - Tematska struktura IPA III instrumenta



Pored tematskih prozora i sadržanih tematskih prioriteta, IPA III uključuje i **horizontalne teme** koje se protežu kroz svih pet prozora: klimatske promjene, zaštita okoliša, ravnopravnost spolova, civilno društvo i reforma javne uprave (sa aspekta borbe protiv korupcije).

**Klimatske promjene i zaštita okoliša** – Zelena agenda za Zapadni Balkan predstavlja novu razvojnu strategiju za region, kojom se pravi iskorak od tradicionalnog ekonomskog modela prema modelu održive ekonomije, u skladu sa Evropskim zelenim planom. Ovakav pravac ekonomskog razvoja je utemeljen u Ekonomskom i investicionom planu za Zapadni Balkan, te ima za cilj da potakne dugoročni oporavak regije, kao i ekonomsku konvergenciju sa EU. Ovaj plan prate zelena i digitalna tranzicija.

Konkretno preporuke Zelene agende za Zapadni Balkan su: (1) uskladiti regiju sa EU 2050 ambicijom da Evropa postane ugljično neutralan kontinent, (2) osloboditi potencijal cirkularne ekonomije, (3) boriti se protiv zagađenja vazduha, vode i tla, (4) promovisati održive metode za proizvodnju hrane i (5) iskoristiti ogromne potencijale u oblasti turizma, fokusiranjem na zaštitu bio-raznolikosti i obnovu eko sistema. S tim u vezi, ključne oblasti iz Zelene agende za Zapadni Balkan se temelje upravo na ovim preporukama.

Ove teme su u najvećoj mjeri zastupljene u IPA III Prozoru 3 – Zelena agenda i održiva povezanost, međutim implementacija Zelene agende za Zapadni Balkan treba biti podržana i kroz ostale IPA III Prozore, odnosno planirane Akcije. Posmatrano na praktičnom primjeru, Akcija u okviru Prozora 2, tematskog prioriteta 1 – Dobra uprava, koja predviđa uspostavu sistema e-usluga za građane i građanke je povezana ne samo sa strateškim dokumentima iz domena dobrog upravljanja, već i sa primjenom Zelene agende za Zapadni Balkan. Jednako tako, Akcije u drugim prozorima mogu doprinijeti provedbi Zelene Agende.

**Ravnopravnost spolova** – ova horizontalna tema je definisana u instrumentima vanjskog djelovanja EU kroz krovnu NDICI-GE regulativu koja navodi da programi i akcije trebaju uključiti pitanje ravnopravnosti spolova, te da najmanje 85% novih akcija u okviru instrumenata treba tretirati pitanje ravnopravnosti spolova kao glavni ili značajan cilj. Ovaj cilj prati stratešku odrednicu Evropske unije za postizanje ravnopravnosti spolova utvrđenu Gender akcionim planom (EU GAP) za ravnopravnost spolova i osnaženje žena u spoljnom djelovanju EU za period 2021.-2025. godine. Pored toga, definisano je da najmanje 5% vanjskih akcija EU treba imati ravnopravnost spolova, prava i osnaživanje djevojčica za glavni cilj. Evropska komisija je posvećena da 85% svih akcija vanjskog djelovanja do 2025. godine doprinese ciljevima ravnopravnosti spolova.

Obzirom na značaj koji Evropska komisija daje pitanjima ravnopravnosti spolova, ona trebaju biti integrisana u dizajn svake pojedinačne akcije kao horizontalno pitanje. Ravnopravnost spolova treba biti uzeta u obzir kod inicijalnog osmišljavanja akcija, kao i u procesu pripreme akcija u svim sektorima, te se o njoj treba voditi računa i u toku same implementacije, kao i kroz praćenje i izvještavanje.

Postupanje u skladu s ovim zahtjevom podrazumijeva izradu procjene uticaja u ranoj fazi osmišljavanja akcije, čime se već kroz fazu dizajna osigurava da se implementacijom akcije neće dodatno pogoršati već postojeća neravnopravnost<sup>75</sup>. Nadalje, potrebno je identificirati i na odgovarajući način adresirati pitanja nejednakosti i nejednakog položaja različitih polova, te prilagoditi prilike u kontekstu implementacije akcije kako bi se smanjile nejednakosti i potakla jednakost. Ovaj proces se odvija kroz konsultacije u toku pripreme sektorskih akcionih dokumenata (AD-ova), u periodu koji prethodi ugovaranju (kroz pripremu neophodnih dokumenata za ugovaranje), kao i tokom implementacije projekata. Ono što je ključno je da pristup programiranju i implementaciji akcija integriše ciljeve vezane za postizanje ravnopravnosti spolova sa „tematskim“ ciljevima akcije, već od faze njihove identifikacije, kao i kroz cijeli životni ciklus akcije.

Osnovni IPA III prozor u kojem je zastupljena tema ravnopravnosti spolova je Prozor 1 (*Vladavina prava, temeljna prava i demokratija*) - Tematski prioritet 5 (*Temeljna prava*). No, ova tema treba biti zastupljena kao horizontalno pitanje u svim akcijama planiranim u okviru drugih prozora i tematskih prioriteta. Tačnije, u svim akcijama koje se bave ljudima ova tema može biti od značaja, npr. u Prozoru 2 značajna je za oblast reforme javne uprave, a u Prozoru 4 treba uzeti u obzir potrebe žena u oblastima zapošljavanja, obrazovanja i treninga, potrebe žena poduzetnica, te žena koje se bave poljoprivredom ili vode agrobiznise. Također, u Prozoru 5 kod projekata prekogranične saradnje je, između ostalog, potrebno uzeti u obzir dnevne i sezonske migracije koje mogu različito uticati na muškarce i žene u smislu mogućnosti učešća u projektnim aktivnostima i sl.

Pored opisanih horizontalnih tema vezanih za klimatske promjene, zaštita okoliša i ravnopravnost spolova, prilikom osmišljavanja i planiranja IPA III akcija potrebno je voditi računa o učešću predstavnika civilnog društva u konsultativnim procesima u okviru IPA III programiranja, obzirom da je dijalog i saradnja između izvršne i zakonodavne vlasti i civilnog društva jedan je od političkih kriterija koje je neophodno ispuniti za punopravno članstvo u EU, što je apostrofirano i u strategiji proširenja EU na Zapadni Balkan. Pored toga što je dobro upravljanje jedan od „samostojećih“ prioriteta programskog okvira IPA III (Prozor 2 – tematski prioritet 1), aspekt borbe protiv korupcije predstavlja horizontalnu temu koju je neophodno integrisati u sve akcije koje su usmjerene na jačanje institucionalnog okvira.

**IPA III programski okvir (PF)** je jedinstveni dokument za sve zemlje korisnice IPA III kojim su definisani opšti ciljevi za sve IPA III prozore, te specifični ciljevi za svaki tematski prioritet. Ovo predstavlja promjenu u odnosu na pristup korišten u IPA I i IPA II strateškim dokumentima, koji su bili rađeni za svaku zemlju korisnicu IPA pojedinačno, i kada je iznos finansijske „koverte“ za svaku zemlju korisnicu bio unaprijed poznat. U programskom okviru IPA III, fokus je u potpunosti prebačen na prioritete koji su isti za sve zemlje korisnice.

Prethodno uvedeni pristup sektorskog programiranja u IPA II je dodatno unaprijeđen i fokusiran organiziranjem sektora, odnosno tematskih prioriteta u pet, odnosno četiri tematska prozora. Peti prozor je usmjeren na jačanje prekogranične saradnje, te obuhvata spektar tema i prioriteta oblasti koje su usmjerene na jačanje ove saradnje. Pored programa prekogranične saradnje između zemalja korisnica, zemlje korisnice IPA III mogu učestvovati u programima saradnje sa zemljama članicama EU, kao i drugim zemljama koje su obuhvaćene drugim programima EU, poput spomenutog Instrumenta NDICI GE, pri čemu se IPA III fondovi udružuju s fondovima iz drugih instrumenata kroz koje se realiziraju programi regionalne saradnje.

---

75 eng. *Do No Harm* – princip „Ne nanosi štetu“

IPA III programski okvir za utvrđene ciljeve definiše i indikatore (pokazatelje) za mjerenje uspješnosti u postizanju postavljenih ciljeva. Dokument obuhvata i indikativni pregled raspodjele ukupnih sredstava prema IPA III prozorima za period 2021-2027. Najveći dio sredstava je indikativno namijenjen realizaciji akcija iz Prozora 3 (Zelena agenda i održiva povezanost) – 42%, zatim Prozora 4 (Konkurentnost i inkluzivni rast) – 22%. Alokacije za Prozor 1 (Vladavina prava, temeljna prava i demokratija) i 2 (Dobro upravljanje, usklađivanje sa EU *acquis*-em, dobri susjedski odnosi i strateška komunikacija) iznose oko 15%, odnosno 16%. Do 3% finansijske omotnice IPA III indikativno će se dodijeliti programima prekogranične saradnje između korisnika IPA III i država članica EU. Pored toga, dodjeljivanje sredstava u okviru Prozora 5 također će pokriti IPA-IPA prekograničnu saradnju i druge aspekte saradnje kroz Interreg<sup>76</sup>-IPA.

Na osnovu navedenog, jasno je da niti jedna zemlja korisnica ne može sa sigurnošću računati na podršku iz IPA III, niti kalkilirati s tačnim iznosom finansijske podrške. Princip dodjele sredstava na osnovu uspješnosti, odnosno usklađenosti strateških prioriteta zemlje korisnice s predloženim akcijama usmjerenim na rješavanje prioritarnih pitanja unutar određene teme je osnovni kriterij za alokaciju i dodjelu IPA III sredstava.

U skladu s ovom metodologijom, svaka zemlja korisnica priprema **Strateški odgovor (Strategic Response – SR)**, kojim pokazuju na koji su način njihove politike i cjelodržavne sektorske strategije usklađene sa preporukama i zahtjevima iz procesa proširenja i na koji način one doprinose ciljevima iz IPA III programskog okvira. Pored toga, Strateški odgovor opisuje na koji način korisnica planira iskoristiti ponuđene prilike za finansiranje u različitim prozorima unutar IPA III programskog okvira.

Praktično, Strateški odgovor pored detaljnog pregleda svih strateških dokumenata relevantnih za svaki od prozora, kao i svaki od tematskih prioriteta, ali i strategija koje su relevantne za horizontalne (*cross-cutting*) teme za svaki od tematskih prioriteta. Ovim dokumentom se opisuje kako zemlja korisnica planira da koristi IPA III finansijsku pomoć za doprinos opštem i specifičnim ciljevima navedenim u IPA III programskom okviru.

Dokument sadrži listu planiranih akcija za finansiranje unutar svakog IPA prozora čime se predstavlja konkretan način na koji se planiraju koristiti IPA III sredstava. Obzirom da se radi o dokumentu koji se revidira na godišnjem nivou (tzv. rolling princip), on sadrži okvirne informacije o planiranim akcijama za naredne četiri programske godine. Tako su akcije predložene za naredne dvije godine (npr. IPA 2023 i IPA 2024) predstavljene kroz naslov i kratki sažetak, dok se za njih priprema i **akcioni fiš (Action fiche - AF)** koji sadrži logičku matricu, i koji je prilog strateškog odgovora. Akcije koje se predlažu za treću i četvrtu godinu (npr. IPA 2025 i IPA 2026) su predstavljene tek okvirno, kroz naziv planiranih akcija. Za ove akcije se AF se popunjava djelimično (bez logičke matrice).

Obzirom da je Strateški odgovor dokument koji se revidira na godišnjem nivou, akcije koje su okvirno opisane će vremenom i dostupnošću novih informacija biti dopunjene i ažurirane, a AF-ovi vezani za ove akcije će biti kompletirani.

Prijedlozi akcija se konkretnije razrađuju kroz aneks Strateškog odgovora, odnosno **Akциони fiš (Action Fiche - AF)**. Akcioni fiš sadrži prikaz osnovnih podataka o akciji, uključujući radni naslov akcije, IPA III programsku godinu, prozor i tematski prioritet<sup>77</sup>, vezu sa specifičnim instrumentima procesa proširenja<sup>78</sup>, vezu sa regionalnim, globalnim i strategijama zemlje korisnice, koherentnost sa sektorskim pristupom, indikativni budžet akcije i okvirne informacije o modalitetima implementacije<sup>79</sup>.

Pored navedenih informacija, za akcije čija je implementacija predviđena za dvije predstojeće programske godine, neophodno je popuniti matricu logičkog okvira (LFM) kojom se utvrđuje intervencijska logika akcije (opšti i specifični cilj akcije, te očekivani rezultati), te se definišu indikatori za mjerenje napretka u postizanju ciljeva, kao i vanjske pretpostavke koje se trebaju ostvariti kako bi došlo do ostvarenja planiranih ciljeva. Matrica logičkog okvira (LFM) predstavlja osnovu svake akcije i sadrži sve njene bitne elemente. Osim što je ključni dio akcionog fišea na osnovu kojeg se utvrđuje relevantnost predložene akcije, logička matrica je osnov za razmatranje kvaliteta i zrelosti akcije u narednoj fazi IPA III programiranja, odnosno nakon podnošenja Akcionih dokumenata (Action document – AD) Evropskoj komisiji.

76 Instrument Evropske unije za prekograničnu saradnju.

77 U skladu sa Programskim okvirom (PF) Evropske komisije za IPA III.

78 Npr. preporuke iz Paketa proširenja, Ekonomski i investicioni plan (EIP) za Zapadni Balkan, Zelena agenda, relevantni zaključci sastanaka komiteta i pod-komiteta u kontekstu Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju; Strategija za zapadni Balkan i dr.

79 Npr. tehnička pomoć, podrška za infrastrukturne projekte, grantovi i dr.

**Akcioni dokument (AD)** sadrži podatke o svakoj akciji koja je prošla proces procjene relevantnosti na osnovu AF-a i koja je kao takva uvrštena u godišnji programski paket (Akcioni plan) zemlje korisnice IPA III. Izrada AD-a je u domenu odgovornosti relevantne institucije (najčešće ministarstva čiji resor pokriva konkretan sektor) kao sektorske koordinirajuće institucije (SKI), koja koordinira izradu dokumenta kroz inkluzivan proces konsultacija sa ključnim akterima u sektoru okupljenim u sektorskoj radnoj grupi (SRG).

**Zrelost akcije** se procjenjuje kroz dva osnovna aspekta – institucionalni aspekt i aspekt tehničke zrelosti. **Institucionalni aspekt** podrazumijeva procjenu kapaciteta institucije/a za apsorpciju rezultata predložene Akcije, što uključuje procjenu kapaciteta institucije/a za učešće u provedbi akcije. **Tehnička zrelost** Akcije podrazumijeva da svi prateći dokumenti neophodni za provođenje tenderske procedure trebaju biti pripremljeni u trenutku podnošenja AD-a, poput opisa poslova (ToR), tehničkih specifikacija, premjera radova i dr. Vrsta pratećih dokumenata zavisi od predviđenih modaliteta (npr. tehnička pomoć, nabavka opreme, radovi, grant i sl.) za implementaciju aktivnosti unutar Akcije.

