



Хелсиншки парламент грађана
Бања Лука



Гендер центар - Центар за једнакост
и равноправност полова Републике Српске

УВОЂЕЊЕ ПРИНЦИПА ЈЕДНАКОСТИ И РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ ВЛАСТИ

Приручник за институционалне механизме у локалној управи

Наслов:

УВОЂЕЊЕ ПРИНЦИПА ЈЕДНАКОСТИ И РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ ВЛАСТИ

Приручник за институционалне механизме у локалној управи

Приручник припремили:

Споменка Крунић, Гендер центар Републике Српске

Јелена Милиновић, Гендер центар Републике Српске

Саша Савичић, Гендер центар Републике Српске

Ненад Галић, Гендер центар Републике Српске

Александар Живановић, Хелсиншки парламент грађана Бања Лука

УВОЂЕЊЕ ПРИНЦИПА **ЈЕДНАКОСТИ** И РАВНОПРАВНОСТИ **ПОЛОВА** НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ ВЛАСТИ

Приручник за институционалне механизме у локалној управи

Бања Лука, децембар 2006.

САДРЖАЈ:

1	Предговор	7
2	Увод	8
3	Међународни правни стандарди за једнакост и равноправност полова	9
4	Институционални механизми за равноправност полова	10
4.1	Шта су институционални механизми за равноправност полова?	11
4.2	Основни елементи механизма за равноправност полова	11
4.2.1	Тијела	11
4.2.2	Планови акција	11
4.2.3	Закони	12
4.2.4	Институција омбудсмана	12
4.3	Главни принципи функционисања: одговорност и аутономија	12
4.3.1	Принцип одговорности	12
4.3.2	Принцип аутономије	12
4.4	Увођење институционалних механизма за равноправност полова	13
4.4.1	Привремена тијела	13
4.4.2	Стална тијела при владама	13
4.4.3	Номиноване особе у министарствима и институцијама	13
4.4.4	Парламентарна тијела за равноправност полова	13
4.4.5	Механизми на локалном нивоу	13
5	Правни и институционални оквир за једнакост и равноправност полова у Босни и Херцеговини	14
5.1	Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини	14
5.2	Примјена Закона на локалном нивоу	23
5.3	Програми мјера	24
5.4	Шема институционалних механизма за равноправност полова	25
5.5	Агенција за равноправност полова БиХ	26
5.6	Комисија за остваривање равноправности полова у БиХ	26
5.7	Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова РС	27
5.8	Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова ФБиХ	28
5.9	Одбор једнаких могућности НСПС	29
5.10	Институција Омбудсмана за људска права	30
5.10.1	Омбудсман за људска права БиХ	30
5.10.2	Омбудсман РС – Заштитник људских права	31
5.11	Гендер акциони план за Босну и Херцеговину	33

6	Институционални механизми за равноправност полова на локалном нивоу власти	35
6.1	Законске основе и претпоставке за рад	35
6.2	Оснивање механизма на локалном нивоу	37
6.2.1	Механизми за равноправност полова у оквиру скупштина на локалном нивоу	37
6.2.2	Смјернице за чланство и мандат/дјелокруг рада комисија/одбора као скупштинских тијела	37
6.2.3	Механизми за равноправност полова у оквиру извршних органа на локалном нивоу	38
6.2.4	Смјернице за чланство и мандат/дјелокруг рада механизма за равноправност полова у оквиру извршних органа на локалном нивоу	38
6.3	Основни кораци у креирању плана рада	39
6.3.1	Значај планирања	39
6.3.2	Анализа проблема и постављање циљева	39
6.3.3	Логички оквир	40
7	Основе родне (гендер) анализе аката	42
7.1	Основни кораци за анализу	42
7.1.1	Увод	42
7.1.2	Шта је гендер анализа?	42
7.1.3	Када је потребно примијенити гендер анализу?	43
7.1.4	Основне теорије о гендеру	43
7.1.5	Постављање гендер питања	44
7.1.6	Три принципа за основну гендер анализу	45
7.2	Анализа гендер ефекта у јавној политици: основни приступи	47
7.2.1	Увод	47
7.2.2	Кораци у анализи гендер ефеката	47
7.3	Планирање, наручивање и процјена истраживања заснованог на гендер анализи	49
7.3.1	Нивои гендер анализе	49
7.3.2	Обим гендер анализе – исход	49
7.3.3	Наручивање истраживања	51
	7.3.3.1 План истраживања	51
	7.3.3.2. Процјена приједлога гендер анализе	52
7.4	Гендер (родна) анализа правних аката и Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини	53

8	Основе родно осјетљивих буџета	63
8.1	Зашто родно осјетљиви буџети?	63
8.2	Оквир за родно осјетљиве буџете	64
8.3	Родно осјетљиви буџети у контексту европских интеграција	65
8.4	Шта све добијамо са родно осјетљивим буџетима?	65
8.5	Основни кораци и инструменти за анализу буџета са аспекта равноправности полова	65
8.6	Предуслов за родно буџетирање	66
8.7	Методологија и питања	66
8.8	Процес родног буџетирања	68
8.8.1	Анализа	68
8.8.2	Изјава о родно осјетљивом буџету	69
8.8.3	Пристапање изради родно осјетљивог буџета	69
8.8.4	Припрема, доношење и извршење буџета	69
9	Улога локалних институција и цивилног сектора	70
9.1	Институције које дјелују на локалном нивоу власти	70
9.2	Улога и значај организација цивилног друштва	70
9.3	Преглед улога и одговорности у систему	72
9.4	Питања за истраживање	73
9.5	Примјер модела сарадње – пројекат „Линк“	73
10	Закључак	75
11	Библиографија	76

1 Предговор

Постизање демократије претпоставља стварно партнерство између жена и мушкараца у вођењу послова друштва у којем раде у условима једнакости и комплементарности, узајамно се обогаћујући својим разликама.

Универзална декларација о демократији

Равноправност жена и мушкараца је фундаментална димензија заштите и промовисања људских права и садржи снажне индикаторе за равноправност и степен демократије. Без равноправности полова немогуће је имати потпуно праведно, демократско и развијено друштво.

Знамо да мушкарци и жене, нарочито због социјалне конструкције биолошког пола, имају различите приоритете, организују своје животе на различите начине и имају неравноправан приступ економским ресурсима, социјалним повластицама, каријери и сл. Због тога наизглед неутралне политике и мјере имају различите утицаје на жене и мушкарце, јер они прожимају различиту друштвену, економску и културну стварност. Према томе, гендер мора бити та кључна варијабла кад дефинишемо, спроводимо и процјењујемо политике и мјере, средства и ресурсе, јер су они намијењени конкретним људским бићима.

У ту сврху, омогућили смо припрему и штампање овог приручника, како би се побољшала примјена међународних и домаћих правних стандарда и механизма за равноправност полова на локалном нивоу власти. У том смислу, посебно наглашавамо Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 16/03), који прописује обавезе надлежних власти да на свим нивоима предузму одговарајуће и потребне мјере ради спровођења одредби прописаних овим законом.

Овај приручник је публикован из средстава пројекта Линк, чији је носилац НВО Хелсиншки парламент грађана Бања Лука, а Гендер центар Републике Српске је у том пројекту био партнерска институција. Пројекат је подржан од Развојног програма Уједињених нација (UNDP) и Канадске агенције за међународни развој (CIDA), а у цијелости је креиран тако да буде дио примјене Гендер акционог плана за Босну и Херцеговину, као државне стратегије за постизање једнакости и равноправности полова у свим областима живота и рада.

Сматрамо да ће овај приручник дати подстицај институцијама власти на локалном нивоу, и локалним заједницама у цијелини, да уграде принципе једнакости и равноправности полова у свој рад и да на најбољи начин промовишу узајамну толеранцију и сарадњу жена и мушкараца као двије половине човјечанства. То је једна од основних претпоставки за изградњу љепших и хуманијих односа међу половима, уз поштовање различитости које су нам биолошки дате.

Лидија Живановић, извршна директорица
Хелсиншки парламент грађана Бања Лука

Споменка Крунић, директорица
Гендер центар Републике Српске

2 Увод

Да бисмо уопште могли адекватно опаžати постојеће дисбалансе у учешћу жена и мушкараца као двије половине човјечанства у пословима државе и друштва, морамо имати у виду основне претпоставке о томе зашто нам је неопходна равноправност полова.

Основни циљ демократизације је постизање равноправности свих чланова и чланица једног друштва. То не значи просто укључивање подједнаког броја жена и мушкараца у развојне активности, нити њихово третирање на истоветан начин; заправо подразумева укључивање женских и мушких развојних интереса у све економске, политичке и друштвене сфере, тако да и једни и други од тога имају добробит.

Равноправност жена и мушкараца није само питање социјалне правде. Ово је нарочито важно због увијезеног становишта да су питања равноправности полова нешто чиме ћемо се бавити тек кад ријешимо нагомилане економске и друге проблеме у друштву, дакле као питање надградње. Ту лежи основна заблуда која нам отежава да сагледамо проблем развоја у његовој сложености: равноправност полова заправо представља основу, која је неопходна за постизање друштвеног и економског развоја (макро димензија): без ове базе, нема квалитетних рјешења базичних друштвених проблема и индивидуалних потреба и интереса људи (мушкараца и жена) који чине једно друштво. Такође, државе не смију себи допустити да игноришу економски и друштвени допринос свих својих чланова и чланица у развојним процесима. Осим тога, сваки грађанин и свака грађанка има право на најбољи могући квалитет живота, као микро димензију развоја друштва.

Примјер који потврђује ово становиште су скандинавске и неке друге европске земље које су равноправност полова институционално и правно увеле прије више деценија: квалитет живота и економска стабилност тих земаља високо котира у процјенама међународних организација (*Human Development Report 2006*). Институционална пажња која се овом проблему у тим земљама посвећује показује нам да од увођења равноправности полова у јавну и приватну сферу имају користи сви: и држава и њени грађани и грађанке.

Равноправност полова наглашава вриједности демократских принципа и основних људских права. Већина земаља, међу њима и Босна и Херцеговина, су потписнице међународних докумената у којима је равноправност полова један од фундаменталних принципа. Државе потписнице су дужне да испуне оно на шта су се обавезале, нарочито када су и у њиховим уставима уграђени исти демократски принципи. Једнакост и равноправност полова представљају европску вриједност, и не само европску, већ интернационалну вриједност у цјелини.

Надаље, увијек морамо имати у виду једну необориву чињеницу: половину становништва једне земље чине жене, половину мушкарци. Ниједан програм или политика која изостави потребе или интересе једне половине становништва неће имати кредибилитет. Власти су одговорне за успостављање социјалне правде и одрживог развоја и одговорности према свим грађанима – и мушкарцима и женама. Расподјела буџета и социјалних давања требало би да буде таква да узима у обзир све чланове друштва и њихове потребе.

Са становишта развоја једне регије, државе, тако и локалне заједнице, ово никако нису безначајни аргументи.

Иако увођење принципа једнакости и равноправности полова није нимало лак ни краткотрајан процес, у Босни и Херцеговини је већ успостављен правни и институционални оквир који омогућава широко поље за примјену. То је велика предност у односу на многе друге земље, па можемо с правом рећи да је уложени труд већ дао одређене резултате.

На институцијама власти на свим нивоима, те свим другим друштвеним актерима, је да поштују законе и прописе и дјелују на друштвено одговоран начин: тако ћемо поново успоставити владавину права и утицати на то да друштвени систем у коме живимо пружи адекватну сигурност свим грађанима и грађанкама.

3 Међународни правни стандарди за једнакост и равноправност полова

Правнообавезујући међународноправни документи за Босну и Херцеговину су:

- **Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена - CEDAW**, донесена од стране УН-а 18.12.1979. године, а ратификована од стране БиХ 01.09.1993. године, је свакако најзначајнији инструмент за постизање једнакости и равноправности полова јер прописује конкретне мјере које државе чланице ове конвенције треба да усвоје како би се отклонила дискриминација у свим њеним видовима и манифестацијама. Конвенција успоставља надлежност Комитета за елиминисање дискриминације жена за разматрање периодичних извјештаја држава чланица о мјерама које су усвојиле ради примјене одредаба Конвенције.
- **Опциони протокол за Конвенцију о елиминацији свих облика дискриминације жена**, је донесен 06.10.1999. године, а ратификован од стране БиХ 04.09.2002. године. Протокол проширује надлежност Комитета на примање и разматрање жалби од стране или у име појединаца или група појединаца који потпадају под надлежност држава чланица и тврде да су жртве нарушавања права утврђених Конвенцијом.
- **Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода**, донесена од стране Савјета Европе у Риму 04.11.1950. године, а прихваћена 21.11.1995. године Анексом 4 дејтонског мировног споразума. Устав БиХ утврђује да ће се права и слободе одређене у овој Конвенцији и њеним протоколима директно примјењивати у БиХ и да ће имати приоритет над сваким другим законом. Члан 14. Конвенције прописује забрану дискриминације, између осталих основа и по полу. Протокол бр.12, донесен 2000. године, потврђује општу забрану дискриминације и проширује је на припаднике/це јавне власти.
- **Међународни пакт о грађанским и политичким правима**, донесен 1966. године, а усвојен Анексом 1 Дејтонског мировног споразума 1995. године, у члану 2. установљава забрану дискриминације, а у члану 3. прописује да се државе чланице овог пакта обавезују да обезбиједе подједнако право мушкарцима и женама да уживају сва грађанска и политичка права формулисана у овом пакту.
- **Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима**, донесен 1966. године, а усвојен Дејтонским мировним споразумом, прописује такође забрану дискриминације по основу пола и обавезу држава чланица да осигурају равноправност мушкараца и жена у погледу свих економских, социјалних и културних права, формулисаних у овом пакту.

Документи који немају правнообавезујући карактер, али су безрезервно пресудни за установљење једнакости и равноправности полова, а чије идеје и смјернице је прихватила и Босна и Херцеговина су:

- **Пекиншка декларација**, усвојена на Четвртој свјетској конференцији о женама, која је одржана у Пекингу септембра 1995. године под окриљем УН-а, унапређује циљеве једнакости, развоја и мира за све жене, у интересу цијелог човјечанства. У члану 19. увјерава да је од суштинске важности креирати, провести и надгледати, уз пуно учешће жена, ефективне, ефикасне и узајамно јачајуће политике и програме, у којима се води рачуна о полној припадности, укључујући развојне политике и програме на свим нивоима који ће помоћи напредак и остваривање права жена. **Платформа за акцију** која прати Декларацију, представља програм оспособљавања и давања већих овлашћења женама и садржи стратешке циљеве и акције које треба предузети за достизање тих циљева. Платформом се жели промовисати и штитити пуно уживање свих људских права и основних слобода од стране свих жена током цијелог њиховог живота. Одредбе Пекиншке декларације и платформе за акцију су биле основ за дефинисање основних норми и постулата Закона о равноправности полова у БиХ, те иако ова Декларација нема правнообавезујућу снагу, можемо рећи да је кроз одредбе домаћих законских аката посредно добила обавезујућу снагу. Гендер акциони план за БиХ, чије је доношење обавезно према Закону о равноправности полова у БиХ, а о коме ће бити више детаља у наредним поглављима, у себи садржи обавезе које предвиђа Платформа за акцију, па је тиме Платформа добила још једну потврду своје важности.
- **Универзална декларација о демократији**, донесена 1997. године под окриљем Савјета Европе, прописује да постизање демократије унапријед претпоставља постојање стварног партнерства између мушкараца и жена у вођењу послова друштва у коме они раде у условима равноправности и комплементарности, узајамно се обогаћујући својим разликама.
- **Свјетска конференција о људским правима**, одржана у Бечу 1993. године, је реafirмисала да су људска права жена и женске дјеце неодвојив, саставни и неотуђив дио универзалних људских права.
- **Универзална декларација о људским правима**, донесена од стране УН-а, 1948. године, утврђује и проглашава цио корпус најважнијих грађанских, политичких, економских, социјалних и културних слобода и права која припадају свакоме без икаквих разлика у погледу пола и потврђује начело недопустивости дискриминације.

Наведеним документима изражена је међународна одлучност за остваривање начела једнакости и равноправности полова и циљева напретка и мира за све жене и мушкарце свијета.

Можемо закључити да је Босна и Херцеговина, потписивањем и ратификовањем наведених међународних докумената, као и укључивањем у међународне савезе са другим земљама, прихватила обавезе према овим документима и савезима, те да је дужна да их поштује и спроводи на свим нивоима власти.

4 Институционални механизми за равноправност полова

Да бисмо објаснили елементе и начин функционисања институционалних механизма за равноправност полова, као основни извор података за овај приручник користили смо књигу др Зорице Мршевић Стандарди и механизми за постизање родног равноправности у демократским земљама, 2001.

У овом дијелу приручника објаснићемо шта су то генерално институционални механизми за равноправност полова, по којим принципима и на који начин функционишу и шта су њихове улоге у систему. У наредном поглављу објаснићемо како је успостављен правни и институционални оквир у Босни и Херцеговини.

4.1 Шта су институционални механизми за равноправност полова?

Механизми за равноправност полова су институције у владама, или парламентарна тијела, који су службено успостављени како би се старали о увођењу принципа једнакости и равноправности полова у све области живота и рада, у складу са својим надлежностима. Њихова основна функција је да надзиру и координирају примјену домаћих и међународних правних стандарда заснованих на принципима недискриминације и равноправности жена и мушкараца (Мршевић 21).

4.2 Основни елементи механизма за равноправност полова

Како је већ наведено у уводном дијелу, да бисмо могли постићи равноправно учешће жена и мушкараца у вођењу послова друштва, морамо имати у виду да се оно не може постићи спонтано, изван одређених државних структура које ће се искључиво бавити увођењем једнакости и равноправности полова у све области живота и рада. Ове државне структуре чине одређена тијела, институције и закони.

Јасно је да је главни предуслов за службено успостављање ових механизма постојање јасне политичке воље (Мршевић 14).

Основни елементи (Мршевић 15) институционалних механизма за равноправност полова су:

1. тијела (комисије, одбори, савјети, службе);
2. национални планови акција;
3. закони о равноправности полова или (шире) антидискриминацијски закони;
4. институција омбудсмана.

4.2.1 Тијела

Тијела као механизми за равноправност полова су најчешће:

- комисије или одбори у оквиру парламената (законодавна власт);
- стручне службе или савјети у оквиру влада (извршна власт)¹ – обично су ово стална институционална тијела;
- комисије или одбори у скупштинама на локалном нивоу власти (локална скупштинска власт);
- комисије или одбори при кабинетима (градо)начелника/ца (градска или општинска управа).

Они, дакле, функционишу на различитим нивоима власти, од државног до локалног. Њихова основна функција је да надзиру и координирају примјену права, засновану на принципима једнакости и равноправности жена и мушкараца. Због тога се препоручује да у раду ових тијела учествују равноправно и жене и мушкарци.

4.2.2 Планови акција

Ови планови су стратегијски документи који садрже активности (обавезе) влада и других актера за увођење принципа једнакости и равноправности полова у све области живота и рада.

¹ Најјаснија порука која се односила на механизме унапређења равноправности полова упућена је Стратегијом за будуће унапређење положаја жена Најробijske конференције 1985. У Параграфу 57 - Основне стратегије је наведено: "Одговарајући владин механизам за надгледање и побољшање статуса жена требало би да буде основан тамо где га нема. Да би био ефикасан, тај механизам треба да буде основан на високом владином нивоу и треба да има на располагању одговарајућа средства, решеност и овлашћења да даје савете о утицају владиних политика на положај жена. Тај механизам може да игра суштинску улогу у побољшању положаја жена, између осталог, кроз сарадничке активности са различитим министарствима и другим владиним органима, као и са невладиним организацијама..." (Мршевић 22)

Планови акција садрже стратегијске и оперативне циљеве по областима дјеловања, логички оквир за конкретне активности, носиоце и partnere, предвиђене ресурсе и рокове у којима ће активности бити извршаване. Свака активност има подлогу у међународним и домаћим правним прописима и другим документима по којима је држава обавезна поступати и стога се не може доводити у питање обавеза спровођења планова акција.

4.2.3 Закони

Закони о равноправности полова садрже одредбе у којима се забрањује директна и индиректна дискриминација и насиље засновано на полу. Антидискриминацијски закони, осим забране дискриминације по основу пола, могу садржавати и забране дискриминације по неким другим основама.

Ови закони такође садрже одредбе о неопходним мјерама које се морају предузимати у различитим областима како би се унаприједила равноправност полова, одредбе о процедурама за испитивање кршења права, као и санкције за кршење закона.

4.2.4 Институција омбудсмана

Омбудсман је независна институција која помаже грађанима и правним лицима да остваре или заштите своја права, слободе и законите интересе. Такође, они разматрају случајеве кршења равноправности полова као битног сегмента људских права и у том смислу примјењују позитивне законске прописе и сарађују са другим институционалним механизмима за равноправност полова.

Институција омбудсмана је приступачнија грађанима и грађанкама и пружа бесплатне услуге правне помоћи особама које су дискриминисане.

4.3 Главни принципи функционисања: одговорност и аутономија

4.3.1 Принцип одговорности

Механизми за равноправност полова су институције које треба да одговарају различитим потребама и интересима жена и мушкараца и друштвеним односима међу половима. Они морају бити отворени за различита мишљења, искуства, стратегије и праксе и да остваре сарадњу и дијалог са организацијама цивилног друштва које се баве питањима равноправности полова и заштитом женских и људских права у цјелини (Мршевић 25).

4.3.2 Принцип аутономије

Подразумијева се да механизми за равноправност полова, по својој природи као катализатори промјена, морају имати слободу да интервенишу како би дошло до промјена у друштвеним хијерархијама и традиционалним односима између полова, а да не трпе санкције због тога што излазе из постојећих оквира политичког дискурса.

Принцип аутономије подразумијева и флексибилност институционалних механизма за равноправност полова, који морају бити спремни ићи корак напријед у друштвеним промјенама (Мршевић 25).

