



**GENDER AKCIONI PLANA FEDERALNOG ZAVODA ZA GEOLOGIJU
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE**
za period od 2026. do 2027. godine

Januar, 2026. godine



Broj: 07-45-3-14/26
Sarajevo: 21.01.2026

Na osnovu **člana 66.** Zakona o organizaciji organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 35/05), **člana 24.** Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini – pročišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10), te u skladu sa strateškim ciljevima **Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine za period 2023. – 2027. godine**, direktor Federalnog zavoda za geologiju, donosi:

O D L U K U
o usvajanju Gender akcionog plana Federalnog zavoda za geologiju za period 2026. – 2027. godine

Član 1.

Ovom Odlukom usvaja se Gender akcioni plan Federalnog zavoda za geologiju za period 2026. -2027. godine (u daljem tekstu: Gender plan).

Član 2.

Gender plan iz člana 1. ove Odluke čini njen sastavni dio.

Član 3.

Cilj usvajanja Gender plana je osiguranje ravnopravnosti spolova u svim segmentima rada Federalnog zavoda za geologiju, s posebnim naglaskom na jednaku zastupljenost u stručnim geološkim timovima, komisijama i upravljačkim pozicijama, te eliminaciju bilo kojeg oblika diskriminacije ili uznemiravanja.

Član 4.

Za praćenje implementacije Gender plana i izvještavanje o postignutim rezultatima zadužuje se Služba za opće, pravne i ekonomske poslove.

Član 5.

Zaduženi sektor iz člana 4. dužno je do kraja januara tekuće godine dostaviti direktoru izvještaj o realizaciji planiranih mjera za prethodnu godinu.

Član 6.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

DIREKTOR

Vedad Demir, dipl.ing.geo

Dostaviti:

- **Direktoru**
- **Službi za opće, pravne i ekonomske poslove**
- **Agenciji za ravnopravnost spolova BiH (putem Gender centra FBiH)**
- **Oglasna ploča/Web stranica Zavoda**
- **a/a**

Izjava direktora

Ja, Vedad Demir, direktor Federalnog zavoda za geologiju Federacije Bosne i Hercegovine, ovom izjavom potvrđujem punu opredijeljenost Zavoda za poštivanje i unapređenje ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i zabrane svake vrste diskriminacije u radu i poslovanju institucije.

Ovaj Gender akcioni plan za period 2026–2027 predstavlja formalni, javno dostupni i od strane rukovodstva usvojeni strateško-operativni dokument kojim Federalni zavod za geologiju ispunjava obaveze propisane Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, Gender akcionim planom BiH 2023–2027, kao i obaveze koje proizlaze iz učešća institucije u programima Evropske unije, uključujući Horizon Europe, u okviru kojih je posjedovanje institucionalnog Gender Equality Plan-a obavezni uslov.

Zavod se ovim planom obavezuje da će:

- sistematski integrirati principe ravnopravnosti spolova u sve segmente upravljanja ljudskim resursima,
- osigurati jednake mogućnosti zapošljavanja, profesionalnog razvoja i napredovanja,
- unaprijediti zastupljenost žena u procesima odlučivanja,
- osigurati radno okruženje zasnovano na dostojanstvu, poštovanju i nultoj toleranciji prema uznemiravanju i diskriminaciji,
- redovno pratiti stanje kroz spolno razvrstane podatke i izvještavanje.

Ovaj Gender akcioni plan bit će objavljen na zvaničnoj web stranici Federalnog zavoda za geologiju i primjenjivat će se u svim organizacionim jedinicama Zavoda.

U Sarajevu, 21.01.2026. Godine

Direktor
Federalnog zavoda za geologiju

1. OPĆENITO

Ravnopravnost spolova podrazumijeva jednaka prava i mogućnosti, kao i ravnomjernu vidljivost i zastupljenost žena i muškaraca u svim segmentima javnog i privatnog života. Ostvarivanje ravnopravnosti spolova od suštinskog je značaja za zaštitu osnovnih ljudskih prava, izgradnju demokratskog društva, jačanje vladavine prava te poticanje ekonomskog razvoja i konkurentnosti. Iako je u Bosni i Hercegovini ostvaren određen napredak u ovoj oblasti, razlike među spolovima i dalje su prisutne u brojnim područjima.

Ugradnja ovih principa u pravne, institucionalne i političke strukture Bosne i Hercegovine zasniva se na osnovu obaveza koje proizlaze iz međunarodnih dokumenata, članstva u međunarodnim organizacijama i tijelima, kao i na principima zaštite temeljnih ljudskih prava garantovanih Ustavom Bosne i Hercegovine.

Gender akcioni plana za rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini (GAP BiH) za period 2023-2027. godine je usvojen.

Ovaj dokument obuhvata tri strateška cilja, u okviru kojih su utvrđena prioritetna područja djelovanja, odnosno programi i mjere neophodni za njihovo ostvarenje. Fokus je na izradi, provođenju i praćenju programa mjera usmjerenih na unapređenje rodne ravnopravnosti u institucijama vlasti u ključnim oblastima, kao i na razvoju i jačanju sistema, mehanizama i instrumenata za njeno postizanje, te na uspostavljanju i unapređenju saradnje i partnerskih odnosa.

GAP BiH predstavlja strateški dokument obuhvata sve oblasti društvenog života. Njime su utvrđena prioritetna i međusektorska područja, kao i oblasti usmjerene na jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje rodne ravnopravnosti, te unapređenje saradnje i partnerstva. Na ovaj način jasnije su definisane obaveze institucija zaduženih za rodnu ravnopravnost, kao i odgovornosti resornih ministarstava i drugih nadležnih organa u svakom prioritetnom području, u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti u BiH. Dokument predstavlja okvir za izradu operativnih planova i drugih provedbenih akata koji će se primjenjivati u institucijama na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini obaveza svakog nivoa vlasti se sastoji od sljedećih segmenata:

- 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.

Gender akcioni planovi su stoga najefikasniji način provođenja ove obaveze.

1.1. O FEDERALNOM ZAVODU ZA GEOLOGIJU

Federalni zavod za Geologiju (FZZG) je samostalna federalna upravna organizacija osnovana od strane Vlade Federacije Bosne i Hercegovine na osnovu Zakona o federalnim ministarstvima i drugim tijelima federalne uprave. Zavod obavlja istraživanja i stručne analize u području osnovnih i regionalnih geoloških istraživanja koja su važna za Federaciju.