Struktura AD-a je vrlo stroga u smislu šta koji dio dokumenta obrađuje, u kom obimu i koje vrste informacija moraju biti uključene u dokument. Prilikom pristupanja izradi AD-a, važno je voditi računa o cjelovitoj slici sektora, odnosno tematskog prioriteta čijem unapređenju akcija treba doprinijeti. To znači da je potrebno raspolagati pregledom svih regionalnih i domaćih strateških dokumenata relevantnih za konkretan sektor, statističkim i kvalitativnim podacima relevantnim za konkretan problem ili oblast koje se tretiraju akcijom, poput različitih analiza. Obzirom na zahtjev EU za integrisanje ciljeva usmjerenih na postizanje ravnopravnosti spolova u 85% akcija, navedene analize trebaju obuhvatiti i analizu ravnopravnosti spolova sektora ili oblasti u kojoj se akcija planira.

Praktično, za pripremu AD-a koji sadrži opis akcije, neophodan je cijeli niz podataka, analiza i dokumenata iz kojih će se crpiti ključni podaci i nalazi, koji će biti smješteni u odgovarajuće dijelove akcionog dokumenta, na način da odgovore na konkretne zahtjeve Evropske komisije u pogledu formulisanja akcija i konkretne smjernice za opis akcije unutar AD-a.

S tim u vezi, dijelovi AD-a koji se odnose na obrazloženje<sup>80</sup> akcije u kojima se obrađuje analiza ravnopravnosti spolova i drugih horizontalnih tema su:

**Analiza konteksta** – sadrži prikaz okruženja za predloženu Akciju, opis uslova unutar zemlje, opštu situaciju u sektoru, regionalni kontekst, i kontekst ravnopravnosti spolova. U ovom dijelu je važno uspostaviti jasnu poveznicu opisanog konteksta sa IPA III Programskim okvirom (PF), Strateškim odgovorom zemlje korisnice, kao i drugim dokumentima (Zelena agenda za Zapadni Balkan i Ekonomski investicioni plan - EIP).

**Analiza problema** – sadrži opis opravdanosti predložene akcije u odnosu na specifične probleme akcija nastoji riješiti, uključujući sažet opis konkretnih problema. Ovdje je potrebno prikazati ekonomske, društvene, okolišne i klimatske aspekte tih problema u mjeri u kojoj je to moguće. Potrebno je obratiti pažnju na analizu ravnopravnosti spolova kojom se identifikuju razlike između žena i muškaraca, u smislu društvenog položaja, pristupa resursima, ograničenja i mogućnosti, kao i raspodjele moći u analiziranom kontekstu. Ovdje se također identifikuju ključne zainteresovane strane koje su najviše pogođene opisanim problemima, što obuhvata analizu njihove uloge, mandata i kapaciteta u kontekstu problema koji se nastoje riješiti Akcijom.

**Naučene lekcije** - iz relevantnih završenih ili tekućih akcija koje finansira EU ili drugi partneri, na osnovu kojih je predložena akcija osmišljena, uključujući naučene lekcije o ravnopravnosti spolova i drugim horizontalnim pitanjima.

**Upravljanje javnim finansijama** – u okviru analize sistema upravljanja javnim finansijama, važno je dati osvrt na urodjeno budžetiranje, kao i usklađenost okvira javnih finansija sa pitanjem klimatskih promjena.

---

80 Dio 2., „Rationale“ u okviru AD-a

Nadalje, u sljedećim dijelovima AD-a koji se odnose na opis akcije<sup>81</sup> potrebno je predstaviti način na koji će Akcija integrisati ciljeve vezane za unapređenje ravnopravnosti spolova i drugih horizontalnih tema:

Intervencijska logika – predstavlja vezu između ciljeva različitog nivoa (opšti, specifični i rezultati) i predloženih aktivnosti, uz uslov ispunjenosti i pretpostavki potrebnih za realizaciju akcije, odnosno postizanje ciljeva. Intervencijska logika može biti predstavljena kroz lanac ciljeva, ili na drugi način koji omogućava jasno logičko povezivanje rezultata nižeg nivoa sa postizanjem rezultata višeg nivoa. Intervencijska logika, kao i logička matrica koja će biti spomenuta u nastavku moraju sadržavati elemente urođnjavanja i integracije<sup>82</sup> ostalih horizontalnih tema.

Indikativne aktivnosti – aktivnosti usmjerene na unapređenje ravnopravnosti spolova, ili ublažavanje nejednakosti predstavljaju nezaobilazan dio Akcije ukoliko je ravnopravnost spolova utvrđena kao značajan ili osnovni cilj Akcije.

Uključivanje horizontalnih tema<sup>83</sup> - sadrži opis horizontalnih tema i načine na koje akcija utiče na njih. U ovoj konkretnoj sekciji AD-a obavezno se navode dalja bitna razmatranja oko sljedećih tema:

*Zaštita okoliša, klimatske promjene i biodiverzitet* – obrazložiti da li, i na koji način predložena akcija utiče na okoliš i koje mjere za smanjenje negativnog uticaja će biti preduzete. Potrebno je navesti naredne korake u vezi sa pripremom strateške okolišne procjene (SEA), analize uticaja na okoliš (EIA), te ocjene klimatskih rizika (CRA) ako je njihova izrada planirana i bitna za predloženu akciju. Potrebno je navesti i kako će rezultati ovih analiza biti uzeti u obzir kod dizajna i implementacije akcije.

*Ravnopravnost spolova i osnaživanje žena i djevojčica*<sup>84</sup> - objasniti povezanost između otvorenih pitanja identificiranih u analizi problema vezano za pitanje ravnopravnosti spolova i načina kako ih ova akcija adresira. Potrebno je utvrditi da li je ravnopravnost spolova osnovni cilj akcije, značajan cilj akcije ili akcija uopšte ne tretira ovo pitanje. U slučaju da Akcija ne tretira ovo pitanje, neophodno je dati obrazloženje.

Pored navedenih dviju tema, mogu se dati i pojašnjenja vezano za teme ljudskih prava, osobe s invaliditetom, demokratiju, mir i otpornost, smanjenje rizika od prirodnih katastrofa i dr. U tom slučaju, potrebno je navesti kako akcija adresira pitanja od značaja za ljude koji pripadaju ranjivim i marginaliziranim grupama, kako promoviše otpornost, prevenciju konflikta i mir, nediskriminaciju po bilo kojoj osnovi i gdje je relevantno kako uključuje pitanje prevencije prirodnih katastrofa. Treba objasniti kako će ova pitanja biti integrisana u dizajn i implementaciju akcije.

Procjena rizika - treba obuhvatiti sve nenamjerne negativne posljedice kao što je negativan uticaj na određene grupe, produbljivanje nejednakosti, ometanje prava na sudjelovanje ili druge rizike za ljudska prava, u skladu s principom „ne nanosi štetu“. Svi identifikovani rizici trebaju biti kategorizirani<sup>85</sup> u skladu sa smjernicama EK za procjenu rizika, imati utvrđenu vjerovatnoću na skali od 1 do 5 (niska do vrlo visoka), stepen uticaja (1 do 5) i mjere ublažavanja, koje treba uvesti kako bi se pojava i efekti rizika sveli na najmanju moguću mjeru.

Matrica indikativnog logičkog okvira<sup>86</sup> - objedinjava tri nivoa ciljeva (opšti, specifični i rezultati), aktivnosti i pretpostavke koje su prethodno predstavljene u dijelu *Intervencijske logike* akcije zajedno sa indikatorima kojima se mjeri postizanje svih nivoa ciljeva na osnovu polazne i očekivane vrijednosti. U matrici će biti predstavljene aktivnosti koje imaju za cilj unaprijediti ravnopravnost spolova, odnosno umanjiti neravnopravnost. Pored toga, važan element za uključivanje ravnopravnosti spolova je uvođenje indikatora razvrstanih po spolu u logički okvir. Podaci koji se koriste za indikatore trebaju biti prethodno navedeni u analizi problema, te su zastupljeni u sekciji rizika i naučenih lekcija, kao i u intervencijskoj logici.

---

81 Ibid.

82 Eng. *mainstreaming*.

83 Dio 3.3., „Mainstreaming“.

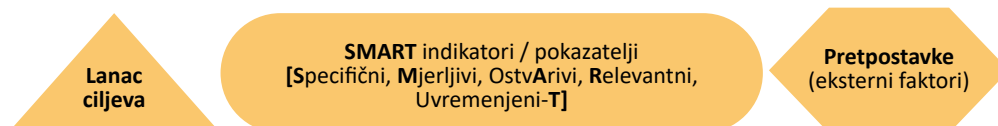
84 Analiza ravnopravnosti spolova za sektor zapošljavanja predstavljena je u drugom dijelu Vodiča, dok su praktični alati za njeno provođenje i metode urođnjavanja IPA III AD-ova prikazani u nastavku ovog dijela Vodiča.

85 Moguće kategorije: vanjsko okruženje; planiranje, procesi i sistemi; zakonitosti i regularnost; finansijska izloženost; globalni rizik

86 Dio 3.5. AD-a „*Indicative Logical Framework Matrix*“

**Ilustracija 3.** Prikaz formata logičkog okvira (iz AF/AD) i sadržaja njegovih kolona<sup>87</sup>

Rezultati	Lanac rezultata Glavni očekivani rezultati	Indikatori [min. 1 po rezultatu]	Polazna vrijednost (vrijednost i godina)	Ciljne vrijednosti (vrijednost i godina)	Izvori podataka	Pretpostavke
Opšti cilj (Impact) Uticaaj		1 2	1 2	1 2	1 2	<i>Nije primjenjivo</i>
Specifični cilj 1 (Outcome 1) Ishod 1		1.1 1.2	1.1 1.2	1.1 1.2	1.1 1.2	
Specifični cilj 2 (Outcome 2) Ishod 2		2.1 2.2	2.1 2.2	2.1 2.2	2.1 2.2	
Rezultat 1 (vezan za specifični cilj 1)	1.1 (u prošlom vremenu)	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	
Rezultat 2 (vezan za specifični cilj 1)	1.2 (u prošlom vremenu)	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	
Rezultat 1 (vezan za specifični cilj 2)	2.1 (u prošlom vremenu)	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	
Rezultat 2 (vezan za specifični cilj 2)	2.2 (u prošlom vremenu)	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	



**Indikatori (pokazatelji)** – Pravni i programski okvir IPA III instrumenta obuhvataju niz indikatora u odnosu na koje se mjeri učinak akcija financiranih putem ovog instrumenta. U ovu svrhu uspostavljen je niz namjenskih kompozitnih, odnosno objedinjavajućih indikatora koje je potrebno koristiti za mjerenje postizanja specifičnih ciljeva akcija, odnosno doprinosa akcija opštim ciljevima. Pored toga, indikatori će, gdje je to relevantno i moguće, i gdje su podaci dostupni, biti raščlanjeni prema polu i starosti. U nastavku su navedeni indikatori uvedeni IPA III Regulativom, kao i indikatori relevantni za sektor zapošljavanja.

U nastavku je lista ključnih indikatora učinka (KPU) sadržana u aneksu IV IPA III Regulative. Ovi indikatori se koriste za mjerenje napretka i, prema potrebi, spremnosti korisnika IPA III instrumenta, te doprinosa Unije postizanju specifičnih ciljeva IPA III:

1. Kompozitni indikator (1) spremnosti zemalja kandidata i potencijalnih kandidata po političkim kriterijima (izvor: Evropska komisija).
2. Stav prema EU: Procenat stanovništva sa pozitivnim opštim stavom prema EU (izvor: Evropska komisija/ Delegacije EU).
3. Kompozitni indikator o usklađivanju s *acquis*-em Unije (izvor: Evropska komisija).
4. Kompozitni indikator o ekonomskim kriterijima (izvor: Evropska komisija).
5. Izdaci za socijalnu zaštitu kao % BDP-a (izvor: Eurostat) i stopa zaposlenosti osoba od 20 do 64 godine i promjene Gini koeficijenta korisnika tokom vremena (izvor: Eurostat).
6. Digitalne vještine (izvor: Eurostat).

<sup>87</sup> Izvor: Propisani formati za IPA III akcioni fiš i akcioni dokument

7. „Lakoća poslovanja“ (izvor: Svjetska banka).
8. Energetski intenzitet mjeren u smislu primarne energije i BDP-a (izvor: Eurostat). Udio obnovljive energije u bruto finalnoj potrošnji energije % (izvor: Eurostat).
9. Izbjegnete emisije stakleničkih plinova (GHG) (tone CO<sub>2</sub>-eq) uz podršku IPA III (izvor: Evropska komisija). Koncentracije PM<sub>10</sub> u odnosu na dnevnu graničnu vrijednost EU (50 µg/m<sup>3</sup>); (Izvor: Evropska agencija za životnu sredinu).
10. Područja morskih, kopnenih i slatkovodnih ekosistema pod a) zaštitom, b) održivim upravljanjem uz podršku IPA III.
11. Dobrosusjedski odnosi, kao što su broj uspostavljenih, formalizovanih i implementiranih prekograničnih partnerstava, % unutar-regionalne trgovine u BDP-u (Izvor podataka: Nacionalne statistike, Savjet za regionalnu saradnju), broj osoba koje prelaze granicu/dan, i broj teretnih vozila za prevoz robe koja svakodnevno prelaze granicu (Izvor: Transportna opservatorija).

Pored navedenih indikatora, IPA III Strateški okvir (SF) daje indikatore na nivou tematskih prozora, odnosno tematskih prioriteta. Strateškim okvirom se definiše da se radi o pokazateljima uticaja i konteksta, a varijacije vrijednosti indikatora se ne moraju nužno samo i direktno pripisati IPA podršci. U skladu s ovom karakterizacijom, ovi indikatori su prikladni za korištenje u logičkom okviru primarno na nivou opštih ciljeva, ili gdje je to prikladno, na nivou specifičnih ciljeva.

*Napomena: numeracija indikatora korištena u nastavku se poklapa s numeracijom definisanom IPA III Strateškim okvirom, posebno uzimajući u obzir činjenicu da se određeni indikatori izračunavaju kombinovanjem vrijednosti drugih indikatora uvedenih ovim dokumentom. Polazne i očekivane vrijednosti indikatora su date objedinjeno za zemlje korisnice sa Zapadnog Balkana.*

Sektor zapošljavanja se nalazi unutar IPA III Prozora 4 - Konkurentnost i inkluzivni rast, kao tematski prioritet 1 - Obrazovanje, zapošljavanje, politike socijalne zaštite i zdravstvo. Kao generalne indikatore za prozor 4, Strateški okvir prenosi 4. indikator iz IPA III Regulative, kao i indikator konkurentnosti Svjetskog ekonomskog foruma.

