

**AKCIONI PLAN
RODNE RAVNOPRAVNOSTI
J.U. ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA
SARAJEVO
2025. – 2028. godina**

Sadržaj

VIZIJA	2
1. UVOD	3
2. STRUKTURA UPOSLENIKA ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA SARAJEVO	4
3. OSNOVNI POJMOVI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA	5
3.1. Spol i rod	7
3.2. Rodna jednakost i rodna ravnopravnost	8
4. PRAVNI OKVIR ZA IZRADU AKCIONOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI .. 9	
4.1. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini	9
4.2. Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine (GAP BiH)	11
4.3. Gender akcioni plan Kantona Sarajevo	11
5. KORACI PRI IZRADI AKCIONOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI J.U. ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA SARAJEVO	12
5.1. Radna grupa	12
5.2. Finansijski plan Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo	12
6. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI	12
6.1. Ciljevi Plana	12
6.2. Mjere i aktivnosti Plana	13
6.3. Praćenje i izvyještavanje	14
7. Zaključak	14

VIZIJA

*J.U. ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA SARAJEVO USTANOVA
RAVNOPRAVNOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI ZA ŽENE I MUŠKARCE*

1. UVOD

U Ustavu Bosne i Hercegovine, kao i entitetskim Ustavima, ravnopravnost spolova navedena je kao jedna od odrednica ljudskih prava, te je u skladu s njom i u skladu sa Pekinškom deklaracijom koju je BiH potpisala 1995. godine, usvojen i Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini koji uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova te garantuje jednake mogućnosti svim građanima i građankama u svim sferama društva.

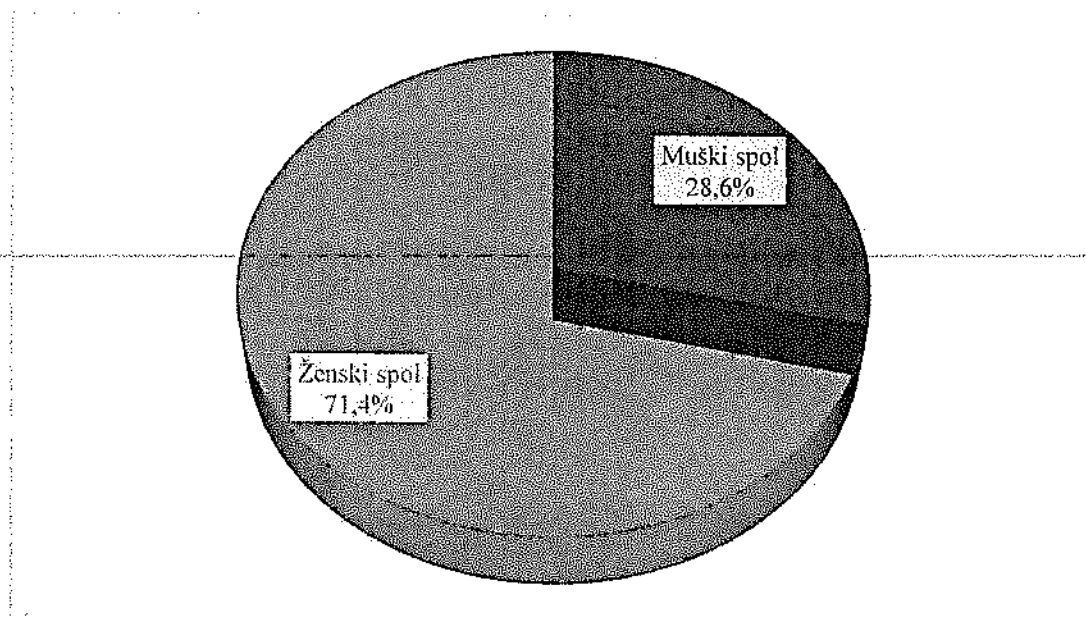
Međunarodni i nacionalni pravni okviri stvorili su ambijent, pravne uslove, ali i obavezu izrade Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo.