4.4 Увођење институционалних механизма за равноправност полова

4.4.1 Привремена тијела

Прије успостављања сталних механизма, рад на унапређењу равноправности полова може бити повјерен привременим тијелима, која на одређен временски период обављају послове у складу са својим мандатом. Чланице и чланови ових тијела су обично представнице/и разних група становништва, политичких партија, институционалних и ванинституционалних партнера, етничких заједница итд, како би се уважавале потребе и интереси различитих друштвених група (Мршевић 25-26).

Ова тијела треба да створе основу за рад сталних механизма за равноправност полова, тако што ће подстицати различите социо-економске анализе са аспекта (не)равноправности полова, идентификовати кључне области за дјеловање, подстицати прикупљање и разврставање статистичких података по полу и предлагати активности за елиминисање дискриминације и унапређење једнакости и равноправности полова.

4.4.2 Стална тијела при владама

Институционални механизми за равноправност полова при владама (стручне службе влада, одјељења, канцеларије при министарствима) имају свој мандат у оквиру кога су надлежни за праћење и координацију примјене легислативе једнаких могућности и извјештавање по међународним обавезујућим конвенцијама, те подстичу истраживања, обуке других институција, специфичне пројекте и активности (Мршевић 27).

У обављању послова из свог мандата, ови механизми сарађују са различитим домаћим институцијама, међународним институцијама и домаћим организацијама цивилног друштва, као и са другим циљним групама.

4.4.3 Номиноване особе у министарствима и институцијама

Номиноване особе за равноправност полова су обично службенице/и министарстава и других институција које/и су именовани од стране министара или својих руководиоца.

Њихов задатак је да анализирају законе, стратегије, политике и програме својих министарстава/институција са аспекта равноправности полова и да предлажу неопходне промјене и активности за унапређење равноправности полова. У том смислу, они сарађују са другим институционалним механизмима за равноправност полова.

4.4.4 Парламентарна тијела за равноправност полова

Ова тијела су најчешће комисије или одбори као стална скупштинска тијела. Њихови чланови и чланице су из различитих политичких странака. Њихови задаци су да иницирају доношење законских прописа и стратегија за унапређење равноправности полова, да надзиру њихову примјену, разматрају све материјале који се разматрају на парламентарним сједницама са аспекта равноправности полова и предлажу измјене и допуне гдје год је потребно.

Парламентарна тијела могу тражити од влада и других институција извјештаје, информације и документе који су релевантни за праћење примјене законодавства једнаких могућности.

4.4.5 Механизми на локалном нивоу

На локалном нивоу власти, најчешће су то комисије или одбори за равноправност полова, који могу бити основани при кабинетима (градо)начелника/ца или при скупштинама градова или општина. Њихов главни задатак је анализа политика, програма и стратегија у својим градовима/општинама и утицај на локално планирање и процесе одлучивања.

5 Правни и институционални оквир за једнакост и равноправност полова у Босни и Херцеговини

Основу за успостављање правног и институционалног оквира за равноправност полова у Босни и Херцеговини дала је петогодишња билатерална сарадња Босне и Херцеговине и Финске, која је финансијским и стручним капацитетима подржала успостављање ентитетских гендер центара као првих институционалних механизма у оквиру извршне власти ентитета, а такође и рад на изради и доношењу Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини.

Јасно је да је овој сарадњи претходила политичка воља институција да и службено оснују институционалне механизме за равноправност полова у оквиру ентитетских влада и парламената, као постуслов за приступање Босне и Херцеговине Савјету Европе.

У овом дијелу приручника даћемо комплетан текст Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини, који је усвојен 2003. године и објављен у „Службеном гласнику Босне и Херцеговине“, број 16/03, као и најважније информације о обавезама локалних власти према овом Закону.

С обзиром на то да је овај приручник намијењен институцијама локалне власти у Републици Српској, даћемо преглед најважнијих информација о надлежностима и мандатима Агенције за равноправност полова БиХ, Комисије за остваривање равноправности полова у БиХ, ентитетских Гендер центара и Одбора за једнаке могућности Народне скупштине РС, те Омбудсмана БиХ и Омбудсмана РС, као институционалних механизма за равноправност полова на државном и ентитетском нивоу.

5.1 Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини

ПАРЛАМЕНТАРНА СКУПШТИНА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

161

На основу члана ИВ. 4.а) Устава Босне и Херцеговине, Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине на сједници Представничког дома, одржаној 22. априла 2003. године, и на сједници Дома народа, одржаној 21. маја 2003. године, усвојила је:

ЗАКОН

О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се, промовише и штити равноправност полова и гарантују једнаке могућности свим грађанима, како у јавној, тако и у приватној сфери друштва, те спречава директна и индиректна дискриминација заснована на полу.

Члан 2.

Полови су равноправни.

Пуна равноправност полова гарантује се у свим сферама друштва, а нарочито у области образовања, економији, запошљавању и раду, социјалној и здравственој заштити, спорту, култури, јавном животу и медијима, без обзира на брачно и породично стање.

Дискриминација по основу пола и полне оријентације је забрањена.

II ДИСКРИМИНАЦИЈА

Члан 3.

Дискриминација по основу пола, у смислу овог закона, представља свако правно или фактичко, директно или индиректно разликовање, привилеговање, искључивање или ограничавање засновано на полу, због којег се појединкама/цима отежава или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском, грађанском и сваком другом подручју јавног живота.

Дискриминација може да буде директна или индиректна.

Директна дискриминација по основу пола постоји када је лице било третирано, третира се или може бити третирано неповољније у односу на друго лице, у истој или сличној ситуацији, а на основу пола.

Индиректна дискриминација по основу пола постоји када привидно неутрална правна норма, критеријум или пракса једнака за све доведе у неповољан положај лице једног пола у поређењу са лицима другог пола.

Дискриминацијом по основу пола не сматра се норма, критеријум или пракса коју је могуће објективно оправдати постизањем законитог циља, пропорционално предузетим нужним и оправданим мјерама.

У складу са ставом 5. овог члана дозвољено је успостављање специјалних мјера у циљу промовисања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неједнакости, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

III ДЕФИНИЦИЈЕ

Члан 4.

У смислу овог закона сматра се:

- а) **пол:** друштвено успостављена улога жена и мушкараца у јавном и приватном животу за разлику од истог израза који даје биолошко одређење. Израз пол у духу овог закона показује значај који је унутар друштва дат биолошком одређењу пола.
- б) **насиље на основу пола:** било које дјело које наноси физичку, менталну, сексуалну, или економску штету, или патњу, као и пријетње таквим дјелима, које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у јавној или приватној сфери живота, укључујући и трговину људима ради присилног рада, те ограничење или произвољно лишење слободе;

- ц) **узнемиравање**: свака ситуација у којој дође до нежељеног понашања у вези са полом, а које има за циљ и резултат nanoшење штете дигнитету лица или стварање застрашујуће, непријатељске, понижавајуће, пријетеће или сличне ситуације;
- д) **сексуално узнемиравање**: свако понашање које ријечима, или радњама, или психичким дјеловањем сексуалне природе за циљ или резултат има nanoшење штете дигнитету лица или стварање застрашујуће, непријатељске, понижавајуће, пријетеће или сличне ситуације, које је мотивисано припадношћу различитом полу или различитом сексуалном оријентацијом, а које за оштећено лице представља непожељно физичко, вербално, сугестивно и друго понашање;
- е) **послодавац/ка, запосленик/ца, радник/ца**: онако како је то дефинисано ентитетским законима који регулишу радне односе.

IV ОБРАЗОВАЊЕ

Члан 5.

Сви имају једнака права на образовање, без обзира на пол.

Образовна институција не смије вршити дискриминацију засновану на полу у вези са:

- условима пријема;
- одбијањем пријема;
- начином пружања услуга и бенифиција;
- искључењем из процеса образовања;
- вредновањем достигнутих резултата током образовања;
- једнаким условима у стварању каријере и професионалном усмјеравању, стручном усавршавању и стицању диплома;
- у другим могућим случајевима.

Члан 6.

Надлежне власти, образовне институције и друга правна лица обезбиједиће да планови, програми и методологије осигурају успоставу образовног система, који ће гарантовати елиминацију наставних програма који садрже стереотипну друштвену улогу мушкарца и жене, а који за последицу имају дискриминацију и неједнакост полова.

Садржаји, који промовишу једнакост полова, саставни су дио наставног програма за све нивое образовања.

Надлежне власти, образовне институције и друга правна лица обезбиједиће ефикасне механизме заштите против дискриминације и сексуалног узнемиравања и неће предузимати никакве дисциплинске или друге казнене мјере према лицу због чињенице да се он/она жалио/ла на дискриминацију, узнемиравање или сексуално узнемиравање, или је свједочио/ла о дискриминацији, узнемиравању или сексуалном узнемиравању.

V ЗАПОШЉАВАЊЕ, РАД И ПРИСТУП СВИМ ОБЛИЦИМА РЕСУРСА

Члан 7.

Сви су равноправни у процесу запошљавања по основу пола.

У супротности са овим законом је свака дискриминација заснована на полу у процесу понуде запошљавања, отвореног огласа, поступку попуне слободних радних мјеста, радног односа и отказа радног односа, осим у случајевима предвиђеним чланом 3. ст. 5. и 6. овог закона.

Члан 8.

Забрањена дискриминација по основу пола у раду и радним односима је:

- непримјењивање једнаке плате и других бенифиција за исти рад, односно за рад једнаке вриједности;
- онемогућавање напредовања у послу под једнаким условима;
- онемогућавање једнаких услова за образовање, оспособљавање и стручно усавршавање;
- неравномјерна прилагођеност радних и помоћних просторија и опреме послодавца биолошко-физиолошким потребама запослених оба пола;
- различит третман због трудноће, порођаја или кориштења права на породично одсуство, што укључује и онемогућавање повратка на исти, или једнако плаћен посао у истом нивоу, након истека породичног одсуства, као и различит третман мушкараца и жена у вези са доношењем одлуке о кориштењу одсуства након рођења дјетета;
- било који неповољни третман родитеља или старатеља у усклађивању обавеза из породичног и професионалног живота;
- организовање посла, подјеле задатака или на други начин одређивања услова рада, отказивање радног односа, тако да се на основу пола или брачног статуса запосленику додјељује неповољнији статус у односу на друге запослене;
- свака друга радња или дјело које представља неки од облика директне или индиректне дискриминације, утврђене чланом 3. ст. 3. и 4. овог закона.

Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере с циљем спречавања, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и дискриминације по основу пола у раду и радним односима утврђеним ставом 1. овог члана, те не смије предузимати никакве мјере према запосленом/ој због чињенице да се он/она жалио/ла на узнемиравање, сексуално узнемиравање и дискриминацију по основу пола.

Члан 9.

Општи и посебни колективни уговори треба да буду усклађени са одредбама овог закона и обезбиједи једнаке могућности без обзира на пол.

Синдикати и удружења послодаваца имаће посебну улогу у обезбијеђењу једнаке заштите права на рад и услова при запошљавању и обезбиједити да не постоји дискриминација по основу пола међу члановима, било да је директна или индиректна.

Члан 10.

Сви имају једнака права приступа економском пословању, без обзира на пол, што подразумева једнак третман у приступу свим економским ресурсима, приватизацији, приступу и кориштењу кредита и других облика финансијске помоћи, дозвола и регистрација за пословање, као и услова за њихово добијање.

Једнак третман и једнаке могућности, те елиминација дискриминације обезбиједиће се и за жене на селу, како би се омогућио њихов економски опстанак и опстанак њихове породице.

VI СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА

Члан 11.

Сви имају једнака права на социјалну заштиту без обзира на пол.

Забрањена је дискриминација на основу пола у кориштењу свих облика социјалних права утврђених важећим законима, а посебно у случајевима:

- подношења захтјева за остваривање било којег права из области социјалне заштите;
- поступка утврђивања и начина кориштења социјалних права и утврђених бенефиција;
- престанка уживања утврђених права.

Члан 12.

Надлежне власти обезбиједиће да закони и други акти, те механизми који се односе на приступ и коришћење социјалне заштите, нису дискриминирајући по основу пола, било директно или индиректно.

VII ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

Члан 13.

Сви имају једнако право на здравствену заштиту, доступност здравственим услугама, укључујући и оне које се односе на планирање породице, без обзира на пол.

Здравствене институције предузеће све мјере с циљем спречавања дискриминације по основу пола у кориштењу свих облика здравствене заштите.

Надлежни органи власти предузеће посебне мјере у циљу заштите и унапређења репродуктивног здравља жена.

VIII СПОРТ И КУЛТУРА

Члан 14.

Сви имају једнака права и могућности учешћа и приступа спортском и културном животу без обзира на пол.

Надлежни органи власти, институције и правна лица дужни су предузети све мјере у циљу спречавања дискриминације по основу пола, а ради обезбјеђења једнаких могућности за:

- приступ грани спорта или културном правцу;
- развој и пружање подршке појединим гранама спорта или културног правца;
- додјељивање награда заједнице за изузетна спортска и културна достигнућа унутар исте гране спорта или културног правца.

IX ЈАВНИ ЖИВОТ

Члан 15.

Државна тијела и тијела локалне самоуправе, управљачка тијела компанија, политичке партије и остале непрофитне организације обезбиједиће и промовисати равноправну заступљеност по основу пола у управљању и процесу одлучивања.

Ради постизања циља из става 1. овог члана, надлежне власти сачиниће посебне програме и планове, који ће бити кориштени ради побољшања полне заступљености у органима власти на свим нивоима. Програми и планови ће садржавати мјере за побољшање полне заступљености.

Ради равноправне заступљености полова, проценат учешћа полова у тијелима власти на свим нивоима, укључујући судску, законодавну и извршну власт, као и све остале јавне службе, комисије и одборе, укључујући и учешће у тијелима, која представљају државу на међународном нивоу, у правилу ће одражавати равноправну заступљеност полова.

X МЕДИЈИ

Члан 16.

Сви имају право приступа медијима без обзира на пол.

Забрањено је јавно приказивање и представљање било којег лица на увредљив, омаловажавајући или понижавајући начин, с обзиром на пол.

Медији су дужни кроз програмске концепте развијати свијест о равноправности полова.

XI ЗАБРАНА НАСИЉА

Члан 17.

Забрањен је сваки облик насиља у приватном и јавном животу по основу пола.

Надлежне власти предузеће одговарајуће мјере ради елиминисања и спречавања насиља на основу пола у јавној и приватној сфери живота, те инструменте пружања заштите, помоћи и накнаде жртвама.

Надлежне власти ће такођер предузети мјере превенције насиља заснованог на полу, посебно у области образовања, ради елиминисања предрасуда, обичаја и свих других пракси базираних на идеји инфериорности или супериорности било којег пола, као и на стереотипним улогама мушкараца и жена. Ово укључује, али није ограничено на едукацију и подизање свијести међу државним службеницима, у јавности и сл.

XII СТАТИСТИЧКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ

Члан 18.

Сви статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у државним органима на свим нивоима, јавним службама и установама, државним и приватним предузећима и осталим субјектима, морају бити приказани по полу.

Статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују, у складу са ставом 1. овог члана, морају бити саставни дио статистичке евиденције и доступни јавности.

XIII СУДСКА ЗАШТИТА

Члан 19.

Свако коме је повријеђено право обезбијеђено овим законом може покренути одговарајући поступак пред надлежним судом.

Тужба надлежном суду може се поднијети и прије окончања, односно и без покретања поступка заштите код послодавца.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 20.

Дискриминација у смислу овог закона, насиље по основу пола, те узнемиравање и сексуално узнемиравање, засновано на полу представља основ за накнаду штете. У том случају, примјењиваће се одредбе Закона о облигационим односима и одредбе одговарајућих закона о парничном и Закона о извршном поступку.

Све одлуке надлежних судских органа, поводом повреде неке од одредби овог закона, доставиће се Агенцији за равноправност полова Босне и Херцеговине, Центру за равноправност и једнакост полова Федерације Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Цендер центар ФБиХ) и Центру за равноправност и једнакост полова Републике Српске (у даљем тексту: Цендер центар РС).

XV ОБАВЕЗЕ ВЛАСТИ

Члан 21.

Надлежни органи власти ће на свим нивоима предузети све одговарајуће и потребне мјере ради спровођења одредби прописаних овим законом по областима, укључујући, али не ограничавајући се на:

- доношење програма мјера ради постизања једнакости полова у свим областима и на свим нивоима власти;
- доношење нових, или измјену постојећих закона ради усклађивања са одредбама овог закона;
- обезбиједити судску заштиту како грађанску, тако и кривичну, у свим случајевима повреде одредби овог закона;
- обезбиједити вођење статистичких података разврстаних по полу у свим привредним субјектима, приватним и државним предузећима, државним и јавним организацијама и институцијама као и приступ овим информацијама.

XVI ПРАЋЕЊЕ И НАДЗОР НАД СПРОВОЂЕЊЕМ ОВОГ ЗАКОНА

Члан 22.

Надзор над спровођењем овог закона обавља Министарство за људска права и избјеглице (у даљем тексту: Министарство).

Ради праћења примјене овог закона, у оквиру Министарства за људска права и избјеглице, формира се Агенција за равноправност полова Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Агенција).

Агенција се организује и ради у складу са посебном одлуком коју на приједлог Министарства из става 1. овог члана, доноси Савјет министара Босне и Херцеговине.

Члан 23.

Агенција за равноправност полова Босне и Херцеговине нарочито обавља следеће функције:

1. Периодично израђује Државни план акције за промовисање равноправности међу половима, заснован на приједлозима свих министарстава на државном нивоу, плану Џендер центра ФБиХ, и плану Џендер центра РС, а који ће Министарство представити сваке године Савјету министара Босне и Херцеговине ради усвајања;
2. Прати примјену и врши координацију активности са свим релевантним субјектима у процесу имплементације државног плана из тачке 1. овог члана;
3. Припрема годишње извјештаје Савјету министара Босне и Херцеговине о статусу полова у БиХ на основу извјештаја Џендер центра ФБиХ и Џендер центра РС;
4. Врши оцјењивање закона, аката и подзаконских аката, које усваја Савјет министара, како би пратио дјеловање на равноправност и равноправну заступљеност полова;
5. Израђује методологију за оцјену ефеката државне политике и програма у вези са равноправношћу полова;
6. Обавља остале послове везане за промоцију равноправности полова и спровођење сврхе овог закона.

Члан 24.

Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС, такођер, прате и надгледају спровођење закона и најмање једном годишње о томе извјештавају Министарство.

При изради извјештаја из става 2. овог члана, дужни су сарађивати и консултовати се са невладиним сектором, нарочито организацијама које се баве заштитом људских права.

Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС стараће се да се на свим нивоима власти води избалансирана политика једнакости полова, те ће у вези с тим питањем сарађивати са невладиним организацијама и синдикатима.

Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС могу у било које вријеме презентовати посебне извјештаје Министарству.

Сви извјештаји Џендер центра ФБиХ и Џендер центра РС биће објављени у јавности.

Члан 25.

Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС имају право испитивати кршења овог закона на захтјев министарстава, грађана, невладиних организација, или на властиту иницијативу.

Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС учествују у давању иницијативе и припреми закона, других прописа и општих аката, те при утврђивању мјера ради остваривања једнакости и равноправности полова.

О својим налазима Џендер центар ФБиХ и Џендер центар РС сачиниће извјештај и препоруке, које ће доставити надлежним органима и заинтересованим лицима.

У случају да Џендер центар ФБиХ или Џендер центар РС утврди да је до повреде равноправности полова дошло услед несагласности законског или подзаконског акта с овим законом, даће иницијативу за покретање поступка за измјене и допуне тог прописа.

Пословником о раду Џендер центра ФБиХ и Џендер центра РС разрадиће се детаљан поступак из претходних ставова.

Члан 26.

Надлежни органи власти и друге државне институције, послодавци, те друга правна и физичка лица, дужни су да пруже све потребне информације и омогуће увид у документацију на захтјев Агенције, Центер центра ФБиХ и Центер центра РС одмах, а најкасније у року од 15 дана.

XVII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 27.

Ко на основу пола врши насиље, узнемиравање и сексуално узнемиравање, описано одредбама члана 4. овог закона, казниће се за кривично дјело казном затвора у трајању од 6 мјесеци до 5 година.

Гоњење се предузима по службеној дужности.

Члан 28.

Новчаном казном од 1.000 КМ до 30.000 КМ казниће се за прекршај правно лице ако:

1. не предузме одговарајуће мјере и ефикасне механизме заштите против дискриминације по основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања;
2. не предузме одговарајуће мјере ради елиминисања и спречавања забрањене дискриминације по основу пола у раду и радним односима, како је дефинисано чл. 7. и 8. овог закона;
3. не обезбиди планове, програме и методологије у образовним институцијама, који ће гарантовати елиминацију стереотипних програма, који за последицу имају дискриминацију и неједнакост међу половима;
4. не разврстава по полу статистичке податке и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују;
5. не омогући јавности увид у статистичке податке који се воде сходно овом закону;
6. на увредљив, омаловажавајући или понижавајући начин представља било које лице јавно, с обзиром на пол.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном од 100 КМ до 1.000 КМ и одговорно лице у правном лицу, као и појединци који самостално обављају дјелатност личним радом средствима у својини грађана.

Ниједна одредба овог члана не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка, под условима прописаним овим законом.

До доношења одговарајућег закона о прекршајима Босне и Херцеговине, прекршајни поступак по одредбама овог закона водиће органи надлежни за овај поступак у ентитетима и Брчко Дистрикту Босне и Херцеговине.

Новчана казна наплаћује се у корист Буџета институција Босне и Херцеговине.

Рјешења о прекршајима извршавају се у складу са важећим законом ентитета, односно Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине.

Члан 29.

Процесуирање и доношење одлука због кривичног дјела и дјела прекршаја утврђених овим законом хитне је природе и има приоритет у раду надлежних органа.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 30.

Министарство за људска права и избјеглице предложиће формирање агенције за равноправност полова у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Сви државни и ентитетски закони, као и други одговарајући прописи, ускладиће се са одредбама овог закона, најкасније у року од 6 мјесеци.

Члан 31.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику БиХ".