23. Spremnost zemalja kandidatkinja i potencijalnih kandidatkinja po ekonomskim kriterijima (izvor: Evropska komisija)
  - Početna vrijednost (2018): Zapadni Balkan (2,3) i Turska (4,5)
  - Ključna etapa (2023): Zapadni Balkan (povećanje) i Turska (povećanje)
  - Cilj (2027): Zapadni Balkan (povećanje) i Turska (povećanje)
24. Globalni indeks konkurentnosti (kako ga mjeri Svjetski ekonomski forum) – *kompozitni indikator*
  - Početna vrijednost (2019): Zapadni Balkan (58,26) i Turska (62,1)
  - Ključna etapa (2023): Zapadni Balkan (59,50) i Turska (64,00)
  - Cilj (2027): Zapadni Balkan (61,00) i Turska (66,00)

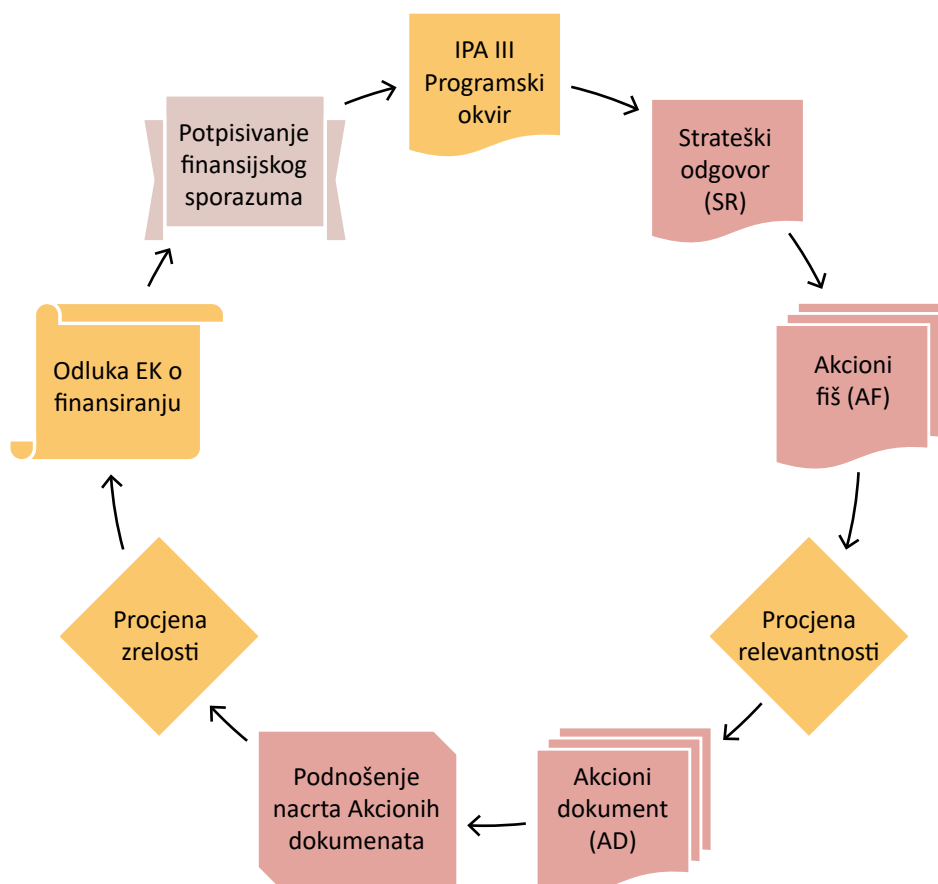
*Tematski prioritet 1 zbog svoje širine (pokriva: obrazovanje, zapošljavanje, politike socijalne zaštite i inkluzivnosti, i zdravlje) sadrži nekoliko različitih indikatora, od čega se sljedeći mogu primjenjivati na akcije iz sektor zapošljavanja. Osnovni indikator za ovaj sektor je ujedno 5. indikator iz IPA III Regulative:*

26. Stopa zaposlenosti osoba od 20 do 64 godine (izvor: Eurostat, online kod podataka: lfsi\_emp\_a)
  - Početna vrijednost (2018): Zapadni Balkan (54,25) i Turska (55,6)
  - Ključna etapa (2023): Zapadni Balkan (57,0) i Turska (58,0)
  - Cilj (2027): Zapadni Balkan (61,5) i Turska (60,0)

Pored ovog indikatora, za sektor zapošljavanja je relevantan i Gini koeficijent, kojim se mjeri stepen do kojeg raspodjela dohotka unutar zemlje odstupa od savršeno jednake raspodjele. Koeficijent 0 izražava savršenu jednakost gdje svi imaju isti prihod, dok koeficijent 100 izražava punu nejednakost kada samo jedna osoba ima sav prihod.

27. Gini koeficijent korisnika tijekom vremena (izvor: Eurostat, online kod podataka: ilc di12)  
 Početna vrijednost (2018): Zapadni Balkan (33,81) i Turska (41,9)  
 Ključna etapa (2023): Zapadni Balkan (33,0) i Turska (41,5)  
 Cilj (2027): Zapadni Balkan (31,5) i Turska (40,5)

**Ilustracija 4** - Prikaz toka IPA III programiranja i nastanka ključnih dokumenata



## 4.2. Alati za urođnjavanje

Urođnjavanje (eng. *gender mainstreaming*<sup>88</sup>) podrazumijeva 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. Urođnjavanje, odnosno *gender mainstreaming*, kao termin je uveden u upotrebu donošenjem Pekinške deklaracije i platforme za akciju, na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama (UN, 1995). Mnoge zemlje su sporazumno usvojile urođnjavanje kao važnu globalnu strategiju za postizanje ravnopravnosti spolova. U tu svrhu, potrebno

88 Termin *gender mainstreaming* na jezicima naroda u Bosni i Hercegovini prevodi se različito. Za potrebe ovog vodiča koristeće se termin urođnjavanje. Indeks pojmova (rječnik) iz oblasti rodne ravnopravnosti na jezicima i pismima naroda Bosne i Hercegovine dostupan je na zvaničnoj internet stranici Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) na sledećim linkovima: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=bs>, <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=hr> <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=sr-Cyrl-BA>, <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=sr>



je da se pitanja ravnopravnosti spolova shvate kao međusobno uvažavanje, podrška i saradnja svih žena i muškaraca na dobrobit cijelog društva.

Prema stanovištu Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE), uvođenje ravnopravnosti spolova prihvaćeno je na međunarodnom planu kao strategija za ostvarivanje ravnopravnosti spolova. Uključuje integraciju rodne perspektive u pripremi, dizajnu, implementaciji, praćenju i evaluaciji politika, regulatornih mjera, programa i projekata, s ciljem promovisanja ravnopravnosti žena i muškaraca i borbe protiv diskriminacije<sup>89</sup>. Drugim riječima, urođnjavanje predstavlja uvođenje rodne perspektive u sadržaj različitih politika, kao i rješavanje pitanja zastupljenosti žena i muškaraca u posmatranoj oblasti politike.

U kontekstu ovog vodiča, urođnjavanje predstavlja uvođenje rodne perspektive u proces IPA III programiranja, tačnije u predložene akcije koje se finansiraju iz ovog instrumenta, a usmjerene su na ispunjavanje uslova i kriterija za članstvo zemlje korisnice u EU. Urođnjavanje akcionih dokumenata u procesu IPA III programiranja je obrađeno u prethodnom dijelu Vodiča, a u naredno dijelu su predstavljeni alati za urođnjavanje koji se mogu koristiti odvojeno ili se mogu kombinovati kako bi se oblikovali različiti programi, u smislu ciljeva, pristupa i dimenzija.

Alati koji se koriste za urođnjavanje su:

1. **Statistički podaci razvrstani prema spolu** (eng. *gender disaggregated data*) koji podrazumijevaju prikupljanje podataka i njihovo razvrstavanje po spolu sa svrhom omogućavanja socioekonomske analize ravnopravnosti spolova po različitim oblastima. Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine propisuje obavezu nadležnih institucija za vođenje i prikupljanje statističkih podataka razvrstanih prema spolu. Ovi podaci čine osnovu za izradu analize ravnopravnosti spolova, što je osnovni preduslov za poduzimanje koraka prema postizanju ravnopravnosti spolova. U velikom broju sektora postoje statistički podaci koji su prikupljeni i analizirani od strane zvaničnih statističkih institucija, ali i podaci prikupljeni i analizirani od strane nezavisnih istraživača ili organizacija civilnog društva. Ovi podaci su veoma značajan element u provođenju analize ravnopravnosti spolova i pripreme IPA III programskih dokumenata, naročito AD-ova.

2. **Analiza ravnopravnosti spolova** (eng. *gender analysis*) je jedan od važnijih alata za urođnjavanje kojom se identifikuju razlike između žena i muškaraca, djevojčica i dječaka u smislu društvenog položaja, pristupa resursima, ograničenja i mogućnosti, kao i raspodjele moći u konkretnom kontekstu.<sup>90</sup>

3. **Kontrolni popis za projekte i programe** (eng. *checklist*) je alat u kome je sadržan popis pitanja na koja se treba odgovoriti kako bi se provela analiza ravnopravnosti spolova. Služi kao regulator postupka, te osigurava kvalitet provođenja analize ravnopravnosti spolova.

4. **Procjena uticaja u odnosu na pol** (eng. *gender impact assessment*) predstavlja ispitivanje politika, programa, propisa, planova i aktivnosti u svrhu utvrđivanja njihovog uticaja na muškarce i žene, a sa ciljem eliminisanja diskriminatornih efekata i promovisanja ravnopravnosti spolova. Cilj svake procjene uticaja je analiza potencijalnih efekata novih planova ili programa/politika, prije nego što budu primijenjeni. Procjena uticaja najčešće se vrši u pet koraka (Verloo, Roggenband, 2012): 1) Detaljan opis trenutnog stanja prije provođenja programa; 2) Projekcija razvoja situacije bez provođenja programa; 3) Detaljna analiza sadržaja samog programa, predviđenih ciljeva i mjera; 4) Opis potencijalnih efekata i 5) Uspostavljanje veze između eventualnih negativnih i procijenjenih pozitivnih efekata.

5. **Rodno odgovoran budžet** (eng. *gender responsive budget*) je alat za urođnjavanje kojim se rodna dimenzija ugrađuje u cijeli proces budžetiranja. Predstavlja sistemsko uvođenje principa jednakosti i ravnopravnosti spolova u proces planiranja, izvršenja i kontrole budžeta, sa svrhom efikasnije i pravednije raspodjele sredstava. Ovo podrazumijeva identifikovanje i uvažavanje potreba različitih grupa muškaraca i žena, što je standard za ravnopravnost spolova na međunarodnom, nacionalnom i institucionalnom nivou.

---

89 Više informacija dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

90 Drugi dio Vodiča sadrži analizu ravnopravnosti spolova sektora zapošljavanja.

Kako je ranije navedeno, promovisanje ravnopravnosti spolova jeste prioritet svih IPA III akcija. Stoga je urođnjavanje obavezan segment u izradi svakog programa/projekta koji će se finansirati iz IPA III fonda namijenjenog zemljama koje su u procesu pridruživanja EU. Akcioni dokument<sup>91</sup> koji se izrađuje kao projektni prijedlog sadrži obavezan dio urođnjavanja, koji je opisan u prethodnom dijelu Vodiča<sup>92</sup>.

### Šta je analiza ravnopravnosti spolova?

Analiza ravnopravnosti spolova (eng. *gender analysis*) je jedan od važnijih alata kojom se identifikuju razlike između žena i muškaraca, djevojčica i dječaka u smislu društvenog položaja, pristupa resursima, ograničenja i mogućnosti, kao i raspodjele moći i resursa u konkretnom kontekstu. Jedan od ciljeva analize ravnopravnosti spolova je da se često zanemarene rodne razlike učine vidljivim. Uz pomoć analize ravnopravnosti spolova kreatori i kreatorke politika razumiju neravnopravnosti spolova u određenoj situaciji ili sektoru, jer pored toga što opisuje trenutno stanje rodni razlika, istražuje i njihove uzroke i posljedice (EIGE, 2020.).

Analiza ravnopravnosti spolova integrisana je u Zakon o ravnopravnosti spolova BiH<sup>93</sup>, kojim se u članu 24. propisuje obaveza svih organa vlasti na državnom i entitetskom nivou, kantonalnih i organa jedinica lokalne samouprave, pravnih subjekata sa javnim ovlaštenjima, pravnih lica u većinskom vlasništvu države, da su u okviru svojih nadležnosti dužni provoditi analizu ravnopravnosti spolova.

Svrha analize ravnopravnosti spolova je identifikovanje i razrješavanje rodni nejednakosti kroz:

- priznavanje razlika između žena i muškaraca, na osnovu nejednake raspodjele resursa, mogućnosti, ograničenja i moći;
- osiguravanje da se različite potrebe žena i muškaraca jasno identifikuju i adresiraju u svim fazama ciklusa akcije/programa/projekta (planiranje i dizajn akcije/programa/projekta, implementacija, monitoring i evaluacija);
- prepoznavanje da politike, programi i projekti mogu imati različite efekte na žene i muškarce;
- traženje i artikulisanje gledišta žena i muškaraca i njihov kritički doprinos u razvoju politika, programa i projekata;
- promovisanje učešća i angažovanja žena u društvenom, političkom i ekonomskom životu;
- promovisanje bolje informisanih, urođnjenih i efikasni intervencija.

Analiza ravnopravnosti spolova pruža informacije o različitim ulogama žena i muškaraca na različitim nivoima u politikama, programima i projektima; njihov odgovarajući pristup i kontrolu nad resursima, te materijalne i nematerijalne koristi društva; njihove rodno specifične potrebe, prioritete i odgovornosti.

Analiza ravnopravnosti spolova se odvija kroz sljedeće korake:

#### Prikupljanje podataka

Prikupljanje podataka koji su razvrstani prema spolu primarno od zvaničnih statističkih institucija i drugih izvora. Ovaj korak podrazumijeva prikupljanje statističkih podataka koji se obrađuju od strane zvaničnih statističkih institucija (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku Federacije BiH i Republički zavod za statistiku Republike Srpske). Pored ovih podataka, prikupljaju se i podaci iz ranijih istraživanja vezanih za predmet analize ravnopravnosti spolova, kao i podaci koji se odnose na evidencije relevantni institucija<sup>94</sup>, te podaci iz ekspertskih izvještaja i drugi relevantni podaci. Dužna pažnja se treba posvetiti pravnom, društvenom i ekonomskom kontekstu, kao i specijalističkim izvještajima koji se odnose na

---

91 Ključni dokument IPA III programiranja koji sadrži opšte informacije o akciji, jasno utvrđene ciljeve i očekivane rezultate, budžet i provedbene modalitete akcije. Obavezno sadrži i segment koji se odnosi na urođnjavanje.

92 Dio 4.1. Proces IPA III programiranja i ključni dokumenti

93 [https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS\\_32\\_10\\_H.pdf](https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS_32_10_H.pdf)

94 U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH (član 22.), sve javne institucije imaju obavezu prikupljanja podataka razvrstanih po spolu.

određene ciljne grupe.

Otkrivanje rodnih razlika i uzroka neravnopravnosti spolova. Na osnovu analize prikupljenih podataka otkrivaju se razlike između muškaraca i žena i uzroci neravnopravnosti spolova. Prilikom otkrivanja rodnih nejednakosti pažnja se treba obratiti na učešće žena/muškaraca, dostupnost resursa, norme i društvene vrijednosti koje se odnose na muškarce/žene i njihova prava. U ovom koraku potrebno je identifikovati i posljedice i efekte neravnopravnosti spolova. Ukoliko se ovaj korak preskoči stvara se rizik da akcija/program/projekt ima direktan ili indirektan diskriminatorni efekat.

Zaključivanje kao osnov za donošenje akcije/programa/projekata. U ovom koraku se definišu mjere u programu/projektu koje će doprinijeti rješavanju uočenih neravnopravnosti spolova.

Za provođenje analize ravnopravnosti spolova preporučuje se korištenje *Kontrolnog popisa za provođenje analize ravnopravnosti spolova (Checklist)* koja je za potrebe ovog vodiča prilagođena za sektor sigurnosti. Kontrolni popis je alat za urođnjavanje koji se može koristiti samostalno, ali i u procesu provođenja analize ravnopravnosti spolova.

#### **Opšti Kontrolni popis za provođenje analize ravnopravnosti spolova (Checklist)**

U kontekstu IPA III programiranja, analiza ravnopravnosti spolova je postupak procjene implikacija svake planirane akcije za žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, politike, programe ili projekte, u svim oblastima i na svim nivoima. Na ovaj način, problemi i specifična iskustva žena i muškaraca se uključuju u planiranje, implementaciju, praćenje i evaluaciju IPA III akcija u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama. Na ovaj način će se osigurati da planirane aktivnosti donesu jednaku korist i muškarcima i ženama, čiji je krajnji cilj postizanje ravnopravnosti spolova. Primjer Kontrolnog popisa pitanja (*Checklist*) kao i upute za njegovo korištenje se nalazi u dijelu 4.3. ovog vodiča.

