



Finansira
Evropska unija

Sufinansira



Sweden
Sverige

RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI



Implementirano od strane:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Autorica: Svjetlana Ramić Marković
Drugo izdanje

2022.

Naziv: RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Autorica: Svjetlana Ramić Marković

Grafička obrada i prelom: Nebojša Đumić

Tiraž: 200

Izdavač: Helsinški parlament građana Banja Luka, www.hcabl.org

Ova publikacija je izrađena uz finansijsku podršku Evropske unije i sufinansirana od strane Švedske agencije za međunarodni razvoj i saradnju. Njen sadržaj je isključiva odgovornost Helsinškog parlamenta građana i ne odražava nužno gledišta Evropske unije ili Švedske razvojne agencije.

Sva prava zadržana. Ustupa se Evropskoj uniji i Švedskoj agenciji za međunarodni razvoj i saradnju pod utvrđenim uslovima.

ISBN: 978-99938-28-30-3

Zahvalnost

Helsinški parlament građana Banja Luka (HPG BL) želi izraziti posebnu zahvalnost ženama žrtvama rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu koje su uzele učešće u anketi i dubinskim intervjuima i time dale neprocjenjiv doprinos razumijevanju problematike postojanja rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada i njenih posljedica.

Takođe, zahvaljujemo predstavnicima relevantnih institucija i mehanizama zaštite koji se bave ovim pitanjem, organizacijama civilnog društva (OCD), sindikatima, pravnicima te psiholozima koji su bili uključeni u ovo istraživanje i doprinijeli dubinskoj analizi prisutnosti različitih oblika rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini.

Osim toga, HPG BL želi izraziti zahvalnost Lejli Gačanici na njenoj posvećenosti da pregleda i revidira poglavlje sa pravnom analizom, koje je bilo sastavni dio publikacije Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u BiH, objavljene u martu 2019. godine, kao i Vaski Leshoskoj (Reactor, Sjeverna Makedonija) za njen izuzetan rad na razvoju i analizi onlajn ankete. Istovremeno, cijenimo podršku i saradnju sa partnerskim organizacijama iz regiona, kojima zahvaljujemo na vremenu i konstruktivnom dijalogu tokom procesa istraživanja i pisanja ovog izvještaja. Veoma cijenimo pomoć Mreže žena Kosova u koordinaciji samog istraživanja.

Zahvaljujemo recenzentima, čiji su komentari pomogli da se ovaj izvještaj poboljša:

Prof. Dr Predrag Raosavljević

Dragana Dardić, Helsinški parlament građana Banja Luka

Mersiha Beširović, Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH

SADRŽAJ

SAŽETAK	9
UVOD	10
Kontekst	10
Ciljevi	10
Metodologija	10
PRAVNI OKVIR	12
Ustavni okvir	12
Zakonodavstvo na državnom nivou	14
Zakon o ravnopravnosti polova	17
Drugi zakoni na državnom nivou	18
Entitetski zakoni; Zakoni Brčko Distrikta	19
Zakoni o radu	20
Krivični zakoni	23
Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti	24
Nezakonodavne mjere	24
Institucionalni mehanizmi	26
Odgovor na pandemiju COVID-19	26
Zaključak	27
SVIJEST I STAVOVI O RODNO ZASNOVANOJ DISKRIMINACIJI	29
Svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji	29
Stavovi	31
Prijavljivanje	32
Zaključak	35
RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA SA RODNO ZASNOVANOM DISKRIMINACIJOM	36
Opšti nalazi u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola	36
Diskriminacija na osnovu posebnih zaštićenih osnova	40
Dob	41
Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima	41
Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba	43
Rodno zasnovana diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti, političke pripadnosti i vjere	45
Žena u socijalnoj izolaciji	45
Različiti oblici rodne diskriminacije	47
Diskriminacija pri zapošljavanju	47
Diskriminacija u promociji	49
Ugovori i plaćanje	51
Radni uslovi	53
Trudnoća i porodijsko odsustvo	53
Očinsko odsustvo	55
Seksualno uznemiravanje na poslu	56
Uticaji rodne diskriminacije	58
Zaključak	59