Nadleženosti Zavoda određene su sljedećim aktima:

- Zakonom o federalnim ministarstvima i drugim tijelima federalne uprave ("Službene novine Federacije BiH", br. 58/02, 19/03, 38/05, 2/06, 8/06, 61/06).
- Zakon o geološkim istraživanjima Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br. 9/2010).
- Pravilnik o načinu vođenja evidencije i izrade Katastra ležišta mineralnih sirovina, geoloških pojava i odobrenih istražnih prostora („Službene novine Federacije BiH“, br. 54/11).
- Uredba o sadržaju i nositeljima jedinstvenog informacijskog sistema, metodologiji prikupljanja i obradi podataka, te jedinstvenim obrascima na kojima se vode evidencije („Službene novine Federacije BiH“, broj 33/07).
- Zakon o istraživanju i eksploataciji nafte i plina u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“ broj. 77/13)

Iz navedenih akata zavod vrši istraživačke i stručno-analitičke poslove iz oblasti fundamentalnih i regionalnih geoloških istraživanja od interesa za Federaciju, uključujući izradu osnovnih i tematskih geoloških karata. Također, utvrđuje zakonitosti rasporeda mineralnih resursa i priprema geološke podloge za prostorno planiranje, građevinske, rudarske i druge razvojne aktivnosti.

Zavod učestvuje u izradi federalnog programa upravljanja mineralnim sirovinama, predlaže strateške mineralne sirovine i politiku geoloških istraživanja. Ostvaruje saradnju s međunarodnim geološkim institucijama, izrađuje metodska uputstva i vodi stručnu dokumentaciju; razvija i održava jedinstveni geološki informacijski sistem.

Vrši vođenje sljedećih katastarskih:

- a) Katastar ležišta i pojava mineralnih sirovina FBiH,
- b) Katastar podzemnih pitkih voda FBiH,
- c) Katastar mineralnih, termalnih i termomineralnih voda FBiH i
- d) Katastar klizišta FBiH,

Zavod obavlja i stručne poslove vođenja baze podataka o istraživanju nafte i plina, vrši kontrolu provođenja ugovora o koncesiji u fazi istraživanja nafte i plina i učestvuje u određivanju blokova za istraživanje i eksploataciju nafte i plina za područje Federacije Bosne i Hercegovine.

2. GENDER AKCIONI PLAN FEDERALNOG ZAVODA ZA GEOLOGIJU

Gender akcioni plan (GAP) Federalnog zavoda za Geologiju predstavlja operativni dokument koji definiše konkretne mjere, aktivnosti i indikatore za postizanje ravnopravnosti spolova u radu Zavoda. GAP se zasniva na principima zabrane diskriminacije, jednakog učešća, ravnopravnog pristupa zapošljavanju, profesionalnom razvoju i odlučivanju, kao i integrisanju rodne perspektive u planiranje, provođenje i praćenje politika i aktivnosti Zavoda.

2.1 Pravni okvir

Ustav Bosne i Hercegovine osigurava visok nivo zaštite međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, budući da sadrži petnaest ključnih međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava, uključujući i Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW), čime se Bosna i Hercegovina obavezuje na primjenu najviših međunarodnih standarda u oblasti ljudskih prava.

Gender Akcioni Plan (GAP) Zavoda za period 2026-2027. godine temelji se na:

- Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini,
- Gender Akcionom Planu BiH za period 2023-2027,
- Međunarodnim konvencijama (CEDAW, Istanbulska konvencija),
- Strateškim dokumentima EU i Vijeća Evrope, te
- Internim aktima i procedurama Zavoda.

Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH propisana je obaveza uspostavljanja institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova, čime se potvrđuje njihovo postojanje i djelovanje. Ovakvo zakonsko uređenje predstavlja značajnu pravnu garanciju, jer osigurava stabilnost i pravnu sigurnost institucija nadležnih za ravnopravnost spolova. Radi osiguranja dosljedne primjene Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, 2006. godine usvojen je prvi Gender akcioni plan u BiH (GAP BiH) za period 2006–2011, kao prvi strateški dokument kojim se uvode principi ravnopravnosti spolova u sve oblasti javnog i privatnog života.

Cilj GAP BiH je usmjeravanje resornih ministarstava i drugih institucija ka sistemskom uključivanju principa ravnopravnosti spolova, u skladu sa članom 24. Zakona o ravnopravnosti spolova BiH, kojim su propisane obaveze nadležnih institucija na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini.

Ravnopravnost spolova predstavlja osnovno ljudsko pravo i jednu od zajedničkih vrijednosti Evropske unije, te je neophodan preduslov za ostvarenje ciljeva Evropske unije u oblasti razvoja, zapošljavanja i socijalne kohezije. Princip ravnopravnosti spolova, jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i muškarce jedan je od osnovnih pravnih principa Evropske unije, utvrđen osnivačkim ugovorima i brojnim direktivama, koje su transponovane u nacionalna zakonodavstva država članica.

2.2 Svrha i ciljevi

Svrha GAP-a Federalnog zavoda za Geologiju je uspostavljanje sistemskog i održivog okvira za unapređenje ravnopravnosti spolova u svim segmentima rada Zavoda, u skladu sa važećim zakonodavstvom i strateškim dokumentima u oblasti ravnopravnosti spolova. GAP ima za cilj integrisanje rodne perspektive u planiranje, provođenje i praćenje aktivnosti Zavoda, kao i stvaranje jednakih uslova za sve zaposlene i korisnike usluga.

Osnovni ciljevi Gender akcionog plana Zavoda su:

- Integracija principa ravnopravnosti spolova u sve programe, projekte, politike i aktivnosti Zavoda
- Prevencija i eliminacija svih oblika diskriminacije na osnovu spola, uključujući direktnu i indirektnu diskriminaciju
- Osiguranje jednakih mogućnosti, ravnopravnog tretmana i pristupa zapošljavanju, profesionalnom razvoju, napredovanju i korištenju usluga Zavoda
- Jačanje svijesti i znanja zaposlenih o značaju ravnopravnosti spolova, rodne osjetljivosti i primjene principa jednakosti u radu Zavoda

2.3 Struktura dokumenta

Plan je strukturiran kroz tri strateška cilja sa prioritnim oblastima, mjerama, aktivnostima, pokazateljima uspjeha i definisanim nositeljima odgovornosti:

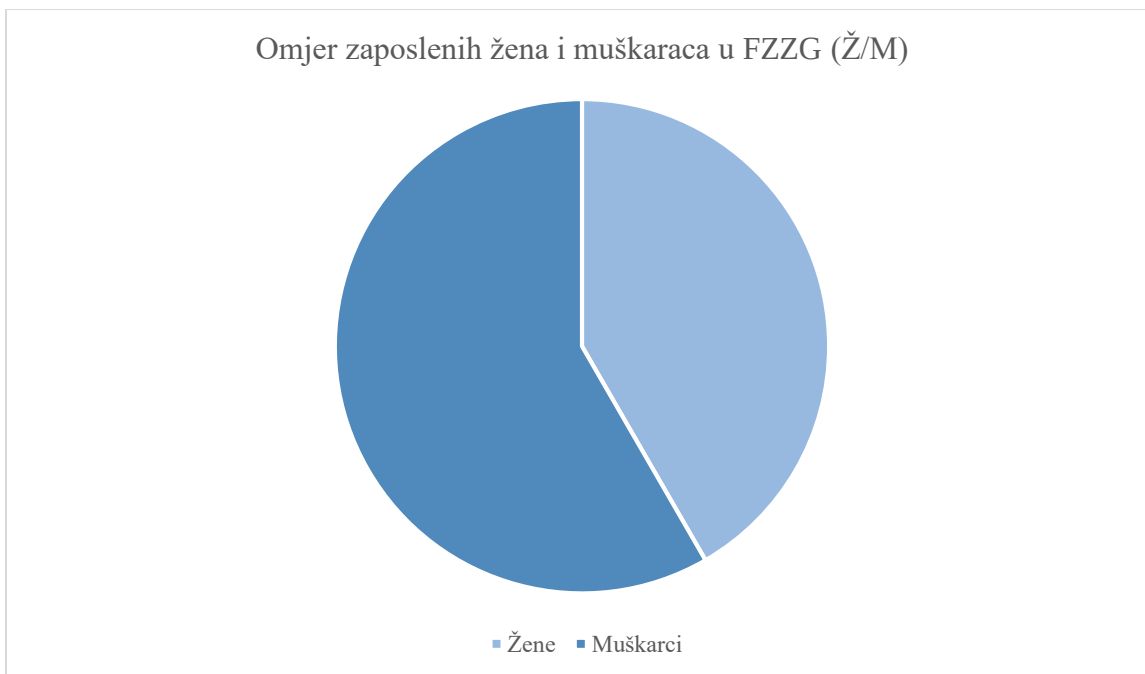
1. STRATEŠKI CILJ: Izrada, implementacija i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova u institucijama vlasti, po prioritnim oblastima
2. STRATEŠKI CILJ: Izgradnja i jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova
3. STRATEŠKI CILJ: Uspostavljanje i jačanje saradnje i partnerstva

2.4 Analiza postojećeg stanja u Federalnom zavodu za Geologiju

U svrhu sagledavanja stanja ravnopravnosti spolova u Zavodu provedeno je prikupljanje i analiza raspoloživih podataka i informacija, što ujedno predstavlja početni korak u skladu sa članom 24. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.

Omjer žena i muškaraca zaposlenih u Federalnom zavodu za Geologiju (FZZG):

Zaposlenici FZZG	Broj
Žene	10
Muškarci	14
Ukupno	24



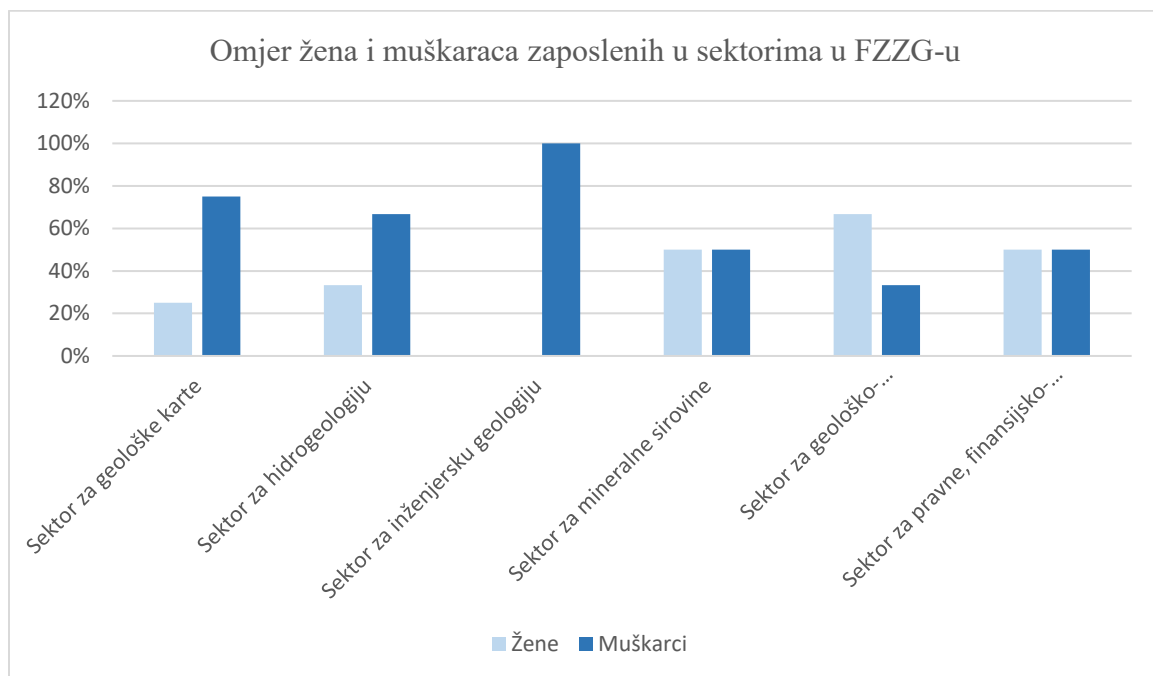
Omjer žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama u Federalnom zavodu za Geologiju (FZZG):

Rukovodeće pozicije u FZZG-u	Broj
Žene	1
Muškarci	3
Ukupno	4



Omjer žena i muškaraca zaposlenih u sektorima u Federalnom zavodu za Geologiju (FZZG):

Sektori FZZG	Žene		Muškarci	
	Broj	Procenat	Broj	Procenat
Sektor za geološke karte	1	25%	3	75%
Sektor za hidrogeologiju	1	33,33%	2	66,67%
Sektor za inženjersku geologiju	0	0%	2	100%
Sektor za mineralne sirovine	2	50%	2	50%
Sektor za geološko-informacioni sistem	4	66,67%	2	33,33%
Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove	2	50%	2	50%