#### **Pomoćna lista pitanja za urođnjavanje IPA III akcija**

Pomoćna lista pitanja za urođnjavanje može se koristiti prilikom pripreme svakog akcionog dokumenta. Kreirana je kako bi se osiguralo urođnjavanje posebno u segmentima programiranja koji se odnose na opšte i specifične ciljeve, kao i rezultate koji se žele postići akcijama. Primjer pomoćne liste se nalazi u dijelu 3.3.1. ovog vodiča.

### **4.3. Provođenje analize ravnopravnosti spolova za potrebe programiranja IPA III u sektoru zapošljavanja**

Za provođenje analize ravnopravnosti spolova za sektor zapošljavanja korisno je pratiti Kontrolni popis koji je elaboriran u dijelu 3.2.2. Analiza ravnopravnosti spolova. Kontrolni popis kreiran za sektor zapošljavanja može poslužiti kao primjer na koji način odgovoriti na pitanja, te kako koristiti rezultate analize ravnopravnosti spolova tokom IPA programiranja za sektor zapošljavanja. U odnosu na oblast za koju se provodi analiza ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja, potrebno je odgovoriti na sva relevantna pitanja za specifično područje akcije. Rezultate analize ravnopravnosti spolova treba inkorporirati u akcioni dokument koji se priprema, te imati komponentu ravnopravnosti spolova zastupljenu u svim dijelovima akcionog dokumenta gdje je to moguće, a ne samo u njegovom dijelu koji se specifično odnosi na urođnjavanje.

**Tabela 11.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Zakoni i politike

<p><b>Zakoni i politike</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Koji su ključni zakoni (na svim administrativnim nivoima) koji uređuju sektor zapošljavanja?</b></li> <li><b>2. Koje su ključne politike/strategije/akcioni planovi (na svim administrativnim nivoima) koji uređuju sektor zapošljavanja?</b></li> <li><b>3. Da li su i koliko postojeći zakoni/politike/ strategije/akcioni planovi rodno neutralni ili urođnjeni?</b></li> <li><b>4. Na koji način ovi zakoni/politike/strategije/akcioni planovi adresiraju pitanje učešća žena/muškaraca u sektoru zapošljavanja?</b></li> </ol>
<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Napraviti iscrpan spisak svih zakona, na svim administrativnim nivoima, koji uređuju sektor zapošljavanja ili posebno pitanje koje utiče na zapošljavanje (npr. roditeljsko odsustvo, stručna prekvalifikacija, poduzetništvo, zabrana diskriminacija ili dr.). Ukratko opisati predmet zakona.</li> <li>2. Sačiniti iscrpan spisak svih politika/strategija/akcionih planova, na svim administrativnim nivoima, uređuju sektor zapošljavanja ili posebno pitanje vezano za zapošljavanje sigurnosti (npr. zapošljavanje, razvoj, ekonomsko programiranje, obrazovanje, poduzetništvo, socijalna inkluzija i dr.). Identificirati ciljeve ovih dokumenata.</li> <li>3. Analizirati da li odredbe/elementi zakona/politika/strategija/akcionih planova na poseban način tretiraju muškarce i žene. Utvrditi da li se ravnopravnost spolova tretira kao horizontalno pitanje ili su rodne implikacije uzete u obzir u svim ili samo određenim elementima zakona/politika/strategija/akcionih planova (posebne urođnjene intervencije).</li> <li>4. Identificirati i opisati na koji način zakoni/politike/strategije/akcioni planovi adresiraju pitanje učešća žena/muškaraca u sektoru zapošljavanja te da li su i na koji način propisane kvote ili drugi mehanizmi za osiguranje ravnopravnog učešća kako u kreiranju tako i implementaciji i praćenju zakona/politika/strategija/akcionih planova?</li> </ol>

**Tabela 12.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Institucionalni okvir

<p><b>Institucije</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Koje institucije (na različitim administrativnim nivoima) upravljaju sektorom zapošljavanja?</b></li> <li>2. <b>Koji zakoni i na koji način propisuju mandate institucija i da li mandati institucija obuhvataju postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova odnosno da li su urođnjeni?</b></li> <li>3. <b>Da li su i u kojoj mjeri u institucijama u sektoru zapošljavanja zastupljeni mehanizmi ravnopravnosti spolova?</b></li> <li>4. <b>Koji faktori utiču na veću/manju zastupljenost žena/muškaraca u institucijama u sektoru zapošljavanja?</b></li> </ol>
<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificirati sve institucije, na svim administrativnim nivoima, koje upravljaju sektorom zapošljavanja ili su nadležne za rješavanje posebnih pitanja vezanih za zapošljavanje.</li> <li>2. Analizirati zakone koji propisuju mandate prethodno identificiranih institucija te utvrditi da li ovi mandati obuhvataju postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova odnosno da li su urođnjeni.</li> <li>3. Utvrditi da li identificirane institucije imaju posebno određena tijela ili lica zadužena za praćenje pitanja ravnopravnosti spolova i interne akte koji propisuju integrisanje rodne perspektive u djelovanje i ispunjavanje mandata institucija. Opisati postojeće mehanizme, npr. gender kontakt tačke, koordinatori za provođenje Gender akcionog plana, koordinacioni odbori za ravnopravnost spolova i sl. Također opisati posebne interne akte, ako su usvojeni u institucijama, koji propisuju postupke integrisanja rodne perspektive u djelovanje institucije.</li> <li>4. Sagledati specifičnosti institucija u sektoru zapošljavanja te ukratko opisati da li se radi o institucijama u kojima tradicionalno rade muškarci ili žene odnosno da li postoji rodna segregacija u ovom sektoru. Ova analiza daje uvod u sljedeći dio analize ravnopravnosti spolova koji se odnosi na zastupljenost žena i muškaraca.</li> </ol>

**Tabela 13.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Zastupljenost muškaraca i žena u institucijama

<p><b>Zastupljenost muškaraca i žena u institucijama sektora</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kolika je zastupljenost muškaraca/žena u institucijama sektora zapošljavanja: podaci po instituciji?</b></li> <li>2. <b>Kolika je zastupljenost muškaraca/žena na pozicijama odlučivanja u institucijama sektora zapošljavanja: podaci o odlučivanju i funkcijama?</b></li> <li>3. <b>Postoji li i kakva je razlika (ako postoji) u platama između muškaraca i žena u institucijama sektora zapošljavanja?</b></li> <li>4. <b>Koji su postojeći pravni lijekovi za rješavanje razlike u platama a koja eventualna rješenja za rodnu segregaciju?</b></li> </ol>
<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istražiti i predstaviti brojčane podatke o učešću muškaraca/žena kao zaposlenih u institucijama sektora zapošljavanja. Ovaj pregled može da obuhvati stanje u ministarstvima odnosno nadležnim sektorima i ustanovama za zapošljavanje. Obratiti pažnju u analizi na pozicije na kojima se nalaze muškarci i žene (npr. nivoi rukovođenja /administrativno osoblje)</li> <li>2. Istražiti i predstaviti brojčane podatke o učešću muškaraca/žena na rukovodećim pozicijama (na svim nivoima rukovođenja), kao i učešće u delegacijama prilikom međunarodnih događaja i posjeta.</li> <li>3. Utvrditi da li postoje rodni jaz u platama muškaraca i žena na istim pozicijama u institucijama sektora zapošljavanja i koliki je taj jaz. Utvrditi da li propisi omogućavaju rodni jaz u platama ili je ovaj jaz identificiran u praksi.</li> <li>4. Navedite koji su pravni lijekovi mogući za rješavanje razlike u platama, ukoliko postoje.</li> </ol>

**Tabela 14.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Zastupljenost muškaraca i žena na tržištu rada

<p><b>Zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada i rodna segregacija</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kolika je zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada i u kojim granama privrede?</li> <li>2. Postoji li profesionalna segregacija među zaposlenima po spolovima?</li> <li>3. Postoji li i kakva je razlika (ako postoji) u platama između zaposlenih muškaraca i žena u različitim sektorima?</li> <li>4. Koji su postojeći pravni lijekovi za rješavanje razlike u platama a koja eventualna rješenja za rodnu segregaciju?</li> <li>5. Koje su prepreke za veću zastupljenost žena među zaposlenima i na visoko plaćenim poslovima?</li> <li>6. Koji faktori stimuliraju veću zastupljenost žena među zaposlenima?</li> </ol>
<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizirati statističke podatke i utvrditi zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada i u kojim granama privrede.</li> <li>2. Utvrditi da li postoji rodna segregacija na tržištu rada i kako se ona manifestuje. Analizirati uzroke rodne segregacije na tržištu rada na osnovu dostupnih podataka.</li> <li>3. Utvrditi da li postoje rodni jaz u platama muškaraca i žena na istim pozicijama u različitim sektorima privrede. Utvrditi da li propisi omogućavaju rodni jaz u platama ili je ovaj jaz identificiran u praksi.</li> <li>4. Navedite koji su pravni lijekovi mogući za rješavanje razlike u platama, ukoliko postoje, kao i moguća rješenja za rodnu segregaciju na tržištu rada.</li> <li>5. Istražiti prepreke za veću zastupljenost žena na tržištu rada. Koristiti dostupne statističke podatke kao i kvalitativna istraživanja za analizu različitih prepreka (npr. rodni stereotipi, briga za djecu i stare, nivo obrazovanja, diskriminacija i dr.)</li> <li>6. Na osnovu kvalitativnih istraživanja i utvrđenih dobrih praksi, identificirati faktore koji stimuliraju veću zastupljenost žena na tržištu rada (npr. obrazovanje, stručna prekvalifikacija, rješenja za roditeljsko odsustvo, podsticaji za zapošljavanje i poduzetništvo žena i dr.)</li> </ol>

**Tabela 15.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Upravljanje ljudskim resursima

<p><b>Upravljanje ljudskim resursima</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Da li se u institucijama/privrednim subjektima politikom zapošljavanja poštuje princip ravnopravnosti spolova i nediskriminacije?</li> <li>2. Da li se u institucijama/privrednim subjektima analizira ravnopravnost spolova u kontekstu upravljanja kadrovskim kapacitetima radi postizanja rodnog balansa i osiguranja inkluzije?</li> <li>3. Kako i koliko stručno usavršavanje i napredovanje u institucijama/privrednim subjektima odražava poštivanje principa ravnopravnosti spolova i nediskriminacije?</li> <li>4. U kojoj mjeri balans između poslovnog i privatnog života utječe ili može utjecati na urodnjene politike zapošljavanja u institucijama/privrednim subjektima?</li> <li>5. Koje su predviđene mjere u slučaju uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama/privrednim subjektima?</li> </ol>
--	---

<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificirati i opisati da li muškarci i žene imaju jednak pristup zapošljavanju u institucijama/privrednim subjektima te da li postoje eventualne afirmativne akcije za zapošljavanje žena i koje su (npr. prednost kod zapošljavanja žena ili pojedinih grupa žena).</li> <li>2. Utvrditi da li se u institucijama/privrednim subjektima prate statistički podaci o učešću muškaraca i žena i na kojim pozicijama te aktivno vrši usklađivanje sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH radi osiguranja adekvatnog nivoa ravnopravnosti spolova.</li> <li>3. Utvrditi da li muškarci i žene, na pozicijama na kojima se nalaze kao zaposleni u institucijama/privrednim subjektima, imaju jednak pristup stručnom usavršavanju. Opisati u kojem stručnom usavršavanju učestvuju zaposleni te koliko je žena i muškaraca učestvovalo i po kojim temama. Također utvrditi da li su uslovi za napredovanje u službi jednaki za muškarce i žene te koje su eventualne prepreke za napredovanje (npr. obaveza ocjene za prethodne tri godine rada i kako to utiče na žene koje eventualno nisu ocijenjene radi korištenja porodiljnog odsustva).</li> <li>4. Utvrditi uslove za korištenje trudničkog i porodiljnog odnosno roditeljskog odsustva te da li oni i kako utiču na zapošljavanje u institucijama/privrednim subjektima. Utvrditi u kojoj mjeri muškarci koriste roditeljsko odsustvo. Analizirati na koji način radno vrijeme utiče na privatni život muškaraca i žena.</li> <li>5. Utvrditi da li institucije/privredni subjekti imaju propisane procedure u slučaju uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Navesti koje su to procedure i na koji način se primjenjuju. Navesti podatke o prijavljenim slučajevima uznemiravanja i njihovim ishodima.</li> </ol>
---------------------	--

**Tabela 16.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja - Neformalne prepreke za ravnopravnost spolova

<p><b>Neformalne prepreke za ravnopravnost spolova</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Da li postoje rodni stereotipi u institucijama/privrednim subjektima u pojedinim sektorima, i ako da koji su?</b></li> <li>2. <b>Da li postoje različita očekivanja od žena i muškaraca pojedinim sektorima, i ako da koja su?</b></li> <li>3. <b>Da li postoji razlika u mogućnostima pristupa resursima (ekonomski, obrazovni/usavršavanje, tehnološki...) žena i muškaraca?</b></li> <li>4. <b>Da li postoje druge neformalne prepreke za učešće žena u aktivnostima stručnog usavršavanja ili drugim aktivnostima u institucijama/privrednim subjektima?</b></li> </ol>
<p><b>Upute</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificirati eventualne rodne stereotipe institucijama/privrednim subjektima te na koji način oni utiču na zastupljenost žena i muškaraca na tržištu rada. Npr. da li se smatra da je sigurnost muška oblast djelovanja te da policijski posao nije za žene; da li se žene smatraju podobnijim za rad u obrazovnim ustanovama i sl.</li> <li>2. Identificirati da li se pred muškarce i žene zaposlene u institucijama/privrednim subjektima istog nivoa obrazovanja i ranga postavljaju isti zadaci ili eventualno postoje odstupanja i koja su.</li> <li>3. Utvrditi da li žene i muškarci u institucijama/privrednim subjektima imaju uvijek jednak pristup finansijskim sredstvima, materijalno-tehničkim sredstvima i stručnom usavršavanju ili eventualno neformalno odlučivanje utiče na ove aspekte rada, npr. određivanje učešća u stručnom usavršavanju, učešće u aktivnostima van radnog vremena i sl.</li> <li>4. Opišite eventualne druge neformalne prepreke za koje imate saznanja.</li> </ol>

**Tabela 17.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Raspoloživost podataka razvrstanih po spolu

<b>Raspoloživost podatka razvrstanih po spolu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Da li se na nivou države ili drugim administrativnim nivoima prikupljaju podaci po spolu za sektor zapošljavanja ili za pojedinačne u ovom sektoru? Ako da, koji su podaci dostupni i za koje oblasti?</li> <li>2. Da li se podaci redovno prikupljaju i analiziraju kako bi se bolje razumjela rodna pitanja i kreirale urodnjene politike zapošljavanja?</li> </ol>
<b>Upute</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sačiniti pregled dostupnih podataka po spolu za sektor zapošljavanja i identificirati nedostajuće podatke. Utvrditi također da li se provode istraživanja o uzrocima i posljedicama razlika u zastupljenosti žena i muškaraca na tržištu rada.</li> <li>2. Utvrditi da li se gore identificirani podaci prikupljaju i obrađuju redovno i kojom dinamikom te u koju svrhu se koriste. Opisati na koji način analiza podataka utiče na izmjenu politika i njihovo urodnjavanje. Ukazati na potrebu kreiranja urodjenih politika na osnovu postojećih podataka.</li> </ol>

