Sarajevska regionalna razvojna agencija



Sarajevo Economic Region Development Agency

GENDER AKCIONI PLAN (GAP) / Akcioni plan za rodnu ravnopravnost

Sarajevska regionalna razvojna agencija SERDA

Period: 2026–2030.

Januar 2026.godine

1. UVOD

Gender Akcioni Plan (GAP) SERDA predstavlja strateški i operativni dokument koji definiše pristup unaprjeđenju rodne ravnopravnosti unutar SERDA. Dokument utvrđuje ključne principe, mjere i aktivnosti kojima se osigurava jednako učešće žena i muškaraca u svim oblastima rada organizacije, uključujući upravljanje, zapošljavanje, implementaciju projekata i saradnju sa partnerima.

Svrha Gender Akcionog Plana je da:

- osigura sistemski i dugoročni pristup rodnoj ravnopravnosti
- spriječi diskriminaciju po osnovu spola i promovira jednake mogućnosti
- poveća učešće žena u odlučivanju i razvojnim procesima
- unaprijedi institucionalne kapacitete za gender mainstreaming
- osigura usklađenost sa zahtjevima EU fondova i relevantnim zakonodavstvom BiH
- doprinese održivom i inkluzivnom regionalnom razvoju

GAP je usmjeren na integraciju rodne perspektive u sve organizacione procese i razvojne inicijative, posebno u kontekstu EU i međunarodno finansiranih projekata. SERDA se obavezuje na osiguranje jednakih mogućnosti, inkluzivnog razvoja i integraciju rodne perspektive u sve aktivnosti.

Gender akcioni plana SERDA zasniva se na sljedećem strateškom i pravnom okviru:

1.Nacionalni okvir (Bosna i Hercegovina)
-Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini
-Zakon o zabrani diskriminacije BiH
-Gender akcioni plan BiH (GAP BiH 2023–2027)
2.Europski okvir
-EU strategija o jednakosti polova
-Povelja o osnovnim pravima Evropske unije (članovi 21 i 23)
3. Programski okvir EU fondova
-Interreg principi jednakih mogućnosti i nediskriminacije
-Horizon Europe obavezni Gender Equality Plan standardi
Dokument predstavlja okvir za sistematsko uvođenje principa rodne ravnopravnosti u institucionalni rad SERDA-e. On definiše:

- ključne oblasti djelovanja u kojima se primjenjuje rodna ravnopravnost
- mjere za smanjenje rodnih nejednakosti
- mehanizme za praćenje i evaluaciju napretka
- odgovornosti unutar organizacije

GAP se primjenjuje na sve zaposlenike, upravljačke strukture i projektne timove SERDA-e, kao i na sve aktivnosti koje organizacija implementira u saradnji sa domaćim i međunarodnim partnerima.

Opći cilj GAP-a je sistematski integrisati rodnu ravnopravnost u organizacionu strukturu, upravljanje ljudskim resursima, dizajn i implementaciju projekata, kao i u saradnju sa stakeholderima i komunikacione aktivnosti.

Specifični cilj GAP-a je povećati učešće žena u upravljačkim strukturama, osigurati ravnomjerno učešće žena i muškaraca u svim aktivnostima, integrisati rodnu perspektivu u sve projekte finansirane iz EU fondova, ojačati podršku ženama poduzetnicama, te uspostaviti funkcionalan sistem praćenja kroz rodno razvrstane podatke.

2. OBUHVAT PLANA

Ovaj Gender akcioni plan primjenjuje se na sve organizacione nivoe i aktivnosti SERDA, sa ciljem osiguravanja dosljedne primjene principa rodne ravnopravnosti u svim segmentima rada i djelovanja organizacije.

Plan obuhvata sve zaposlenike, rukovodeće strukture i upravljačke organe, bez obzira na vrstu ugovornog angažmana ili radni status. To uključuje stalno zaposlene, konsultante, projektne saradnike i eksterno angažovane stručnjake.

Ovaj dokument se također primjenjuje na sve projekte koje SERDA implementira, uključujući projekte finansirane iz EU fondova (kao što su Horizon Europe i Interreg programi), međunarodnih organizacija, kao i domaćih izvora finansiranja. U okviru projektnih aktivnosti, plan se odnosi na sve faze projektnog ciklusa – od planiranja i dizajna, preko implementacije, do monitoringa i evaluacije.

Pored institucionalnih i projektnih aktivnosti, GAP se primjenjuje i na sve eksternalizirane i javne aktivnosti organizacije, uključujući obuke, radionice, seminare, konferencije, studijske posjete i druge događaje. Također obuhvata i sve oblike eksterne komunikacije, promotivne aktivnosti i vidljivost projekata, kako bi se osigurala rodno osjetljiva i inkluzivna komunikacija.