~~Akcioni plan rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo utvrđuje ciljeve, mjere i aktivnosti koje će doprinijeti unapređenju rodne ravnopravnosti u J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo. U dokumentu su identifikovani prioriteta djelovanja, određeni su nosioci aktivnosti, vremenski okvir za njihovu realizaciju, kao i indikatori u ostvarivanju ciljeva za postizanje rodne ravnopravnosti.~~

Ovaj Akcioni plan je doprinos primjeni Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH jer je njegova namjena da obezbijedi poštivanje principa jednakosti i ravnopravnosti spolova u svoj rad i djeluju na društveno odgovoran način. Nadamo se da ćemo, zajedno sa drugim partnerima iz naše zajednice, uspjeti ostvariti što više ciljeva, mjera i aktivnosti koje su određene u ovom Akcionom planu.

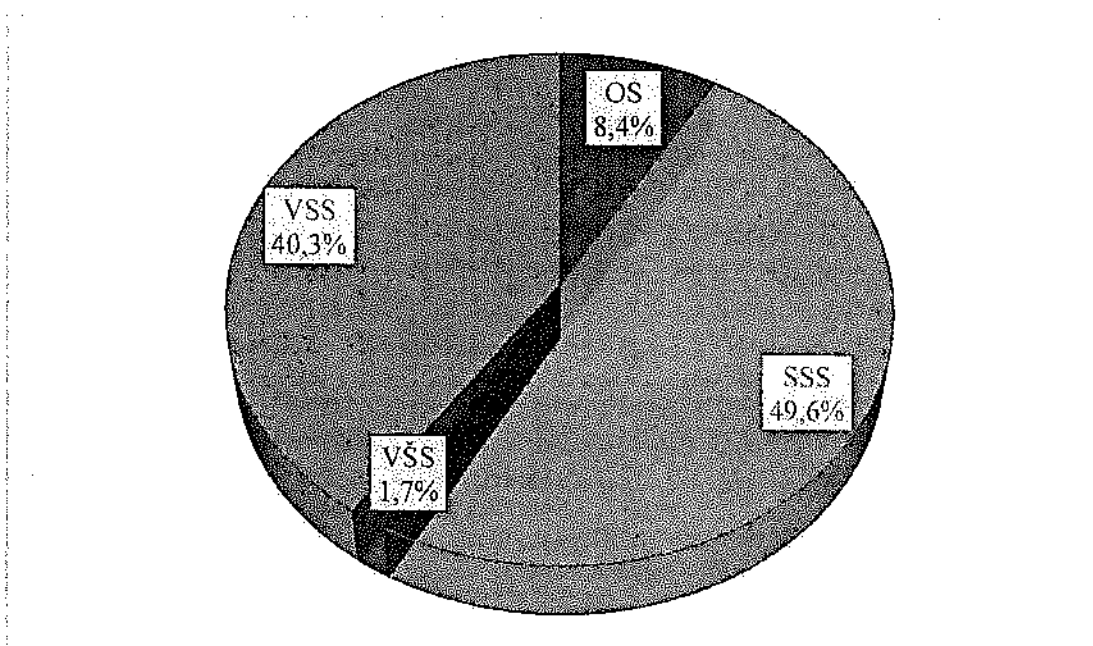
2. STRUKTURA UPOSLENIKA ZAVODA ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA SARAJEVO

U J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo zaposleno je 119 osoba, od čega je njih 34 (28.6%) muškog spola i 85 (71.4%) ženskog spola (grafikon 1).



Grafikon 1. Distribucija uposlenika u J.U. ZZJZKS na osnovu spola

Na osnovu stručne spreme, utvrđeno je da u Zavodu za javno zdravstvo Kantona Sarajevo radi 10 (8.4%) uposlenika sa osnovnoškolskim obrazovanjem, 59 (49.6%) sa srednjom stručnom spremom, 2 (1.7%) sa višom stručnom spremom i 48 (40.3%) sa visokom stručnom spremom (Grafikon 2).



Grafikon 2. Distribucija uposlenika u J.U. ZZJZKS na osnovu stručne spreme

Tabela 1. Analiza stručne spreme u odnosu na spol ispitanika

Stručna sprema	Muški spol		Ženski spol	
	N	%	N	%
OS	0	0.0%	10	11.8%
SSS	21	61.8%	38	44.7%
VŠS	0	0.0%	2	2.4%
VSS	13	38.2%	35	41.2%

Analizom je utvrđeno da je od 34 zaposlenika muškog spola, njih 21 (61.8%) imalo srednju stručnu sprema, a 13 (38.2%) visoku stručnu sprema. Među uposlenicama ženskog spola, 10 (11.8%) je imalo završenu samo-osnovnu školu, 38 (44.7%) srednju stručnu sprema, 2 (2.4%) višu stručnu sprema i 35 (41.2%) visoku stručnu sprema.