**Tabela 18.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Učešće zainteresovanih strana

<b>Učešće zainteresovanih strana</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Na koji način (na osnovu kojih parametara) se određuju zainteresirane strane u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>2. Koje zainteresirane strane (vladin sektor, nevladin sektor, pojedinci) učestvuju u javnim konsultacijama u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>3. Na koji način zainteresirane strane učestvuju u javnim konsultacijama prilikom kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>4. Da li i u kojoj mjeri zainteresirane strane uzimaju u obzir rodnu perspektivu u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>5. Koji su razlozi zbog kojih se pojedine zainteresirane strane ne uključuju u proces kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> <li>6. Koji su razlozi zbog kojih zainteresirane strane ne uzimaju u obzir rodnu perspektivu u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja?</li> </ol>
<b>Upute</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utvrditi da li se primjenjuje analiza zainteresiranih strana u procesu kreiranja politika/programa/projekata i prema kojim metodama te da li se procjenjuje nivo interesa i uticaja zainteresiranih strana.</li> <li>2. Utvrditi zainteresirane strane (vladin sektor, nevladin sektor, pojedinci) koje je potrebno uključiti u konsultacije u postupku kreiranja politika/programa/projekata. Zainteresirane strane mogu biti nadležna ministarstva, partnerska ministarstva, agencije i druge institucije, privredni subjekti, nevladine organizacije zainteresovane za pitanje zapošljavanja, organizacije koje predstavljaju određene kategorije stanovništva, akademska zajednica i stručnjaci, javnost, mediji, između ostalih.</li> <li>3. Opisati način javnih konsultacija, učešće u konsultacijama i rezultate ovog postupka te kako se pitanja ravnopravnosti spolova ispituju tokom javnih konsultacija, a nalazi integrišu u kreiranje politike/programa/projekata.</li> <li>4. Opisati na koji način se osigurava da se kroz javne konsultacije adresiraju pitanja ravnopravnosti spolova te na koji način zainteresirane strane doprinose ovome (npr. pojedine organizacije civilnog društva imaju u svojim mandatima zagovaranje rodni pitanja u sektoru zapošljavanja; gender institucionalni mehanizmi također po službenoj dužnosti ispituju rodne implikacije, dok neka privredne subjekte treba konsultovati postavljanjem specifičnih pitanja vezanih za ravnopravnost spolova.</li> </ol>



	<p>5. Identificirati zašto se pojedine zainteresirane strane ne uključuju u proces kreiranja politika u sektoru zapošljavanja i koje su to zainteresirane strane. Identificirati da li su ove zainteresirane strane svjesne važnosti urođnjavanja politika i da li im je dovoljno poznat ovaj postupak.</p> <p>6. Identificirati zašto pojedine zainteresirane strane ne uzimaju u obzir rodnu perspektivu u procesu kreiranja politika u sektoru zapošljavanja. Identificirati da li su ove zainteresirane strane svjesne važnosti urođnjavanja politika i da li im je dovoljno poznat ovaj postupak.</p>
--	--

**Tabela 19.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Pristupačnost javnih usluga

<b>Pristupačnost javnih usluga</b>	<p>1. <b>Da li politika/program/projekt jasno objašnjava svrhu usluge u sektoru zapošljavanja?</b></p> <p>2. <b>Kako proces pružanja usluga u sektoru zapošljavanja utiče na žene i muškarce?</b></p> <p>3. <b>Da li žene i muškarci različito doživljavaju pružanje usluga u sektoru zapošljavanja?</b></p>
<b>Upute</b>	<p>1. Utvrditi koje usluge se pružaju u sektoru zapošljavanja, a koje se nastoje adresirati politikom/programom/projektom. Jasno definirati svrhu pružanja usluga.</p> <p>2. Istaći specifične svrhe pojedinih usluga u sektoru zapošljavanja (navesti specifičnu svrhu) i njihov uticaj na žene i muškarce. Ovo se može odnositi kako na pružaoce usluga muškog i ženskog spola, tako i na korisnike usluga. Definirati korisnike usluga.</p> <p>3. Objasniti da li postoje razlike i koje u poimanju specifičnih usluga u sektoru zapošljavanja od strane muškaraca i žena a koje su rezultat rodni stereotipa, npr. muškarci i žene kao tražioc posla, muškarci i žene kao učesnici u programima obrazovanja odraslih i dr.</p>

**Tabela 20.** Uputstvo za provođenje analize ravnopravnosti spolova u okviru IPA III programiranja – Uticaj na ravnopravnost spolova

<b>Uticaj na ravnopravnost spolova</b>	<p>1. <b>Koje se utvrđene rodne potrebe/problemi u sektoru zapošljavanja rješavaju ovom politikom/programom/projektom?</b></p> <p>2. <b>Kako će politika/program/projekt doprinijeti ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja?</b></p> <p>3. <b>Kako se politika/program/projekt odnosi na postojeće ciljeve ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja?</b></p> <p>4. <b>Kako će politika/program/projekt uticati na učešće žena i muškaraca u njihovoj pripremi, provođenju i praćenju?</b></p> <p>5. <b>Da li će politika/program/projekt uticati na mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u donošenju odluka u institucijama/privrednim subjektima i ostvaruju liderske uloge?</b></p>
--	---

<b>Upute</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definisati koje se specifične rodne potrebe trebaju adresirati budućom politikom/programom/projektom, a imajući u vidu pitanja koja su prethodno identificirana analizom ravnopravnosti spolova (npr. povećanje učešća žena na tržištu rada, podrška ženskom poduzetništvu, zabrana diskriminacije i dr.)</li> <li>2. Jasno naznačiti na koji način će politika/program/projekt napraviti promjenu u odnosu na početno stanje koje je identificirano analizom ravnopravnosti spolova i doprinijeti većoj ravnopravnosti spolova (za ovo se može koristiti i alat „stablo problema“). Npr. većim učešćem žena na tržištu rada u određenim granama privrede postiže se ekonomsko osnaživanje žena, čime se dalje doprinosi ekonomskom razvoju i smanjuje siromaštvo te se postiže veći nivo ravnopravnosti spolova.</li> <li>3. Povezati planirane intervencije politike/programa/projekta sa zakonom i strateškim okvirom za povećanje ravnopravnosti spolova u BiH, kao i međunarodnim standardima. Uspostaviti jasne veze i relevantnost intervencija u odnosu na međunarodno pravne instrumente, npr. Konvencija CEDAW, ili domaći strateški okvir, npr. Gender akcioni plan, kao i razvojne dokumente.</li> <li>4. Opišite ko je odgovoran za pripremu, provođenje i praćenje politike/programa/projekta te da li je uspostavljen rodni balans u ovim strukturama. Opišite na kome će biti teret ovih procesa – muškarcima i/ili ženama.</li> <li>5. Utvrdite da li će o provođenju politike/programa/projekta odlučivati žene i/ili muškarci te da li će i na koji način politika/program/projekt ojačati položaj žena u donošenju odluka u sektoru zapošljavanja.</li> </ol>
--------------	---

#### 4.4. Urodnjavanje Akcionog dokumenta za sektor zapošljavanja

Promovisanje ravnopravnosti spolova, kao horizontalnog pitanja u izradi akcionih dokumenata postaje prioritet. Urodnjavanje je obavezan segment u izradi svakog programa/akcije koji će se finansirati iz IPA III pomoći namijenjenog zemljama koje su u procesu pridruživanja EU. Akcioni dokument koji se izrađuje kao projektni prijedlog sadrži obavezan dio urodnjavanja, koji se opisuje u posebnom poglavlju. Urodnjavanje se opisuje u poglavlju 3.4 Akcionog dokumenta. U zavisnosti od sektora za koji se program priprema urodnjavanje se predstavlja u dijelu 3.4. ili 3.5. akcionog dokumenta.

U daljem tekstu dat je primjer urodnjavanja koji se može koristiti kao polazna osnova za urodnjavanje u akcionim dokumentima iz sektora sigurnosti. Kako je i ranije apostrofirano, rodna komponenta treba se prožimati kroz cijeli akcioni dokument, što će se osigurati i integrisanjem podataka koji su dobijeni analizom ravnopravnosti spolova, a što podrazumijeva da će se odgovori koji su dobijeni tokom analize ravnopravnosti spolova iz različitih tematskih područja za sektor sigurnosti unositi u tekst akcionog dokumenta u svim njegovim segmentima, gdje je to moguće.

Tabela 21. Primjer urođnjavanja IPA III akcionog dokumenta u sektoru zapošljavanja<sup>95</sup>

<b>Integriranje rodni politika – <i>gender mainstreaming</i></b> <b>(Ovaj odjeljak mora biti uključen u ugovore o finansiranju)</b>
<p>Dostupni statistički i kvalitativni podaci nadležnih domaćih institucija i evropskih i međunarodnih izvještaja ukazuju na problem manje zaposlenosti žena u BiH u odnosu na muškarce, manje stope aktivnosti žena, a naročito žena preko 50 godina starosti i žena koje žive u ruralnim sredinama. Prepoznaju se različite prepreke za zapošljavanje i samozapošljavanje žena na selu, koje obuhvataju između ostalog primarnu brigu za porodicu, djecu i domaćinstvo, manje vlasništvo nad imovinom i slabiji pristup finansijskim sredstvima, smanjenu komunikaciju sa institucijama i privrednim subjektima van životne sredine žena na selu, kao i smanjen pristup obrazovnim i socijalnim ustanovama.</p> <p>Oснаživanje žena na selu podrazumijeva njihovo zapošljavanje i samozapošljavanje. Ovim se ne smanjuje samo nezaposlenost i neaktivnost žena, već se direktno doprinosi smanjenju neformalne ekonomije i ekonomskom razvoju države. Ako se obezbijede uslovi za predškolski odgoj i obrazovanje djece u ruralnim sredinama, žene će biti u mogućnosti prihvatiti zaposlenje ili pokrenuti sopstveni posao. Pružanjem mogućnosti edukacije i kontakata sa poslodavcima povećava se mogućnost za zapošljavanje ili samozapošljavanje žena. Izradnjom kapaciteta za predškolski odgoj omogućava se veći obuhvat djece predškolskim odgojem i obrazovanjem.</p> <p>Akcija će imati za cilj da podrži strukturne reforme u sektoru obrazovanja i zapošljavanja, koje treba da se fokusiraju na sljedeće ekonomske izazove: (i) reforma institucija tržišta rada i podsticanje zapošljavanja ciljnih grupa, između ostalog, kroz razvoj i implementaciju aktivnih mjera zapošljavanja, sa posebnim fokusom žene i posebnu grupu žena na selu (ii) jačanje mreže predškolskih ustanova u ruralnim područjima radi osiguranja uslova za pomirenje porodičnog i profesionalnog života žena i muškaraca. U sektoru obrazovanja naglasak će biti na unapređenju postojećih i izgradnji postojećih javnih i privatnih predškolskih ustanova u ruralnim područjima i jačanju lokalnih kapaciteta za pružanje ovih usluga, između ostalog i putem kreiranja mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca. U sektoru zapošljavanja, naglasak se stavlja na edukaciju žena za registrovanje i razvoj sopstvenih biznisa na selu, kao i uspostavljanje odnosa sa potencijalnim poslodavcima u ruralnim i urbanim sredinama radi zapošljavanja žena sa sela.</p> <p>Predviđene aktivnosti su u skladu sa strateškim dokumentima i akcionim planovima FBIH i RS vezano za ekonomski razvoj, ruralni razvoj, zapošljavanje, poduzetništvo žena i unapređenje položaja žena na selu. Također, predviđenim aktivnostima doprinosi se ispunjavanju ciljeva Gender akcionog plana BiH, EU GAP-a, a aktivnosti su u skladu i sa Održivim ciljevima razvoja i Agendom 2030.</p>

95 Za potrebe Vodiča pripremljeno na osnovu diskusije učesnika i učesnica iz sektora zapošljavanja tokom radionice »Rodno osviještene politike i IPA III programiranje u sektorima sigurnosti, klime i okoliša i zapošljavanja« održanoj u Neumu 7. i 8. marta 2023. godine.

## 5. Zaključci i preporuke

Cilj ovog vodiča je procjena uticaja na ravnopravnost spolova i davanje preporuka i smjernica za urodnjene politike u sektoru zapošljavanja, uz mogućnost da se ženama i muškarcima osigura ostvarivanje jednake koristi od javnih politika i s njima povezanih aktivnosti, a s konačnim ciljem postizanja ravnopravnosti spolova na svim nivoima. Vodič uvodi ključne pojmove o ravnopravnosti spolova koji se koriste u različitim primarnim i sekundarnim pravnim instrumentima i dokumentima politika Evropske unije, ključne principe primarnog prava Evropske unije i norme sekundarnog prava koje se transponiraju u zakonodavni okvir država kandidatkinja za članstvo, kao i ključne reference na pravnu stečevinu EU u oblasti ravnopravnosti spolova i njenu konkretnu pravnu relevantnost za sektor zapošljavanja.

Vodič sadrži analizu ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja provedenu kroz pregled ciljeva sektora, urodjenosti politika, institucionalne strukture i pokazatelja ravnopravnosti spolova, te osvrt na najbolje prakse.

Instrumentarij za kreiranje urodnjene politike predstavlja okvir za urodnjavanje koji se može koristiti za urodnjavanje politika u različitim sektorima i oblastima i ima za cilj demistificirati i olakšati proces urodnjavanja IPA III akcija, ali i sektorskih i drugih politika. Instrumentarij je moguće koristiti u integralnom obliku ili primjenjujući njegove pojedinačne instrumente koji su prikladni u konkretnoj situaciji, pri čemu je instrumente moguće proširiti i prilagoditi različitim sektorima i okolnostima u kojima se razvijaju politike.

U skladu s praktičnom prirodom ovog Vodiča, on pruža uvid u proces programiranja i daje jasne smjernice i primjere integrisanja rezultata analize ravnopravnosti spolova u IPA III akcijske dokumente.

Na osnovu pregleda izazova i analize stanja ravnopravnosti spolova u sektoru zapošljavanja u Bosni i Hercegovini u pogledu usklađivanja predstojećih ciklusa IPA III programiranja sa zahtjevima Evropske unije za osiguravanje ravnopravnosti spolova u politikama i IPA III akcijama potrebno je razmotriti i provesti nekoliko preporuka. Nadležni organi vlasti u BiH trebalo bi da razmotre sljedeće preporuke:

- Osigurati kontinuiranu izgradnju kapaciteta za državne službenike/ce i druge relevantne aktere, uključujući predstavnike/ce organizacija civilnog društva koji rade i učestvuju u planiranju i programiranju IPA III, te podizanju svijesti o urodjenim politikama.
- Osigurati okvir za sektorsko strateško planiranje i koordinirano praćenje provedbe politika na svim nivoima vlasti, pri čemu je potrebno osigurati urodnjavanje sektorskih politika i IPA III akcija.
- Osigurati dovoljne kapacitete za koordinaciju i kontrolu kvalitete urodjenosti prijedloga politika i IPA III akcija kako bi se ispoštovali standardi ravnopravnosti spolova koje propisuje Evropska unija u kontekstu proširenja.
- Osigurati saradnju sa organizacijama civilnog društva i učešće ciljnih grupa u procesima IPA III programiranja i donošenja sektorskih politika.
- Osigurati da se za kreiranje svih politika koje se tiču zapošljavanja i samozapošljavanja, poduzetništva i ekonomskog razvoja provodi analiza ravnopravnosti spolova, uključujući analizu kvantitativnih i kvalitativnih podataka o implikacijama pitanja zapošljavanja na žene i muškarce i analizu relevantnosti ravnopravnosti spolova u posebnim segmentima/pitanjima sektora zapošljavanja, a radi prepoznavanja pitanja koja na drugačiji način utiču na muškarce i žene i što zahtijeva urodnjavanje politika.
- Prilikom kreiranja politika i prilikom IPA III programiranja, osigurati da se pitanje zapošljavanja i samozapošljavanja žena posmatra kao ekonomsko i socijalno pitanje od ključne važnosti za ispunjenje Ciljeva održivog razvoja i Agende 2030, ciljeva ekonomskog razvoja i socijalne inkluzije BiH, strateških i akcionih dokumenata koji se odnose na ekonomsko osnaživanje žena i muškaraca kao i politika ravnopravnosti spolova na domaćem, evropskom i međunarodnom nivou.