2.5 Identifikovani izazovi

Analiza stanja ravnopravnosti spolova u Zavodu ukazuje na ključne izazove koji zahtijevaju sistemski pristup i planirane mjere:

- Horizontalna segregacija: prisutna je koncentracija jednog spola u određenim radnim sektorima i funkcijama, što ograničava mogućnosti profesionalnog razvoja i doprinosi neravnomjernoj zastupljenosti.
- Vertikalna segregacija: nedovoljna zastupljenost jednog spola na rukovodećim i strateškim pozicijama smanjuje rodnu perspektivu u procesu donošenja odluka.
- Nedostatak podataka razvrstanih po spolu: nepostojanje sistematski prikupljenih i ažurnih podataka otežava praćenje ravnopravnosti spolova i planiranje rodno osjetljivih politika.
- Nedovoljna svijest o značaju ravnopravnosti spolova: potrebne su dodatne edukacije i aktivnosti podizanja kapaciteta zaposlenih u oblasti rodne osjetljivosti.
- Izostanak posebnih mjera za postizanje ravnoteže: nedovoljno primijenjene konkretne mjere koje bi osigurale proporcionalnu zastupljenost i ravnopravne mogućnosti za oba spola u svim segmentima rada Zavoda.

2.6 Dobre prakse i potencijali

Zavod raspolaže osnovom za unapređenje ravnopravnosti spolova kroz postojeće resurse i inicijative:

- Postojeće politike koje podržavaju ravnopravnost: interni akti i strategije koje propisuju jednak tretman i zabranu diskriminacije.
- Sprovođenje aktivnosti: realizacija programa edukacije zaposlenih, podizanja svijesti i inicijative za integraciju rodne perspektive u planiranje i projekte.
- Raspoloživi resursi i kapaciteti: ljudski, tehnički i administrativni kapaciteti koji omogućavaju implementaciju aktivnosti predviđenih Gender akcionim planom.
- Potencijal za dalji razvoj: unapređenje prikupljanja i analize podataka segmentiranih po spolu, uvođenje mentorstva i programa podrške za balansirano zapošljavanje i napredovanje, te jačanje institucionalne svijesti o značaju ravnopravnosti spolova.

2.7 Upravljanje, uloge i resursi

Struktura upravljanja

Implementaciju Gender akcionog plana nadzire direktor Zavoda, uz podršku Implementacione grupe za GAP koju čine rukovodioci sektora, čime se osigurava upravljačka odgovornost i efikasna međusektorska koordinacija u provođenju planiranih mjera.

Direktor Zavoda osigurava podršku najvišeg rukovodstva, potvrđuje institucionalnu opredijeljenost za provođenje Gender akcionog plana i razmatra godišnje izvještaje o njegovoj realizaciji.

Kontakt osoba za GAP, Ćatić Selma (Sektor za geološke karte) koordinira provedbu plana, vodi potrebnu dokumentaciju za potrebe praćenja, revizije i izvještavanja prema Horizon Europe, te je prva kontakt tačka za sva pitanja u vezi s Gender akcionim planom.

Implementaciona grupa za GAP sastavljena je od rukovodilaca. Grupa pruža podršku provedbi mjera, razmatra napredak i učestvuje u izradi godišnjih izvještaja.

Provedba Gender akcionog plana realizira se korištenjem postojećih kadrovskih i organizacionih kapaciteta Zavoda. Kontakt osoba za GAP i članovi Implementacione grupe izdvajaju posebno vrijeme u okviru svoju redovnih radnih obaveza, a obuke iz oblasti ravnopravnosti spolova uključuju se u redovne programe stručnog usavršavanja zaposlenih.

2.8 Strateški ciljevi i prioriteti

Strateški ciljevi Zavoda usmjereni su na sistemsku implementaciju mjera za ravnopravnost spolova u svim aspektima rada. Prioriteti uključuju osiguranje jednakih mogućnosti za zaposlene, sprečavanje diskriminacije na osnovu spola i unapređenje zastupljenosti oba spola u svim funkcijama. Poseban fokus stavljen je na jačanje svijesti zaposlenih i razvoj sistema praćenja i analize podataka razvrstanih po spolu, radi planiranja i evaluacije rodno osjetljivih politika.

Prioritetna oblast	Mjera	Aktivnosti	Nosioci odgovornosti	Rok	Indikatori
Zapošljavanje i razvoj karijere	1.1.1 Osiguranje jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Procjena procedura zapošljavanja sa aspekta ravnopravnosti spolova; Korištenje rodno neutralnog jezika u oglasima; Osiguranje uravnotežene zastupljenosti spolova u komisijama; Praćenje spolne strukture kandidata	Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove; Kontakt osoba za ravnopravnost spolova	Kontinuirano	Broj oglasa sa rodno neutralnim jezikom (%); Omjer žena i muškaraca u komisijama; Podaci o spolnoj strukturi kandidata po pozicijama
Zapošljavanje i razvoj karijere	1.1.2 Unapređenje zastupljenosti manje zastupljenog spola	Analiza zastupljenosti spolova po pozicijama i hijerarhijskim nivoima; Primjena afirmativnih mjera pri jednakim kvalifikacijama; Planiranje sukcesije sa aspekta rodne ravnopravnosti; Izrada godišnjeg izvještaja o zastupljenosti spolova	Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove; Rukovodstvo Zavoda	Kontinuirano	Procenat žena/muškaraca na rukovodećim pozicijama (cilj: min. 40%); Broj primijenjenih afirmativnih mjera; Godišnji izvještaj usvojen i objavljen
Zapošljavanje i razvoj karijere	1.1.3 Jednake mogućnosti za profesionalni razvoj	Osiguranje jednakog pristupa programima obuke i usavršavanja; Praćenje učešća žena i muškaraca na edukacijama; Razvoj mentorskih programa za manje zastupljeni spol; Transparentni kriteriji za napredovanje	Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove; Rukovodioci	Kontinuirano	Omjer žena i muškaraca na obukama; Broj učesnika u mentorskim programima po spolu; Omjer žena i muškaraca koji su napredovali u karijeri
Uslovi rada i usklađivanje poslovnog i privatnog života	1.2.1 Fleksibilni radni aranžmani	Unapređenje politika o fleksibilnom radnom vremenu; Omogućavanje rada od kuće gdje je moguće, prilagođavanje radnog vremena roditeljima male djece; Praćenje korištenja fleksibilnih aranžmana po spolu	Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove; Rukovodioci	Kontinuirano	Broj zaposlenih koji koriste fleksibilne aranžmane (po spolu); Zadovoljstvo zaposlenih; Usvojena politika fleksibilnog rada
Uslovi rada i usklađivanje poslovnog i	1.2.2 Podrška roditeljstvu	Informisanje o pravima vezanim za roditeljstvo;	Sektor za pravne, finansijsko-	Kontinuirano	Broj muškaraca koji su koristili roditeljsko odsustvo;