3. OSNOVNI POJMOVI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

- Spol

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

- Rod / Gender

Društveno uvjetovane razlike između žena i muškaraca koje su, za razliku od bioloških i fizioloških razlika, naučene, promjenjive i zavise od različitih faktora poput kulture, religije, društvenog i političkog uređenja, ekonomske situacije, klase, starosne dobi, etničke pripadnosti itd.

- Rodna jednakost

Jednakost između muškaraca i žena podrazumijeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti. Ne promovira identičnost muškaraca i žena, već uvažava njihovo pravo na različitost. Jednakost znači i zaštitu specifičnosti, odnosno razlika među ljudima.

- Ravnopravnost spolova

Znači da su osobe muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

- Ravnopravan tretman

Svih osoba muškog i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije po osnovu spola.

- Ravnopravna vidljivost, osposobljenost i učešće u svim vidovima javnog i privatnog života

Jednake mogućnosti svih osoba bez obzira na spol podrazumijevaju odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno učešće na osnovu spola.

- Diskriminacija u jeziku

Postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam.

Upotreba politički korektnog jezika promovira ravnopravnost spolova i time izbjegava upotrebu diskriminatornih formi u porukama koje prima šira javnost u cilju ostvarivanja ravnopravnosti spolova kao ljudskih prava u jeziku. Navođenje profesija, zvanja i titula žena u muškom rodu je eksplicitna diskriminacija.

- Diskriminacija na osnovu spola/roda

Privilegiranje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na spolu/rodu zbog kojeg se pojedincima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda.

- Rodni / Gender mainstreaming

Prema definiciji Ujedinjenih nacija, gender mainstreaming predstavlja "proces utvrđivanja posljedica koje bilo kakva planirana akcija može imati na žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, te politike ili programe djelovanja u svim oblastima i na svim razinama. To je strategija koja omogućava da se zahtjevi i iskustva žena i muškaraca ugrade u procese stvaranja, provedbe, praćenja i procjene politika i programa djelovanja u svim oblastima politike, ekonomije i društva, tako da od toga jednako profitiraju i žene i muškarci, odnosno da se ne održava nejednakost". Gender mainstreaming je i: "Ugradnja prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve zakone, strategije, planove, programe i akcije društva, radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova, uzimajući u obzir, na nivou planiranja, posljedice koje će ove akcije imati na žene i muškarce." Gender mainstreaming kao termin je uveden u upotrebu donošenjem Pekinške deklaracije i platforme za akciju, na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama (Peking, 1995). Mnoge države su sporazumno usvojile gender mainstreaming kao važnu globalnu strategiju za postizanje ravnopravnosti polova. U tu svrhu, potrebno je da se pitanja ravnopravnosti spolova shvate kao međusobno uvažavanje, podrška i saradnja svih žena i muškaraca za dobrobit cijelog društva.

Rodno razvrstani podaci / Gender disaggregated data

Prikupljanje i razvrstavanje statističkih podataka po spolu koje omogućava podatke za socio-ekonomsku gender/rodnu analizu po različitim oblastima.

Rodna procjena utjecaja / Gender impact assessment

Ispitivanje politika, programa, zakona, planova i aktivnosti kako bi se vidjelo na koji način će utjecati na žene i na muškarce. Svrha gender/rodne procjene utjecaja je eliminiranje diskriminatornih efekata i promoviranje ravnopravnosti spolova.

Rodno zasnovano nasilje / Gender based violence

Bilo koji oblik nasilja koristeći prijetnju fizičkom ili emotivnom snagom, uključujući silovanje, udaranje žena, seksualno zlostavljanje, incest i pedofiliju. Rodno zasnovano nasilje koje rezultiraju ili će vjerojatno rezultirati fizičkom, seksualnom ili psihološkom povredom žene ili njenom patnjom, uključujući prijetnje takvim radnjama, prisilu ili samovoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti ili privatnom životu. To obuhvata, ali nije ograničeno samo na:

- a) nasilje u porodici ili domaćinstvu, uključujući između ostalog fizičku i mentalnu agresiju, emocionalno i psihološko zlostavljanje, silovanje i seksualno zlostavljanje, incest, silovanje supružnika, stalnog ili povremenog partnera i nevjenčanog supružnika, zločin počinjen u ime časti, genitalno sakaćenje i druge tradicionalne obrede koji ženama nanose štetu, kao što su prisilni brakovi;
- b) nasilje do kojeg dolazi u široj zajednici, uključujući silovanje, seksualno zlostavljanje/iskorištavanje, seksualno uznemiravanje i zastrašivanje na radnom mjestu, u institucijama i slično, trgovinu ženama u svrhu seksualnog i ekonomskog iskorištavanja i seksualnog turizma;
- c) nasilje koje počini ili tolerira država ili njeni službenici;
- d) kršenje ljudskih prava žena u vrijeme oružanog sukoba, naročito otmice, nasilno preseljenje, sistemska silovanja, seksualno ropstvo, prisilne trudnoće i trgovina ljudima u svrhu seksualnog i ekonomskog iskorištavanja.

Jednakost spolova ne znači "istost"

Na prvi pogled izraz jednakost spolova može izgledati kao kontradikcija. Ako se pođe od pojma spol, shvaćenog u njegovom osnovnom značenju kao biološkoj razlici između muškarca i žene, onda je na prvi pogled jasno da se ne može govoriti o jednakosti spolova. Međutim, ovo stajalište se ispostavlja s jedne strane isuviše banalnim, jer muškarca i ženu posmatra prosto kroz reproduktivnu prizmu, svodeći ih na reproduktivne jedinice, a pri tome zanemarujući brojne druge funkcije koje ima, odnosno može imati čovjek kao svjesno i razumno biće. S druge strane, ovo stajalište je i preusko, jer izolira muškarca i ženu iz društvenog konteksta, odnosno zanemaruje njihove međusobne, socijalno karakteristične interakcije i s time povezanu činjenicu da su muškarci i žene uvijek dio određenog društvenog sistema koji ima određena pravila funkcioniranja. Ta su pravila sa formalnog stajališta određena prije svega zakonskim, odnosno, šire definirano, pravnim propisima.

3.1. Spol i rod

Ranije pomenuti realni društveni odnosi uvijek su uvjetovani, osim biološkim faktorima, i društvenim normama, običajima i tradicijama unutar različitih kultura i društava, koje su vremenski promjenjive i u direktnoj su interakciji sa ostalim faktorima, kao što su starosna dob, klasa, etnička i religijska pripadnost itd. Prema tome, kada govorimo o spolu onda uvijek prvenstveno mislimo na razlikovanje muškaraca i žena u biološkom određenju, a kada govorimo o rodu, onda mislimo na spolove stavljene u društveni kontekst, odnosno na

sociološki uvjetovan aspekt sagledavanja i razlikovanja muškaraca i žena, te njihovih međusobnih odnosa. Drugim riječima, za razliku od pojma spol, koji ukazuje na biološki uvjetovanu razliku između muškaraca i žena, pojam rod označava sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između muškaraca i žena. Ako se pri tome socijalne uloge muškaraca i žena sagledavaju previše statično, bez ikakvog naučnog utemeljenja ili racionalnog obrazloženja, onda se čak može govoriti i o rodnim stereotipima. Ilustracija razlike između pojmova gender i spol je predstavljena u sljedećoj tabeli:

Tabela 1. Razlike između pojmova spol i gender

SPOLNA RAZLIKA	ROD/GENDER
<i>Univerzalna</i>	Razlikuje se od jednog do drugog društva i kulture, kao i unutar njih
<i>Biološki određena</i>	Društvena konstrukcija, naučena
<i>Statična – nema promjena</i>	Dinamična, mijenja se s vremenom
<i>Ne može se utjecati</i>	Utjecaj mnogih socio-ekonomskih faktora

3.2. Rodna jednakost i rodna ravnopravnost

Pojam jednakosti ima u vidu i rodnu dimenziju, podrazumijevajući da sva ljudska bića imaju slobodu razvijati svoje lične sposobnosti i praviti izbore bez ograničenja koja im mogu postaviti rodne uloge. Različito ponašanje, aspiracije i potrebe žena i muškaraca jednako se uvažavaju. U konceptu rodne jednakosti oba spola imaju jednaku društvenu vrijednost, jednaka prava i jednake odgovornosti, kao i jednak pristup resursima i mogućnostima koji im omogućavaju uživanje jednakosti.