- Prilikom kreiranja politika i IPA III programiranje neophodno je voditi se ključnim pokazateljima ekonomskog razvoja, socijalne inkluzije, rodne ravnopravnosti i pouzdanim kvantitativnim i kvalitativnim podacima za sektor zapošljavanja.

Ovaj vodič može se koristiti u sektoru zapošljavanja, a za opšte smjernice u svakom drugom sektoru za planiranje politika ili konkretne smjernice u sektorima sigurnosti, klime i okoliša, demokratije i vladavine prava, poljoprivrede i ruralnog razvoja, te konkurentnosti i inovacija moguće je konsultirati i druge vodiče koji su izrađeni u sklopu nastojanja UN Women da pruži tehničku podršku organima vlasti u Bosni i Hercegovini u procesu evropskih integracija.

## Prilozi

### Prilog I - Primarno pravo Evropske unije

Ugovor o funkcioniranju Evropske unije <sup>96</sup>	Ugovor o Evropskoj uniji <sup>97</sup>	Povelja o osnovnim pravima EU
	<p>NADAHNUTI kulturnim, vjerskim i humanističkim naslijeđem Evrope iz kojeg su se razvile opšte vrijednosti nepovredivih i neotuđivih prava ljudskog bića, slobode, demokratije, jednakosti i vladavine prava;</p> <p>POTVRĐUJUĆI svoju privrženost načelima slobode, demokratije i poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava,</p> <p>POTVRĐUJUĆI svoju privrženost temeljnim socijalnim pravima utvrđenim u Evropskoj socijalnoj povelji potpisanoj u Torinu 18. oktobra 1961. te u Povelji Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989.</p>	<p>Ova Povelja potvrđuje, uz dužno poštovanje nadležnosti i zadataka Unije te načela supsidijarnosti, prava koja proizlaze naročito iz ustavnih tradicija i međunarodnih obaveza zajedničkih državama članicama, iz Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, iz socijalnih povelja koje su usvojile Unija i Vijeće Evrope, te iz prakse Suda Evropske unije i Evropskog suda za ljudska prava. U tom kontekstu će sudovi Unije i država članica Povelju tumačiti uzimajući u obzir objašnjenja pripremljena pod vodstvom predsjedništva Konvencije koje je sastavilo Povelju i ažurirana pod odgovornošću predsjedništva Evropske konvencije.</p>
	<p>Član 2: Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te vrijednosti su zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca.</p>	<p>Član 20. Svi su jednaki pred zakonom.</p>

96 Izvještaj koristi numeraciju prema prečišćenoj verziji UEU i UFEU dostupnoj na [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:12016ME/TXT#nr2-C\\_2016202EN.01001301-E0002](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:12016ME/TXT#nr2-C_2016202EN.01001301-E0002)

97 Ibid

Ugovor o funkcioniranju Evropske unije	Ugovor o Evropskoj uniji	Povelja o osnovnim pravima EU
<p>Član 8: U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promociji ravnopravnosti između muškaraca i žena.</p>	<p>Član 3.3: [...] Ona suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promovira socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta.</p>	<p>Član 21.</p> <p><b>Zabrana diskriminacije</b></p> <p>1. Zabranjena je svaka diskriminacija po osnovu spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog porijekla, genetskih karakteristika, jezika, vjeroispovijesti ili uvjerenja, političkog ili bilo kog drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovinskog stanja, rođenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualne orijentacije.</p> <p>2. U okviru područja primjene Ugovora i ne dovodeći u pitanje bilo koju od njihovih odredbi, zabranjena je svaka diskriminacija po osnovu državljanstva.</p>
<p>Član 10: Pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti, Unija je usmjerena na borbu protiv diskriminacije na osnovu spola, rase, etničkog porijekla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije.</p>		<p>Član 23.</p> <p><b>Jednakost između žena i muškaraca</b></p> <p>Ravnopravnost žene i muškarca mora biti osigurana u svim oblastima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje.</p> <p>Načelo jednakosti ne sprečava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se utvrđuju posebne prednosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.</p>
<p>Član 79.2 (d) suzbijanje trgovine ljudima, naročito trgovine ženama i djecom</p>		<p>Član 33.</p> <p><b>Porodični i profesionalni život</b></p> <p>1. Porodica uživa pravnu, ekonomsku i socijalnu zaštitu.</p> <p>2. Da bi se uskladio porodični i profesionalni život, svako ima pravo na zaštitu od otkaza s posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom i pravo na plaćeno porodično odsustvo i roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta.</p>

Ugovor o funkcioniranju Evropske unije	Ugovor o Evropskoj uniji	Povelja o osnovnim pravima EU
<p>Član 83.1. (minimalna pravila koja se odnose na definiciju krivičnih djela ) [...] Ova područja kriminaliteta su sljedeća: terorizam, trgovina ljudima i seksualno iskorištavanje žena i djece, nezakonita trgovina drogom, nezakonita trgovina oružjem, pranje novca, korupcija, krivotvorenje sredstva plaćanja, kompjuterski kriminal i organizirani kriminal.</p>	<p>Član 19.: 1. Ne dovodeći u pitanje ostale odredbe Ugovora, Vijeće može u okviru nadležnosti koje su Ugovorima dodijeljene Uniji, odlučujući jednoglasno, u skladu sa posebnim zakonodavnim postupkom i uz prethodnu saglasnost Evropskog parlamenta, poduzeti odgovarajuće radnje radi suzbijanja diskriminacije na osnovu spola, rasnog ili etničkog porijekla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije.</p> <p>[...]</p>	<p>Član 34.</p> <p><b>Socijalna sigurnost i socijalna pomoć</b></p> <p>1. Unija priznaje i poštuje pravo na naknade iz oblasti socijalne zaštite i socijalne službe koje pružaju zaštitu u slučajevima materinstva, bolesti, nesreće na radu, zavisnosti ili starosti, kao i u slučaju gubitka zaposlenja, u skladu sa pravilima utvrđenim pravom Unije i nacionalnim zakonodavstvom i praksom.</p> <p>2. Svako ko u Uniji ima zakonito prebivalište ili zakonito mijenja prebivalište ima pravo na naknade iz oblasti socijalne zaštite i socijalne pogodnosti, u skladu sa pravom Unije i nacionalnim zakonodavstvom i praksom.</p> <p>3. Radi borbe protiv socijalne isključenosti i siromaštva Unija priznaje i poštuje pravo na socijalnu pomoć i pomoć za stanovanje kako bi obezbijedila dostojnu egzistenciju svima koji nemaju dovoljno sredstava, u skladu sa pravilima utvrđenim pravom Unije i nacionalnim zakonodavstvom i praksom.</p>
<p>Član 151. Ciljevi socijalne politike i s njima povezan Član 153.1. (I) jednakost muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu.</p>		<p>Članovi 39. i 40. odnose se na biračka prava svakog građanina.</p>



Ugovor o funkcioniranju Evropske unije	Ugovor o Evropskoj uniji	Povelja o osnovnim pravima EU
<p>Član 157: (PLATA)</p> <p>1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim platama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.</p> <p>2. Za potrebe ovog člana „plata” je redovna osnovna ili minimalna nadnica ili plata te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naturi, koju radnik prima neposredno ili posredno od svog poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem.</p>	<p>Član 6.</p> <p>1. Unija priznaje prava, slobode i načela određena Poveljom Evropske unije o osnovnim pravima od 7. decembra 2000., kako je prilagođena u Strasbourgu 12. decembra 2007. godine, koja ima istu pravnu snagu kao Ugovori.</p> <p>2. Odredbama Povelje ni na koji način se ne proširuju nadležnosti Unije kako su utvrđene u Ugovorima.</p>	<p>Član 52.</p> <p><b>Opseg i tumačenje prava i principa</b></p> <p>1. Svako ograničavanje ostvarivanja prava i sloboda priznatih ovom poveljom mora biti propisano zakonom i poštovati suštinu tih prava i sloboda. Uz poštovanje načela proporcionalnosti, ograničenja se mogu utvrđivati samo kada su neophodna i kada stvarno odgovaraju cilju opšteg interesa koji priznaje Unija ili su potrebna radi zaštite prava i sloboda drugih.</p>
<p>Jednakost plate bez diskriminacije na osnovu spola znači:</p> <p>a) da se plata za jednak rad plaćen po učinku obračunava na osnovu jednake mjerne jedinice;</p> <p>b) da je plata za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.</p> <p>3. Odlučujući u skladu sa redovnim zakonodavnim postupkom i nakon savjetovanja sa Ekonomskim i socijalnim odborom, Evropski parlament i Vijeće donose mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plate za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti.</p>	<p>Prava, slobode i načela Povelje tumače se u skladu s opštim odredbama glave VII. Povelje kojima se uređuje njeno tumačenje i primjena, uzimajući u obzir objašnjenja iz Povelje kojima se određuju izvori tih odredbi.</p> <p>2. Unija pristupa Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. To pristupanje ne utiče na nadležnosti Unije kako su utvrđene u Ugovorima.</p> <p>3. Osnovna prava, kako su garantirana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i kako proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, čine opšte principe prava Unije.</p>	<p>2. Prava priznata ovom poveljom, koja su predviđena Ugovorima, ostvaruju se u skladu sa uslovima i u granicama utvrđenim tim ugovorima.</p> <p>3. Ukoliko ova povelja sadrži prava koja odgovaraju pravima garantiranim Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, značenje i obim tih prava jednaki su značenju i obimu prava utvrđenim navedenom konvencijom. Ove odredbe ne sprečavaju da se pravom Unije predvidi šira zaštita.</p> <p>4. Ukoliko su ovom poveljom priznata osnovna prava koja proizlaze iz zajedničkih ustavnih tradicija država članica, ta prava se tumače u skladu s tim tradicijama.</p>

<p>Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.</p>		<p>5. Odredbe ove povelje koje sadrže načela mogu se sprovesti zakonodavnim i izvršnim aktima institucija, organa, službi i agencija Unije, kao i aktima država članica za provedbu prava Unije, u vršenju njihovih ovlaštenja. Na njih se pred sudom može pozivati samo prilikom tumačenja tih akata i odlučivanja o njihovoj zakonitosti.</p> <p>6. Nacionalno zakonodavstvo i praksa moraju se u potpunosti poštovati u skladu sa ovom poveljom.</p> <p>7. Pojašnjenja pripremljena kao uputstvo za tumačenje ove povelje sudovi Unije i država članica dužno poštuju.</p>
<p>165.</p> <p>2. Ciljevi djelovanja Unije su: [...]</p>		
<p><b>19. Deklaracija o Članu 8. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije</b></p> <p>Konferencija se slaže da će Unija težiti borbi protiv svih vrsta nasilja u porodici u svojim opštim naporima da eliminira nejednakosti između žena i muškaraca. Države članice trebale bi poduzeti sve potrebne mjere za sprečavanje i kažnjavanje ovih krivičnih djela te za podršku i zaštitu žrtava.</p>		

## Prilog II - Sekundarno pravo Evropske unije

Polazeći od primarnog prava i mandata Evropske unije, izrađeno je sljedeće sekundarno pravo koje podliježe približavanju zakonodavstva u zemljama kandidatima.

Strategije EU za ravnopravnost spolova postavljaju ciljeve politike i procjenjuju moguće zakonodavne izmjene. Strategija za ravnopravnost spolova 2020-2025. godine postavlja ključne ciljeve, pri čemu će se zakonodavne i političke mjere razvijati zajedno sa ostalim aktivnostima podrške:

- eliminacija rodno zasnovanog nasilja;
- osporavanje rodni stereotipa;
- otklanjanje razlika na osnovu spola na tržištu rada; jer je jedna od planiranih mjera da se do kraja 2020. godine izrade zakoni o transparentnoj plati.
- postizanje jednakog učešća u različitim sektorima privrede;
- rješavanje razlike u platama i penzijama na osnovu spola;
- otklanjanje razlika na osnovu spola u oblasti brige i postizanje rodnog balansa u donošenju odluka i u politici.

Strategija primjenjuje dvostruki pristup rodno osviještene politike u kombinaciji s ciljanim aktivnostima, a interseksionalnost je horizontalni princip za njenu provedbu.<sup>98</sup>

### A. Jednako postupanje na radnom mjestu, strukovni sistemi socijalnog osiguranja

Direktiva Vijeća 2000/78/EC<sup>99</sup> od 27. novembra 2000. godine obezbjeđuje opšti okvir za jednako postupanje u zapošljavanju i radu. Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

Glavna direktiva o jednakom postupanju, *Direktiva 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinačena Direktiva)*<sup>100</sup> propisuje da je njena svrha osigurati primjenu principa jednakih mogućnosti i jednakog postupanja u:

- a) pristupu zapošljavanju, uključujući napredovanje, i stručnom osposobljavanju;
- b) uslovima rada, uključujući platu;
- c) strukovnim sistemima socijalnog osiguranja.

Direktiva definiše osnovna načela jednakog postupanja:

- povezuje Direktivu sa osnovnim pravima iz članova 21. i 23. Povelje;
- prepoznaje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao protivne načelu jednakog postupanja prema ženama i muškarcima i kao diskriminaciju na osnovu spola u svrhu ove Direktive;

98 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

99 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=LV>

100 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

- prepoznaje da uporedive situacije ne moraju biti samo isti poslodavac ili radno mjesto;
- koncept plate je definiran i može uključivati penzijske šeme,<sup>101</sup> posebno u skladu sa predmetima Suda pravde u odnosu na javne službenike;
- ograničenja prava prihvaćena su za one profesionalne djelatnosti koje zahtijevaju zapošljavanje osobe određenog spola zbog njihove prirode ili konteksta u kojem se provode,
- pod uslovom da je traženi cilj legitiman i u skladu s načelom proporcionalnosti;
- Omogućava afirmativnu akciju za grupe u nepovoljnom položaju prema članu 157. UFEU, tačka 4.;
- Teret dokazivanja prebacuje se na tuženu stranu kada postoji *prima facie* (na osnovu prvog dojma; prihvaćen kao ispravan dok se ne dokaže suprotno) slučaj diskriminacije, osim u odnosu na postupke u kojima sud ili drugo nadležno državno tijelo istražuje činjenično stanje.<sup>102</sup>
- Poglavlje II Direktive fokusira se na sisteme strukovnog socijalnog osiguranja i penzija. Primjenjuje se na radno sposobno stanovništvo, uključujući samo zaposlene osobe.