privatnog života		Podsticanje muškaraca na korištenje roditeljskog odsustva; Osiguranje prostorije za dojenje; Olakšan povratak na posao nakon odsustva	računovodstvene i opšte poslove		Opremljena prostorija za dojenje; Broj programa podrške pri povratku na posao
Radno okruženje	1.2.3 Radno okruženje bez diskriminacije	Usvajanje politike nulte tolerancije prema uznemiravanju; Imenovanje savjetnika/ce za prevenciju uznemiravanja; Uspostavljanje procedura za prijavljivanje i postupanje; Redovne obuke o nediskriminaciji	Rukovodstvo, Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove; Savjetnik/ca	Kontinuirano	Usvojena politika i procedure; Imenovan savjetnik/ca; Broj obučениh zaposlenih (%); Broj prijavljenih slučajeva i način rješavanja
Prikupljanje i analiza podataka	1.3.1 Vođenje statistike razvrstane po spolu	Uspostavljanje sistema prikupljanja podataka po spolu; Redovna analiza i godišnje izvještavanje; Korištenje podataka za planiranje i odluke	Svi sektori; Sektor za pravne, finansijsko-računovodstvene i opšte poslove	Kontinuirano	Uspostavljen sistem prikupljanja podataka; Godišnji izvještaj sa podacima po spolu; Broj odluka donesenih na osnovu podataka

IN ENGLISH



**GENDER EQUALITY PLAN - GEOLOGICAL SURVEY OF THE FEDERATION OF
BOSNIA AND HERZEGOVINA**
for the period 2026-2027

January, 2026

Director statement

I, Vedad Demir, Director of the Geological Survey of the Federation of Bosnia and Herzegovina, hereby confirm the full commitment of the Survey to respecting and promoting gender equality, equal opportunities, and the prohibition of all forms of discrimination in the work and operations of the institution.

This Gender Equality Plan for the period 2026–2027 represents a formal, publicly available, and management-adopted strategic and operational document through which the Geological Survey fulfills the obligations prescribed by the Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina, the Gender Action Plan of Bosnia and Herzegovina 2023-2027, as well as the obligations arising from the institution's participation in European Union programmes, including Horizon Europe, within which having an institutional Gender Equality Plan is a mandatory requirement.

Through this Plan, the Survey commits to:

- systematically integrating the principles of gender equality into all segments of human resources management,
- ensuring equal opportunities for employment, professional development, and career advancement,
- improving the representation of women in decision-making processes,
- ensuring a work environment based on dignity, respect, and zero tolerance for harassment and discrimination,
- regularly monitoring the situation through gender-disaggregated data and reporting.

This Gender Equality Plan will be published on the official website of the Geological Survey and will be applied in all organizational units of the Survey.

Sarajevo, 21.01.2026.

Director
of the Geological Survey of the Federation of Bosnia and Herzegovina

1. GENERAL

Gender equality implies equal rights and opportunities, as well as balanced visibility and representation of women and men in all segments of public and private life. Achieving gender equality is of essential importance for the protection of fundamental human rights, the development of a democratic society, the strengthening of the rule of law, and encouragement of economic development and competitiveness. Although certain progress has been made in this area in Bosnia and Herzegovina, gender disparities are still present in numerous fields.

The integration of these principles into the legal, institutional, and political structures of Bosnia and Herzegovina is based on obligations arising from international documents, membership in international organizations and bodies, as well as on the principles of protection of fundamental human rights guaranteed by the Constitution of Bosnia and Herzegovina.

The Gender Action Plan of Bosnia and Herzegovina (GAP BiH) for the period 2023-2027 is accepted.

This document encompasses three strategic objectives, within which priority areas of action have been defined; programmes and measures necessary for their achievement. The focus is on the development, implementation, and monitoring of programmes and measures aimed at improving gender equality in government institutions in key areas, as well as on the strengthening of systems, mechanisms, and instruments for its achievement, and on establishing and enhancing cooperation and partnerships.

GAP BiH is a strategic document covering all areas of social life. It defines priority and cross-sectoral areas, as well as areas aimed at strengthening systems, mechanisms, and instruments for achieving gender equality and improving cooperation and partnerships. In this way, the obligations of institutions responsible for gender equality, as well as the responsibilities of line ministries and other competent authorities in each priority area, are more clearly defined, in accordance with the Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina. The document represents a framework for the development of operational plans and other implementation acts to be applied in institutions at all levels of government in Bosnia and Herzegovina.

According to the Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina, the obligation of each level of government consists of the following elements:

- a) analysis of the gender situation in a specific area,
- b) implementation of adopted state policies through gender equality action plans,
- c) measures to eliminate identified gender inequalities in a specific area.

Gender Action Plans are therefore the most effective way to implement this obligation.

1.1. ABOUT GEOLOGICAL SURVEY

Geological Survey of the Federation of Bosnia and Herzegovina (*bos. FZZG*) is an independent federal institution established by the Government of the Federation of Bosnia and Herzegovina on the basis of the Law on Federal Ministries and Other Bodies of Federal Administration. The Survey conducts research and professional analyses in the field of basic and regional geological investigations that are of importance to the Federation of BiH.

The competences of the Survey are defined by the following acts:

- Law on Federal Ministries and Other Bodies of Federal Administration (“Official Gazette of the Federation of BiH”, Nos. 58/02, 19/03, 38/05, 2/06, 8/06, 61/06).
- Law on Geological Exploration of the Federation of Bosnia and Herzegovina (“Official Gazette of the Federation of BiH”, No. 9/2010).
- Regulation of the Method of Keeping Records and Preparing the Inventory of Mineral Raw Material Deposits, Geological Occurrences, and Approved Exploration Areas (“Official Gazette of the Federation of BiH”, No. 54/11).
- Regulation on the content and holders of the unified information system, the methodology of data collection and processing, and the unique forms on which records are kept (“Official Gazette of the Federation of BiH”, No. 33/07).
- Law on the Exploration and Exploitation of Oil and Gas in the Federation of Bosnia and Herzegovina (“Official Gazette of the Federation of BiH”, No. 77/13).