ПС БиХ број 56/03
21. мај 2003. године
Сарајево

Предсједавајући
Представничког дома
Парламентарне скупштине БиХ
Шефик Џаферовић, с.р.

Предсједавајући
Дома народа
Парламентарне скупштине БиХ
Велимир Јукић, с.р.

5.2 Примјена Закона на локалном нивоу

Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини („Службени гласник Босне и Херцеговине“, број 16/03) тежи успостављању равноправности полова на свим нивоима креирања политика, па тако и на нивоу локалне управе. За рад општинских комисија посебно су значајне сљедеће одредбе:

- Члан 15. прописује да ће органи локалне самоуправе обезбиједити и промовисати равноправну заступљеност по основу пола у управљању и процесу одлучивања. Ради постизања тога циља сачиниће посебне програме и планове, који ће бити коришћени ради побољшања полне заступљености у органима власти на локалном нивоу, а сами програми и планови ће садржавати мјере за побољшање полне заступљености. Ради равноправне заступљености полова, проценат учешћа у органима власти, укључујући судску, законодавну и извршну власт, као и све остале јавне службе, **комисије и одборе**, у правилу ће одржавати равноправну заступљеност полова.
- Члан 18. прописује да сви статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у државним органима на свим нивоима, јавним службама и установама, државним и приватним предузећима и осталим субјектима морају бити приказани по полу.
- У члану 21. стоји да ће надлежни органи власти на свим нивоима, па тако и на локалном нивоу, предузети све одговарајуће и потребне мјере ради провођења одредби прописаних овим законом по областима, укључујући, између осталог, и доношење програма мјера ради постизања једнакости полова у свим областима.

5.3 Програми мјера

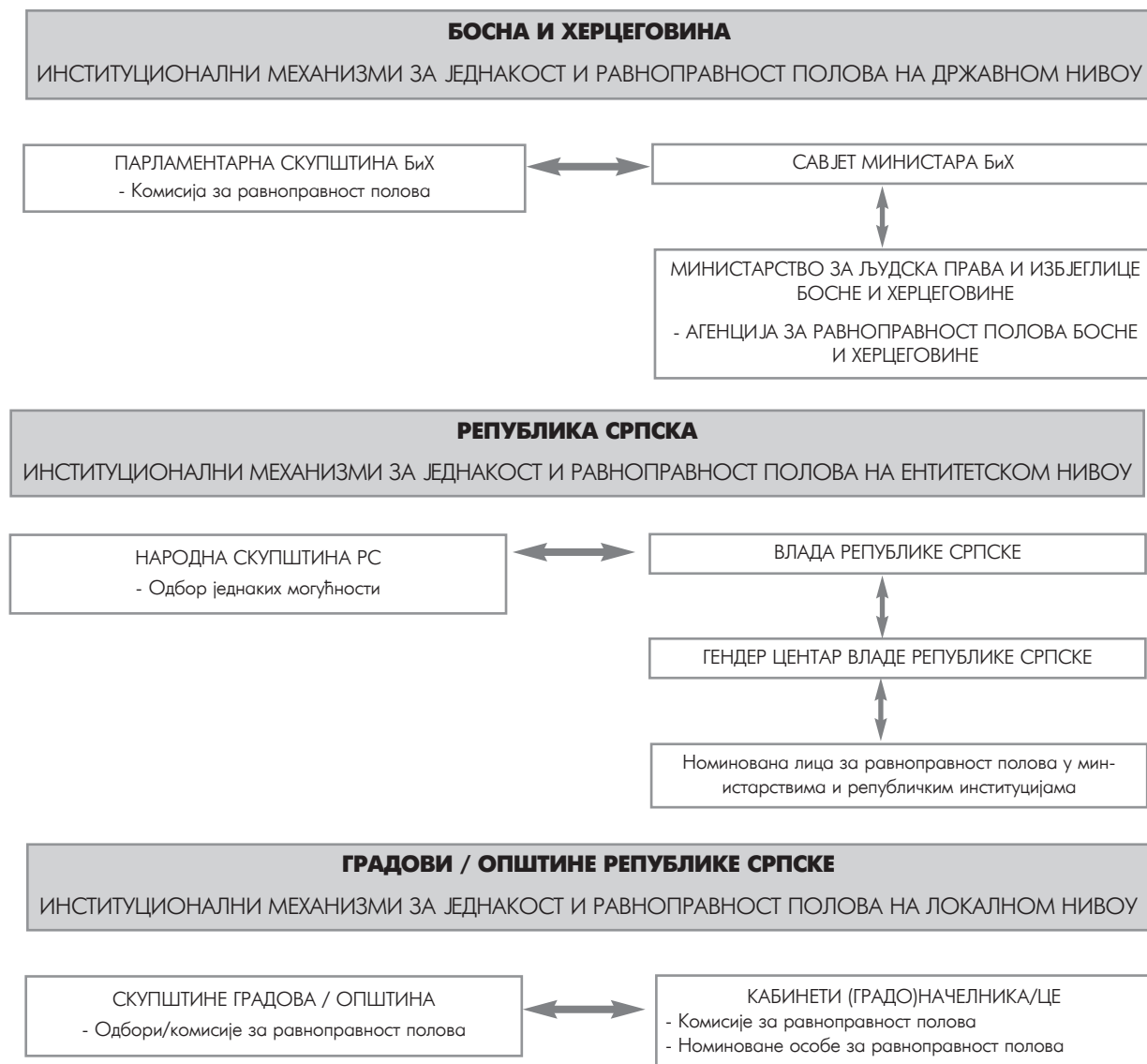
Како је дефинисано чланом 21. Закона о равноправности полова у БиХ, надлежни органи власти на свим нивоима дужни су донијети програме мјера ради постизања једнакости и равноправности полова у свим областима.

Програми мјера представљају политику органа/институције за унапређење једнакости и равноправности полова и подразумевају посебне програмске и планске документе и/или акте (који такође могу бити и интегрални дио свих општих планова и стратегија које доноси орган/институција). Они садрже:

- спремност да се у раду и организацији органа/институције унаприједи стање равноправности полова;
- циљеве које орган жели постићи у унапређењу равноправности полова (ови циљеви треба да одговарају потребама и приоритетима институције и да буду реално остварљиви у периоду за који се одређују);
- оперативне активности по свим дефинисаним циљевима, носиоце и партнере, средства и рокове;
- индикаторе за праћење напретка по сваком постављеном циљу.

Детаљније смјернице за програме мјера налазе се у дијеловима приручника који се односе на планирање и рад институционалних механизма за равноправност полова на локалном нивоу власти, гендер анализу и гендер (родно) буџетирање.

5.4 Шема институционалних механизма за равноправност полова



5.5 Агенција за равноправност полова БиХ

Агенција за равноправност полова Босне и Херцеговине основана је Одлуком Савјета министара 19.02.2004. године. Осим праћења и надзора над провођењем Закона о равноправности полова у БиХ, Агенција обавља и сљедеће функције:

1. Периодично израђује Државни план акције за промовисање равноправности међу половима, заснован на приједлозима свих министарстава на државном нивоу, плану Џендер центра ФБиХ, и плану Џендер центра РС, а који ће Министарство представити сваке године Савјету министара Босне и Херцеговине ради усвајања;
2. Прати примјену и врши координацију активности са свим релевантним субјектима у процесу имплементације државног плана из тачке 1. овог члана;
3. Припрема годишње извјештаје Савјету министара Босне и Херцеговине о статусу полова у БиХ на основу извјештаја Џендер центра ФБиХ и Џендер центра РС;
4. Врши оцјењивање закона, аката и подзаконских аката, које усваја Савјет министара, како би пратио дјеловање на равноправност и равноправну заступљеност полова;
5. Израђује методологију за оцјену ефеката државне политике и програма у вези са равноправношћу полова;
6. Обавља остале послове везане за промоцију равноправности полова и спровођење сврхе овог закона.

Контакт информације:

Агенција за равноправност полова БиХ
Куловића бр. 4
71000 Сарајево
Босна и Херцеговина
Тел/факс: + 387 (0)33 209 761
www.arsbih.gov.ba
genderagencijabih@bih.net.ba

5.6 Комисија за остваривање равноправности полова у БиХ

Комисија Представничког дома за остваривање равноправности полова у БиХ (Парламентарна скупштина БиХ):

- а) разматра питања у вези са остваривањем једнакости међу половима у БиХ, посебно у вези са унапређивањем статуса жена у БиХ;
- б) подстиче активности у институцијама БиХ на спровођењу Платформе за акцију Пекиншке декларације (Четврта свјетска конференција о женама, Пекинг 1995) у дванаест критичних сфера;
- ц) подстиче и координира активности са ентитетским парламентима на унапређивању статуса жена и спровођењу Платформе за акцију Пекиншке декларације;
- д) разматра предложене законе и друге прописе са становишта једнакости полова и спречавања дискриминације жена;
- е) разматра приједлоге докумената и извјештаје институција БиХ који се односе на остваривање једнакости полова и спровођење Платформе за акцију Пекиншке декларације у целини, односно по појединим областима;

ф) разматра припреме за учешће делегација БиХ на међународним скуповима када се разматра спровођење Пекиншке декларације (УН, Пакт стабилности и сл);

Осим поменутих, Комисија разматра и друга питања у вези са остваривањем једнакости полова.

Контакт информације:

Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине
Комисија за остваривање равноправности полова у БиХ

Трг БиХ 1

71000 Сарајево

Босна и Херцеговина

Тел: + 387 (0)33 284 410, 284 441

Факс: + 387 (0)33 233 480

www.parlament.ba

<http://www.parlament.ba/index2.php?opcija=sadrzaji&id=53&jezik=s>

5.7 Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова РС

Центар за једнакост и равноправност полова (Гендер центар) је основан Одлуком Владе Републике Српске у децембру 2001. године. Оснивање оваквог тијела на ентитетском нивоу је био један од услова за улазак Босне и Херцеговине у Савјет Европе.

Циљ оснивања је успостављање и јачање институционалних механизма за равноправност полова, увођење једнакости и равноправности полова у све области живота и рада у Републици Српској кроз законе, политике и програме, у сарадњи са домаћим и међународним институцијама и организацијама, као и спровођење принципа гендер једнакости прописаних међународним конвенцијама и споразумима ратификованим од стране наше земље.

Мандат Гендер центра је да:

- прати положај жена и имплементацију њихових загарантованих права,
- прати и координира активности на спровођењу Закона о равноправности полова у БиХ;
- остварује координацију са Одбором за једнаке могућности у Народној Скупштини РС;
- остварује сарадњу са институцијама у Федерацији БиХ, као и на државном нивоу;
- учествује у припреми закона, других прописа и општих аката, ради остварења једнаких права и обавеза у развојном процесу;
- сакупља иницијативе за промјену законодавства са аспеката гендера;
- пружа стручну помоћ у билатералним и мултилатералним односима везаним за политику полова;
- остварује сарадњу са домаћим и међународним невладиним организацијама; те координира имплементацију домаћих и међународних програма;
- учествује у изради извјештаја овлашћених тијела према међународним институцијама (Уједињене нације, Европска унија, Савјет Европе итд) о стању по преузетим конвенцијама и другим документима из гендер области,
- информисхе јавност о битним питањима женских – људских права;
- сарађује са Владом и представља савјетодавно тијело у области односа међу половима-људских права;
- обавља и друге послове у складу са Одлуком о оснивању и Законом о равноправности полова у БиХ.

Контакт информације:

Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске
Бана Милосављевића 66
78000 Бања Лука
Босна и Херцеговина
Тел: +387 (0)51 225 030, 225 031
Факс: +387 (0)51 225 032
www.gc.vladars.net
gender1@blic.net

5.8 Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова ФБиХ

Центар за једнакост и равноправност полова у Федерацији Босне и Херцеговине (Гендер центар) основан је Уредбом Владе Федерације Босне и Херцеговине, донесеном крајем 2000. године.

Основни задатак Гендер центра ФБиХ је подстицање свих институција власти у Федерацији Босне и Херцеговине на предузимање мјера у изградњи босанскохерцеговачког гендер концепта с циљем имплементације принципа равноправности и једнакости полова у свим областима друштвеног живота у Федерацији Босне и Херцеговине.

Дјелокруг Гендер центра ФБиХ је:

1. прати положај жена и имплементацију њихових загарантованих права у домаћем и међународном законодавству, остварује координацију с Комисијом за једнакост и равноправност полова у Парламенту Федерације Босне и Херцеговине, те сарадњу са одговарајућом институцијом у Републици Српској;
2. учествује у припреми закона, других прописа и општих аката, те при утврђивању мјера од овлашћених министарстава ради остварења једнаког утицаја жена и мушкараца у развојном процесу;
3. залаже се и промовише једнака права и могућности за мушкарце и жене, те организује стручне дебате и сличне расправе о овој теми;
4. скупља иницијативе у вези са промјеном легислативе с аспекта гендера;
5. пружа стручну помоћ у билатералним и мултилатералним односима у вези са гендер политиком, остварује сарадњу с домаћим и међународним невладиним организацијама, те координише имплементацију домаћих и међународних програма;
6. координише у изради извјештаја овлашћених тијела, упућених међународним институцијама о преузетим конвенцијама и другим документима из гендер области.

Контакт информације:

Гендер центар Федерације Босне и Херцеговине
Хакије Куленовића 12
71000 Сарајево
Босна и Херцеговина
Тел: +387 (0)33 665 883
Факс: +387 (0)33 265 200
www.fgenderc.com.ba
genderc@fgenderc.com.ba

5.9 Одбор једнаких могућности Народне скупштине Републике Српске

Одбор једнаких могућности Народне скупштине Републике Српске је институционални механизам за равноправност положаја у оквиру законодавне власти Републике Српске.

Рад одбора одређен је сљедећим члановима Пословника Народне скупштине Републике Српске:

Члан 75.

Одбор једнаких могућности има предсједника и шест чланова, који се бирају из реда народних посланика у Народној скупштини.

Члан 76.

Одбор једнаких могућности:

- разматра питања из надлежности Народне скупштине која се односе на равноправност мушкарца и жене,
- друштвени положај жене,
- рад и заштиту на раду,
- дјечију заштиту,
- социјално осигурање,
- заштиту пензионера и старих лица,
- омладину и спорт,
- науку, културу и умјетност,
- образовање,
- стамбену политику,
- приватизацију,
- невладине организације са сличним програмима рада,
- изборно законодавство,
- насиље над женама и
- све друге области које утичу на равноправност међу половима.

Контакт информације:

Народна скупштина Републике Српске

Одбор једнаких могућности

Вука Караџића 4

78000 Бања Лука

Тел: +387 (0)51 301 099

Факс: +387 (0)51 301 087

www.narodnaskupstinars.net

www.narodnaskupstinars.net/cir/odbori/odbor.php?id_odb=8

nsrs@teol.net

5.10 Институција Омбудсмана за људска права

Институције омбудсмана за заштиту људских права у оквиру својих овлашћења такође имају важну улогу у правној заштити особа од дискриминације и насиља по основу пола. У овом дијелу даћемо преглед информација о Омбудсману за људска права БиХ и Омбудсману РС – Заштитнику људских права.

5.10.1 Омбудсман за људска права БиХ

Рад Омбудсмана за људска права БиХ регулисан је Законом о омбудсману за људска права Босне и Херцеговине, који је ступио на снагу дана 3. јануара 2001. године („Службени гласник Босне и Херцеговине“, број 32/00 и 19/02) те Правилима поступка („Службени гласник Босне и Херцеговине“, број 25/01).

Омбудсман за људска права Босне и Херцеговине је независна институција успостављена у циљу промовисања добре управе и владавине права, заштите права и слобода физичких и правних лица, како је загарантовано посебно Уставом Босне и Херцеговине, која с тим у вези надгледа активности институција Босне и Херцеговине, њених ентитета и Дистрикта Брчко. Омбудсман за људска права сарађује са институцијама омбудсмана на нивоу ентитета, тј. са омбудсманима Републике Српске и омбудсманима Федерације Босне и Херцеговине.

Свако физичко и правно лице се може жалити омбудсману без ограничења. Рад омбудсмана је бесплатан и не захтијева помоћ савјетника или адвоката.

Сви органи владе су обавезни да омбудсману пруже одговарајућу помоћ. Омбудсман може тражити у било које вријеме било који документ који сматра потребним за истрагу, укључујући и оне који се воде као повјерљиви или тајни у складу са законом. Он се може обратити сваком органу владе у циљу провјере информација или обављања личних разговора и не смије му се ускратити приступ списима или документима.

Омбудсман може дати препоруке органима владе у смислу усвајања нових мјера, укључујући и приједлоге за измјену коришћених критерија. Када омбудсман установи да начин на који је закон примјењен води неправичним резултатима, он може упутити надлежном органу владе препоруке које воде правичном рјешењу ситуације предметног појединца, укључујући исплату одштете.

Омбудсман може прослједити предмете највишим судским органима Босне и Херцеговине надлежним у области људских права, укључујући и предмете које су му у ту сврху упуте омбудсмени ентитета.

Омбудсман је овлаштен да истражује жалбе које се односе на лоше функционисање судског система или неправилно вођење индивидуалних судских предмета као и на повреде права и слобода наводно почињене од стране војних власти.

Сарадња са омбудсменима ентитета се, између осталог, остварује путем редовних састанака и преко мреже службеника за везу који су одговорни за одржавање контаката са четрнаест тренутно постојећих теренских уреда ентитетских омбудсмана. Омбудсман за људска права представља институције омбудсмана у Босни и Херцеговини у међународном окружењу на одговарајући начин.

Контакт информације:

Омбудсман за људска права БиХ

www.ohro.ba

www.ohro.ba/articles_ba/article.php?lit_id=ombud_novi_ba

Канцеларија у Сарајеву:
Маршала Тита 7
71000 Сарајево
Тел: +387 (0)33 666 005
Факс: +387 (0)33 666 004
info@ohro.ba

Канцеларија у Бањој Луци:
Јована Дучића 41
78000 Бања Лука
Босна и Херцеговина
Тел: +387 (0)51 303 992
Факс: +387 (0)51 303 992
ombudsman@bl.ohro.ba

5.10.2 Омбудсман РС – Заштитник људских права

Омбудсман Републике Српске - Заштитник људских права је независна институција која помаже грађанима и правним лицима да остваре или заштите своја права, слободе и законите интересе у случајевима када их крше органи власти РС или организације које врше јавне послове.

Институција Омбудсмана Републике Српске установљена је Законом о Омбудсману РС, који је донијела Народна скупштина РС 08.02.2000. Први омбудсмани су именовани 28.04.2000. од стране тадашњег Омбудсмана БиХ, а институција је почела рад са странкама 30.11.2000. године. Омбудсман је дужан штитити људско достојанство, права и слободе гарантоване Уставом БиХ, Уставом РС и Европском конвенцијом о заштити људских права и основних слобода.

Рад Омбудсмана Републике Српске је бесплатан за странке.

Омбудсман може помоћи када републички, градски и општински органи управе и други извршни органи и организације које врше јавне послове, у поступцима које воде по захтјеву странке или по службеној дужности:

- не поштују прописани поступак,
- неоправдано дуго воде поступак,
- погрешно примјењују законе и друге прописе на штету странке,
- не извршавају донесене одлуке,
- ускраћују тражене информације.

Омбудсман може истраживати случајеве кршења људских права и слобода почињених од стране војне управе, служби безбједности и тајних служби, као и случајеве лишавања слободе (полиција, затвори).

Омбудсман може истраживати случајеве лошег функционисања судског система и може интервенисати када судски органи крше право на суђење у разумном року (неоправдано дуг поступак) или не извршавају своје одлуке.

Омбудсман може износити случајеве пред Уставни суд Републике Српске.

Омбудсман је овлаштен да након проведене истраге и утврђених чињеница препоручи индивидуалне или опште мјере или обоје.

Контакт информације - Централна канцеларија:
Омбудсман Републике Српске – Заштитник људских права
Краља Алфонса XIII 21
78000 Бања Лука
Босна и Херцеговина
Тел: +387 (0)51 311 797, 303 451
Факс: +387 (0)51 313 578
www.ombudsmen.rs.ba
ombudsman@blic.net

НАПОМЕНА: Осим централне канцеларије у Бањој Луци, Омбудсман РС има теренске канцеларије у следећим градовима и општинама:

Теренска канцеларија Приједор
Проте Матеје Ненадовића 66
79000 Приједор
Тел: +387 (0)52 216 007
Факс: +387 (0)52 216 009
ombudsmen@poen.net

Теренска канцеларија Добој
Српских соколова 1
74000 Добој
Тел: +387 (0)53 241 923
Факс: +387 (0)53 241 927
ombrs.do@teol.net

Теренска канцеларија Бијељина
Милоша Обилића 79
76300 Бијељина
Тел: +387 (0)55 211 670
Факс: +387 (0)55 211 671
ombudsbn@rstel.net

Теренска канцеларија Фоча
Карађорђева 61
73300 Фоча
Тел: +387 (0)58 210 137
Факс: +387 (0)58 210 902
ombudsmen-foca@paleol.net

5.11 Гендер акциони план за Босну и Херцеговину

Увођење принципа једнакости и равноправности полова у правне, институционалне и политичке оквире у Босни и Херцеговини засновано је на обавезама које произилазе из међународних докумената, чланству у међународним савезима и тијелима, као и у принципима заштите основних људских права садржаним у Уставу Босне и Херцеговине, Уставу Републике Српске, Уставу Федерације БиХ и кантоналним уставима. Успостављање институционалних механизма за равноправност полова на свим нивоима власти и доношење Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини („Службени гласник Босне и Херцеговине“, број 16/03) су знатно унаприједили домаће законодавство у овом сегменту људских права и обезбиједили Босни и Херцеговини лидерску позицију у региону, кад је у питању правни и институционални оквир за равноправност полова.

Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини, у одредбама из члана 23, предвиђа обавезу доношења државног плана акције за промовисање равноправности међу половима. Осим обавеза из Закона о равноправности полова у БиХ, израда Државног плана акције за побољшање положаја жена проистиче из Пекиншке декларације и платформе за акцију (1995). У складу с тим, вишегодишња координирана сарадња институционалних механизма за равноправност полова у БиХ је поставила темеље за израду и доношење Гендер акционог плана за БиХ, као стратегијског политичког документа који ће на државном нивоу дефинисати основе дјеловања на увођењу једнакости и равноправности полова и примјени законских обавеза у свим битним областима друштва. Гендер акциони план за БиХ обухвата и Државни план акције за побољшање положаја жена као свој саставни дио.

Битно је нагласити да је Гендер акциони план за БиХ, кроз предвиђене активности, обухватио обавезе и препоруке из релевантних међународних и домаћих докумената, који су на снази у БиХ и по којима БиХ има обавезу поступати и извјештавати. То су:

- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Међународни пакт о политичким и грађанским правима (1966);
 - о Факултативни протокол I (1966) и Факултативни протокол II (1989);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- CEDAW – Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације над женама (1979);
 - о Факултативни протокол (1999);
 - о Иницијални, Други и Трећи извјештај БиХ по CEDAW 1996-2006;
 - о Закључни коментари и препоруке CEDAW Комитета за државу БиХ (јуни 2006);
- Пекиншка декларација и платформа за акцију (1995);
- Европска конвенција о људским правима и основним слободама (1950);
- Декларација о равноправности жена и мушкараца Савјета Европе (1988);
- Препоруке Савјета Европе из области равноправности жена и мушкараца;
- Миленијумски развојни циљеви (1990–2015) / Миленијумска декларација УН-а (2000);
 - о Искорјенивање крајњег сиромаштва и глади;
 - о Достижање свеобухватности основног образовања;
 - о Унапређење једнакости полова и оснажење жена;
 - о Смањење смртности дјете;
 - о Унапређење здравог материнства;
 - о Сузбијање HIV/AIDS, маларије и других болести;
 - о Осигурање одрживе животне средине;

- о Успостављање глобалног партнерства за развој;
- Мапа пута за постижање равноправности полова Европске уније (**EU Gender Roadmap**) 2006-2010.
 - о Економска независност за жене и мушкарце;
 - о Усклађивање професионалног, приватног и породичног живота;
 - о Равноправно учешће жена и мушкараца у процесима одлучивања;
 - о Искорјењивање свих облика насиља по основу пола и трговине људима;
 - о Елиминисање гендер стереотипа у друштву;
 - о Промовисање равноправности полова изван Европске уније;
- Устави БиХ, РС, ФБиХ и устави кантона ФБиХ;
- Анекс I Општег оквирног споразума за мир у БиХ – Додатни споразум о људским правима;
- Регионална декларација о сарадњи институционалних механизма за равноправност полова БиХ, Србије, Црне Горе и Македоније (2005).

Главни циљ Гендер акционог плана је дефинисање стратегија и реализација програмских циљева за остварење равноправности жена и мушкараца у Босни и Херцеговини. Акциони план садржи активности које је потребно предузети у сљедећим областима:

1. Равноправност полова и европске интеграције
2. Сарадња и јачање капацитета
3. Макроекономске и развојне стратегије
4. Гендер осјетљиви буџети
5. Политички живот и доношење одлука
6. Запошљавање, приходи, бенефиције, неплаћени рад и тржиште рада
7. Социјална инклузија
8. Гендер осјетљиви медији
9. Цјеложивотно образовање
10. Здравље, превенција и заштита
11. Насиље и трговина особама
12. Улога мушкараца
13. Усклађивање професионалног и породичног живота
14. Гендер и одрживи околиш
15. Информационе и комуникационе технологије

Заједнички стратегијски циљеве у свим подручјима рада, према којима су дефинисане активности, су:

- Усклађивање законодавства у свакој области са домаћим и међународним правним стандардима за једнакост и равноправност полова;
- Унапређење база података, истраживања и социо-економске анализе стања равноправности полова у свакој области;
- Едукација и подизање свијести јавности о потреби увођења равноправности полова у све области живота и рада;
- Изградња капацитета и подстицање активне сарадње и партиципаторног приступа свих институционалних и ванинституционалних актера у Босни и Херцеговини.

6 Институционални механизми за равноправност полова на локалном нивоу власти

6.1 Законске основе и претпоставке за рад

Закон о локалној самоуправи Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 101/04)

Члан 2.

Локална самоуправа је право грађана да непосредно и преко својих слободно и демократски изабраних представника учествују у остваривању заједничких интереса становника локалне заједнице, као и право и способност органа локалне самоуправе да регулишу и управљају, у границама закона, јавним пословима који се налазе у њиховој надлежности, а у интересу локалног становништва.

Члан 12.

Самосталне надлежности општина обухватају следеће:

- усвајање програма развоја општине,
- усвајање развојних, просторних, урбанистичких и спроведбених планова
-
- образовање општинских органа, организација и служби и уређење њихове организације,
- обезбеђивање извршавања закона и других прописа,
- обављање специфичних функција у области културе, образовања, спорта, здравства и социјалне заштите, цивилне заштите, информација, занатства, туризма, угоститељства и заштите околине,
- оснивање предузећа, установа и других организација ради пружања услуга из њихове надлежности, уређење њихове организације и управљање...

Члан 30.

Скупштина општине је орган одлучивања и креирања политике општине.

Њене најважније надлежности су следеће:

- ... доноси одлуке и друга општа акта и даје њихово аутентично тумачење,
- ... доноси спроведбене планове,
- доноси одлуке и друга општа акта о обављању функција из области културе, образовања, спорта, здравства, социјалне заштите, информација, занатства, туризма, угоститељства и заштите околине
- ... доноси одлуке о прибављању, управљању и располагању имовином општине,
- ... образује стручну службу за потребе скупштине и њених радних тијела...

Члан 36.

Скупштина општине може за извршење својих задатака оснивати сталне и повремене комисије, одборе и савјете као рад-на тијела скупштине.

Број чланова сталних радних тијела утврђује се пословником скупштине општине.

Чланови радних тијела скупштине општине имају право накнаде у складу са одлуком скупштине општине.

Европска повеља о локалној самоуправи

Повеља је усвојена од Савјета Европе 15.10.1985. године, а ратификована од БиХ 12.07.2002. године. Заснована је на идејама да су локалне власти један од основних темеља сваког демократског режима и да је право грађана да учествују у вођењу јавних послова демократски принцип који важи у свим земљама-чланицама Савјета Европе. Чланови значајни за рад локалних комисија за равноправност полова су:

Члан 3.

Локална самоуправа подразумијева право и оспособљеност локалних власти да, у границама закона, регулирају и руко-воде знатним дијелом јавних послова, на основу властите одговорности и у интересу локалног становништва.

Члан 4.

- (2) Локалне власти ће, у границама закона, имати пуно дискреционо право да проводе своје иницијативе у вези са свим стварима које нису искључене из њихове наложности, нити надлежности неке друге власти.
- (6) Локалне власти ће бити консултоване, у највећој могућој мјери, правовремено и на одговарајући начин, о процесу пла-нирања и доношења одлука о свим стварима које их се директно тичу.

Члан 7.

Услови рада изабраних локалних функционера морају бити такви да обезбеђују слободно вршење њихових функција.

Ти услови подразумијевају и одговарајућу финансијску компензацију трошкова насталих у вршењу ових дужности, као и, гдје је то потребно, надокнаду за изгубљену зараду, односно накнаду за обављање дужности, уз одговарајуће социјално осигурање.

Све функције и активности које се сматрају инкомпатибилним са вршењем дужности локалног функционера биће предвиђене статутом или основним правним начелима.

Члан 10.

Локалне власти имају право да, у вршењу својих дужности међусобно сарађују и да се, у складу са законом, удружују са другим локалним властима ради вршења послова од заједничког интереса.

Локалне власти имају право да, под условима који могу бити прописани законом, сарађују са одговарајућим локалним влас-тима других земаља.

Гендер акциони план БиХ (ГАП БИХ)

ГАП БиХ, усвојен у септембру 2006. године предвиђа низ планова и активности за провођење гендер политике у наредних пет година. Између осталог, од активности садржи и континуирано стручно оспособљавање институционалних механизма за интегрирање гендера, укључујући као носиоце активности тијела законодавне власти на свим нивоима; јачање капацитета органа управе на свим нивоима, па тако и на локалном, да уграде гендер анализу у планирању и процјени прихода и расхода у својим буџетима; као и осигурање додатних средстава буџетским корисницима који, у складу са својим дјелокругом рада, реализују гендер осјетљиве програме, у које спадају и тијела локалне законодавне власти.

6.2 Оснивање механизма на локалном нивоу

Механизми за равноправност полова на локалном нивоу власти могу бити основани у оквиру скупштина градова/општина, или у оквиру извршне власти општина, односно административних управа општина/градова.

6.2.1 Механизми за равноправност полова у оквиру скупштина на локалном нивоу

С обзиром на одредбе Закона о локалној самоуправи Републике Српске, скупштине градова/општина својим пословницима о раду регулишу број и дјелокруг радних тијела, неопходних за функционисање скупштине града/општине. Комисија/одбор за једнакост и равноправност полова, као стално радно тијело скупштине града/општине, треба да буде предвиђена у одредбама пословника о раду. Као таква, ова комисија/одбор има уређен састав, мандат/дјелокруг, чланство и процедуре рада.

НАПОМЕНА: Комисија/одбор за једнакост и равноправност полова има сва права и обавезе као и сва друга радна тијела у оквиру скупштина градова/општина.

6.2.2 Смјернице за чланство и мандат/дјелокруг рада комисија/одбора као скупштинских тијела

На основу члана 15. Закона о равноправности полова у БиХ, састав комисија/одбора у погледу чланства у правилу треба да одражава равноправну заступљеност мушкараца и жена.

Ово значи да у тим комисијама треба да буду именовани подједнако и жене и мушкарци, кад год је то могуће, с обзиром на полни састав одборника/одборница. У случајевима када се не може постићи полни баланс, сугерише се именовање вањских чланова/чланица из реда грађанства и организација цивилног друштва. Чланство из реда грађана и организација цивилног друштва је такође специфична препорука за ове комисије/одборе и, као таква, мора бити регулисана пословником.

Комисија/одбор обавља следеће послове и задатке:

- прати примјену Закона о равноправности полова у БиХ на основу планова и извјештаја извршних органа локалне власти, односно служби/комисија задужених за ова питања;
- прати положај жена у граду/општини и спровођење њихових законом признатих права;
- залаже се и промовише једнака права и могућности за мушкарце и жене;
- сарађује са локалним невладиним организацијама које се баве питањима једнакости и равноправности полова;
- сарађује са Гендер центром Републике Српске;
- сарађује са надлежним службама/комисијама извршних органа града/општине и прати доношење свих одлука у општини ради остварења једнаког учешћа, утицаја и добробита жена и мушкараца у развојном процесу;
- предлаже скупштини мјере и активности за побољшање једнакости и равноправности полова у граду/општини.

Комисија/одбор сваке године скупштини подноси извјештај/информацију о стању једнакости и равноправности полова у граду/општини и на основу тог извјештаја предлаже мјере и активности за отклањање дискриминације и насиља по основу пола, те предлаже специфичне афирмативне акције за унапређење равноправности полова.

6.2.3 Механизми за равноправност полова у оквиру извршних органа на локалном нивоу

Аналогно постојању Гендер центра РС као стручне службе Владе РС у оквиру извршне власти ентитета, препоручујемо успостављање механизма за равноправност полова у оквиру извршних органа власти на локалном нивоу, у оквирима које пружа Закон о локалној самоуправи Републике Српске. То могу бити:

- **ad hoc** комисије, основане при кабинету (градо)начелника/ца,
- савјетодавна тијела, састављена од најужих сарадника (градо)начелника/ца,
- номиноване особе за равноправност полова из одјељења административне службе.

Именовање се врши појединачним правним актом/одлуком (градо)начелника/це града/општине, којим се такође утврђује и њихов дјелокруг рада, односно опис послова, те начин и обавезе у погледу планирања и извјештавања.

6.2.4 Смјернице за чланство и мандат/дјелокруг рада механизма за равноправност полова у оквиру извршних органа на локалном нивоу

Сви ови препоручени облици организације механизма за равноправност полова на локалном нивоу такође треба да воде рачуна о основним постулатима из Закона о равноправности полова у БиХ у погледу чланства и дјелокруга рада.

Кад су у питању комисије и савјетодавна тијела, чланство у правилу треба да одражава равноправну заступљеност полова. Кад је ријеч о номинованим особама, такође се препоручује именовање најмање двије особе (жена и мушкарац) из одјељења административне службе.

Механизам за равноправност полова у оквиру извршних органа на локалном нивоу обавља сљедеће послове и задатке:

- прати примјену Закона о равноправности полова у БиХ на основу планова рада извршних органа локалне власти, односно служби/комисија задужених за ова питања;
- прати положај жена у граду/општини и спровођење њихових законом признатих права;
- предлаже програме мјера за унапређење равноправности полова (члан 21. Закона о равноправности полова у БиХ);
- залаже се и промовише једнака права и могућности за мушкарце и жене;
- сарађује са локалним невладиним организацијама које се баве питањима једнакости и равноправности полова;
- сарађује са Гендер центром Републике Српске;
- сарађује са надлежним службама/комисијама извршних органа града/општине и прати доношење свих одлука у општини ради остварења једнаког учешћа, утицаја и добробити жена и мушкараца у развојном процесу;
- сарађује са комисијом/одбором за равноправност полова скупштине града/општине;
- учествује у припреми извјештаја о раду (градо)начелника/це, у дијелу који се односи на стање равноправности полова и извршење програма мјера из члана 21. Закона о равноправности полова у БиХ.

6.3 Основни кораци у креирању плана рада

6.3.1 Значај планирања

Планирање је процес који обухвата анализу проблема, постављање циљева, дефинисање стратегија и активности којима ће се циљеви постићи, те временских рокова за извршење.

У процесу планирања може нам помоћи метода анализе проблема и циљева помоћу "стабла проблема и стабла циља", која ће нам визуелно показати све сегменте једног проблема.

6.3.2 Анализа проблема и постављање циљева

Анализа проблема је процес у којем утврђујемо проблем, односно стање или односе у нашој заједници којима нисмо задовољни.

Сљедећи корак је утврђивање узрока проблема, који представљају односе или стања која су довела до постојања таквог проблема. До узрока проблема долазимо одговорима на питање „Зашто?“. Неки узроци проблема ће имати и своје узроке.

Након детаљне анализе узрока проблема, вријеме је да утврдимо посљедице које он производи у нашој заједници.

Могуће је да у идентификовању проблема дође и до грешке, односно да помислите да је проблем нешто што је нпр. само посљедица. Како бисте смањили могућност грешке, можете примијенити сљедеће кораке²:

1. На картице испишите проблеме који су међусобно повезани. Свака картица треба да носи само један проблем. Проблем треба да буде формулисан као негативно стање или односи, а не као одсуство неког рјешења (нпр. не можемо рећи да је проблем непостојање правилника или неког другог акта, или непостојање зграде за општинске службе, то би били узроци неког стања које је настало због непостојања правилника или тешких услова рада и гужве у просторијама. Ова стања су проблеми.)
2. Од наведених проблема, одаберите суштински проблем и поставите га у дио проблема.
3. Анализирајте однос осталих картица и суштинског проблема и распоредите их у узроке и у посљедице проблема.
4. Могуће је да неке од картица неће бити у вези са кључним проблемом, као и да ћете у раду увидјети нове узроке и посљедице. Додајте их.

Након што смо израдили дрво проблема, израдићемо и одговарајуће дрво циља. Паралелно са анализом проблема, са десне стране, поставите општи циљ. Општи циљ је само један и одговара жељеном стању или односима који ће настати када се проблем елиминисе.

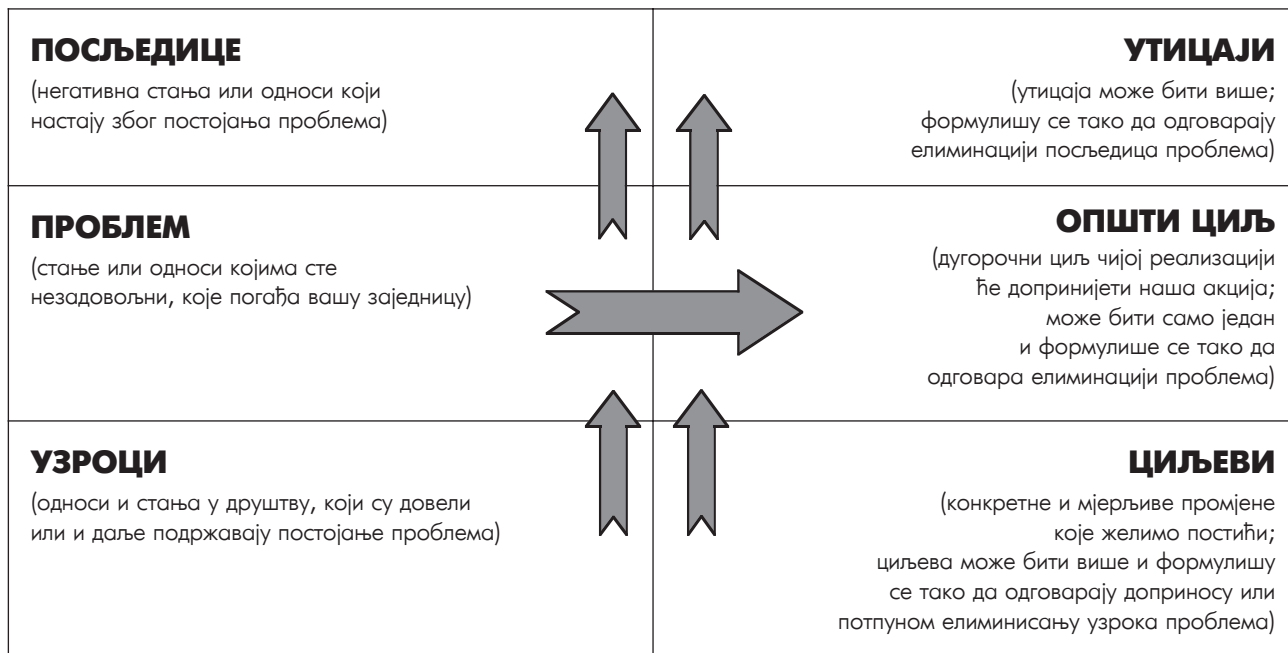
У коријену стабла циља налазе се специфични циљеви који се формулишу у односу на узроке проблема. Они одговарају стању или односима које желимо постићи елиминацијом или смањењем узрока проблема.

У односу на посљедице проблема, стабло циља описиваће утицај који смо произвели у заједници елиминисањем посљедица проблема. Када опишемо утицаје и корист за циљну групу једном изјавом о учинку добићемо и сврху наше акције.

2 Адаптирано за потребе овог приручника на основу методе представљене на радионици "Логички оквир, писање пројеката, излазне стратегије", у организацији Фондације "Kvinna Till Kvinna", водитељка гђа Кари Ортенгрен, Бања Лука, 14-16. март 2003.

Након што смо анализирали проблем и циљ наше акције, слиједи дефинисање активности којима ћемо достићи постављене специфичне циљеве и допринијети достизању опште сврхе акције. Активности су кораки које треба предузети да би се сваки специфични циљ остварио. До листе активности можете доћи постављањем питања „Шта треба урадити да би се специфични циљ остварио?“, а затим треба поставити активности у логичан редослијед. За сваку активност треба одредити вријеме провођења и особе које су за њу одговорне. Одговор „сви ћемо то радити“ није адекватан. Тачно морате одредити шта су чије дужности и обавезе и у којем се року морају провести.

Сљедећа шема помоћи ће вам у планирању.



6.3.3 Логички оквир

Анализа проблема и циљева методом стабла проблема и циљева почетни је дио планирања методом логичког оквира. У сљедећу форму можемо унијети информације које смо добили у анализи циљева, те након тога одговорити и на преостала питања о активностима којима ћемо постићи жељене циљеве, индикаторима резултата, те претпоставкама које треба испунити да би се постигао успјех по сваком нивоу (матрицу је могуће попуњавати хоризонтално ред по ред, али препоручујемо слијед попуњавања назначен бројевима у табели). Рад овом методом омогућиће ефикасност и боље ефекте у провођењу вашег пројекта.

Документ који добијемо оваквим планирањем назива се матрица логичког оквира. Његовим описивањем настају детаљни планови акције, пројектни приједлози итд.

	Логика интервенције	Објективни критеријуми Индикатори резултата	Извор информација о индикаторима	Претпоставке
Општи циљ акције Сврха акције	Шта је општи циљ? Шта је сврха ове акције? (1)	Који су кључни индикатори који говоре да је постигнута сврха? (8)	Гдје можемо пронаћи информације о томе? (9)	
Специфични циљеви	Које специфичне циљеве настојимо постићи како бисмо остварили сврху? (2)	Који индикатори јасно показују да су ови циљеви остварени? (10)	Који су извори информација о тим индикаторима? Шта можемо учинити да их прикупимо? (11)	Ако се постигну резултати, које вањске предуслове треба остварити да бисмо постигли ове циљеве? Који ризици постоје и како их умањити? (7)
Очекивани резултати	Који су то резултати као исходи активности које доприносе остварењу циљева? (3)	Који индикатори показују успјешност резултата? (12)	Који су извори информација о тим индикаторима? (13)	Ако се остваре активности, које вањске предуслове треба остварити да бисмо постигли ове резултате? (6)
Активности	Које су кључне активности за постизање циљева и којим редом ће се проводити? (4)	Која средства су неопходна за провођење активности (материјална, људска, техничка, финансијска)? (14)	Који су извори информација о напретку активности? (15)	Које предуслове треба остварити да бисмо провели планиране активности? (5)

7 Основе родне (гендер) анализе аката

Ово поглавље садржи теме из приручника Астриде Неиманис Гендер маинстреаминг у пракси, 2006³.

7.1 Основни кораци за анализу

7.1.1 Увод

Било која врста планирања, без обзира да ли се ради о пројекту, програму или планирању политике дјеловања, захтијева не само информације, него и анализу информација као полазну тачку⁴.