Direktiva Evropskog parlamenta i Vijeća 2022/2381<sup>103</sup> od 23. novembra 2022. posvećena je ravnopravnosti spolova u odborima korporacija. Do 2026., kompanije će trebati imati 40 posto pod zastupljenog spola među neizvršnim direktorima ili 33 posto među svim direktorima. Ovom Direktivom nastoji se postići uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca među direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem djelotvornih mjera za ubrzanje napretka prema rodnoj ravnoteži, pri čemu se uvrštenim trgovačkim društvima osigurava dovoljno vremena da poduzmu mjere potrebne u tu svrhu.

## **B. Ravnoteža poslovnog i privatnog života: trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dopusti za brigu o djeci povezani s ravnotežom privatnog i poslovnog života i novim dešavanjima u EU**

Posebna prava koja se odnose na trudnoću i materinstvo, poput porodijskog odsustva, ne predstavljaju diskriminaciju muškaraca (Direktiva 92/85/EEZ i član 28. preinačene direktive). Takve mjere smatraju se sredstvom koje osigurava provedbu principa jednakog postupanja prema ženama i muškarcima, kako u pogledu pristupa zapošljavanju tako i uslova rada.<sup>104</sup>

### **Majčinstvo i dojenje**

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ<sup>105</sup> od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera koje će podstaknuti poboljšanje sigurnosti i zdravlja na poslu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje. Direktiva se fokusira na sigurnost na poslu tokom trudnoće, dojenja i uključuje odredbe o zdravlju i sigurnosti (izloženost, faktori rizika), na noćni rad, minimalno trudničko i porodijsko odsustvo, pravo na povratak na posao i zabranu otkaza.

### **Roditeljsko odsustvo i direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života**

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života: 20. juna 2019. godine nova direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života koju države članice moraju transponirati najkasnije do 2. avgusta 2022. godine: Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Direktiva širi prvobitni opseg primjene roditeljskog odsustva na širu primjenu odsustva za staratelje i uvodi prava na fleksibilne radne uslove.<sup>106</sup>

101 Preambula, tačka 14. Direktiva je zamijenila Direktivu 75/117/EEZ iz 1975. o približavanju zakonodavstva država članica u vezi s primjenom načela jednake plate za muškarce i žene.

102 Ova direktiva stavlja van snage Direktivu Vijeća 97/80/EC od 15. decembra 1997. godine o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu spola. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0080>

103 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

104 A. Timmer, L. Senden, Zakon o ravnopravnosti spolova u Evropi. Kako se pravila EU prenose u nacionalno pravo u 2018. godini?, 2019., Generalni direktorat za pravosuđe i potrošače, EK.

105 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

106 Povezani dokumenti politike: 2013/112/EU: Preporuka Komisije od 20. februara 2013. godine. Ulaganje u djecu: Prekidanje ciklusa nepovoljnog položaja.

*Roditeljsko odsustvo: Direktiva Vijeća 2010/18/ EU<sup>107</sup> od 8. marta 2010. godine o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESS EVROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i o stavljanju van snage Direktive 96/34/EC (tekst od značaja za EEP). Direktiva osigurava prava roditelja, i žena i muškaraca, uključujući usvojitelje, na roditeljsko odsustvo pri rođenju ili usvojenju, određuje najmanje četiri mjeseca odmora i odobravanje odsustva na puno ili skraćeno radno vrijeme i na unaprijed određene vremenske intervale.<sup>108</sup>*

### C. Nepuno, puno i fleksibilno radno vrijeme

**Samozaposleni:** Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju van snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ).<sup>109</sup>

Načelo jednakog postupanja trebalo bi da pokriva odnose između samozaposlenog radnika/samozaposlene radnice i trećih strana, ali ne i odnose između samozaposlenog radnika/samozaposlene radnice i njegovog/njenog bračnog ili životnog partnera/bračne ili životne partnerice. Direktiva pruža podršku bračnim ili životnim partnerima samozaposlenih osoba.

Obim obuhvaćen direktivom uključuje: prava i uslove osnivanja, opremanja ili proširenja preduzeća ili pokretanja ili proširenja svakog drugog oblika samostalne djelatnosti, socijalne naknade i porodijske naknade. Direktiva dopušta afirmativnu akciju.

„Član 5. – Države članice mogu održavati ili donositi mjere u smislu člana 157. stav 4. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije kako bi u praksi osigurale punu jednakost muškaraca i žena u poslovnom životu, npr. s ciljem promocije preduzetničke inicijative među ženama.”

Član 12. ponovno uspostavlja principe rodno osviještenih politika: „Pri izradi i provedbi zakona, propisa, upravnih odredbi, politika i aktivnosti u područjima iz ove direktive države članice aktivno uzimaju u obzir cilj jednakosti muškaraca i žena“.

Direktive Evropske unije koje se odnose na rodno specifične aspekte tržišta rada, a utiču na sezonske, honorarne, ugovore o radu na određeno vrijeme, raspoređene radnike – relevantne su u kontekstu rodne segregacije na tržištu rada, zajedno sa Direktivom o ravnoteži između privatnog i poslovnog života iz 2019. godine i načelom prava na fleksibilne radne aranžmane za određene grupe radnika i zaštitu u vezi s trudnoćom, rođenjem djeteta i srodnim pravima. Na primjer, Direktiva o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje, član 5., definira princip jednakog postupanja:

„Načelo jednakog postupanja

*1. Osnovni uslovi rada i zapošljavanja za radnike/ce zaposlene u preduzeću za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihovog ustupanja preduzeću korisniku najmanje jednaki uslovima koji bi na te radnike/ce bili primjenjivi da ih je na isto radno mjesto direktno zaposlilo preduzeće korisnik.*

*Za potrebe primjene prvog podstava, važeća pravila u preduzeću korisniku o a) zaštiti trudnica i majki dojilja te zaštiti djece i mladih, i b) jednakom postupanju prema muškarcima i ženama, te sve mjere za suzbijanje svake diskriminacije na osnovu spola, rase ili etničkog porijekla, religije, vjerovanja, tjelesnog invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije – moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim opštim odredbama.”*

107 Prečišćena verzija Direktive, sa izmjenama i dopunama nakon usvajanja 2010. godine, dostupna je na sljedećem linku: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:02010L0018-20140101>

108 Pojašnjenje i sažetak direktive dostupni na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0031>

109 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

- **Privremeni radnici:** Direktiva 2008/104/EZ<sup>110</sup> Evropskog parlamenta i Vijeća od 19. novembra 2008. godine o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje
- **Rad na određeno vrijeme:** Direktiva Vijeća 1999/70/EC<sup>111</sup> od 28. juna 1999. godine o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP
- **Nepuno radno vrijeme:** Direktiva Vijeća 97/81/EZ<sup>112</sup> od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Aneks: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom.

#### D. Socijalno osiguranje

Direktiva Vijeća 79/7/EEZ<sup>113</sup> od 19. decembra 1978. godine o postepenoj primjeni principa jednakog postupanja prema ženama i muškarcima o pitanjima socijalnog osiguranja. Direktiva postavlja uslove za pristup šemama, izračunavanje naknada, uslove trajanja naknada.<sup>114</sup> Zakonski planovi socijalnog osiguranja ne potpadaju pod koncept plate.

#### E. Pristup robi i uslugama

Usluge – Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o provedbi načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pristupu i nabavci robe, odnosno pružanju usluga.<sup>115</sup>

Svrha Direktive je osigurati pristup i isporuku roba i usluga kako bi se stavilo na snagu načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u državama članicama. Ovo će se odnositi na potrošače koji traže pravo i na pružaoce usluga – koji ga pružaju. Direktiva se odnosi na sva lica koja pružaju dobra i usluge (privatna ili javna zakonski registrovana lica i fizička lica), koje su dostupne javnosti bez obzira na datu osobu, a koja se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i izvršenih transakcija u ovom kontekstu. Na primjer, iznajmljivanje privatnog stana putem javnih sredstava (oglašavanje), ali se neće odnositi na lični dogovor o iznajmljivanju stana rođaku.

#### F. Nasilje nad ženama i trgovina ljudima

Seksualno uznemiravanje prepoznato je kao oblik diskriminacije u okviru direktiva iz pravne stečevine Evropske unije o ravnopravnosti spolova, a koje se odnose na pristup robi i uslugama i direktivi kojom se preinačuje direktiva o zapošljavanju. Politička podrška za dalju razradu ovog pitanja nalazi se u sljedećem:

- Mjere za sprečavanje i borbu protiv mobinga i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, u javnim prostorima i u političkom životu u EU, Rezolucija Evropskog parlamenta od 11. septembra 2018. godine;<sup>116</sup>
- Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu<sup>117</sup> koji su zaključili socijalni partneri u okviru EU služi kao smjernica za moguće mjere u sprečavanju i borbi protiv nasilja na radu.

Dana 13. juna 2017. godine Evropska unija je potpisala Istanbulsku konvenciju,<sup>118</sup> a 28. novembra 2019. godine rezolucija Evropskog parlamenta pozvala je Vijeće da EU hitno zaključi ratifikaciju Istanbulske konvencije na

110 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>

111 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>

112 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>

113 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31979L0007>

114 Opšte informacije o zakonskim šemama <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10907>

115 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

116 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html)

117 <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

118 Odluka Vijeća (EU) 2017/866 od 11. maja 2017. godine o potpisivanju, u ime Evropske unije, Konvencije Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u vezi s azilom i zabranom vraćanja.

osnovu širokog pristupanja bez ikakvih ograničenja i da se založi da je ratificiraju sve države članice.<sup>119</sup>

**Trgovina ljudima** predstavlja ozbiljno kršenje osnovnih ljudskih prava, izuzetno poguban i vrlo unosan oblik transnacionalnog organiziranog kriminala. Kao takva je zabranjena Poveljom EU o osnovnim pravima (član 5.3), a UFEU ga definira kao posebno ozbiljan oblik organiziranog kriminala (član 83.), u vezi sa imigracionom politikom (član 79.). Trgovina ljudima je izraženo rodno predodređeno krivično djelo kojim se ženama i djevojkama uglavnom trguje s ciljem seksualnog iskorištavanja, a muškarcima s ciljem rada. Relevantni instrumenti u borbi protiv trgovine ljudima koji se susreću u brojnim sektorima uključuju:

- Direktivu 2011/36/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. aprila 2011. godine o sprečavanju i suzbijanju trgovine ljudima i zaštiti njegovih žrtava te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2002/629/JHA, i Direktivu 2011/93/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 13. decembra 2011. godine o suzbijanju seksualnog zlostavljanja i seksualnog iskorištavanja djece i dječje pornografije, te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2004/68/JHA;
- Direktivu 2012/29/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 25. oktobra 2012. godine o uspostavi minimalnih standarda za prava, podršku i zaštitu žrtava krivičnih djela, te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2001/220/JHA.

---

119 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2019-0080\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2019-0080_EN.html)

# Prilog III - Objašnjenje pojmova koji se koriste u kontekstu ravnopravnosti spolova u Evropskoj uniji

## Jednake prilike

Ovaj pojam podrazumijeva nepostojanje prepreka za ostvarivanje učešća u privrednom, političkom i društvenom sektoru na osnovu spola i roda i drugih karakteristika. Takve prepreke su često indirektno, teško ih je prepoznati, te ih uzrokuju i održavaju strukturne okolnosti i društvene pojave koje su se pokazale posebno otpornim na promjene. Jednake mogućnosti kao jedan od ciljeva ravnopravnosti spolova zasnovane su na stavu da je potreban cijeli niz strategija, postupaka i mjera kako bi se poništili svi duboko ukorijenjeni i ustrajni oblici neravnopravnosti.<sup>120</sup>

## Direktna diskriminacija

Do direktne diskriminacije dolazi kada se razlika u postupanju direktno i eksplicitno oslanja na razlike zasnovane isključivo na spolu i karakteristikama muškaraca ili žena, što se ne može objektivno opravdati. Na primjer, Izmijenjena direktiva koristi termin spol u definiciji direktne diskriminacije: „Direktna diskriminacija postoji ako osoba zbog svog spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u uporedivoj situaciji“ (Član 3.), ali se i pojam „rod“ slično koristi u direktivama.

## Indirektna diskriminacija

Indirektna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak mogu staviti u posebno nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako su ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdani legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i neophodna. Ovaj koncept fokusira se na efekat pravila ili prakse i uzima u obzir svakodnevnu društvenu stvarnost. Indirektna diskriminacija javlja se kada se neki zakon, politika ili program ne čini diskriminatornim, ali provedba tog zakona, politike ili programa uzrokuje diskriminatoran efekat. To se može dogoditi, na primjer, kada su žene u nepovoljnom položaju u odnosu na muškarce u odnosu na uživanje određene mogućnosti ili koristi zbog već postojećih nejednakosti. Primjena rodno neutralnog zakona može očuvati postojeću nejednakost ili je pogoršati.

## Uputstvo za diskriminaciju

Sve direktive Evropske unije o zabrani diskriminacije navode da se „uputstvo za diskriminaciju“ smatra „diskriminacijom“. Uputstvo za diskriminaciju odnosi se na slučaj kada jedna osoba podstiče drugu osobu da diskriminira nekog drugog.<sup>121</sup> To se ne bi trebalo ograničiti samo na uputstva koja su po svojoj prirodi obavezna, već bi se trebalo proširiti da obuhvati i situacije u kojima postoji izražena sklonost ili podsticaj da se pojedinci nepovoljnije tretiraju po jednom od zaštićenih osnova.<sup>122</sup>

## Afirmativna akcija ili mjere

Direktive upućuju na pravo država članica da usvoje mjere u smislu Člana 157. stav 4. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije s ciljem da se osigura puna jednakost u praksi između žena i muškaraca u radnom životu, na primjer usmjerene na promociju preduzetničkih inicijativa među ženama. Uopšteno, radi se o akciji usmjerenoj na favoriziranje pristupa pripadnika određenih nezastupljenih kategorija ljudi pravima koja su im zagarantovana u istoj mjeri kao i pripadnicima drugih kategorija.<sup>123</sup> Definicija privremenih posebnih mjera u Konvenciji o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) dodatno precizira privremenu prirodu mjera i jasan fokus na jednakost rezultata. Mjere u pravcu bržeg unapređenja položaja žena s ciljem postizanja suštinske ravnopravnosti sa muškarcima i provedbe strukturnih, socijalnih i kulturnih promjena neophodnih za ispravljanje prošlih i sadašnjih oblika i efekata diskriminacije žena, kao i obezbjeđenja naknade za nejednakost i štetu koju su pretrpjele.

120 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

121 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=en>

122 Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Agencija za osnovna prava Evropske unije, 2010., [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SRP.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SRP.pdf)

123 Prilagođena definicija iz pojmovnika EIGE.



### **Uznemiravanje**

Okolnosti u kojima dolazi do neželjenog ponašanja na osnovu spola koje ima za svrhu ili posljedicu povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg odnosno uvredljivog okruženja.

### **Seksualno uznemiravanje**

Okolnosti u kojima se javlja bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa svrhom ili posljedicom povrede dostojanstva osobe, posebno ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Urođjene politike**

Urođjene ili rodno osviještene politike utvrđene su primarnim zakonodavstvom Evropske unije, koje propisuje zakonsko pravo i obavezu za institucije EU i države članice da aktivno slijede ciljeve ravnopravnosti spolova. Rodno osviještene politike podrazumijevaju sistematsko razmatranje razlika između uslova, situacija i potreba žena i muškaraca u svim politikama i akcijama Zajednice. Rodno osviještene politike su (re)organizacija, unapređenje, razvoj i evaluacija političkih procesa, tako da je perspektiva ravnopravnosti spolova uključena u sve politike na svim nivoima i u svim fazama, od aktera koji su obično uključeni u osmišljavanje politika. Rodno osviještene politike predstavljaju postupak procjene implikacija svake planirane akcije za žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe u svim oblastima i na svim nivoima. To je način da zabrinutost i iskustva kako žena tako i muškaraca postanu integralna dimenzija planiranja, primjene, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci ostvaruju jednaku korist, i da se zaustavi dalja nejednakost. Krajnji cilj je postizanje ravnopravnosti spolova.