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA RODNO ZASNOVANU DISKRIMINACIJU	61
Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine.	61
Sudovi.	64
Inspektorat rada.	66
Pružaoци pravne pomoći.	68
Medijacija	69
Radnički sindikati	70
Organizacije civilnog društva	74
PREPORUKE	77
Za pravni okvir	77
Za sve institucije	77
Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine	78
Sudovi.	78
Inspektorati rada	78
Besplatna pravna pomoć koju pružaju javne institucije	78
Sindikati radnika	78
Poslodavci	79
OCD	79
KORIŠTENA LITERATURA	80
Internet stranice.	83
Međunarodni dokumenti i zakoni	84
DODATAK 1. Metodologija	85
DODATAK 2. Demografski podaci	88
DODATAK 3. Anketa (primjerak)	89
DODATAK 4. Primjer vodiča za intervju	103

AKRONIMI

ARS BiH	Agencija za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine
BD	Brčko Distrikt
BiH	Bosna i Hercegovina
CEDAW	Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene
CEST FBiH	Javna ustanova Centar za edukaciju sudija i tužilaca Federacije Bosne i Hercegovine
CEST RS	Javna ustanova Centar za edukaciju sudija i tužilaca u Republici Srpskoj
CMS	Sistem za automatsko upravljanje predmetima u sudovima
OCD	Organizacije civilnog društva
ČŽP	Centar ženskih prava Zenica
EK	Evropska komisija
ECHR	Evropska konvencija o ljudskim pravima
EU	Evropska unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
GAP	Gender akcioni plan
RZD	Rodno zasnovana diskriminacija
HPG BL	Helsinški parlament građana Banja Luka
VSTV BiH	Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine
ICESCR	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
LGBTQIA+	Lezbijke, gay, biseksualne, trans*, queer, interseksualne, aseksualne + osobe
MLJPI	Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
PPM	Parapravna mreža
RS	Republika Srpska
SDA	Stranka demokratske akcije
SOGISC	Seksualna orijentacija, rodni identitet i polne karakteristike
SOC	Sarajevski otvoreni centar
SSSBiH	Nezavisni savez sindikata BiH
SSRS	Savez sindikata Republike Srpske
STBiH	Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH
SUFBiH	Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u organima državne službe, sudskoj vlasti i javnim ustanovama u FBiH
USK	Unsko-sanski kanton
WWD	Women with different abilities
ZOSPI	Zakon o slobodi pristupa informacijama

SAŽETAK

Izvještaj o rodno zasnovanoj diskriminaciji (RZD) u oblasti rada u Bosni i Hercegovini je drugi izvještaj objavljen u okviru regionalne inicijative sa ciljem adresiranja problematike postojanja rodne diskriminacije na tržištu rada u šest zemalja zapadnog Balkana.

Istraživanje je kombinovalo različite metode, uključujući pregled literature, pravnu analizu, onlajn anketu, intervju sa relevantnim zaštitnim mehanizmima i dubinske intervju sa ženama koje su doživjele takvu diskriminaciju na poslu ili prilikom zapošljavanja. Intervjui odražavaju realnu sliku kada je riječ o prisutnosti različitih oblika RZD na tržištu rada, kao što su seksualno uznemiravanje, uznemiravanje zasnovano na polu ili mobing, kao najčešći oblik diskriminacije na radnom mjestu.

Pored toga, istraživanje identifikuje slabo poznavanje osnovnih radnih prava i opštu nedosljednost u primjeni zakonskih propisa koji nadziru RZD na radnom mjestu, kao i nedostatak sudske prakse u rješavanju slučajeva RZD u oblasti rada.

Slično izvještaju iz 2019. godine¹, ponovljeno istraživanje pokazuje da je svijest o postojanju RZD izuzetno niska, te da se slabo poznavanje prava i propisa koji regulišu ovu oblast odnosi i na zaposlene i na poslodavce. Ovo se ogleda u identifikaciji, izvještavanju i procesuiranju slučajeva RZD. Generalno, postoji malo podataka o pritužbama na diskriminaciju u BiH iz različitih razloga: opravdani strah od prijave diskriminacije, nedostatak svijesti o tome šta je diskriminacija i kako postupiti nakon obraćanja nadležnim institucijama. Ozbiljan problem u otkrivanju RZD-a predstavlja nizak broj evidentiranih slučajeva rodno zasnovane diskriminacije u nadležnim pravosudnim institucijama i nedostatak statističkih podataka u ovom području.