За планирање родних (гендер) интервенција неопходна је гендер анализа. Без гендер анализе не можете да будете сигурни да ваше интервенције заиста доприносе унапређењу једнакости полова и друштвено праведног људског развоја.

С обзиром на то да не постоји тачно утврђени “рецепт” за постизање једнакости полова, неопходно је постићи пуно разумијевање гендер проблематике у свакој датој ситуацији, имајући у виду различитост таквих ситуација. Због тога би свакој интервенцији требало да претходе сљедећа питања:

- Да ли ће планирана интервенција довести у питање постојеће препреке једнакости полова? Или ће учврстити те препреке?
- Да ли ће програм усмјерен на жене заиста оснажити жене? Или ће их само још више маргинализовати?
- Да ли ће укључивање мушкараца у “гендер питања” да уђутка женске гласове? Или ће омогућити важан дијалог између полова?

Без гендер анализе, немогуће је одговорити на ова и слична питања. Гендер анализа због тога представља неопходну полазну тачку за гендер маинстреаминг.

7.1.2 Шта је гендер анализа?

Гендер (родна) анализа се дефинише различито у различитим контекстима. На најосновнијем нивоу, она подразумева такву анализу ситуације или политике која поклања посебну пажњу постојећим и потенцијалним разликама између мушкараца и жена. Циљ гендер анализе је да те, често занемарене разлике учини видљивим.

Не треба заборавити да се анализа може спровести на различитим нивоима. Она може да се односи на плиму идеја за радним столом при планирању пројекта, или може подразумевати детаљан истраживачки пројекат на којем ангажујете стручњаке.

Гендер анализа се понекад означава и као:

Гендер осјетљива анализа: Овај израз нас подсећа да разлике у вези са гендером нису увијек очигледне. Потребна је посебна осјетљивост како би се стварне и потенцијалне разлике учиниле видљивим за креаторе политике.

3 Како је наведено у приручнику на страни 2. “ова публикација не потпада под закон о ауторским правима. Може се репродуцирати у цјелини или дјеломице без претходне дозволе Развојног програма Уједињених нација. При томе је, међутим, неопходно навести извор.”

4 Ове смјернице такође могу да се примијене у корпоративним и оперативним политикама, као што су нпр. политике људских ресурса, програми обуке и политике процјене особља.

Гендер заснована анализа: Овај израз наглашава да се посебно усмјеравамо на тражење разлика које се заснивају на полу.

Гендер свјесна анализа: Овај израз нас подсјећа да, иако разлике међу половима постоје, традиционална истраживања нам често не указују на те разлике. Потребна је посебна гендер перспектива да би се потакла и развила та свијест.

Сваки од ових израза наглашава неки други аспект гендер анализе, али се сви они често користе наизмјенично. Не заборавете да назив није најважнија ствар: оно на шта би требало да се усредсредимо је општи принцип на који се односе сви ови појмови.

Посебна врста гендер анализе је тзв. **анализа гендер ефекта**. Она садржи све компоненте гендер анализе, али се усмјерава на питање различитог ефекта који ће постојећи или планирани програми или политике дјеловања имати на мушкарце и жене. Због тога се у овом случају ради о посебној врсти истраживања јавне политике.

7.1.3 Када је потребно примијенити гендер анализу?

Гендер анализа је неопходна у разним фазама и треба да вам помогне да одговорите на следећа (и слична) питања:

Формулисање или процјена документа пројекта/политике дјеловања

- Да ли ће предложени пројекат/политика дјеловања учврстити постојећу неједнакост између мушкараца и жена?
- Да ли предложени пројекат/политика дјеловања разбија или доводи у питање постојећу неједнакост између мушкараца и жена?
- Које могућности за јачање гендер перспективе је потребно размотрити?

Праћење пројекта/политике

- Да ли су мушкарци и жене једнако укључени у процес спровођења?
- Да ли је напредовање ка циљевима једнакости полова јасно изражено као циљ у плану пројекта?
- Да ли су искрсла нека гендер питања која нису била идентификована у фази планирања пројекта/политике? Како треба приступити тим питањима?

Процјена пројекта/политике

- У којој мјери су испуњени циљеви у вези са једнакошћу полова?
- Да ли је пројекат/политика произвео/ла било какав неочекивани или ненамјерни ефекат на жене или на мушкарце?

7.1.4 Основне теорије о гендеру

Гендер анализа се разликује од традиционалног истраживања или анализе по томе што је **посебно заснована на основним теоријама о улогама полова**, односима међу половима и једнакости. Другим ријечима, гендер анализа се заснива на приказаним резултатима социолошких истраживања о узроцима неједнакости између мушкараца и жена и сугестијама на који се начин те разлике могу превазићи.

Међу бројним различитим теоријама које објашњавају постојећу или потенцијалну неједнакост између мушкараца и жена, издвајамо неке основне принципе на којима се заснива гендер анализа:

- Пошто је гендер великим дијелом **културолошка и друштвена конструкција**, полне улоге и односи међу половима могу да се промијене, тј. мијењају се током времена.
- **Подјела рада по полу** је полазна тачка за раширену неравнотежу и неједнакост полова у друштву.

- **Пристап** ресурсима није исто што и контрола над ресурсима, а **контрола** над ресурсима је у готово свим друштвима неравномјерно распоређена између мушкараца и жена.
- **Ресурси** укључују материјалне ресурсе, али и вријеме, знање и информацију.
- **De iure** једнакост полова се не поклапа неизоставно са **de facto** једнакошћу.
- **Култура, ставови и стереотипи** дубоко утичу на пристап ресурсима и контролу ресурса, а тиме и на остваривање **de facto** једнакости полова.

Гендер анализа као полазну тачку узима овакве основне принципе.

7.1.5 Постављање гендер питања

Основна гендер анализа било које врсте почиње постављањем "гендер питања". Другим ријечима, она почиње нагађањима заснованим на информацијама у вези са могућим разликама међу половима. Гендер анализа затим прати ова питања тако што их провјерава уз коришћење ваљане истраживачке методологије.

Традиционална анализа често предвиђа разлике међу половима и различит ефекат на полове зато што су разлике понекад скривене испод површине (или смо толико навикнути на њих да их више и не примјећујемо). Гендер питања због тога морају да циљају испод површине. Гендер питања су на примјер:

- Која врста неједнакости полова се крије испод површине?
- Какви би могли бити сложени разлози за гендер диспаритет?
- Какви би могли бити сложени ефекти гендер диспаритета?

Постављање гендер питања је први важан корак у гендер анализи.

ПРИМЈЕР:

Постављање гендер питања у вези са промјеном цијена болничких услуга

Болнице почињу са ситним наплаћивањем услуга од корисника.

Традиционални аналитичари сматрају да ово доводи до побољшања дјелотворности услуга и да од тога сви имају користи, дакле, једнако и мушкарци и жене. Али какви ефекти на полове могу да се крију испод површине?

Потребно је поставити сљедећа гендер питања:

- Ко чешће користи болничке услуге - мушкарци или жене?
- Да ли жене и мушкарци имају исти ниво расположивих прихода из којег плаћају ове услуге?
- Ко ће бити одговоран за плаћање услуга у вези са лијечењем дјете и старих особа, нарочито у породицама с једним родитељем?
- Да ли ће цијене значајно да се болнички боравак скраћује? Да ли то значи да ће болесни људи морати да се опорављају код куће? Ко ће бити одговоран за њихову његу?
- Како ће се ово одразити на економске, друштвене и друге изгубљене могућности жена? Како ће се то одразити на дјецу?

СЛУЧАЈ:

Општинска политика унапређења развоја села

За родну (гендер) анализу можемо испитати какав ће утицај одређени програм у виду општинске политике унапређења развоја села имати на жене на селу.

Какви ефекти на полове могу да се крију испод површине?

Можемо почети са питањима типа:

- Да ли ће дати програм да унаприједи развој села у свим аспектима?
- У којим нарочито?
- Да ли се подједнако рачуна и на мушкарце и на жене у спровођењу овог програма?
- Да ли програм учвршћује постојећу наједнакост између мушкараца и жена на селу?
- Да ли се програм у било ком виду посебно обраћа женама?
- Постоје ли било каква удружења сеоских привредника и ако постоје каква је њихова полна структура?
- Да ли програм предвиђа и одређена кредитна задужења сеоских домаћинстава?
- Ко су носиоци субвенција и кредита, мушкарци или жене, на селу?
- Шта је узрок томе?
- Да ли на општинском подручју дјелују микрокредитне организације које се посебно обраћају женама? Ако не дјелују, зашто је тако?
- Да ли је предвиђено да програм све анализе и резултате исказује разврстане по полу, како би се добила права слика његове примјене и остварених ефеката и успеха?

На основу анализе можемо да утврдимо могућности програма, циљну групу коју програм обухвата, ефекат програма према женама и мушкарцима, учешће; али и друштвени положај жена на селу, каква је подјела рада по полу, каква је приступ ресурсима и, што је важније, ко има контролу над ресурсима, какви су културни ставови, па и стереотипи сеоског становништва, итд. Уз помоћ такве једне анализе можемо показати праве могућности једног програма, плана акције или политике, али и утврдити стварне размјере постојеће неједнакости полова на одређеном подручју, те предузети све да се уочене неправедности отклоне.

7.1.6 Три принципа за основну гендер анализу

1. ШТА-ЗАШТО? принцип

Први критеријум основне гендер анализе је „шта-зашто?“ принцип. Аналитичари требају да истакну у чему се састоји разлика између мушкараца и жена, али, што је још важније, и разлог због којег та разлика постоји. Важно је одмакнути се од пуког описивања ситуације уз помоћ статистичких података.

ПРИМЈЕР: Пука констатација да само 38% жена спада у економски активно становништво не истиче важне разлоге за постојање таквог диспаритета међу половима.

Да ли диспаритет произилази из културних забрана? Или из директне дискриминације радне снаге? Или из ограничених могућности узрокованих ниским степеном образовања, или сиромаштвом, лошим здрављем, оптерећењем неплаћеним радом?

Упоредите с другим подацима да бисте поткријепили своје тврдње.

Ако су узроци непознати, потребно је спровести даља истраживања. Међутим, ваши закључци би могли да сугеришу хипотезу, засновану на основним теоријама о гендеру, које обликују ваше истраживање. Тако бисте, на примјер, могли закључити: иако није спроведено истраживање о узроцима диспаритета, низак степен женског учешћа може да има везе с директном дискриминацијом радне снаге, али и са преовладавајућим културолошким нормама које не подстичу жене да се укључују у плаћени рад. Морају се спровести даља истраживања да би се идентификовали прецизни узроци тог феномена. На тај начин креатори политике могу да се поуче о могућој ланчаној реакцији између ефеката полне дискриминације и неједнакости.

2. ШТА ОНДА? принцип

Други критеријум у основној гендер анализи је „шта онда?“ принцип. Описивање или биљежење гендер диспаритета треба да буде пропраћено анализом ефеката на људски развој. У противном, креатори политике можда неће увидјети због чега је та разлика важна. Другим ријечима, могли би да кажу: „Да, разлика постоји, и шта онда?“ Гендер анализа мора да појасни због чега је то важно!

ПРИМЈЕР: Скренути пажњу на то да устав забрањује дискриминацију на основу пола или да је ратификован CEDAW, су важни примјери за де јуре једнакост, али, поред тога, потребно је да се обрати пажња на **de facto** једнакост: како се ове законске одредбе спроводе у пракси? Зашто и даље постоје докази за дискриминацију ако је она „противзаконита“?

3. ШТА-КАКО? ефекат

Трећи критеријум у основној гендер анализи је принцип „шта-како?“ ефекта. Истраживања о ситуацији жена и мушкараца често спомињу политике, законе, организације, институције или друге иницијативе усмјерене ка побољшању једнакости полова или рјешавању неједнакости. Међутим, иако је поучно да се наведу ти документи или системи, много је важније да се забиљежи на који начин и како ефикасно они функционишу у пракси.

ПРИМЈЕР: Ако ваше истраживање открије да су жене дискриминисане у смислу ограниченог избора занимања, какав ефекат ће то имати не само на жене чији је избор ограничен, него и на државу у цјелини?

Шта то може значити у погледу флексибилности тржишта рада, способности повећања економских резултата, и континуитета иновација у тим занимањима? Одвајање мушкараца и жена на тржишту рада може озбиљно угрозити укупни економски развој у држави.

7.2 Анализа гендер ефекта у јавној политици: основни приступи

7.2.1 Увод

Анализа гендер ефекта је врста гендер анализе која се посебно користи у анализирању јавне политике. Може се користити:

- за процјену потенцијалних ефеката предложених промјена политике или закона;
- за процјену стварних ефеката постојеће политике или закона.

Анализа гендер ефекта посматра ефекте политике на појединце, прије него на домаћинства или заједницу.

ПРИЈЕДЛОГ КРИТЕРИЈУМА ЗА АНАЛИЗУ ГЕНДЕР ЕФЕКТА

Политике могу да утичу на мушкарце и жене на различит начин и на различитим нивоима. Потенцијалне препреке једнакости полова се такође мијењају, укључујући социјалне, економске, културолошке, правне и друге препреке. Анализа гендер ефекта требало би да тежи пружању свеобухватне слике мноштва фактора. Због тога, анализа гендер ефекта требало би да размотри сљедеће:

Учешће: Да ли се ради о једнаком броју мушкараца и жена, нпр. као циљне групе политике или у погледу учешћа у обуци или коришћења помоћи итд?

Средства: Да ли мушкарци и жене имају једнак приступ ресурсима да би могли да имају користи од политике? (Не заборавете, ресурси укључују вријеме, новац, информације, итд)

Норме и вриједности: У ком смислу гендер стереотипи и опште културолошке и друштвене норме и вриједности погађају на различит начин мушкарце и жене у спровођењу ове политике? Да ли ће стереотипи и вриједности онемогућити мушкарцима и женама да у потпуности профитирају од постојеће или предложене политике дјеловања?

Права: Да ли мушкарци и жене имају једнака права на коришћење такве политике? Да ли ће дата политика утицати на мушка и женска права директно или индиректно?

7.2.2 Кораци у анализи гендер ефеката

Док су обим и дубина гендер анализе промјенљиви зависно од ситуације, сљедећи кораци морају да буду размотрени да би се спровела свеобухватна анализа предложене политике или закона:

1. Идентификовати положај мушкараца и жена прије спровођења политике развоја у односу на учешће, ресурсе, норме и вриједности и права (тј. четири горе поменута критеријума).
2. Процијенити трендове у погледу мушких и женских позиција независно од предложене политике. Другим ријечима, ако се не спроведе политика, каква ће бити ситуација мушкараца и жена?
3. Одредити проритет усвајања одређене политике која активно унапређује једнакост (наспрот политикама које су једноставно родно неутралне), у складу с процјеном тренутног степена неједнакости и ефекта неједнакости на животе мушкараца и жена. Другим ријечима, колико је неопходна тренутна политика с обзиром на степен неједнакости полова?

4. Процијенити потенцијални ефекат политике у односу на учешће, ресурсе, норме, вриједности и права. Треба обратити пажњу не само на лако мјерљиве ефекте (нпр. квалитет послова, безбједност на раду или изгледи за унапређење). Дугорочни трошкови и користи морају се узети у обзир, као и непосредни и краткорочни трошкови и користи.
5. Процијенити ефекат политике на одређене групе жена и мушкараца. На примјер: какав ће ефекат бити на етнички мањинске групе, родитеље или оне који то нису, различите старосне групе, образовне групе, запослене и незапослене, регионалне групе или градске/руралне групе итд.
6. Процијенити индиректни ефекат и тренутног стања неједнакости полова и предложених политика дјеловања, посебно поклањајући пажњу индиректном ефекту на дјецу.
7. Уколико се процјеном гендер ефекта утврди да одређене политике дјеловања имају негативан ефекат на једнакост полова или да су углавном гендер неутралне, потребно је да се дефинише на који начин се такве политике могу измијенити или циљеви преформулисати, тако да унапређују једнакост полова.

ТРИ ПРИМЈЕРА КОЈА ПОКАЗУЈУ ШТА СЕ МОЖЕ ОТКРИТИ УЗ ПОМОЋ АНАЛИЗЕ ГЕНДЕР ЕФЕКТА:

1) Да ли су жене имале користи од постојеће политике?

Анализа гендер ефеката нових програма запошљавања у датој земљи је открила да се само 8% средстава издвојених за ове програме додјељује самохраним родитељима, од којих су 95% жене. 57% средстава се додјељује младима, од којих су 27% жене. То значи да неке социјално рањиве групе жена (самохране мајке) имају користи од програма, али друге групе жена (младе незапослене жене) немају. Политику зато треба измијенити како би укључила и ову другу циљну групу.

2) Да ли ће жене имати користи од предложене политике?

Анализа гендер ефеката предложених промјена у области обезбјеђења запослења у датој земљи је открила да:

- Корист за породице с ниским примањима у којима су жене самохрани родитељи ће се повећати за око 11%.
- Додатак на доходак ће обезбиједити у просјеку додатних 30 КМ недељно, уз постојећу подршку од 350,000 за породице с ниским примањима; око двије трећине корисника додатка биће жене.
- Лица разних занимања, њих око 653,000, ће први пут бити потпуно укључена у систем, а од тог броја ће њих 321,000 (49%) бити жене.

Ова политика би зато, уколико се спроведе, могла да допринесе већој једнакости полова (тако што ће увећати економска средства за социјално рањиве групе жена).

3) Да ли ће се политика дјеловања одразити и на мушкарце и на жене?

Анализа гендер ефеката порезних кредита за радничке породице у датој земљи показала је контрадикторан гендер ефекат: с једне стране, кредити повећавају приходе породица са самохраним родитељем, од којих су већина жене. С друге стране, кредити штете женама у породицама с оба родитеља, гдје жене зарађују слабије од мушкараца.

7.3 Планирање, наручивање и процјена истраживања заснованог на гендер анализи

7.3.1 Нивои гендер анализе

Гендер анализа може да се спроводи на различитим нивоима у различите сврхе. Гендер анализа може да буде брз и јефтин поступак, али и пројекат који захтијева много времена и средстава. Као планер политике или пројекта морате да одлучите који облик анализе је прикладан у датој ситуацији. То ће зависити од процјене засноване на покушају да се ускладе потребна средства за спровођење анализе и потреба за детаљним резултатима.

ШТА?	КО?	КАКО?	ЗАШТО?
Рутински нацрт, Студија	Планер пројекта/ политике + нека основна сазнања	Примјена „гендер питања“ на постојеће податке/ знање	- Обезбјеђује увод у податке - Назначава вјероватне узроке и посљедице „Истиче“ гендер проблематику на коју треба обратити пажњу (поставља хипотезу) - Подиже свијест о одређеним питањима за све оне који спроводе или надгледају поступак
Партиципаторна вјежба с фокусном групом	Фокусна група и фацилитатор	Групно постављање гендер питања и давање одговора на та питања на основу постојећег знања унутар групе	- Подстиче партиципаторни приступ планирању - Обезбјеђује ваљан узорак података и односа узрока и посљедица (може да поткријепи хипотезу)
Детаљан истраживачки пројекат	Истраживач + становништво	Прикупљање нових података који пружају детаљну анализу „гендер питања“ установљених обимом истраживања	- Пружају статистички поуздане податке - Могу да открију гендер питања која нису претходно идентификована - Могу да потврде или одбаце хипотезу у вези са датим гендер питањем

Зависно од тога за који обим или ниво анализе се одлучите, анализа ће да буде повјерена:

- Вашој интерној кући (вама, или интерним гендер стручњацима); или
- Вањским субјектима (појединачним стручњацима, групама цивилног друштва, агенцијама за пружање интелектуалних услуга или комерцијалним истраживачким агенцијама или предузећима).

7.3.2 Обим гендер анализе – исход

Обим гендер анализе ће зависити од дате ситуације.

У сваком случају, од самог почетка потребно је одредити три сљедећа основна елемента:

I	Истраживачко питање (хипотеза)	Шта желим да сазнам (или докажем)?
II	Теоретски оквир	Које су основне теоретске претпоставке аналитичара о односима међу половима и једнакости?
III	Методологија	Како ће се одговорати на истраживачка питања?

Након што утврдите ова три елемента, неопходно је одредити: **Шта је жељени исход истраживања?**

- **Анализа ситуације:** Ако о датој теми немате апсолутно никаквих података, може да се јави потреба за анализом ситуације. Међутим, имајте на уму да анализа ситуације често не даје конкретне препоруке за политику дјеловања.
- **Одређивање могућности политике:** Ако вам је циљ да развијете конкретне политике дјеловања, истраживачи и аналитичари политике требају да вам обезбиједе “нацрт политике” који садржи неколико могућности или опција политике гдје су истакнуте предности и недостаци сваке од предложених опција. Ова разматрања би требало да укључе питања дјелотворности (анализу трошкова и користи), ефектности (опсег, обим, одрживост) и степен у којем је обухваћена гендер проблематика: да ли су задовољене потребе и мушкараца и жена? Да ли су измијењени оквири који прописују гендер улоге и односе међу половима?

Важно је да се прецизира какав обим анализе очекујете од истраживања - у противном је могуће да доживите разочарање!

Шта ГЕНДЕР АНАЛИЗА пружа мени лично?	
● Опис тренутне ситуације	- Гендер анализа може да опише тренутну ситуацију међу појединцима, у породицама или другим групама по полу. Осим тога, може да опише контекст (макроситуацију) унутар којег ти људи дјелују. То може укључити културолошке, историјске и географске контексте. - Може да опише активности тих људи и средстава која су им доступна или која контролишу (микроситуација).
● Анализа тренутне ситуације	- Гендер анализа може да анализира везу између макро и микро ситуације? - Може да покаже узроке и посљедице неједнакости полова. - Може да постави питање и да објашњење у вези са: Зашто је ситуација таква каква јесте?
● Могуће опције	- Гендер анализа може да сугерише мјере (опште или појединачне) за промјену ситуације на основу резултата истраживања.
● Процјена могућности	- Гендер анализа може да анализира однос трошкова и користи (не само у новчаном смислу) у вези с предложеним мјерама. - Може да постави питање и да објашњење за: Шта ће се десити/промијенити ако се усвоје одређене мјере? - Може да предочи табелу или поређење разних опција у односу на једнакост полова или друге користи.