Na ovaj način, rodna ravnopravnost se integriše kao horizontalni princip u svim aktivnostima SERDA-e, čime se osigurava dosljedna primjena EU standarda jednakih mogućnosti i nediskriminacije.

3. KLJUČNE OBLASTI DJELOVANJA I MJERE

3.1. INSTITUCIONALNI OKVIR

Mjere:

- Usvajanje, javna objava Gender Akcionog plana SERDA kao službenog institucionalnog dokumenta SERDA
- Imenovanje osobe zadužene za rodnu ravnopravnost (Gender Focal Point) sa jasno definisanim mandatom, odgovornostima i operativnom ulogom u svim programima i projektima

- Uspostavljanje internog mehanizma za koordinaciju i praćenje implementacije GAP-a
- Integracija rodne ravnopravnosti u interne procedure, pravilnike i godišnje planove rada

Indikatori:

- GAP javno dostupan na web stranici organizacije
- Formalno imenovan Gender Focal Point
- Godišnji izvještaj o implementaciji GAP-a

3.2. LJUDSKI RESURSI I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Mjere:

- Primjena rodno ravnopravnih i transparentnih procedura zapošljavanja, selekcije i napredovanja
- Uvođenje principa jednakih mogućnosti u sve HR politike, uključujući jednake plate za rad jednake vrijednosti
- Promocija ravnoteže između poslovnog i privatnog života kroz fleksibilne radne aranžmane gdje je moguće
- Organizacija redovnih obuka o rodnoj ravnopravnosti, inkluziji i prevenciji diskriminacije i uznemiravanja
- Uspostavljanje jasnih mehanizama prijave i postupanja u slučajevima diskriminacije ili uznemiravanja (zero tolerance policy)

Indikatori:

- Rodna struktura zaposlenih i menadžmenta
- Broj provedenih obuka i treninga godišnje
- Postojanje i primjena politike nulte tolerancije na diskriminaciju
- Broj prijavljenih i riješenih slučajeva (ako ih ima)
- Udio žena u rukovodećim pozicijama

3.3. INTEGRACIJA RODNE PERSPEKTIVE U PROJEKTE

Mjere:

- Obavezna rodna analiza u fazi pripreme, dizajna i prijave projekata
- Uključivanje rodne dimenzije u logframe, radne pakete i metodologiju implementacije
- Definisanje jasnih rodnih indikatora u svim projektima

- Osiguranje ravnomjernog učešća žena i muškaraca u projektnim aktivnostima, radnim grupama i događajima
- Obuka projektnih timova o gender mainstreaming pristupu u EU projektima

Indikatori:

- 100% projekata uključuje rodnu komponentu
- Minimalno 40% zastupljenosti svakog spola u projektnim aktivnostima
- Broj projekata sa definisanim gender indikatorima
- Udio projekata koji izvještavaju o gender rezultatima

3.4. PODRŠKA ŽENAMA PODUZETNICAMA

Mjere:

- Implementacija mentoring programa za žene poduzetnice i žene u biznisu
- Organizacija specijaliziranih obuka za žene u oblasti poduzetništva, digitalnih vještina i inovacija
- Podrška ženama u pristupu finansiranju, EU fondovima i razvojnim programima
- Povezivanje žena poduzetnica sa poslovnim mrežama, inkubatorima i inovacijskim ekosistemom
- Promocija ženskog poduzetništva kroz javne događaje i kampanje

Indikatori:

- Broj realizovanih mentoring sesija i obuka
- Broj žena uključenih u EU projekte i programe podrške

3.5. PRIKUPLJANJE PODATAKA I MONITORING

Mjere:

- Redovno praćenje implementacije GAP-a na godišnjem nivou
- Izrada godišnjih izvještaja o napretku u oblasti rodne ravnopravnosti
- Korištenje podataka za unaprjeđenje politika i programskih intervencija

Indikatori:

- Dostupnost i kvalitet rodno razvrstanih podataka
- Broj izrađenih godišnjih izvještaja
- Uključenost gender indikatora u projekte

3.6. KOMUNIKACIJA I VIDLJIVOST

Mjere:

- Dosljedna primjena rodno osjetljivog i inkluzivnog jezika u svim komunikacijskim materijalima
- Osiguranje ravnomjerne zastupljenosti žena i muškaraca u promotivnim aktivnostima, publikacijama i medijskim sadržajima
- Promocija žena kao liderki, stručnjakinja i uspješnih primjera u projektima i javnim događajima
- Uključivanje gender aspekta u sve komunikacijske strategije i kampanje
- Balansirana zastupljenost u panelima, konferencijama i javnim događajima

Indikatori:

- Udio žena kao govornica i panelistica
- Vidljivost žena u komunikacijskim materijalima
- Broj komunikacijskih aktivnosti sa gender balansiranim pristupom
- Primjena inkluzivnog jezika u svim službenim dokumentima

4. PLAN IMPLEMENTACIJE

4.1. Upravljanje i odgovornost

Za ukupnu implementaciju GAP-a odgovorna je upravljačka struktura SERDA-e, dok se operativna koordinacija povjerava imenovanoj osobi za rodnu ravnopravnost (Gender Focal Point).