Međutim, imajući u vidu razliku između de iure i de facto stanja, te društveno uvjetovane razlike između muškaraca i žena, može se razlikovati i pojam rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost se ne zaustavlja samo na normativnoj jednakosti u mogućnosti pristupa i kontrole nad socio- ekonomskim resursima, kako za žene tako i za muškarce, nego sagledava i stvarne uvjete za ostvarenje jednakosti. Pri tome, koncept rodne ravnopravnosti polazi od teze da se ravnopravnost spolova s obzirom na društvenu konstrukciju roda ne može ostvariti bez jednake vidljivosti, osnaživanja i učešća oba spola u svim sferama javnog i privatnog života, te općenito promoviranja punog kvalitativnog i kvantitativnog učešća žena i muškaraca u svim društvenim procesima. Na osnovu ovoga može se zaključiti sljedeće: Rodna ravnopravnost znači, ne samo normativno, nego i stvarno ostvarenje jednakosti spolova manifestirano kroz jednaku vidljivost, te prije svega kvalitativno (ali i kvantitativno) podjednako učešće oba spola u svim društvenim procesima u javnoj i privatnoj sferi društva. Koncept rodne ravnopravnosti zapravo teži harmoniji između normativnih i stvarnih društvenih odnosa.

4. PRAVNI OKVIR ZA IZRADU AKCIONOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Ravnopravnost muškaraca i žena predstavlja standard koji je zaštićen praktično svakim obavezujućim pravnim instrumentom o ljudskim pravima i on treba biti jedan od prioriteta politike djelovanja država članica Vijeća Evrope, te država koje imaju namjeru postati članice Evropske unije. Dva međunarodna sporazuma Ujedinjenih nacija, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, te mnogobrojni drugi dokumenti štite ravnopravno uživanje prava kao temeljni princip ostvarenja svih ljudskih prava.

Kada je riječ o Bosni i Hercegovini, uspostavljen je institucionalni okvir sa zadatkom da poboljša provedbu ovih standarda u domaćoj praksi. Uspostavljanjem centara za ravnopravnost spolova u oba entiteta 2000. i 2001. godine napravljeni su prvi veliki koraci u tom pravcu.

Usvajanje Zakona o ravnopravnosti spolova na državnom nivou 2003. godine je konsolidiralo te mjere. Tim zakonom je naredne godine uspostavljena Agencija za ravnopravnost spolova BiH kao krovna institucija za usaglašavanje inicijativa za ravnopravnost spolova u javnom i privatnom životu na prostoru cijele države.

Pored toga, oba entitetska centra za ravnopravnost spolova izdala su instrukcije koje pozivaju gradove/općine da budu direktno uključeni u povećanje nivoa ravnopravnosti spolova. U tom smislu, treba uspostaviti radna tijela (komisije/odbore) za ravnopravnost spolova čiji bi osnovni zadatak bio omogućiti provedbu važećeg zakona i standarda o ravnopravnosti spolova na nivou lokalnih organa vlasti.

4.1. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini donesen je 2003. godine, izmijenjen je i dopunjen 2009. godine, a prečišćeni tekst objavljen je 2010. godine u "Službenom glasniku BiH", broj 32/10.

Izmjenama i dopunama su preciznije definirani pojmovi zabrane diskriminacije, pozitivnih mjera, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, obaveze vlasti, te su preciznije određene nadležnosti i način uspostave tzv. rodnih institucionalnih mehanizama i još neke novine radi usaglašavanja sa Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH.

Osim institucija lokalne vlasti, na primjenu Zakona o ravnopravnosti spolova BiH obavezani su i svi drugi društveni akteri na nivou J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo poput organizacija civilnog društva, preduzeća i ustanova, te građani i građanke. Zakon uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova, garantira jednake mogućnosti i ravnopravan tretman u javnoj i privatnoj sferi društva svih osoba, bez obzira na spol, te uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovu spola.

U čl. 24. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - Prečišćeni tekst ("Službeni glasnik BiH", broj 32/10), a u vezi obaveza organa vlasti, stoji:

(1) Organi vlasti na državnom i entitetskom nivou, kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave, pravne osobe s javnim ovlaštenjima, pravne osobe u većinskom vlasništvu države, u okviru svojih nadležnosti, dužni su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim Zakonom i Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- a) donošenje programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima i na svim nivoima vlasti;
- b) donošenje novih ili izmjenu i dopunu postojećih zakona i drugih propisa radi usklađivanja s odredbama ovog Zakona i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova;
- c) provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine kroz redovne programe rada uz osiguranje budžetskih sredstava;
- d) osiguranje prikupljanja, vođenja, analize i prikazivanja statističkih podataka razvrstanih po spolu;

Sastavni dio programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima uključuje, ali se ne ograničava na:

- a) analizu stanja spolova u određenoj oblasti;
- b) implementaciju donesenih državnih politika kroz akcione planove za ravnopravnost spolova;
- c) mjere za otklanjanje uočene neravnopravnosti spolova u određenoj oblasti.