7.3.3 Наручивање истраживања

Вјероватно је да истраживање нећете проводити сами, него ћете унајмити/наручити неког другог да то обави за вас. У ту сврху потребно је да урадите следеће кораке:

- припремити план истраживања;
- позвати истраживаче да дају приједлоге истраживања, тј. предложе истраживачке пројекте;
- процијенити истраживачке приједлоге;
- пратити напредак истраживања и процијенити резултате истраживања.

7.3.3.1 План истраживања

Док је истраживач одговоран за квалитет истраживања, планер пројекта/политике је одговоран за све. Морате потпуно јасно знати шта желите да постигнете и бити на располагању истраживачима с којима ћете по потреби расправљати и договарати у вези са било каквом непредвиђеном препреком која се може јавити при спровођењу истраживања.

У плану истраживања треба прецизирати:

- уводне информације у вези са пројектом,
- циљ истраживања,
- посебна питања на која истраживање треба да да одговор,
- неопходне квалификације истраживача.

Следећа питања морају да буду прецизирана у плану, или договорена с одабраним истраживачима:

- временски оквир,
- накнада и надокнада трошкова,
- методологија,
- предочавање резултата,
- ауторска права/ приступ банкама података и анализи.

ПОМОЋ: КОЈЕ КВАЛИФИКАЦИЈЕ СУ НЕОПХОДНЕ ЗА ГЕНДЕР АНАЛИЗУ?

Без обзира да ли је ваша анализа једноставна или детаљна, интерна или спроведена извана, за успјешну гендер анализу неопходни су следећи елементи:

- независна експертиза у вези са темама политике или темама из одређених области (нпр. здравствена проблематика, екологија, образовање, итд);
- гендер експертиза (тј. стручна и/или академска обука у области гендер теорије која се тиче јавне политике);
- посебна техничка експертиза коју намеће тема истраживања (нпр. економски модели, анализа трошкова и користи, итд).

Прикладна равнотежа ова три елемента је пресудна за формулисање корисних и спроводивих опција политике. То може значити да ће бити потребно да се анагажује истраживачки тим као гаранција да ће све три области бити обухваћене.

7.3.3.2 Процјена приједлога гендер анализе

Приједлози за гендер анализу требало би да садрже следеће информације. Као наручилац истраживања, треба вашим истраживачима/аналитичарима да поставите питања у вези са свим што је евентуално остало неразјашњено:

- **Квалификације и образовна стручност истраживача/аналитичара:** Какав им је образовни потенцијал? Да ли су раније спроводили слична истраживања? Могу ли се добити на увид копије претходних истраживања? Какво је њихово разумијевање оквира за гендер анализу и основних гендер теорија?
- **Питање истраживања (хипотеза):** Шта основни подаци треба да открију? Шта треба да истакне анализа података? Да ли ће на основу података бити донесени закључци који ће указати на конкретне могућности дјеловања и анализу тих могућности?
- **Теоретски оквир и тежиште анализе:** На којим основним претпоставкама истраживач заснива своје виђење односа међу половима и једнакости полова? Важно је да се постави ово питање, јер предрасуде и претпоставке истраживача о разликама између мушкараца и жена и њихових улога у друштву могу да утичу на (и искриве) резултат истраживања.
- **Методологија:** Како ће подаци бити прикупљени и анализирани? Питања која можете да поставите укључују:
 - Да ли ће подаци бити квалитативни, квантитативни, или обоје?
 - По којем ће се критеријуму бирати истраживачки узроци за прикупљање података?
 - Који ће се компјутерски или статистички програми користити у анализирању података?
 - Уколико су планирани интервјуи, ко ће их спроводити? Како ће бити структурисани?
 - Уколико је планирана анкета, да ли ће бити прво спроведен пилот пројекат? Имате ли могућност да процијените упитник?
- **Подаци које треба прикупити:** Какву ће врсту података обезбиједити истраживање? Да ли ће вам бити доступне саме базе података (ауторска права)?
- **Предложени начин презентовања резултата:** Какву врсту истраживачког извјештаја можете да очекујете? Питања која можете поставити су:
 - Какав ће коментар пропратити табеле података?
 - Да ли ће табеле података бити разврстане по одређеним критеријумима (по полу, старости, етничком поријеклу, градским/руралним срединама, итд.)
 - Ако се презентују различите опције политике дјеловања, на који ће начин бити представљена анализа трошкова и користи за разне опције?
 - Ако је истраживачки извјештај врло обиман, да ли ће постојати сажета верзија у којој ће бити истакнути главни резултати и препоруке?

1.2.1 Уграђивање гендера у сва истраживања политике дјеловања

Можда нећете увијек располагати средствима која омогућавају обимну анализу гендер ефеката за све предложене или постојеће политике дјеловања. Да би се најефикасније исплатили трошкови, треба да размотрите начине на које можете да уградите гендер перспективу у сва истраживања политике дјеловања чији је наручилац влада.

ПОДСЈЕТНИК ЗА ПРОЦЕНУ ОПШТИХ ИСТРАЖИВАЧКИХ ПРИЈЕДЛОГА ИЗ ГЕНДЕР ПЕРСПЕКТИВЕ:

- **Истраживачи:** Ко ће бити укључен у прикупљање и анализирање података? Да ли је при том обезбијеђена гендер перспектива (експертиза)?
- **Теме:** Да ли ће бити истражена ситуација оба пола? Да ли ће подаци бити разврстани по полу?
- **Методологија:** Која методологија ће бити коришћена? Да ли уважава и мушке и женске посебне потребе (нпр. повјерљивост, осјетљивост на неке теме)?
- **Аналитичко тежиште и теоретски оквир:** Да ли истраживање укључује гендер као важну варијаблу у одређивању друштвених процеса? Да ли су размотрене неке друге важне основе за анализу (етничко поријекло, друштвено-економски положај, географски положај, итд)? Које су основне претпоставке о полним улогама и односима (полна подјела рада, репродуктивни рад, итд) које могу утицати на анализу?
- **Тема истраживања и анализа спектра:** Да ли тема истраживања формулисана тако да свјесно истиче гендер перспективу? Да ли је прецизиран обим анализе, тако да је јасно шта се може очекивати од резултата?
- **Вјеродостојност:** Да ли су предузети кораци који ће обезбиједити да истраживање буде ваљано и вјеродостојно у очима спонзора- и жена и мушкараца (тј. консултације и могућности информисања и давања коментара)?

7.4 Гендер (родна) анализа правних аката и Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини

„Дајте ми довољно дугу полуку и - помјерићу свијет“, рекао је славни Архимед. Ми вам дајемо Закон о равноправности полова у БиХ - да измијените свијет!

Наравно, важно је почети од свога прага, од своје општине.

Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини прописује обавезу усклађивања свих државних и ентитетских закона и других одговарајућих прописа са одредбама овог закона. Ова обавеза обухвата и општински ниво доношења правних аката.

Одредбе Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини, поред тога што садрже начелну обавезу усклађивања, представљају и ефикасно оруђе које се може, и неизоставно је потребно, користити у родној (гендер) анализи правних аката.

Примјери које ћемо навести даље у тексту, а који се односе на успјеле примјере усклађивања закона са Законом о равноправности полова у БиХ, треба да, као добра пракса, буду пресликани на ниво општинских аката, тамо гдје је то могуће због природе самог акта. Наиме, јасно је да се одредбе о дефиницијама дискриминације по полу из Закона о равноправности полова у БиХ могу пресликати само у општинске акте општег карактера, као што су статут и пословник, док се у друге општинске акте могу пренијети или у модификованом облику уградити одредбе Закона о равноправности полова у БиХ које се односе на конкретну област, на коју се односи и општински акт, као што су образовање, запошљавање, рад и приступ економским ресурсима, спорт и култура, здравствена и социјална заштита, јавни живот, статистика, насиље по основу пола и др.

ОПШТИ АКТ

Закон о равноправности полова у БиХ

- дефиниција дискриминације (директна и индиректна)
- привремене специјалне мјере
- мјере за унапређење равноправности полова по областима из закона
- равноправна заступљеност у управљању и одлучивању
- статистика разврстана по полу
- казнене одредбе

ПОЈЕДИНАЧНИ АКТ

Закон о равноправности полова у БиХ

- мјере за унапређење равноправности полова по областима из закона (образовање, запошљавање, рад и приступ свим облицима ресурса, социјална и здравствена заштита, спорт и култура, медији, насиље по полу, јавни живот)
- привремене специјалне мјере (разрађене у примјени)

У даљем тексту слиједе најуспјешнији примјери усклађивања закона и других правних аката са Законом о равноправности полова у БиХ.

ПРИМЈЕР: Закон о измјенама и допунама Закона о запошљавању („Службени гласник Републике Српске“, број 85/03):

Члан 1.

У Закону о запошљавању („Службени гласник Републике Српске“, број 38/00), у члану 3. додају се нови ставови 2. и 3. који гласе:

Сви су равноправни у процесу запошљавања по основу пола.

У супротности је са овим законом свака дискриминација заснована на полу у процесу понуде запошљавања, отвореног огласа, процеса попуне слободних радних мјеста, радног односа и отказа радног односа, осим у случајевима:

- Дискриминацијама по основу пола не сматрају се норме, критеријуми или пракса које је могуће објективно оправдати постизањем законитог циља, пропорционалног нужним и оправданим мјерама.
- Дозвољено је успостављање специјалних мјера у циљу промовисања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Члан 536.

Сви статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у Заводу и код послодаваца, морају бити приказани по полу.

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују у складу са ставом 1. овог члана морају бити дио статистичке евиденције и доступни јавности.

Члан 616.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 КМ казниће се за прекршај државни орган, јавна служба или правно лице ако:

1. не разврстава по полу статистичке податке и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују,

2. не омогући јавности увид у статистичке податке који се воде сходно овом закону.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном од 100 до 1.000 КМ и одговорно лице у државном органу, јавној служби или правном лицу, као и појединци који самостално обављају дјелатност личним радом средствима у својини грађана.

ПРИМЈЕР: Закон о измјенама и допунама Закона о пензијско инвалидском осигурању („Службени гласник Републике Српске“, број 110/03 и 67/05):

Члан 7. („Службени гласник Републике Српске“, број 110/03)

У члану 43. послје става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

Сви статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у Фонду и код послодаваца, морају бити приказани по полу.

Статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у складу са ставом 1. овог члана морају бити дио статистичке евиденције и доступни јавности.

Члан 187а.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 КМ казниће се за прекршај државни орган, јавна служба или правно лице - послодавац ако:

1. не разврстава по полу статистичке податке и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују,

2. не омогући јавности увид у статистичке податке који се воде сходно овом закону.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном од 100 до 1.000 КМ и одговорно лице у државном органу, јавној служби или правном лицу - послодавцу, као и појединци који самостално обављају дјелатности личним радом средствима у својини грађана.”

Члан 11. („Службени гласник Републике Српске“, број 67/05)

Члан 44. мијења се и гласи:

Сви статистички подаци и информације који се прикупљају, евидентирају и обрађују у Фонду и код послодаваца, морају бити приказани по полу.

Статистички подаци и информације од општег значаја које се прикупљају, евидентирају и обрађују у складу са ставом 1. овог члана морају бити дио статистичке евиденције и доступни јавности.”

ПРИМЈЕР: Закон о заштити лица са менталним поремећајима („Службени гласник Републике Српске“, број 46/04)

Члан 4.

...

(став 2.) Лице са менталним поремећајима без обзира на пол, расу, нацију, вјеру има право на једнаке услове лијечења као и свако друго лице којем се пружа здравствена заштита.

...

Члан 5.

Достојанство лица са менталним поремећајима мора се штитити и поштовати у свим околностима.

Лица са менталним поремећајима имају право на заштиту од било каквог облика злостављања и понижавајућег поступања.

Лица са менталним поремећајима не смију бити доведена у неравноправан положај због свог менталног поремећаја. Посебне мјере које се предузимају да би се заштитила права или осигурало унапређење здравља лица са менталним поремећајима не сматрају се обликом неједнаког поступања.

Лица са менталним поремећајима морају се такође штитити и од насиља по основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања у смислу одредби Закона о равноправности полова у БиХ.

ПРИМЈЕР: Закон о основној школи („Службени гласник Републике Српске“, број 38/04):

Члан 73.

Наставника стручног сарадника као и васпитача који својим образовно-васпитним радом не остварује циљ и задатке образовања и васпитања; не остварује наставни план и програм; доводи у питање моралне вриједности; физички кажњава ученике; даје инструкције ученицима школе у којој ради; својим понашањем или организовањем ученика у политичке сврхе изазива националну или вјерску нетрпељивост, или да постоји основана сумња да врши насиље на основу пола над ученицима или ученицима, директор школе удаљава из наставе до доношења одлуке о дисциплинском поступку.

Ако директор не поступи сагласно ставу 1. овог члана, наставника, стручног сарадника или васпитача, удаљава менистар, односно оснивач школе у року од 15 дана од дана достављања обавјештења, при чему се разматра и евентуално санкционисање и поступак директора.

Члан 124.

Школски одбор је орган управљања у школи.

Школски одбор школе коју оснива Влада има седам чланова.

Састав школског одбора школе треба одражавати националну и полну структуру ученика и родитеља, школског особља и општине, односно локалне заједнице у којој се школа налази, у правилу према последњем попису.

...

Члан 149.

Новчаном казном од 1.000 до 5.000 КМ казниће се за прекршај школа ако:

...

15. не предузме одговарајуће мјере и ефикасне механизме заштите против дискриминације и узнемиравања по основу пола и сексуалног узнемиравања.

Новчаном казном од 500,00 до 1.000 КМ казниће се и одговорно лице у школи за прекршај из става 1. овог члана.

ПРИМЈЕР: Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида („Службени гласник Републике Српске“, број 98/04):

Члан 4.

У погледу остваривања права из овог закона дискриминација на основу пола и полне оријентације је забрањена.

Члан 5.

Дискриминација по основу пола представља свако правно или фактичко, директно или индиректно разликовање, привилеговање, искључивање или ограничавање засновани на полу, због којег се појединцима или појединкама отежава или негира признање, уживање или остваривање људских права или слобода у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском, грађанском и сваком другом подручју јавног живота.

Директна дискриминација по основу пола постоји кад је лице било третирано, третира се или може бити третирано неповољније у односу на друго лице, у истој или сличној ситуацији, а на основу пола.

Индиректна дискриминација по основу пола постоји када привидно неутрална правна норма, критеријум или пракса једнака за све доведе у неповољан положај лице једног пола у поређењу са лицима другог пола.

Дозвољено је успостављање специјалних мјера, у циљу промовисања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Члан 34.

...

(став 5.) Сви статистички подаци, информације о броју лица која остварују права по овом закону, који се прикупљају, евидентирају и обрађују у надлежном државном органу и правном лицу морају бити приказани по полу.

...

Члан 38.

Одлуком о оснивању и статуту установа и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида уређује се питање оснивања, надлежности и овлашћења органа и других тијела која управљају и обезбјеђују друштвени интерес у тим установама и предузећима.

Органи и тијела из става 1. овог члана су:

1. управни одбор,
2. директор,
3. стручни одбор.

Органи и тијела из става 1. овог члана обезбјеђују и промовисати равноправну заступљеност по основу пола у управљању и одлучивању.

Члан 55.

Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида (у даљем тексту: Фонд) је јавна установа коју оснива Влада Републике Српске.

Фондом управља управни одбор од најмање седам чланова, које именује и разрешава Влада Републике Српске, тако да буду заступљени представници послодаваца, синдиката и организације инвалида, организованих на нивоу Републике.

Управни одбор Фонда ће обезбиједити и промовисати равноправну заступљеност по основу пола у управљању и одлучивању.

Члан 58.

Новчаном казном од 1.000,00 до 15.000,00 КМ казниће се за прекршај послодавац:

...

4. који не разврстава по полу статистичке податке и информације које се прикупљају, евидентирају и воде,

5. који не омогући јавности увид у статистичке податке који се воде у складу са овим законом.

...

ПРИМЈЕР: Закон о заштити од насиља у породици („Службени гласник Републике Српске“, број 118/05)

Члан 5.

...

(став3.) Односи међу члановима породице заснивају се на хуманим принципима који подразумевају међусобно поштовање, помагање, приврженост, одржавање складних односа уз развијање и испољавање најбољих особина, при томе имајући у виду посебно обавезу заштите дјете, поштовање равноправности полова и добровољности ступања у брак и ванбрачне односе.

...

(став 5. Члан породице ће се суздржавати од повреде физичког или психичког интегритета другог члана породице, повреде и дискриминације по основу пола и узраста и од стављања у стање потчињености по било ком основу.

Члан 6.

Насиље у породици је било које дјело које наноси физичку, психичку и сексуалну патњу или економску штету, као и пријетње таквим дјелима или пропуштање чињења дужне пажње, што озбиљно спутава чланове породице да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, како у јавној тако и у приватној сфери живота.

Члан 19.

...

(став 3.) Орган старатељства, субјекти заштите из члана 3. овог закона дужни су водити евиденцију о изреченим заштитним мјерама у складу са Законом о равноправности полова у Босни и Херцеговини, како о лицима према којима је насиље извршено, тако и о лицима према којима је одређена мјера заштите, претити извршење, извјештавати суд о извршењу мјере, предложити прекид или продужење или замјену мјере другом мјером.

ПРИМЈЕР: Одлука о образовању, организацији, пословима и начину финансирања мјесних заједница на подручју Града Бања Лука⁵

Члан 32.

Приликом предлагања кандидата за чланове Савјета МЗ водиће се рачуна о мјесту пребивалишта кандидата, равнојерној заступљености свих дијелова мјесне заједнице, (насељена мјеста, села, засеоци, улице) пропорционалној заступљености конститутивних народа који живе на територији мјесне заједнице, као и о полној заступљености кандидата.

Лице које проводи изборе дужно је осигурати поштивање принципа наведених у ставу 1.

ПРИМЈЕР: Приједлози и препоруке за усклађивање Нацрта Статута Града Бања Лука⁶

На основу члана 25. став 2. Закона о равноправности полова у БиХ ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 16/02), Гендер центар Републике Српске даје следеће приједлоге измјена и допуна на

Нацрт Статута Града Бања Лука

● Генерални приједлог:

Употреба гендер сензитивног, односно родно равноправног језика.

Примјер:

- градоначелник/ца
- предсједник/ца Скупштине града
- потпредсједник/ца Скупштине града
- замјеник/ца градоначелника/це Града
- начелник/ца одјељења
- одборник/ца
- представник/ца
- члан/ица

● Приједлог измјена и допуна:

I

У члану 15. став 1. иза алинеје 7. додаје се нова алинеја 7а. која гласи:

" - Обезбјеђује да се у поступку доношења урбанистичког плана и регулационих планова води рачуна о интересима и потребама оба пола."

5 Донесена на сједници Скупштине Града Бања Лука, одржаној 30.06.2006. године.

6 Гендер центар Републике Српске је дописом, бр. 1-370/05, од 07.09.2005. године, упутио Приједлоге и препоруке на Нацрт Статута Града Бања Лука стручној служби Скупштине Града у оквиру јавне расправе о Нацрту Статута, која је организована на основу Закључка Скупштине Града бр. 07-013-1163/05, донесеног на сједници одржаној 15.07.2005. године. Приједлози и препоруке нису уграђени у нови Статут Града.