### **Rod**

Rod se odnosi na društvene osobine i mogućnosti koje se povezuju s osobom u zavisnosti od toga da li je osoba žensko ili muško, sa relacijama između žena i muškaraca, djevojčica i dječaka, kao i sa relacijama među ženama i vezama među muškarcima. Ove osobine, mogućnosti i veze su društveni konstrukt i naučene su u procesu socijalizacije. Zavise od konteksta i vremena te su promjenjive. Rod određuje šta je očekivano, dopušteno i cijenjeno kod žene ili kod muškarca u određenom kontekstu. U većini društava postoje razlike između žena i muškaraca u odgovornostima koje su im dodijeljene, aktivnostima koje poduzimaju, pristupu i kontroli nad sredstvima, kao i u mogućnostima za donošenje odluka. Rod je dio šireg društvenog i kulturološkog konteksta. Ostale važne kriterije za društvenu i kulturnu analizu čine klasa, rasa, nivo siromaštva, etnička grupa i starosna dob.<sup>124</sup>

### **Spol**

Spol se odnosi na biološke karakteristike koje definiraju ljude kao žene ili muškarce. Ti skupovi bioloških karakteristika nisu međusobno isključivi, jer postoje osobe koje imaju i jedne i druge, ali se na osnovu njih osobe dijele na žene ili muškarce.<sup>125</sup>

### **Višestruka diskriminacija**

Određene grupe žena zbog kombinacije spola sa drugim faktorima, kao što su njihova rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost s nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status, u posebno su ranjivom položaju. Uz diskriminaciju na osnovu spola, ove žene često su istovremeno izložene jednoj ili nekoliko drugih vrsta diskriminacije.<sup>126</sup> Aspekti višestruke diskriminacije suštinski su dio procesa rodno osviještenih politika kako bi se pravilno utvrdile potrebe žena i muškaraca, radi utvrđivanja uticaja postojećih i planiranih mjera politike.

### **Statistički podaci razvrstani po spolu**

Statistički podaci razvrstani po spolu su podaci koji se prikupljaju i tabelarno prikazuju odvojeno za žene i muškarce. Oni omogućavaju mjerenje razlika između žena i muškaraca po različitim socijalnim i ekonomskim dimenzijama i jedan su od zahtjeva za dobijanje rodne statistike. Posjedovanje podataka razvrstanih prema spolu ne garantira, na primjer, da su koncepti, definicije i metode korišteni u proizvodnji podataka zamišljeni tako da odražavaju rodne uloge, odnose i nejednakosti u društvu. Stoga prikupljanje podataka razvrstanih po spolu predstavlja samo jednu od karakteristika rodne statistike.

124 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

125 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

126 Korištena definicija iz glosara EIGE.

Statistika razvrstana po spolu ili rodna statistika je, dakle, širok pojam: statistika koja adekvatno odražava razlike i neravnopravnost u položaju žena i muškaraca u svim oblastima života. Rodnu statistiku obilježava skup sljedećih karakteristika: (a) podataka prikupljenih i predstavljenih zasebno za svaki spol u vidu primarne i ukupne klasifikacije; (b) podataka koji odražavaju probleme rodne neravnopravnosti; (c) podataka koji se zasnivaju na konceptima i definicijama koje primjereno odražavaju različitost žena i muškaraca i obuhvataju sve aspekte njihovih života; (d) metoda prikupljanja podataka koje uzimaju u obzir stereotipe, te društvene i kulturološke faktore koji mogu uključivati rodnu pristrasnost.<sup>127</sup>

---

127 [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender\\_statistics](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender_statistics)

# Prilog IV - Skraćeni formular IPA III Akcijskog dokumenta sa smjernicama za urođnjavanje

## OVU AKCIJU FINANSIRA EVROPSKA UNIJA

### Aneks <broj>

Odluke Evropske komisije o provedbi <naziv odluke>

### Aksijski dokument <NAZIV>

[GODIŠNJI] [VIŠEGODIŠNJI] [AKCIONI PLAN] [MJERA]

Ovaj dokument čini [godišnji] [višegodišnji] program rada u smislu člana 110(2) Finansijske uredbe, te godišnje i višegodišnje akcijske planove i mjere u smislu člana 9 IPA III Uredbe i člana <[23( 2)/(3)/(4)] [23(3) i 23(5)] > NDICI – GE Uredbe.

## 1. SAŽETAK

Popunjava se na kraju izrade AD-a. U kratkim crtama reflektira rodnu analizu i urođjenost akcije.

## 2. OBRAZLOŽENJE

### 2.1. Analiza konteksta

Prikaz okruženja za predloženu Akciju, opis uslova unutar zemlje, opštu situaciju u sektoru, regionalni kontekst, i kontekst ravnopravnosti spolova. U ovom dijelu je važno uspostaviti jasnu poveznicu opisanog konteksta sa IPA III Programskim okvirom (PF), Strateškim odgovorom zemlje korisnice, kao i drugim dokumentima (Zelena agenda za Zapadni Balkan i Ekonomski investicioni plan- EIP).

### 2.2. Analiza problema

Opis opravdanosti predložene akcije u odnosu na specifične probleme akcija nastoji riješiti, uključujući sažet opis konkretnih problema. Ovdje je potrebno prikazati ekonomske, društvene, okolišne i klimatske aspekte tih problema u mjeri u kojoj je to moguće. Potrebno je obratiti pažnju na rodnu analizu kojom se identifikuju razlike između žena i muškaraca, u smislu društvenog položaja, pristupa resursima, ograničenja i mogućnosti, kao i raspodjele moći u analiziranom kontekstu. Ovdje se također identifikuju ključne zainteresovane strane koje su najviše pogođene opisanim problemima, što obuhvata analizu njihove uloge, mandata i kapaciteta u kontekstu problema koji se nastoje riješiti Akcijom.

### 2.3. Naučene lekcije

Naučene lekcije iz relevantnih završenih ili tekućih akcija koje finansira EU ili drugi partneri, na osnovu kojih je predložena akcija osmišljena, uključujući naučene lekcije o ravnopravnosti spolova i drugim horizontalnim pitanjima.

## 2.4. Dodatne oblasti procjene [samo za budžetsku podršku]

### 2.4.4. Upravljanje javnim finansijama

*U okviru analize sistema upravljanja javnim finansijama, važno je dati osvrt na rodno-odgovorno budžetiranje, kao i usklađenost okvira javnih finansija sa pitanjem klimatskih promjena.*

## 3. OPIS AKCIJE

### 3.1. Intervencijska logika

*Intervencijska logika predstavlja vezu između ciljeva različitog nivoa (opšti, specifični i rezultati) i predloženih aktivnosti, uz uslov ispunjenosti i pretpostavki potrebnih za realizaciju akcije, odnosno postizanje ciljeva. Intervencijska logika može biti predstavljena kroz lanac ciljeva, ili na drugi način koji omogućava jasno logičko povezivanje rezultata nižeg nivoa sa postizanjem rezultata višeg nivoa. Intervencijska logika, kao i logička matrica koja će biti spomenuta u nastavku moraju sadržavati elemente urodnjavanja i integracije ostalih horizontalnih tema.*

Intervencijska logika se može razviti na osnovu lanca rezultata i pretpostavki koje slijede sljedeću logiku:

AKO se poduzmu aktivnosti i pretpostavke su istinite, ONDA će biti proizvedeni rezultati.

AKO se postignu rezultati i pretpostavke na nivou rezultata vrijede, TADA će se postići specifični cilj(evi), JER [objašnjenje, npr. već uočeni dokazi/činjenice i prošlo iskustvo koje sugeriraju da je ova promjena moguća].

AKO su specifični cilj(evi) postignuti i pretpostavke na ovom nivou istinite, TADA će akcija doprinijeti željenom Opštem cilju. Ovo je JER [objašnjenje, npr. već uočeni dokazi/činjenice i prošlo iskustvo koje sugeriraju da je ova promjena moguća].

### 3.2. Indikativne aktivnosti

*Obuhvatiti aktivnosti usmjerene na unapređenje ravnopravnosti polova, ili ublažavanje nejednakosti predstavljaju nezaobilazan dio Akcije ukoliko je rodna ravnopravnost utvrđena kao značajan ili osnovni cilj Akcije. (aktivnosti razvrstane po Rezultatima)*

### 3.3. Uključivanje horizontalnih tema

*Važne napomene:*

- Član 6.2 IPA III Uredbe precizira da će „Programi i aktivnosti prema ovoj Uredbi uključiti klimatske promjene, zaštitu okoliša i rodnu ravnopravnost [...], kako bi promovirali integrirane akcije koje mogu stvoriti zajedničke koristi i ispuniti više ciljeva na koherentan način“.
- *Ove horizontalne teme moraju biti uključene/integrirane kroz cijelu akciju. Ovaj odjeljak je rezervisan samo za dalja razmatranja.*
- *Opišite vezu između problema u smislu uključivanja pitanja identifikovanih u analizi navedenoj u odjeljku 2.2 i kako ova akcija predlaže njihovo rješavanje.*
- *Intervencijska logika (ciljevi, rezultati, aktivnosti, indikatori) mora odražavati kako akcija doprinosi klimatskim promjenama, zaštiti životne sredine, biodiverzitetu i rodnoj ravnopravnosti.*

### Ravnopravnost spolova i osnaživanje žena i djevojčica

- Prema OECD Rodnim DAC kodovima, kada je rodna ravnopravnost glavni cilj, akcija se označava kao G2, kada je rodna ravnopravnost značajan cilj označava se kao G1, a kada se akcija ne smatra relevantnom za rodnu ravnopravnost, označava se kao G0. U posljednjem slučaju treba dati obrazloženje.
- G2 Glavni cilj | G1 značajan cilj | G0 nije cilj

*Druge horizontalne teme: Zaštita životne sredine, klimatske promene i biodiverzitet, ljudska prava, osobe s invaliditetom, demokratija, mir i otpornost, smanjenje rizika od prirodnih katastrofa*

### 3.4. Rizici i pretpostavke

*Uključuju se rizici i pretpostavke utvršeni kroz rodnu analizu. Potrebno je obuhvatiti sve nenamjerne negativne posljedice kao što je negativan uticaj na određene grupe, produbljivanje nejednakosti, ometanje prava na sudjelovanje ili druge rizike za ljudska prava, u skladu s principom „ne nanosi štetu“. Svi identifikovani rizici trebaju biti kategorizirani u skladu sa smjernicama EK za procjenu rizika, imati utvrđenu vjerovatnoću na skali od 1 do 5 (niska do vrlo visoka), stepen uticaja (1 do 5) i mjere ublažavanja, koje treba uvesti kako bi se pojava i efekti rizika sveli na najmanju moguću mjeru.*

<b>Kategorija</b> <i>(vanjsko okruženje; planiranje, procesi i sistemi; zakonitosti i regularnost; finansijska izloženost; globalni rizik)</i>	<b>Rizik</b>	<b>Vjerovatnoća</b> <b>(niska / srednja / visoka)</b>	<b>Uticaj</b> <b>(nizak / srednji / visok)</b>	<b>Mjere ublažavanja</b>

### 3.5. Indikativna matrica logičkog okvira

Objedinjava tri nivoa ciljeva (opšti, specifični i rezultati), aktivnosti i pretpostavke koje su prethodno predstavljene u dijelu Intervencijske logike akcije zajedno sa indikatorima kojima se mjeri postizanje svih nivoa ciljeva na osnovu polazne i očekivane vrijednosti. U matrici će biti predstavljene aktivnosti koje imaju za cilj unaprijediti ravnopravnost spolova, odnosno umanjiti neravnopravnost. Pored toga, važan element za uključivanje rodne ravnopravnosti je uvođenje indikatora razvrstanih po polu u logički okvir. Podaci koji se koriste za indikatore trebaju biti prethodno navedeni u analizi problema, te su zastupljeni u sekciji rizika i naučenih lekcija, kao i u intervencijskoj logici.

Rezultati	Lanac rezultata Glavni očekivani rezultati	Indikatori [min. 1 po rezultatu]	Polazna vrijednost (vrijednost i godina)	Ciljne vrijednosti (vrijednost i godina)	Izvori podataka	Pretpostavke
Opšti cilj (Impact) Utjecaj		1 2	1 2	1 2	1 2	Nije primjenjivo
Specifični cilj 1 (Outcome 1) Ishod 1		1.1 1.2	1.1 1.2	1.1 1.2	1.1 1.2	
Specifični cilj 2 (Outcome 2) Ishod 2		2.1 2.2	2.1 2.2	2.1 2.2	2.1 2.2	
Rezultat 1 (vezan za specifični cilj 1)	1.1 (u prošlom vremenu)	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	1.1.1 1.1.2	
Rezultat 2 (vezan za specifični cilj 1)	1.2 (u prošlom vremenu)	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	1.2.1 1.2.2	
Rezultat 1 (vezan za specifični cilj 2)	2.1 (u prošlom vremenu)	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	2.1.1 2.1.2	
Rezultat 2 (vezan za specifični cilj 2)	2.2 (u prošlom vremenu)	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	2.2.1 2.2.2	



**UN WOMEN JE AGENCIJA UJEDINJENIH NACIJA POSVEĆENA RODNOJ  
RAVNOPRAVNOSTI I OSNAŽIVANJU ŽENA. KAO VODEĆA AGENCIJA U OBLASTI  
ZAGOVARANJA ZA ŽENE I DJEVOJČICE, UN WOMEN JE USPOSTAVLJEN KAKO BI  
SE UBRZAO NAPREDAK ZA ISPUNJAVANJE NJIHOVIH POTREBA ŠIROM SVIJETA.**

UN Women podržava zemlje članice UN-a u postavljanju globalnih standarda za rodnu ravnopravnost, i radi sa vladama i civilnim društvom na kreiranju zakona, politika, programa i usluga potrebnih za osiguravanje efektivnog implementiranja standarda koji će istinski koristiti ženama i djevojčicama širom svijeta. UN Women radi na svjetskom nivou da viziju Ciljeva održivog razvoja učini stvarnošću za žene i djevojčice i zagovara jednako učešće žena u svim aspektima života, fokusirajući se na četiri strateška prioriteta: Žene vode, učestvuju i imaju jednaku korist od sistema vlasti; Žene imaju prihod, sigurnost, pristojnu radnu i ekonomsku neovisnost; Sve žene i djevojčice žive život oslobođen od svih oblika nasilja; Žene i djevojčice doprinose i imaju veći utjecaj u izgradnji održivog mira i otpornosti, i imaju jednake koristi od sprečavanja prirodnih katastrofa i konflikata, kao i od humanitarnih akcija. UN Women također koordinira i promovira rad UN sistema u unapređenju rodne ravnopravnosti.

Zmaja od Bosne bb  
71000 Sarajevo, Bosnia and Herzegovina  
[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[www.facebook.com/unwomenbih](https://www.facebook.com/unwomenbih)  
[www.twitter.com/unwomenbih](https://www.twitter.com/unwomenbih)  
[www.instagram.com/unwomenbih](https://www.instagram.com/unwomenbih)