Based on the listed acts, the Survey carries out research and expert-analytical work in the field of fundamental and regional geological research of interest to the Federation, including the preparation of basic and thematic geological maps. It also determines the spatial patterns of mineral resource distribution and prepares the geological basis for spatial planning, construction, mining and other development activities.

The Survey participates in the preparation of the federal programme for the management of mineral raw materials, proposes strategic mineral raw materials and the policy of geological exploration. It cooperates with international geological institutions, prepares methodological guidelines, and maintains professional documentation; it develops and maintains a unified geological information system.

The Survey maintains the following inventories:

- a) Inventory of mineral raw material deposits and occurrences of the Federation of BiH,
- b) Inventory of underground potable water of the Federation of BiH,
- c) Inventory of mineral, thermal, and thermomineral water of the Federation of BiH, and
- d) Inventory of landslides of the Federation of BiH.

The Survey also performs professional tasks of maintaining a database on oil and gas exploration, controls the implementation of concession contracts in the oil and gas exploration phase, and participates in determining blocks for oil and gas exploration and exploitation for the territory of the Federation of Bosnia and Herzegovina.

2. GENDER EQUALITY PLAN - GEOLOGICAL SURVEY OF THE FEDERATION OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

The Gender Equality Plan (GEP) of the Geological Survey is an operational document that defines specific measures, activities and indicators for achieving gender equality in the work of the Survey. The GEP is based on the principles of non-discrimination, equal participation, equal access to employment, professional development and decision-making, as well as the integration of a gender perspective into the planning, implementation and monitoring of the Survey's policies and activities.

2.1 Legal framework

The Constitution of Bosnia and Herzegovina ensures a high level of protection of internationally recognized human rights and fundamental freedoms, as it contains fifteen key international instruments for the protection of human rights, including the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), which obliges Bosnia and Herzegovina to implement the highest international standards in the field of human rights.

The Gender Equality Plan (GEP) of the Survey for the period 2026-2027 is based on the:

- Law on Gender Equality in Bosnia and Herzegovina,
- Gender Action Plan of BiH for the period 2023-2027,
- International conventions (CEDAW, Istanbul Convention),
- Strategic documents of the EU and the Council of Europe, and
- Internal acts and procedures of the Survey.

The Law on Gender Equality of Bosnia and Herzegovina prescribes the obligation to establish institutional mechanisms for gender equality, thereby confirming their existence and functioning. This legal framework represents a significant legal guarantee, as it ensures the stability and legal certainty of the institutions responsible for gender equality. To ensure the consistent implementation of the Law on Gender Equality in BiH, the first Gender Action Plan of BiH for the period 2006–2011 was adopted in 2006 as the first strategic document introducing the principles of gender equality into all areas of public and private life.

The aim of the Gender Action Plan of BiH is to guide line ministries and other institutions toward the systematic integration of gender equality principles, in accordance with Article 24 of the Law on Gender Equality of BiH, which prescribes the obligations of competent institutions at all levels of government in Bosnia and Herzegovina.

Gender equality represents a fundamental human right and one of the common values of the European Union, and it is an essential prerequisite for achieving the EU's objectives in the fields of development, employment, and social cohesion. The principle of gender equality, equal treatment, and equal opportunities for women and men is one of the fundamental legal principles of the European Union, established by the founding treaties and numerous directives, which have been transposed into the national legislation of the Member States.

2.2 Purpose and aims

The purpose of the GEP of the Geological Survey is to establish a systematic and sustainable framework for the improvement of gender equality in all segments of the Survey's work, compliant with the applicable legislation and strategic documents in the field of gender equality. The GEP aims to integrate a gender perspective into the planning, implementation and monitoring of the Survey's activities, as well as to create equal conditions for all employees and service users.

The main objectives of the Gender Equality Plan of the Survey are:

- Integration of the principle of gender equality into all programs, projects, policies and activities of the Survey,
- Prevention and elimination of all forms of discrimination based on gender, including direct and indirect discrimination,
- Ensuring equal opportunities, equal treatment and access to employment, professional development, advancement and use of the Survey's services,
- Strengthening the awareness and knowledge of employees about the importance of gender equality, gender sensitivity and the application of the principle of equality in the work of the Survey

2.3 Document structure

The Plan is structured through three strategic objectives with priority areas, measures, activities, success indicators and defined responsibility holders:

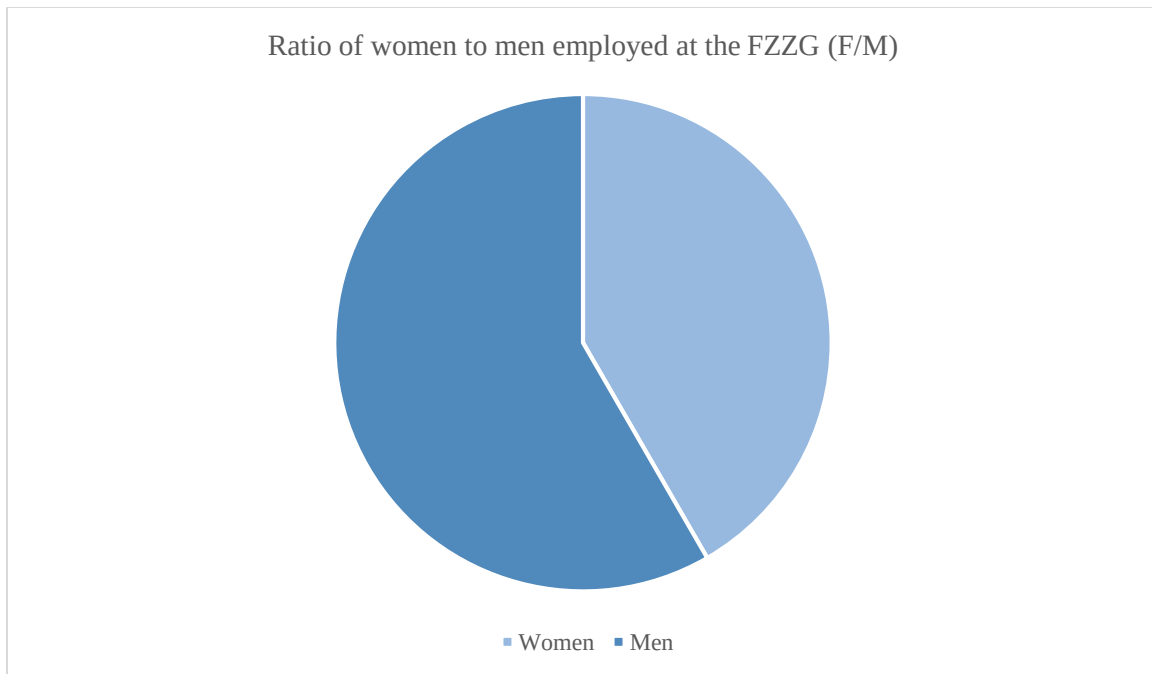
1. STRATEGIC OBJECTIVE: Development, implementation and monitoring of a program of measures to improve gender equality in government institutions, by priority areas.
2. STRATEGIC OBJECTIVE: Building and strengthening systems, mechanisms and instruments for achieving gender equality.
3. STRATEGIC OBJECTIVE: Establishing and strengthening cooperation and partnerships.