II

У члану 17. став 1. иза алинеје 5. додају се нове алинеје 5а. и 5б. које гласе:

„ - Обезбјеђиће се да сви имају једнака права и могућности учешћа и приступа културном животу, без обзира на пол.“

„ - Предузима све мјере у циљу спречавања дискриминације по основу пола, а ради обезбјеђења једнаких могућности за:

- приступ одређеном културном правцу;
- развој и пружање подршке појединим културним правцима;
- додјељивање награда заједнице за изузетна достигнућа из области културе унутар истог културног правца.“

III

У члану 18. став 1. иза алинеје 6. додају се нове алинеје 6а, 6б. и 6ц. које гласе:

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, сви имају једнака права на образовање, без обзира на пол, као и да образовна институција не смије вршити дискриминацију засновану на полу у вези са:

- условима пријема;
- одбијањем пријема;
- начином пружања услуга и бенефиција;
- вредновањем достигнутих резултата у току образовања;
- једнаким условима у стварању каријере и професионалном усмјеравању, стручном усавршавању и стицању диплома;
- у другим могућим случајевима.“

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, планови, програми и методологије осигурају успоставу образовног система, који ће гарантовати елиминацију наставних програма који садрже стереотипну друштвену улогу мушкарца и жене, а који за посљедицу имају дискриминацију и неједнакост полова.“

„ - Обезбјеђује ефикасне механизме заштите против дискриминације и сексуалног узнемиравања и неће предузимати никакве дисциплинске или друге казнене мјере према лицу, због чињенице да се он/она жалио/ла на дискриминацију, узнемиравање или сексуално узнемиравање, или је свједочио/ла о дискриминацији, узнемиравању или сексуалном узнемиравању.“

IV

У члану 19. став 1. иза алинеје 7. додаје се алинеја 7а. која гласи:

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, сви имају право на здравствену заштиту, доступност здравственим услугама, укључујући и оне које се односе на планирање породице, без обзира на пол, као и предвиђање посебних мјера у циљу заштите и унапређења репродуктивног здравља жена и мушкараца.“

V

У члану 20. став 1. иза алинеје 7. додају се нове алинеје 7а. и 7б. које гласе:

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, сви имају права на социјалну заштиту без обзира на пол и забрањује дискриминацију на основу пола у кориштењу свих облика права утврђених важећим законима, а посебно у случајевима :

- подношења захтјева за остваривање било којег права из области социјалне заштите;
- поступка утврђивања и начина кориштења социјалних права и утврђених бенефиција;
- престанка уживања утврђених права.“

„ - Обезбјеђује да закони и други акти, те механизми који се односе на приступ и кориштење социјалне заштите, нису дискриминирајући по основу пола, било директно или индиректно.“

VI

У члану 21. став 1. иза алинеје 3. додаје се нова алинеја 3а. која гласи:

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, сва дјеца имају једнака права на друштвену бригу, без обзира на пол, као и да установе друштвене бриге о дјечи не врше дискриминацију засновану на полу.“

VII

У члану 22. став 1. иза алинеје 4. додају се нове алинеје 4а. и 4б. које гласе:

„ - Обезбјеђује да, у оквиру надлежности Града, сви имају једнака права и могућности учешћа и приступа спортом животу, без обзира на пол.“

„ - Предузима све мјере у циљу спречавања дискриминације по основу пола, а ради обезбјеђења једнаких могућности за:

- приступ одређеној грани спорта;
- развој и пружање подршке појединим гранама спорта;
- додјељивање награда заједнице за изузетна спортска достигнућа унутар исте гране спорта.“

VIII

У члану 25. став 1. иза алинеје 6. додаје се нова алинеја 6а. која гласи:

„ - Обезбјеђује се да сви статистички подаци и информације, који се прикупљају, евидентирају и обрађују буду приказани по полу.“

IX

У члану 30. став 2. послје тачке 32. додаје се нова тачка 32а. која гласи:

„ - доноси програм мјера ради постизања равноправности полова у свим органима и службама Града.“

X

У члану 53 став 1. послје тачке 4. додаје се нова тачка 4а. која гласи:

„ - предлаже Скупштини програм мјера ради постизања равноправности полова у свим органима и службама Града.“

XI

У члану 57. на крају реченице брише се тачка, ставља запета и додају ријечи:

„као и принципа недискриминације по било којој основи.“

XII

У члану 81. иза става 2. додаје се нови став 2а. који гласи:

„Састав комисије мора одражавати равноправну заступљеност полова.“

XIII

У члану 96. после става 2. додаје се нови став 2а. који гласи:

„Савјет мјесне заједнице ће у свом чланству одражавати равноправну заступљеност оба пола.“

Генерална препорука:

Извјештавање градоначелника (преорука за члан 53. Нацрта Статута)

Обавеза градоначелника из члана 53. став 1. тачка 17. Нацрта Статута, која говори о подношењу извјештаја Скупштини града о свом раду и раду Административне службе града, треба да буде проширена, на тај начин што ће извјештај садржавати и оцјену рада са аспекта гендера, односно равноправности полова. Мјере и акције предузете по обавезама које постоје у Закону о равноправности полова у БиХ и које су унесене у Статут Града, а тичу се равноправности полова, треба да нађу своје мјесто у редовним извјештајима градоначелника. То ће омогућити да се идентификују уочене дискриминације по полу, на њих дјелује усвојеним мјерама за постизање равноправности полова, али, такође и предложи нове мјере за елиминисање дискриминације по основу пола, које ће наравно потврдити и одобрити Скупштина Града.

Буџет (преорука за чланове 60, 61, 62, 63. и 64. Нацрта Статута)

Приликом провођења процедуре израде и усвајања буџета, све институције на нивоу Града посебно морају водити рачуна о принципу равноправности полова, који треба да је препознатљив у усвојеном буџету и његовом плану извршења. На овај начин се обезбјеђује да различите потребе и интереси оба пола буду на адекватан начин препознати и финансирани кроз буџет Града, а у циљу задовољења потреба свих грађана и праведног третирања оба пола.

Сама процедура провођења јавних расправа треба да обезбједи изјашњавање о буџету припадника/ца оба пола у приближно истом проценту, као и да надлежна комисија, или друго тијело које организује и спроводи јавну расправу о буџету, у свом саставу одражава равноправну заступљеност полова.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Законом о равноправности полова у Босни и Херцеговини дискриминација на основу пола и полне оријентације је забрањена. Закон је ступио на снагу 2003. године („Службени гласник Босне и Херцеговине“, број 16/03), и њиме је прописана обавеза усклађивања свих државних и ентитетских закона, као и других одговарајућих прописа, са одредбама овог закона (члан 30).

Дјеловањем на овај начин, не само кроз законе и стратегијске политике и програме, него и кроз статуте самоуправних јединица локалне власти, створиће се правни оквир који ће и на локалном нивоу омогућити потпуно остварење међународним документима и домаћим прописима загарантованих људских права, међу којима и равноправности полова.

Основни документи који омогућују овакво дјеловање су: Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена – CEDAW (која је уграђена и у Устав БиХ) и Пекиншка декларација и платформа за акцију, а од домаћих прописа, већ поменути Закон о равноправности полова у БиХ. Међутим, треба истаћи да и Европска Повеља о локалној самоуправи стоји на становишту да су локалне власти основни темељ сваког демократског система, као и да је право свих грађана да учествују у вођењу јавних послова, без било какве дискриминације, па и дискриминације по полу. На тај начин је равноправност мушкараца и жена призната за фундаментално људско право, право које се остварује и у демократској локалној заједници.

Овакав приступ се препознаје и у Смјерницама за израду статута у Републици Српској, на којима је радила Мисија ОСЦЕ-а у Босни и Херцеговини заједно са представницима Министарства за управу и локалну самоуправу Републике Српске и Савеза градова и општина РС. У том духу потребно је приступити усклађивању предложеног Нацрта Статута Града Бања Лука са горе поменутих документима, прије свега са Законом о равноправности полова у БиХ, на начин како је то наложено у његовим одредбама и како је предложено у доље датим препорукама.

Генерални приједлог:

Употреба гендер осјетљивог, односно родно равноправног језика у писању функција, звања, статуса је неопходна ради остварења принципа равноправности полова. Наш језик пружа довољно могућности за увођење термилошких облика назива функција, статуса и занимања у женском роду, те сматрамо сасвим оправданим и потребним увођење гендер осјетљивог језика и у све нове законе и друге нормативне акте, као што је и Статут града Бања Лука, у Републици Српској. Сматрамо такођер да је тражење и инсистирање на овом увођењу у духу нових промјена које се дешавају у сегменту спровођења људских права, посебно права на равноправност међу половима.

8 Основе родно осјетљивих буџета

Ово поглавље садржи теме из приручника Гендер осјетљиви буџети – Могућности за смањење сиромаштва у Босни и Херцеговини, 2006.

8.1 Зашто родно осјетљиви буџети?

Равноправност полова је питање ефикасног и одрживог развоја. Начин на који владе обезбјеђују и расподјељују средства за буџет утиче на опште добро појединца, мушкараца и жена, као и на развој државе у цјелини.

Родно (гендер) осјетљиви буџети одражавају приоритете и посвећеност владе питањима једнакости и равноправности жена и мушкараца.

Шири циљеви родно осјетљивих буџета су:

1. да се у процес припреме буџета укључе жене и мушкарци на свим нивоима;
2. да садржај буџета одражава циљеве једнакости и равноправности полова кроз начине расподјеле фондова и прикупљања прихода.

Иницијатива за родно осјетљиве буџете може бити покренута на различитим нивоима: на државном нивоу, нивоу владе, нивоу министарства, одјељења или институције, те на локалном нивоу.

Родно (гендер) осјетљиви буџети су један од услова и могућности за смањење сиромаштва у Босни и Херцеговини, јер узимају у обзир потребе и интересе и жена и мушкараца као циљних група. Статистички подаци разврстани по полу и различите квалитативне социо-економске анализе су од суштинске важности за анализу родно осјетљивих буџета.

8.2 Оквир за родно осјетљиве буџете

Међународни, правни и институционални оквир за успостављање родно осјетљивих буџета подразумева:

- Стратегију за равноправност полова Савјета Европе;
- CEDAW;
- Пекиншку декларацију и платформу за акцију;
- Устав БиХ, РС, ФБиХ и кантона;
- Закон о равноправности полова у БиХ;
- Институционалне механизме за равноправност полова.

Савјет Европе је дефинисао стратегију равноправности полова као „реорганизацију, развој и еволуцију политичких процеса, тако да се гендер угради у политику на свим нивоима и у свим етапама“. Ово значи да једнакост и равноправност полова мора бити укључена у правни и институционални оквир једне земље, кроз успостављање институционалних и оперативних механизма за интегрисање ових принципа на свим нивоима власти.

Пекиншка декларација и платформа за акцију (1995), између осталог, наводи да успјех политике и мјера којима је сврха подршка или јачање унапређења равноправности полова и унапређење статуса жена, треба да буде утемељен на интеграцији родне перспективе у општу политику у свим областима друштва, за коју је неопходна одговарајућа институционална и финансијска подршка на свим нивоима⁷. Одредбе Пекиншке декларације и платформе за акцију дају обавезу владама на свим нивоима да у процедуре припремања, предлагања, усвајања и извршавања буџета укључе и принципе једнакости и равноправности полова.

Важећи устави у Босни и Херцеговини укључују одредбе за осигурање људских права и слобода. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини уређује, промовише и штити равноправност полова и гарантује једнаке могућности свим грађанкама и грађанима у јавној и приватној сфери живота. Закон обавезује власти да израде програме мјера ради постизања једнакости и равноправности полова у свим областима и на свим нивоима власти, што подразумева да се у планирање и трошење финансијских средстава морају уврстити и ови програми мјера, да би били креирани и спроведени у складу са законском обавезом.

Како је већ наведено, институционални механизми за равноправност полова, у првом реду Агенција за равноправност полова БиХ и ентитетски Гендер центри (РС и ФБиХ) су стручне службе влада за увођење једнакости и равноправности полова у све области живота и рада. Један важан сегмент рада механизма је увођење родне компоненте у процес креирања буџета.

⁷ Поглавље VI - Финансијски аранжмани, тачке 345-346, наглашава да је за успјешно спровођење Платформе за акцију неопходно обезбиједити људске и финансијске ресурсе. У складу с тим, неопходна је уградња родне (гендер) перспективе у буџетске одлуке о политикама и програмима, као и адекватно финансирање конкретних програма за обезбјеђење једнакости и равноправности жена и мушкараца. (Пекиншка декларација и платформа за акцију).

8.3 Родно осјетљиви буџети у контексту европских интеграција

У оквиру Европске комисије предузети су кораци да се промовише питање родно осјетљивих буџета, па је у октобру 2001. године Комисија (ДГ ЕМПЛ) организовала технички семинар о гендер буџетирању, у сарадњи са Предсједништвом Белгије.

Савјетодавни комитет о једнаким могућностима за мушкарце и жене усвојио је Став о гендер буџетирању у мају 2003. године и препоручио Европској комисији израду студије видљивости и родну анализу европских структуралних фондова.

У јануару 2003. године, Комитет за права жена и једнаке могућности Европског парламента провео је јавну расправу о родном (гендер) буџетирању. На основу ове јавне расправе, Европски парламент је усвојио Резолуцију "Гендер буџетирање: креирање јавних буџета са гендер перспектива" (А5-0214/2003). Ова Резолуција промовише обезбјеђивање родно осјетљивих буџета у пракси земаља ЕУ.

8.4 Шта све добијамо са родно осјетљивим буџетима?

Буџет је најважнији инструмент влада на свим нивоима, јер се без финансијских средстава не може започети ни спровести ниједна стратегија или програм. Важно је имати у виду следеће предности увођења принципа једнакости и равноправности полова у буџете:

- Увођењем гендер компоненте у буџете директно се утиче на њихов квалитет.
- Родно осјетљиви буџети узимају у обзир потребе и интересе појединаца/ки из различитих група.
- Уводи се свијест о равноправности полова у политике и буџете свих институција.
- На такве буџете могу утицати сви заинтересовани грађани и грађанке.
- Овакви буџети омогућавају примјену домаћих и међународних стандарда за равноправност полова, обавезујућих за БиХ и њене ентитете.
- Жене и мушкарци имају могућност да равноправно учествују у припреми и реализацији буџета.
- Већа ефикасност буџета и смањење корупције.
- Побољшање јавности и одговорности.

8.5 Основни кораци и инструменти за анализу буџета са аспекта равноправности полова

Први кораци у родној анализи буџета у Босни и Херцеговини започели су 2004. године, када су Гендер Центар ФБиХ и Гендер центар РС основали Радну групу за гендер осјетљиве буџете. Чланови и чланице ове радне групе су били из подручја економије, финансија, буџета, развојних стратегија и равноправности полова. Група је сачинила приједлоге и препоруке за родно осјетљиве буџете и у свом раду дефинисала пет основних корака за анализу буџета са аспекта једнакости и равноправности полова:

1. Описати ситуацију жена и мушкараца, дјевојница и дјечака и других подгрупа у сектору;
2. Провјерити усклађеност закона и подзаконских и других аката са Законом о равноправности полова у БиХ;
3. Провјерити да ли је довољно средстава одвојено у буџету за примјену гендер политика;
4. Провјерити да ли су средства потрошена како је планирано;
5. Истражити утицај политика и трошкова (анализа ефеката).

Основни инструменти су:

- Закон о равноправности полова у БиХ.
- Закони и одлуке о буџетима.
- Планови и мјере извршних власти на свим нивоима.
- Институционални механизми за равноправност полова на свим нивоима власти.
- Комисије у парламентима / гендер и ресорне.

8.6 Предуслов за родно буџетирање

Да би локални органи власти циљано и ефикасно развијали родно (гендер) осјетљиве буџете, неопходно је да успоставе тијела или номинују особе за равноправност полова, које треба да стекну знање о увођењу принципа једнакости и равноправности полова и примјени домаћих и међународних правних стандарда.

Такође је неопходно да тијела (комисије/одбори) и/или номиноване особе стекну знања о планирању, анализи и основним методама родно осјетљивог буџетирања (путем семинара и специјализованих стручних обука, те литературе).

Такође су неопходни следећи предуслови:

- Спровођење социо-економске анализе.
- Израђен план и програм рада комисије/одбора за равноправност полова.
- Родна анализа општинских аката и организационе структуре општине.
- Сарадња комисија/одбора у извршној и скупштинској власти.

8.7 Методологија и питања

У овом дијелу даћемо преглед методолошких корака у анализи, као и сет основних питања за провјеру, која се могу допуњавати у складу са специфичностима сваког града или општине.

Анализа прописа	• Да ли је политика родно осјетљива? • Да ли институције, одговорне службе и појединци/ке имају сазнања и примјењују Закон о равноправности полова у БиХ? • Да ли су прописи који уређују одређена права усаглашени са Законом о равноправности полова у БиХ? • ...
Анализа фактичког стања одређених области	• На основу којих евиденција органи управе утврђују потребе за финансирањем? • Да ли су статистички подаци разврстани по полу? • Да ли постоје одвојене статистике са утврђеним специфичним потребама за жене и мушкарце? • ...
Анализа корисника законских права	• Ко су корисници – категорије корисника? • Које су њихове специфичне потребе? • Да ли су проведена истраживања специфичних потреба? • Како се усаглашавају планови и мјере органа у односу на процјене потреба корисника? • ...
Анализа буџета	• Има ли довољно средстава за реализацију законских права и да ли се намјенски троше? • Да ли је план буџета заснован на подацима разврстаним по полу? • Да ли су планирана посебна средства за програме и мјере за побољшање равноправности полова? • Каква су образложења код предлагања буџета? • ...
Анализа извјештаја о извршењу буџета	• Какви су проценти извршења? • Каква је динамика извршења по свим позицијама? • Према анализи, која је приоритетна пословна политика? • ...
Анализа ефеката извршавања закона и других аката	• Какво је стање према индикаторима (квантитативним и квалитативним)? • Колико корисници законских права имају користи, у ком обиму, структури и динамици? • ...

Оваква анализа је обавезна уз извјештаје о раду и извјештаје о извршењу буџета.

8.8 Процес родног буџетирања

Морамо напоменути да родно (гендер) осјетљиви буџет не значи напросто подјелу средстава 50% женама и 50% мушкарцима. То је сувише уопштена и нетачна констатација, јер се у процесу подразумева низ активности, од којих су главне:

- **Анализа.**
- **Изјава о родно осјетљивом буџету.**
- **Приступање изради родно осјетљивог буџета.**

8.8.1 Анализа

Ова анализа подразумева социо-економску анализу стања свих ресурса у општини/граду, колико су мушкарци и жене заступљени у појединим областима, какви су проблеми једних и других, како се то стање одражава на општину/град као локалну заједницу и сл. Проводе је социолози, економисти, правници, привредни стручњаци, политиколози итд. Социо-економска анализа треба да садржи:

- стање економских ресурса у граду/општини;
- стање инфраструктуре (школе, болнице, комуналне установе, вртићи, центри за социјални рад итд);
- могућности тржишта;
- структуру становништва, са основним демографским подацима и подацима о мањинама, избјеглицама, повратницима, старим лицима, напуштеној дјечи, породицама погинулих, породицама у стању социјалне потребе, подацима о образовној структури, подацима за урбана и рурална подручја која припадају граду/општини итд;
- податке о медијима на локалном нивоу;
- политике и стратегије ширег окружења (регије, ентитета, државе, Средњорочна развојна стратегија за БиХ, макроекономска политика, Миленијумски развојни циљеви итд).

Наравно, није једноставно одмах имати овакву свеобухватну анализу са постојећим ресурсима, нарочито имајући у виду да не постоји адекватан попис становништва, него се развој заснива на демографским процјенама, а не постоји ни свеобухватна социо-економска анализа стања у Републици Српској. Због тога се препоручује да се, као почетак, уради анализа појединачних области или проблема.

Осим социо-економске анализе, неопходно је провести и:

- анализу аката општине/града;
- анализу буџетских корисника;
- анализу партнера у процесу буџетирања;
- **SWOT** анализу (анализу снага, слабости, могућности и пријетњи једне заједнице, друштва, групе, институције итд); у оваквим анализама тежиште је на партнерству између јавног, приватног и цивилног сектора.

Анализа такође подразумева да је неопходно познавање процедура за припрему и доношење буџета и усклађеност локалних процедура са Законом о буџетском систему Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 96/03, 14/04, 67/05, 34/06).

8.8.2 Изјава о родно осјетљивом буџету

Изјава о родно (гендер) осјетљивом буџету је међуфаза која наступа после прве фазе (Анализа), а прије отпочињања друге активности (Приступање изради родно осјетљивог буџета). Представља формални деклараторни акт (градо)начелника/це, којим се потврђује да ће се у процесу буџетског планирања водити рачуна о равноправности полова.

Правни основ за ову изјаву се налази у Уставу БиХ, Уставу РС, те Закону о равноправности полова у БиХ.

8.8.3 Приступање изради родно осјетљивог буџета

Кад се прикупе подаци као резултат анализа из прве фазе и уочи дискриминација у појединим областима, логично питање је како дефинисати и балансирати потребе мушкараца и жена тако да равноправно имају користи од расподеле буџетских средстава. Препоручени кораци су:

1. Изабрати област у којој је уочена дискриминација по основу пола;
2. Идентификовати проблем кроз који се изражава дискриминација;
3. Идентификовати узроке проблема;
4. Идентификовати акције које могу довести до промјене набоље;
5. Идентификовати средства, људске и материјалне ресурсе;
6. Идентификовати партнере у процесу и шта сваки од њих може обезбиједити за рјешавање проблема;
7. Идентификовати препреке;
8. Идентификовати индикаторе за праћење промјена и напретка.

8.8.4 Припрема, доношење и извршење буџета

Кад се обаве све активности из претходно наведених фаза, даљи поступак припреме, доношења и извршења буџета тече према уобичајеним процедурама дефинисаним Законом о буџетском систему Републике Српске:

- Израда нацрта буџета.
- Приједлог буџета.
- Усвајање буџета.
- Извршење буџета.
- Извјештај о извршењу буџета.

Веома је битно имати у виду да сам процес родно (гендер) осјетљивог буџетирања није ништа посебно ново у односу на уобичајене процедуре за припрему, доношење и усвајање буџета. Заправо, у већ уобичајене процедуре уводи се још једна перспектива – равноправност полова, праведније планирање и расподела средстава.

9 Улога локалних институција и цивилног сектора

9.1 Институције које дјелују на локалном нивоу власти

Послови општине/града обухватају послове из самосталне надлежности, и послове пренесене посебним законом. Послови из самосталне надлежности општине/града обухватају послове из области нормативне дјелатности, послове управљања градом, и послове на плану пружања услуга.

Општина/град има право да се бави и свим другим питањима од локалног интереса, која нису искључена из њене/његове надлежности, нити су додијељена неком другом нивоу власти.

Институције локалне самоуправе финансирају из буџета или иницирају сарадњу са другим локалним институцијама и покрећу пројекте на локалном нивоу. Ради равноправне подршке мушкарцима и женама у друштву, од кључне је важности да се и у овом дијелу политике и улагања родно анализирају. У овим активностима може се анализирати родна димензија и донијети одговарајућа политика која ће штитити и промовисати равноправност полова. Осим тога, локалне институције и организације које се финансирају из буџетских средстава могу се обавезати да извјештавају о утицају њиховог рада на жене и мушкарце.

На локалном нивоу дјелују центри за социјални рад и хуманитарне организације које пружају услуге из домена социјалне заштите. Потенцијални корисници њихових услуга су лица материјално необезбијеђена и лица неспособна за рад, стара лица без породичног старања, инвалиди, лица са друштвено негативним понашањем и друга лица којима је потребна социјална заштита. Свака предложена активност њиховог рада се може анализирати са родног аспекта, а на активности попут брачних савјетовалишта, заштите од насиља у породици и подршке жртвама насиља, у којем су родни односи кључ проблема потребно је обратити посебну пажњу.

Буџетским средствима финансира се и превентивна и примарна здравствена заштита, дио трошкова образовања и васпитања, културне институције и организације, научно-истраживачки рад, спортски клубови и удружења грађана, те реализују различите инвестиције (нпр. домови младих, спортски и културни објекти и сл.). У овом дијелу могу се размотрити: финансирање пројеката који би одговорили на специфичне здравствене потребе жена и мушкараца, отварање и радно вријеме вртића у послеподневним сатима, промовисање школа и занимања у којима има великих разлика у заступљености једног или другог пола, подршка женским спортским клубовима и промовисање женског спорта итд, равномјерна подршка умјетницама и умјетницима, културне активности које би промовисале равноправност полова итд.