Nadležni zakonodavni, izvršni i organi uprave svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini obavezni su osnovati odgovarajuće institucionalne mehanizme za ravnopravnost spolova koji će provoditi Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, koordinirati realizaciju programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine i osigurati provođenje međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova.

Nadležni državni, entitetski i kantonalni organi vlasti, kao i organi jedinica lokalne samouprave dužni su sve propise i druge akte iz svoje nadležnosti prije upućivanja u zakonsku proceduru dostaviti na mišljenje institucionalnim mehanizmima za ravnopravnost spolova iz stava 2. ovog člana radi usuglašavanja sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Također postoji obaveza statističke evidencije podataka razvrstanih po spolu, odnosno čl. 22 Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - Prečišćeni tekst ("Službeni glasnik BiH", broj 32/10)

Svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim organima na svim nivoima, javnim službama i ustanovama, državnim i privatnim preduzećima i ostalim subjektima moraju biti prikazani po spolu.

Statistički podaci i informacije, koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju, u skladu sa stavom 1. ovog člana, moraju biti sastavni dio statističke evidencije i dostupni javnosti.

4.2. Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine (GAP BiH)

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

Zajednički strategijski ciljevi u svim oblastima rada su: usklađivanje zakonodavstva u svakoj oblasti sa domaćim i međunarodnim standardima; unapređenje baza podataka, istraživanja i socio-ekonomska analiza stanja ravnopravnosti spolova; edukacija i podizanje svijesti o potrebi uvođenja ravnopravnosti spolova u sve oblasti; izgradnja kapaciteta i poticanje participativnog pristupa svih institucionalnih i vaninstitucionalnih aktera u BiH

4.3. Gender akcioni plan Kantona Sarajevo

Gender akcionim planom Kantona Sarajevo je strateško planski dokument koji svojom implementacijom treba da potiče budući rast i razvoj zajednice te da unaprijedi ravnopravnost spolova u zajednici.

5. KORACI PRI IZRADI AKCIONOG PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI J.U. ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO KANTONA SARAJEVO

5.1. Radna grupa

U 2025. godini direktor je donio Odluku o formiranju Radne grupe za izradu Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo. Radna grupa odžala je niz sastanaka te izradila tekst Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo.

5.2. Finansijski plan Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo

Uz samu izradu Akcionog plana, nametnuli su se i značajni realni pokazatelji tako da je već tada, kao i sada, bitno konstatirati i sljedeće:

"Za realizaciju projekata iz Akcionog plana rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo bit će potrebno angažiranje određenih finansijskih sredstava, koja Zavod kao ustanova ne može sam obezbijediti, stoga će se težiti ka tome da se aktivnosti implementacije Akcionog plana sufinansiraju, kako iz vlastitih sredstava tako i iz donatorskih sredstava (sredstva iz projekata te i drugih relevantnih aktera.).

6. CILJEVI, MJERE I AKTIVNOSTI

6.1. Ciljevi Plana

Ciljevi Plana su:

- Integrisanje principa ravnopravnosti spolova u sve aspekte rada ustanove, s posebnim fokusom na zaposlene, korisnike usluga, organizaciju rada i komunikaciju
- Osigurati jednak tretman i mogućnosti za žene i muškarce među zaposlenima.
- Unaprijediti dostupnost i kvalitet zdravstvenih usluga bez diskriminacije na osnovu spola, roda ili drugih identiteta.
- Promovisati nultu toleranciju na nasilje, diskriminaciju i uznemiravanje.
- Uvesti rodnu perspektivu u analizu, planiranje i izvještavanje.