Izuzetno komplikovan sistem nadležnosti i ogroman broj zakona na različitim nivoima čine pravni okvir u BiH koji se odnosi na rodnu diskriminaciju pri zapošljavanju poprilično fragmentiranim i nedosljednim. Većina sudskih postupaka u ovoj oblasti vodi se u skladu sa entitetskim zakonima o radu, što ukazuje na nedovoljno razumijevanje i provođenje Zakona o zabrani diskriminacije BiH i Zakona o ravnopravnosti polova BiH te uopšteno disparitete sa zakonima o radu. Osim toga, dugi i iscrpljujući procesi dodatno obeshrabruju žrtve da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mjestu.

S druge strane, gotovo nepostojeća sudska praksa predstavlja još jedan izazov u procesuiranju slučajeva diskriminacije.

Pandemija COVID-19 dodatno je zakomplikovala položaj žena na tržištu rada, posebno u sektorima u kojima su žene najviše zastupljene (uslužni sektor te sektor tekstila i obuće). Institucije besplatne pravne pomoći i javni posrednici u radnim sporovima, zbog zakonskih ograničenja, nemaju ovlašćenja za mirno rješavanje ovakvih slučajeva, a ona bi mogla ubrzati rješavanje sporova ili, eventualno, izostaviti sudski postupak, ukoliko se stranke sporazumiju.

U izvještaju se pozdravljaju naponi organizacija civilnog društva koje su u svojim zajednicama pružile pravnu pomoć ženama čija su radna prava povrijeđena tokom pandemije, a značajan je porast organizacija koje su povećale svoje kapacitete za te svrhe. Najveći izazov ostaje povjerenje u sindikate i veća promocija pravne pomoći koju sindikati pružaju, te uspostavljanje saradnje između sindikata i organizacija civilnog društva koje djeluju u oblasti RZD na tržištu rada.

1 Gačanica, L., *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*, Helsinški parlament građana Banja Luka, Sarajevo, 2019, Dostupno na BHS jezicima na adresi: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-rad-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>.

UVOD

Kontekst

Istraživanje analizira prisutnost diskriminacije po osnovu pola i roda u radnim odnosima, postupanje i efikasnost institucija odgovornih za implementaciju zaštitnih mjera i drugih postojećih mehanizama zaštite koje osobe koje su pretrpjele diskriminaciju mogu koristiti. Zabrana diskriminacije u oblasti rada i radnih odnosa utvrđena je entitetskim zakonima o radu i Zakonom o radu Brčko Distrikta, Zakonom o ravnopravnosti polova BiH i Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH.

Iako diskriminacija na osnovu pola može uticati i na žene i na muškarce, u praksi više pogađa žene. Primjetno je da je u posljednje tri godine bilo više inicijativa koje imaju za cilj podizanje svijesti o nekim specifičnim oblicima rodno zasnovane diskriminacije, ali žene i dalje oklijevaju da prijave RZD kad se dogodi. Učešće žena na tržištu rada veće je u sektoru usluga, tekstilnoj i obućarskoj industriji, a to su sektori koji su bili najviše pogođeni pandemijom COVID-19 i mjerama kriznih štabova.

Ovo istraživanje dovodi u pitanje primjenu i razumijevanje postojećih zakonskih okvira koji regulišu oblast rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada u BiH, svijest i stavove prema RZD, rasprostranjenost RZD kao i funkcionalnost institucionalnih i vaninstitucionalnih mehanizama zaštite.

Konačno, istraživanje nudi niz preporuka koje imaju za cilj poboljšanje položaja žena na tržištu rada i jačanje zaštitnih mehanizama, uključujući organizacije civilnog društva i sindikate.