9.2 Улога и значај организација цивилног друштва

Грађани и грађанке оснивају невладине организације, као непрофитне и независне видове удруживања, на добровољној основи и на основи заједничке спремности за рјешавање одређеног друштвеног проблема. Тако, данас невладине организације покушавају ријешити бројна питања од заштите животне средине до елиминације различитих облика дискриминације и демократизације друштва. Право на слободно удруживање загарантовано је бројним декларацијама о људским правима и слободама, уставима, те законима који регулишу ову област.

Прије 90-тих година у Босни и Херцеговини постојао је мали број невладиних организација и оне у тадашњем систему нису испуњавале улогу коректива јавне власти. Прве невладине организације које могу одговорити на друштвене потребе, јавиле су се у току рата, и фокусирале су се на помоћ жртвама или дистрибуцију хуманитарне помоћи.

Већ 1996. године почињу се формирати организације које желе активно учествовати у изградњи мира и демократског друштва и рјешавати сва питања која прате ова два процеса. За десетак година број невладиних организација у Босни и Херцеговини прешао је 9000, али се претпоставља да је само половина њих активна. Према Квалитативној студији 3: Запошљавање, социјалне услуге и невладин сектор – Статус и перспективе за Босну и Херцеговину, процјењује се да услуге невладиних организација допиру до 29% становништва, што показује да се овај сектор нашег друштва не може занемарити.

Основна наmjера овог сектора је да заживе принципи јавности и одговорности власти и међусобне комуникације и утицаја институција и грађана. Тиме ће се заиста обезбиједити адекватна рјешења за проблеме са којима се заједница суочава.

И власт и невладине организације треба да раде за добробит заједнице и то је њихова основна и заједничка карактеристика. Све што предузимају треба да буде одраз стварних потреба на терену. Оно што разликује ова два сектора је што невладине организације имају хоризонталну структуру, без строгах хијерархијских ауторитета, док је у институцијама власти ова структура вертикална односно хијерархијска.

Невладине организације из ових разлога врло брзо могу дјеловати, одговорити и прилагодити се потребама, умрежавати се како унутар земље, тако и преко њених граница. За овакве потезе институције власти морају поштовати сложене процедуре и хијерархију. Њихова снага је у томе што на потребе заједнице могу одговорити правним актима, увођењем одређене политике, одвајањем средстава из буџета и сл.

Стога, по заједницу би био идеалан модел сарадње невладиних организација и институција власти у којем би се њихове акције допуњавале и цијело друштво водиле ка прогресу. При том невладин сектор не одустаје од улоге праћења јавне политике и примјене закона и иницирања нових и унапређења постојећих рјешења. Власт ову улогу не треба да схвати као непријатељску, већ као још један извор идеја, знања и информација и помоћ у извршавању своје улоге јавности, одговорности и контакта са грађанима.

Овај однос посебно је важан на локалном нивоу, на којем се и доноси највећи број одлука које утичу на појединца. Он треба да:

- успоставља и гради повјерење између локалне власти и грађана,
- помаже у јавности и одговорности рада институција,
- омогући бржу и лакшу идентификацију потреба локалне заједнице, и креирање адекватних рјешења,
- усмјерава целокупну заједницу ка одговорном учешћу у дефинисању будућности општине договором и преузимањем одговорности.

Закон о удружењима и фондацијама Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 52/01) и Закон о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, број 32/2001) регулишу оснивање, регистрацију, унутрашњу организацију, као и престанак рада удружења и фондација, самим тим и НВО-а, с обзиром на њихов статус удружења грађана.

Удружење је сваки облик добровољног повезивања више физичких или правних лица ради унапређења или остваривања неког заједничког или општег интереса или циља, који је у складу са Уставом и законом, а чија основна сврха није стицање добити.

Удружење самостално одређује своје циљеве и дјелатност у складу са Уставом и законом.

Статут и дјеловање удружења не могу бити супротни уставном поретку нити усмјерени на његово насилно подривање, расприривање националне, расне и верске мржње и нетрпељивости или дискриминације забрањене уставом и законом.

Циљеви и дјелатност удружења не могу укључивати ангажовања у предизборној кампањи политичких странака и кандидата, прикупљање средстава за политичке странке и кандидате и финансирање кандидата, односно политичких странака.

Сарадња институција власти са невладиним сектором може бити успостављена и развијана на различите начине, нпр:

- кроз равноправна партнерства у извршењу друштвено корисних задатака,
- провођењем пројеката од стране невладиних организација, које су у складу са плановима власти,
- повјеравањем одређених послова невладином сектору,
- међусобним консултантским услугама нпр. приликом доношења важних аката, обуке, кампања информисања јавности о питањима од друштвеног интереса,
- провођењем истраживања,
- промовисањем активности у земљи, али и заједничком наступу према страним организацијама и институцијама,
- планирањем и додјељивањем средстава за рад невладиних организација на основу утврђених приоритета или другом врстом материјалне помоћи невладиним организацијама.

Када је ријеч о равноправности полова и родној једнакости, невладине организације располажу бројним подацима, истраживањима и искуствима из праксе, с обзиром да су на нашим просторима прве отвориле ова питања. Њиховим залагањем подстакнути су процеси измјена одређених закона, креирани различити програми подршке женама, подржано оснивање институционалних механизма и настављена сарадња с њима, креирани различити програми обуке о равноправности полова.

У наредном периоду невладине организације могу помоћи у оснаживању општинских комисија за равноправност полова и уграђивању родног аспекта у јавне политике које се доносе на локалном нивоу.

9.3 Преглед улога и одговорности у систему

Гендер механизми на вишем нивоу	Општинске комисије за равноправност полова	Невладине организације
● Прате ситуацију у вези са равноправности полова ● Анализира постојеће законе, прати доношење закона и даје иницијативе за њихово усклађивање са Законом о равноправности полова ● Учествује у изради извјештаја о поштовању међународних конвенција ● Сарађује са општинским комисијама за равноправност полова и НВО, пружајући подршку у смислу обуке и информисања	● Прате ситуацију у вези са равноправношћу полова у општини ● Анализирају постојеће стање у општини по разним областима, потребе оба пола ● Прате доношење општинских аката, покрећу иницијативе за усклађивање са Законом о равноправности полова ● Блиско сарађују са невладиним организацијама у својим општинама ● Извјештавају скупштину општине о свом раду, и Гендер центар РС	● Прате ситуацију у вези са равноправношћу полова на подручју свог дјеловања ● Прате рад власти у вези са овом тематиком ● Покрећу иницијативе за унапређење јавних политика на свим нивоима и реагују на дискриминаторну праксу ● Проводе активности у вези са примјеном Закона о равноправности полова ● Сарађују са гендер центрима и општинским комисијама

9.4 Питања за истраживање

Како би се успоставила и развила сарадња институција власти на локалном нивоу и организација цивилног друштва (невладиних организација) које дјелују у локалној заједници, неопходно је урадити анализу стања и потреба. У овом дијелу приручника налазе се примјери питања за анализу, која су подијељена у три групе.

Анализа рада невладиних организација	1. Које невладине организације дјелују на подручју ваше општине? 2. Које од њих дјелују на плану равноправности полова и примјене Закона о равноправности полова? 3. Да ли невладине организације посједују искуства и знања која су потребна ради ефикасног рада ваше комисије? 4. Којим активностима би оне могле допринијети да се искуства и знања пренесу члановима и чланицама комисије?
Анализа потреба и приоритета у локалној заједници	1. Које је потребе и приоритете локалне заједнице идентификовала ваша институција? 2. Које потребе и приоритете су идентификовале невладине организације у вашој општини? 3. Како те потребе и приоритети утичу на положај жена и мушкараца? 4. Да ли се могу усагласити планови институција и невладиних организација? 5. Како ваша институција може помоћи невладиним организацијама, а на који невладине организације вашој институцији? 6. На који од начина наведених у тексту се може постићи заједничко дјеловање ради рјешавања ових проблема?
Анализа подршке и ресурса за сарадњу	1. Да ли ваша институција финансијски или на неки други начин подржава рад невладиних организација? 2. Да ли сте развили критеријуме на основу којих додјељујете подршку невладиним организацијама? 3. Да ли подршка укључује и организације које раде на питањима равноправности полова? 4. Да ли у оквиру програма додјеле средстава од организација тражите показатеље да су њихови пројекти родно осјетљиви, без обзира који им је приоритетни циљ? (Питања која можете поставити невладиним организацијама: Да ли су мушкарци и жене равномјерно укључени у управљачке структуре организације? Да ли су равноправно учествовали у припреми пројекта? Како? Како ће пројекат утицати на жене, а како на мушкараце? Да ли пројекат доприноси елиминисању стереотипа и традиционалне подјеле улога жена и мушкараца? итд)

9.5 Примјер модела сарадње – пројекат „Линк“

Основни циљ пројекта “Линк” који је окупио институционалне механизме за равноправност полова на државном, ентитетском и локалном нивоу и невладине организације био је да се пронађе адекватан модел сарадње којим ће се активирати рад општинских комисија за равноправност полова. Кроз три радна семинара учесници и учеснице из сва три сектора дефинисали су проблеме са којима се суочавају и дали препоруке за њихово рјешавање, које активно укључују сваки од сектора.

Увидјели смо да двије године након оснивања општинских комисија врло мали број њих има програме рада. Састанци су нередовни, а нису ријетке биле ни изјаве да чланови и чланице комисије једноставно не знају шта треба да раде. Осим тога, питање равноправности полова, као и у друштву, и у општинским институцијама је маргинализовано и јавне политике које се креирају не узимају у обзир специфичне потребе жена и мушкараца у локалној заједници. С једне стране, неки су садашње стање назвали “мртвом тачком” са које се мора кренути што прије, а с друге, поједини чланови и чланице појединих комисија изнијели су и неколико примјера добре праксе, који нису увијек били резултат рада комисије, али су препознали потребе оба пола у заједници (нпр. финансирање здравствених прегледа жена и мушкараца у вези са раком дојке или обољењима простате или финансирање рада вртића у послеподневним часовима, те отварање вртића за дјецу са посебним потребама).

Из вишемјесечног рада произашле су следеће препоруке:

- Обука цјелокупне општинске администрације.
- Покренути нову серију семинара за комисије и одборнике и одборнице.
- Покренути пилот пројекат у једној општини и подршка комисијама у раду.
- Информисати општинске службенике о важности родно осјетљивих политика.
- Испитати статус комисије у својој општини и ако није једнак, иницирати изједначавање статуса комисије за равноправност полова са другим комисијама (чланство, статус, мандат, вредновање рада).
- Израдити план рада комисије.
- Утврдити јасне циљеве рада у свакој општини.
- Подијелити дужности унутар комисије.
- Анализа општинских аката и ситуације у свакој општини.
- Прикупити податке разврстане по полу о запосленима по секторима.
- Иницирати примјену члана 18. Закона о равноправности полова – статистика по полу.
- Успоставити механизам редовног извјештавања према Гендер центру – боља комуникација.
- Успоставити и-мејл листе и праксу употребе електронске поште у Комисијама.
- Унаприједити сарадњу са невладиним организацијама.
- Успоставити сарадњу са одборницима.
- Пронаћи и размијенити примјере добре праксе.
- Медијски промовисати рад комисије.
- Објавити приручник о примјени принципа равноправности полова у јавним политикама за општинске институције.
- Потписати меморандум о разумијевању између укључених у овај рад.
- Препоручити Савезу општина и градова да отвори конкурс за награду за најбољу комисију за равноправност полова.

10 Закључак

Основни циљ демократизације је постизање равноправности свих чланова и чланица једног друштва. То не значи просто укључивање подједнаког броја жена и мушкараца у развојне активности, нити њихово третирање на истоветан начин; заправо подразумијева укључивање женских и мушких развојних интереса у све економске, политичке и друштвене сфере, тако да и једни и други од тога имају добробит.

Стога можемо рећи да је увођење принципа једнакости и равноправности полова у локалној заједници од изузетног значаја, јер је локални ниво власти најнепосреднији и најближи грађанима и грађанкама. Квалитетна примјена Закона о равноправности полова у БиХ, као и других домаћих и међународних правних стандарда за једнакост и равноправност полова на локалном нивоу је позитивна и доноси промјене на боље. Суштина Закона и јесте да се подстакне развојни процес у друштву који ће бити користан свима, а не да се искључиво мора репресивно дјеловати.

Надаље, увођење принципа једнакости и равноправности полова омогућава ефикасно коришћење свих капацитета локалне заједнице, као и адекватно партнерство институција, приватног сектора и цивилног друштва на добробит свих.

Због тога је неопходно да се примјени Закона о равноправности полова у БиХ на локалном нивоу посвети дужна пажња и да се ови принципи уграде у све јавне политике на локалном нивоу власти.

Подсјећамо да је спровођење Закона о равноправности полова у БиХ обавеза свих институција власти на свим нивоима. Овај приручник је наш допринос примјени Закона јер је његова намјена да помогне локалним органима власти како би што боље испуњавали своје законске обавезе.

11 Библиографија

1. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.arsbih.gov.ba/>>
2. *Bosanskohercegovački Gender Akcioni Plan*. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.arsbih.gov.ba/index.aspx?PID=7&RID=296>>
3. CEDAW - Konvencija o ukidawu svih oblika diskriminacije žena. Gender Program. Razvojni Program Ujediwenih Nacija u Bosni i Hercegovini. Приступљено 27.12.2006. <http://gender.undp.ba/Upload/SC/CEDAW_zaz%20web.pdf>
4. *European Charter of Local Self-Government*. Council of Europe. Приступљено 27.12.2006. <<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/122.htm>>
5. European Court of Human Rights. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.echr.coe.int/ECHR/>>
6. *Evropska povelja o lokalnoj samoupravi*. BLnet. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.bbnet.org.yu/blnet/yug/poveqa.htm>>
7. Гендер центар Републике Српске. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.gc.vladars.net/>>
8. Gender Centar Federacije Bosne i Hercegovine. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.fgenderc.com.ba/>>
9. *Gender Equality*. Employment, Social Affairs & Equal Opportunities. European Commission. Приступљено 27.12.2006. <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html>
10. *Gender Program*. Razvojni program Ujediwenih Nacija u Bosni i Hercegovini. Приступљено 27.12.2006. <<http://gender.undp.ba/index.aspx>>
11. *Gender*. UNDP I Europe and the Commonwealth of Independent States. Приступљено 27.12.2006. <http://europeandcis.undp.org/?menu=p_practice&FocusAreald=17>
12. *Gender: Equality between men and women*. International Labour Organization. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.ilo.org/public/english/gender.htm>>
13. Helsinški parlament građana Banja Luka. Приступљено 27.12.2006. <<http://hcabl.org/>>
14. *Human Rights. Equality between Women and Men*. Council of Europe. Приступљено 27.12.2006. <http://www.coe.int/t/e/Human_Rights/Equality/>
15. *Human Rights. European Social Charter*. Council of Europe. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.coe.int/T/E/Human%5FRights/Esc/>>

16. *Kvalitativna studija 3: Zapošljavanje, socijalne usluge i nevladin sektor - Status i perspektive za Bosnu i Hercegovinu*, Agencija za statistiku BiH, Republički zavod za statistiku RS, Federalni zavod za statistiku, Međunarodni biro za humanitarna pitanja BiH, Sarajevo: Birks Sinclair & Associates, 2005.
17. Mršević, dr Zorica (ur.). *Standardi i mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti u demokratskim zemljama*. Beograd: STAR Network of World Learning i Misija OEBS-a pri SR Jugoslaviji, 2001.
18. Neimanis, Astrida. *Gender mainstreaming u praksi*. Sarajevo: UNDP RBEC, 2006.
19. Pekinška deklaracija i platforma za akciju. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.arsbih.gov.ba/index.aspx?PID=3&RID=76>>
20. "Ravnopravnost i jednakost", interni materijali za obuke. IBHI BiH, Gender Centar FBiH, Gender centar RS, 2003.
21. Ravnopravnost spolova u međunarodnim dokumentima. Gender Program. Razvojni Program Ujedinjenih Nacija u Bosni i Hercegovini. Приступљено 27.12.2006. <<http://gender.undp.ba/index.aspx?PID=3&RID=73>>
22. Šunjić, Vikica, Spomenka Krunić, Klelija Balta. *Gender osjetljivi budžeti - Mogućnosti za smanjenje siromaštva u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Gender Centar Vlade FBiH, Гендер центар Владе РС, IBHI BiH, 2006.
23. *The Congress of Local and Regional Authorities*. Council of Europe. Приступљено 27.12.2006. <http://www.coe.int/t/congress/Default_en.asp>
24. *The United Nations Human Rights Treaties*. bayefsky.com. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.bayefsky.com/tree.php/area/treaties>>
25. Watkins, Kevin, et al. *Human Development Report 2006*. United Nations Development Programme. Приступљено 27.12.2006. <<http://hdr.undp.org/hdr2006/pdfs/report/HDR06-complete.pdf>>
26. *Women's Empowerment*. United Nations Development Programme. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.undp.org/women/mainstream/index.shtml>>
27. Закон о буџетском систему Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 96/03, 14/04, 67/05, 34/06)
28. Закон о запошљавању ("Службени гласник Републике Српске", број 38/00)
29. Закон о заштити лица са менталним поремећајима ("Службени гласник Републике Српске", број 46/04)
30. Закон о заштити од насиља у породици ("Службени гласник Републике Српске", број 118/05)

31. Закон о измјенама и допунама Закона о запошљавању ("Службени гласник Републике Српске", број 85/03)
32. Закон о измјенама и допунама Закона о пензијско инвалидском осигурању ("Службени гласник Републике Српске", број 110/03 и 67/05)
33. Закон о локалној самоуправи Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 101/04)
34. Закон о омбудсману за људска права Босне и Херцеговине ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 32/00 и 19/02)
35. Закон о основној школи ("Службени гласник Републике Српске", број 38/04)
36. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида ("Службени гласник Републике Српске", број 98/04)
37. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 16/03)
38. Закон о удружењима и фондацијама Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број 52/01)
39. Закон о удружењима и фондацијама Босне и Херцеговине ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 32/2001)
40. Комисија за остваривање равноправности полова у БиХ. Парламентарна скупштина Босне и Херцеговине. Приступљено 27.12.2006. <http://www.parlament.ba/index2.php?opcija=sadrzaji&id=53&jezik=s>
41. Мировни споразум. Влада Републике Српске. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.vladars.net/cr/zakoni/dej-ton.html>>
42. Одбор једнаких могућности. Народна скупштина Републике Српске. Приступљено 27.12.2006. <http://www.narodnaskupstinars.net/cir/odbori/odbor.php?id_odb=8>
43. Омбудсман за људска права Босне и Херцеговине. Приступљено 27.12.2006. <http://www.ohro.ba/articles_ba/article.php?lit_id=ombud_novi_ba>
44. Омбудсман Републике Српске - Заштитник људских права. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.ombudsmen.rs.ba/>>
45. Ортенгрен, Кари. Материјали са радионице "Логички оквир, писање пројеката, излазне стратегије". Фондација "Kvinna Till Kvinna". Бања Лука: 14-16. март 2003.
46. Правила поступка Омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине ("Службени гласник Босне и Херцеговине", број 25/01)
47. Савез општина и градова Републике Српске (Асоцијација локалних власти Републике Српске). Приступљено 27.12.2006. <<http://www.alvrs.com/>>
48. Устав Босне и Херцеговине. Савјет министара Босне и Херцеговине. Приступљено 27.12.2006. <http://www.vijeceministara.gov.ba/srpski/ustav_bosne_i_hercegovine_srp.pdf>
49. Устав Републике Српске. Влада Републике Српске. Приступљено 27.12.2006. <<http://www.vladars.net/cr/zakoni/ustav.html>>

Наслов:
УВОЂЕЊЕ ПРИНЦИПА ЈЕДНАКОСТИ И РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА
НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ ВЛАСТИ

Приручник за институционалне механизме у локалној управи

Издавачи:



Хелсиншки парламент грађана Бања Лука

Крфска 84, 78000 Бања Лука
Тел. +387 51 432 750, Факс: +387 51 432 752
E-mail hcabl@blic.net



**Гендер центар – Центар за једнакост
и равноправност полова Републике Српске**

Бана Милосављевића 66, 78000 Бања Лука, БиХ
Тел: +387 51 225-030, 225-031,
Факс: +387 51 225-032
www.gc.vladars.net; e-mail: gender1@blic.net

Приручник припремили:

Споменка Крунић, Гендер центар Републике Српске
Јелена Милиновић, Гендер центар Републике Српске
Саша Савичић, Гендер центар Републике Српске
Ненад Галић, Гендер центар Републике Српске
Александар Живановић, Хелсиншки парламент грађана Бања Лука

Дизајн:

Маја Илић

Штампа:

Графид, Бања Лука

Тираж:

1000 ком

Мјесец и година издања:

Децембар 2006.

ISBN 978-99938-28-04-4



CIP - Каталогизација у публикацији
Народна и универзитетска библиотека
Републике Српске, Бања Лука

342.722(497.6)
305-055.1/.2

**УВОЂЕЊЕ принципа једнакости и
равноправности полова на локалном нивоу
власти** : приручник за институционалне механизме
у локалној управи / [припремили Споменка Крунић,
Јелена Милиновић, Саша Савичић, Ненад Галић,
Александар Живановић]. - Бања Лука : Хелсиншки
парламент грађана : Гендер центар - Центар за
једнакост и равноправност полова Републике Српске,
2007 (Бања Лука : Графид). - 78 стр. : табеле ;
17x17 цм

Тираж 1.000. - Стр. 7: Предговор / Лидија
Живановић, Споменка Крунић. –
Библиографија: стр. 76-78.

ISBN 978-99938-28-04-4

COBISS.BH-ID 238616

ISBN 978-99938-28-04-4



9 789993 828044

podržava od:

Canada



Хелсиншки парламент грађана
Бања Лука



Гендер центар - Центар за једнакост
и равноправност полова Републике Српске