6.2. Mjere i aktivnosti Plana

Tabela 2. Mjere i aktivnosti koje će se poduzimati u svrhu ispunjavanja ciljeva

Oblast	Mjera	Aktivnosti	Odgovorni	Rok
Uspostava institucionalnog mehanizma koji omogućava nadzor nad spolnom ravnopravnošću	Jačanje okvira za promociju i osiguravanje ravnopravnosti spolova	Usvajanje Plana i objava na stranici Zavoda i na Intranetu, kao i distribucija radnicima	Rukovodstvo	2025. godina
		Imenovanje osobe zadužene za spolnu ravnopravnost, te imenovanje zamjenika	Rukovodstvo	2025. godina
Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova među radnicima	Edukacija o ravnopravnosti spolova	Organizacija godišnje obuke o ravnopravnosti spolova	Rukovodstvo putem angažmana vanjskih edukatora	1 puta godišnje
	Edukacija o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanom nasilju	Organizacija godišnje predavanja o prevenciji diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja	Rukovodstvo putem angažmana vanjskih edukatora	1 puta godišnje
	Publikacije za uposlenike	Objava dodatnih informacija o tome šta su diskriminacija i uznemiravanje i koji su mehanizmi zaštite	Rukovodstvo	1 puta godišnje
Zapošljavanje i radni odnosi	Promocija ravnopravnosti spolova	Analiza odnosa muškaraca i žena u svim segmentima zaposlenja. Osigurati ravnotežu prilikom zapošljavanja i napredovanja.	Rukovodstvo, Komisija,	Kontinuirano
Prisutp relevantnim informacijama	Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama	Informisanje mogućnostima, uvjetima i postupcima ostvarivanja prava na osnovu roditeljstva. Informisanje o mogućnostima usavršavanja, Informisanje radnika o njihovim materijalnim pravima i pravima vezanim za godišnji odmor, plaćeno odsustvo i slično.	Radna jedinica za zajedničke poslove	Kontinuirano
Pristup pacijenata	Osigurati jednak pristup uslugama	Evidencija pristupa po spolu. Prepoznavanje potreba specifičnih za	Komisija za kvalitet	Kontinuirano

		žene, muškarce i ranjive grupe.		
Rodno osjetljiv jezik i komunikacija	Usklađivanje javne i interne komunikacije	Prilagoditi obrasce, plakate i informativne materijale rodno osjetljivim jezičkim normama.	PR	Do kraja 2025
Zaštita od uznemiravanja i nasilja	Jačanje mehanizama prijavljivanja	Uspostaviti jasne procedure i kontakt osobu za prijave diskriminacije i uznemiravanja.	Rukovodstvo	Do kraja 2025

6.3. Praćenje i izvještavanje

- Godišnje izvještavanje o provođenju mjera.
- Prikupljanje statistike razdvojene po spolu.
- Interna evaluacija i izvještaj dostavljeni menadžmentu ustanove