2.4 Analysis of the current state of the Geological Survey

In order to review the state of gender equality within the Survey, the acquisition and analysis of available data and information was carried out, which also represents an initial step in accordance with Article 24 of the Law on Gender Equality in BiH.

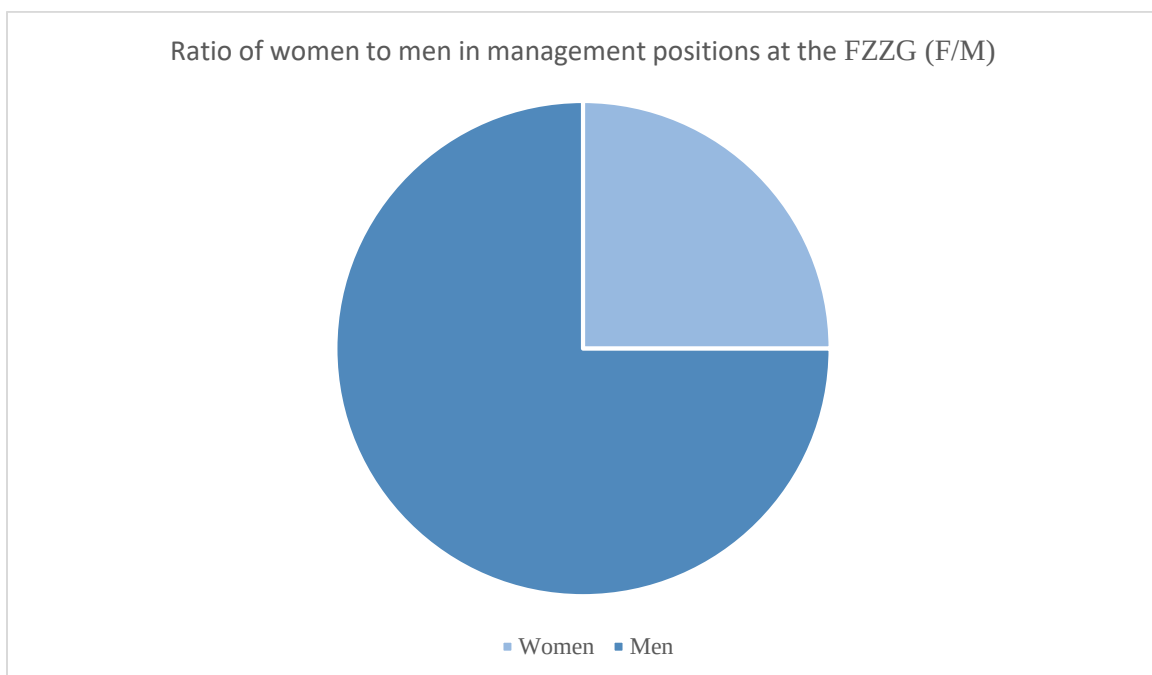
Ratio of women to men employed at the Geological Survey (FZZG):

Employees FZZG	Number
Women	10
Men	14
Total	24



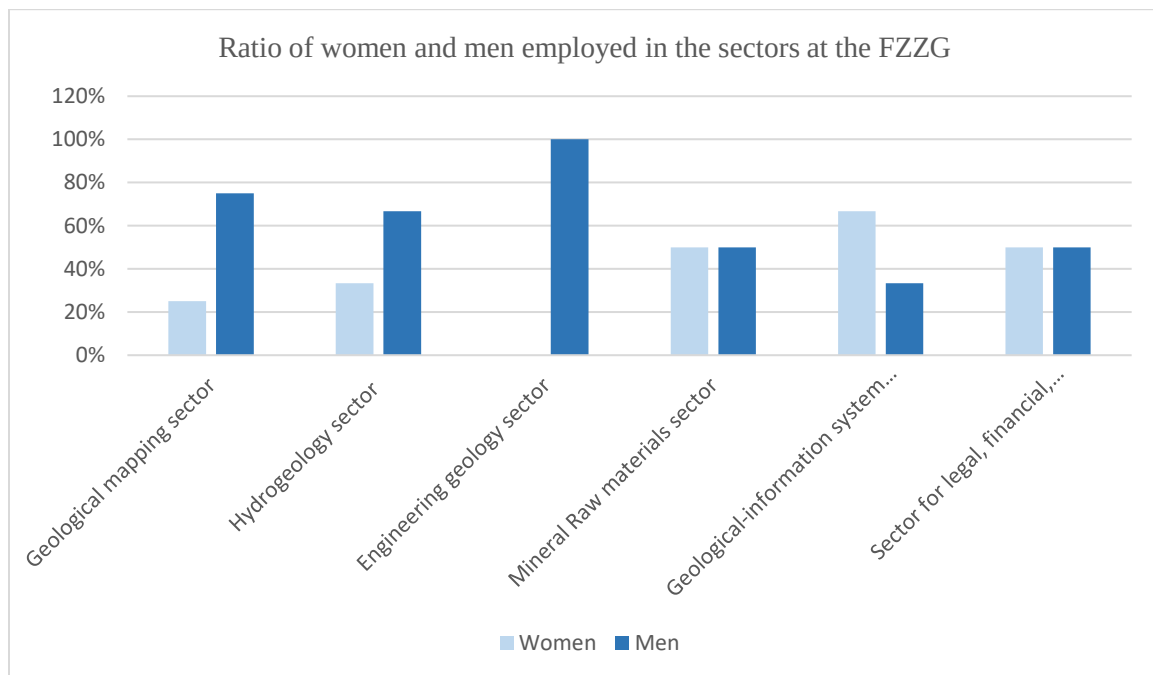
Ratio of women to men in management positions at the Geological Survey (FZZG):