4.2. Vremenski okvir implementacije

Implementacija GAP-a se provodi u periodu 4 godine, uz godišnju reviziju i prilagođavanje mjera u skladu sa novim EU smjernicama i potrebama organizacije.

Ključne faze:

- **Faza 1 (2026.):** usvajanje GAP-a, imenovanje odgovorne osobe, početna obuka osoblja
- **Faza 2 (2026-2028.):** puna integracija rodne perspektive u projekte i HR procese
- **Faza 3 (2028-2030.):** konsolidacija, evaluacija i unaprjeđenje praksi

4.3. Integracija u organizacione procese

GAP se ne implementira kao zaseban dokument, već kao horizontalni okvir koji je integrisan u:

- strateško planiranje organizacije
- projektni ciklus (od ideje do evaluacije)
- ljudske resurse i procedure zapošljavanja
- komunikacijske i promotivne aktivnosti
- monitoring i evaluacione sisteme

4.4. Jačanje kapaciteta

SERDA će osigurati kontinuirano jačanje kapaciteta zaposlenih kroz:

- obavezne treninge o rodnoj ravnopravnosti
- specijalizovane radionice za projektne timove
- mentorstvo i peer-to-peer učenje
- uključivanje eksternih stručnjaka po potrebi

4.5. Monitoring i izvještavanje

Monitoring implementacije GAP-a vrši se na godišnjem nivou kroz:

- prikupljanje i analizu rodno razvrstanih podataka
- praćenje indikatora definisanih u planu
- evaluaciju napretka po sektorima

Izvještaji se dostavljaju menadžmentu SERDA-e i, kada je primjenjivo, EU i drugim donatorima u okviru projektnih obaveza.

4.6. Mehanizmi revizije i unapređenja

GAP je "živi dokument" koji se revidira najmanje jednom u dvije godine, kako bi se

- prilagodio novim EU politikama i regulativama
- unaprijedile postojeće mjere
- uključile naučene lekcije iz implementacije projekata
- povećala efikasnost i mjerljivost rezultata

PLAN IMPLEMENTACIJE, ODGOVORNOSTI, PRAĆENJE I KPI

Komponenta	Period	Aktivnosti / Opis
Implementacija – faza 1	2026	Usvajanje GAP-a, imenovanje odgovorne osobe (Gender focal point) , početna obuka osoblja
Implementacija – faza 2	2026–2028	Puna integracija rodne perspektive u projekte i HR procese
Implementacija – faza 3	2028–2030	Konsolidacija, evaluacija i unaprjeđenje praksi
Menadžment (odgovornost)	Kontinuirano	Strateško vođenje, odobravanje GAP-a i osiguranje resursa za implementaciju
Gender Focal Point (odgovornost)	Kontinuirano	Koordinacija implementacije, praćenje indikatora, izvještavanje i savjetovanje projektnih timova
Projektni timovi (odgovornost)	Kontinuirano	Operativna implementacija rodnih mjera u projektima i aktivnostima
Administracija / HR (odgovornost)	Kontinuirano	Prikupljanje, analiza i izvještavanje o rodno razvrstanim podacima
Praćenje i izvještavanje (M&E)	Godišnje	Godišnji izvještaji, praćenje indikatora i evaluacije u skladu sa EU projektima
Evaluacija (M&E)	2028–2030 + kontinuirano	Interna i eksterna evaluacija napretka i usklađenosti sa EU standardima
KPI – zastupljenost	Kontinuirano	≥ 40% zastupljenosti svakog spola u aktivnostima
KPI – odlučivanje	Kontinuirano	≥ 30% žena u procesima odlučivanja
KPI – projekti	Kontinuirano	100% projekata uključuje rodnu komponentu
KPI – izvještavanje	Godišnje	Izrađen najmanje 1 godišnji izvještaj o rodnoj ravnopravnosti

Ovaj plan stupa na snagu danom usvajanja i revidira se svake dvije godine ili po potrebi. SERDA ostaje posvećena unaprjeđenju rodne ravnopravnosti i inkluzivnog razvoja.

Sarajevo, januar 2026.