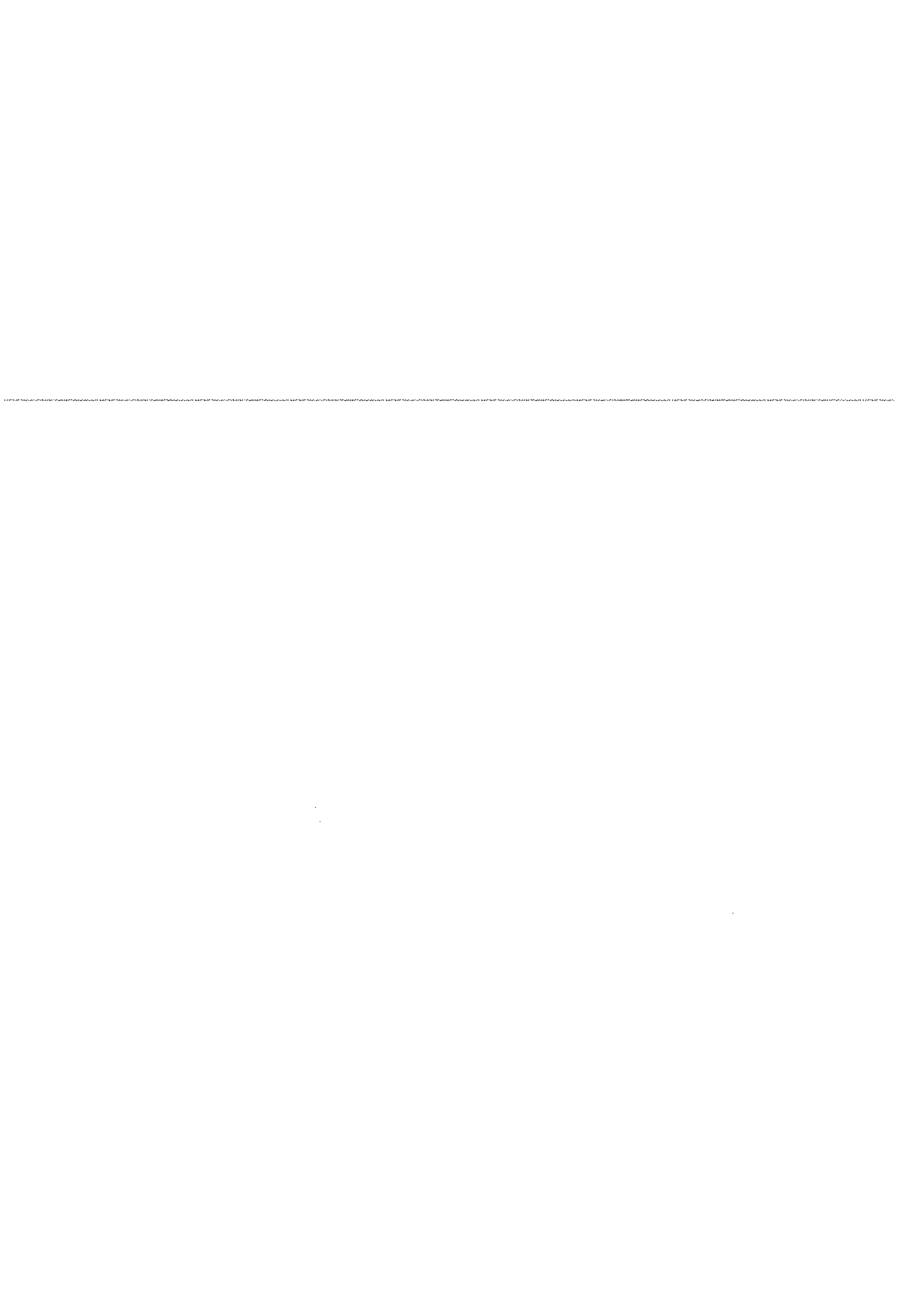
7. Zaključak

Akcioni Plan Rodne Ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo za period 2025.-2028. godine je dokument koji se donosi sa ciljem uklanjanja svih oblika spolne diskriminacije i osiguravanja nastavka dosljednog djelovanja u sferi spolne ravnopravnosti te dodatnim aktivnostima koje streme ka cilju da J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo bude mjesto nulte tolerancije na spolnu diskriminaciju.

Sarajevo, 27.06.2025. godine

Broj:05.23.191-6661/25


DIREKTOR
 Zlatan Hamza, dr.med.





Broj: 05.1.17-6672-2/25
Sarajevo, 01.07.2025. godine

Na osnovu člana 65. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Službene novine FBiH broj:46/10 i 75/13), člana 13. Odluke o preuzimanju prava i obaveza osnivača i usklađivanje organizacije i poslovanja J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo”, broj:7/12) te člana 21. Statuta J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 49/13 i 21/22), Upravni odbor J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo, na 13. Hitnoj vanrednoj sjednici održanoj dana 01.07.2025. godine, donio je sljedeću:

ODLUKU

1. Usvaja se Akcioni plan rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo 2025. – 2028. godina broj: 05.23.191-6661/25 od 27.06.2025. godine.
2. Sastavni dio ove odluke je Akcioni plan rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo 2025. – 2028. godina.

Obrazloženje

Članovi Upravnog odbora, uz poziv za sjednicu, dobili su Akcioni plan rodne ravnopravnosti J.U. Zavod za javno zdravstvo Kantona Sarajevo 2025. – 2028. godina broj: 05.23.191-6661/25 od 27.06.2025. godine.

Nakon diskusije, Upravni odbor je jednoglasno donio odluku kao u dispozitivu.

Dostavljeno:

- Direktor Zavoda,
- a/a Upravnog odbora



**ZAMJENIK PREDSJEDNIKA
UPRAVNOG ODBORA**

Melika Hadžijamaković-Salihović



Adresa: dr. Mustafe Pintola br.1, 71210 Ilidža
Tel: 627-889; Fax: 622-227
web: <http://www.zzjzks.ba>
e-mail: info@zzjzks.ba