Management positions at the FZZG	Broj
Women	1
Men	3
Total	4



Ratio of women and men employed in the sectors at the Geological Survey (FZZG):

Sectors at the FZZG	Women		Men	
	Number	Ratio	Number	Ratio
Geological mapping sector	1	25%	3	75%
Hydrogeology sector	1	33,33%	2	66,67%
Engineering geology sector	0	0%	2	100%
Mineral Raw materials sector	2	50%	2	50%
Geological-information system sector	4	66,67%	2	33,33%
Sector for legal, financial, accounting and general affairs	2	50%	2	50%



2.5 Identified challenges

The analysis of the state of gender equality in the Survey points to key challenges that require a systemic approach and planned measures:

- Horizontal segregation: there is a concentration of one gender in certain work sectors and functions, which limits opportunities for professional development and contributes to uneven representation.
- Vertical segregation: insufficient representation of one gender in management and strategic positions reduces the gender perspective in the decision-making process.
- Lack of gender-disaggregated data: the absence of systematically collected and updated data makes it difficult to monitor gender equality and plan gender-sensitive policies.
- Insufficient awareness of the importance of gender equality: additional training and capacity-building activities for employees in the area of gender sensitivity are needed.
- Lack of special measures to achieve balance: insufficiently implemented specific measures that would ensure proportional representation and equal opportunities for both genders in all segments of the Survey's work.

2.6 Good practices and potentials

The Survey has the basis for promoting gender equality through existing resources and initiatives:

- Existing policies that support equality: internal acts and strategies that prescribe equal treatment and the prohibition of discrimination.
- Implementation of activities: implementation of employee education programs, awareness-raising and initiatives for integrating a gender perspective into planning and projects.
- Available resources and capacities: human, technical and administrative capacities that enable the implementation of activities envisaged by the Gender Equality Plan.
- Potential for further development: improvement of the collection and analysis of data segmented by gender, introduction of mentoring and support programs for balanced employment and advancement, and strengthening institutional awareness of the importance of gender equality.

2.7 Management, Roles and Resources

Governance Structure

The implementation of the Gender Equality Plan is overseen by the director of the Survey, with the support of the GEP implementation group composed of sector managers, thereby ensuring managerial accountability and effective cross-sectoral coordination in the implementation of planned measures.

The director of the Survey ensures the support of senior management, confirms the institutional commitment to the implementation of the Gender Equality Plan, and reviews the annual reports on its implementation.

The GEP contact person, Ćatić Selma (Geological Mapping Sector), coordinates the implementation of the plan, maintains the necessary documentation for monitoring, checkup, and reporting purposes in line with Horizon Europe requirements, and serves as the primary contact point for all matters related to the Gender Equality Plan.

The GEP implementation group is composed of managers. The group supports the implementation of measures, reviews progress, and participates in the preparation of annual reports.

The implementation of the Gender Action Plan is carried out using the Survey's existing human and organizational capacities. The GEP contact person and members of the implementation group allocate dedicated time within their regular duties, while training in gender equality is integrated into the Survey's regular professional development programmes for employees.

2.8 Strategic goals and priorities

The strategic goals of the Survey are aimed at the systematic implementation of gender equality measures in all aspects of work. Priorities include ensuring equal opportunities for employees, eliminating gender discrimination and improving the representation of both genders in all functions. Special focus is placed on raising awareness among employees and developing a system for monitoring and analyzing gender-disaggregated data for the purpose of planning and evaluating gender-sensitive policies.

Priority area	Measures	Activities	Responsibility holders	Deadline	Indicators
Employment and career development	1.1.1 Ensuring equal opportunities in the employment process	Reviewing recruitment procedures from a gender perspective; Using gender-neutral language in advertisements; Ensuring gender balance in committees; Monitoring the gender composition of candidates	Sector for legal, financial, accounting and general affairs; Contact person for Gender equality plan	Continuous	Number of ads with gender-neutral language (%); Ratio of women and men in commissions; Data on the gender structure of candidates by position
Employment and career development	1.1.2 Improving the representation of the underrepresented gender	Analysis of gender representation by positions and hierarchical levels; Application of affirmative measures for equal qualifications; Succession planning from the aspect of gender equality; Preparation of an annual report on gender representation	Sector for legal, financial, accounting and general affairs; Survey's Management	Continuous	Percentage of women/men in management positions (target: min. 40%); Number of affirmative action measures implemented; Annual report adopted and published
Employment and career development	1.1.3 Equal opportunities for professional development	Ensuring equal access to training and development programs; Monitoring the participation of women and men in education; Developing mentoring programs for the underrepresented gender; Transparent criteria for advancement	Sector for legal, financial, accounting and general affairs; Sector's managers	Continuous	Ratio of women to men in training; Number of participants in mentoring programs by gender; The ratio of women to men who have progressed in their careers
Work Conditions and Work-Life Balance	1.2.1 Flexible working arrangements	Improving policies on flexible working hours; Enabling work from home where possible, adjusting working hours to parents of small children; Monitoring the use of flexible arrangements by gender	Sector for legal, financial, accounting and general affairs; Sector's managers	Continuous	Number of employees using flexible work arrangements (by gender); Employee satisfaction; Flexible work policy adopted
Work Conditions and	1.2.2 Parenting support	Information on rights related to parenthood;	Sector for legal, financial,	Continuous	Number of men who used parental leave;

Work-Life Balance		Encouraging men to use parental leave; Providing a breastfeeding room; Facilitating return to work after leave	accounting and general affairs		Equipped room for breastfeeding; Number of support programs when returning to work
Work environment	1.2.3 A work environment without discrimination	Adopting a zero-tolerance policy towards harassment; Appointment of a harassment prevention advisor; Establishment of reporting and action procedures; Regular training on non-discrimination	Management, Sector for legal, financial, accounting and general affairs; Adviser	Continuous	Adopted policies and procedures; Advisor appointed; Number of employees trained (%); Number of reported cases and how they were resolved
Data collection and analysis	1.3.1 Keeping gender-disaggregated statistics	Establishment of a data collection system by gender; Regular analysis and annual reporting; Using data for planning and decisions	All departments/sectors; Sector for legal, financial, accounting and general affairs	Continuous	Data collection system established; Annual report with data by gender; Number of decisions made based on data