Ciljevi

Istraživanje nastoji da adresira trendove u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola na tržištu rada u BiH, te da afirmiše buduće akcije zagovaranja koje bi vodile smanjenju prevalencije RZD na tržištu rada. Istraživačka pitanja na koja je ovo istraživanje željelo odgovoriti su sljedeća:

- I. U kojoj je mjeri pravni i politički okvir BiH koji se odnosi na diskriminaciju na temelju pola potpun i u skladu s relevantnim direktivama EU i korespondirajućim mjerama zaštite?
- II. Koliko je slučajeva rodno zasnovane diskriminacije na radu prijavljeno različitim vrstama institucija u razdoblju 2018–2020?
- III. Iz kojih razloga je malo prijavljenih i/ili podnesenih slučajeva diskriminacije? I u vezi s tim, u kojoj su mjeri ljudi svjesni raznih oblika diskriminacije i toga kako ih prijaviti, te kako se ta svijest mijenjala tokom vremena?
- IV. Kako su relevantne institucije do sada postupale sa slučajevima diskriminacije i kako se to promijenilo tokom vremena, ako se uopšte promijenilo?

Metodologija

Kako bi odgovorio na navedena pitanja, Helsinški parlament građana Banjaluka (HPG BL) proveo je istraživanje od marta do decembra 2021, koje je uključivalo različite istraživačke metode.

Prvo, pravna analiza je ispitala i ocijenila postojeće antidiskriminacijsko zakonodavstvo u BiH, sa naglaskom na propise koji se odnose na ravnopravnost polova. Analiza je obuhvatala

Ustav BiH (uključujući relevantne međunarodne zakone, ugovore i konvencije), relevantne nacionalne zakone BiH i njenih entiteta te sekundarne propise. Pravna analiza je takođe poslužila za utvrđivanje relevantnih institucija, njihovih uloga i odgovornosti.

Drugo, analizirana je postojeća literatura o diskriminaciji.

Treće, rodno razvrstani podaci povezani sa slučajevima diskriminacije zatraženi su i prikupljeni od nekoliko institucija koje imaju zakonsku odgovornost u vezi s rješavanjem predmeta RZD na tržištu rada i pri zapošljavanju.

Četvrto, predstavnici odgovornih institucija, odabrani korišćenjem varijacijskog uzorka (variation sampling), intervjuisani su korišćenjem polustrukturiranog upitnika za intervju kako bi se izmjerilo njihovo znanje i svijest o RZD te iskustva sa prisustvom RZD na tržištu rada. U nekim je slučajevima istraživački tim slao zahtjeve za dostavljanje dodatnih informacija, a u nekim smo slučajevima, umjesto usmenih intervjuja, koristili pismene podneske (upitnike) kao sredstvo za dobijanje potrebnih odgovora.

Peto, dubinski intervjui provedeni su sa 16 žena koje su proživjele neki oblik RZD na radu i/ili mobing. Intervjui su bili anonimni i uključivali su osobe iz osam gradova (ruralnih i urbanih područja), različite dobi, stepena obrazovanja i područja zaposlenja.

Šesto, sprovedena je anonimna onlajn anketa sa ciljem prikupljanja informacija od različitih žena i muškaraca o njihovom poznavanju propisa kojima se reguliše diskriminacija, stavovima, svijesti i ličnim iskustvima sa diskriminacijom. Istraživanje je naširoko promovisano putem medija, društvenih mreža i e-pošte. Promocija istraživanja takođe je bila usmjerena na posebno marginalizovane grupe u bosanskohercegovačkom društvu. Ukupno je 3125 osoba započelo ispunjavanje upitnika, od kojih je 683 njih (22%) ispunilo približno 90% upitnika. Većina učesnika istraživanja bile su visokoobrazovane žene (84%) koje žive u urbanim sredinama (87%) u dobi 30–49 godina (73%), dok su 16% učesnika onlajn ankete bili muškarci. Za dodatne informacije o demografiji uzorka pogledajte Dodatak 2.

Takođe, poređenja su napravljena na osnovu nalaza iz prethodnog istraživanja *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*, koje je provedeno 2018. godine, a objavljeno 2019. godine. S obzirom na mali uzorak ispitanika u istraživanju iz 2019. godine i u ovom istraživanju, te uzimajući u obzir da se nije koristila metoda slučajnog uzorka, provedeno je nekoliko analiza povezanih sa odnosom između dobijenih odgovora i religijske, političke i etničke pripadnosti, dobi ispitanika/ca i mjesta stanovanja (ruralno u odnosu na urbano). One tvrdnje koje su navedene kao „značajne” u odnosu na nalaze istraživanja sugerišu statističko testiranje s razinom pouzdanosti $\alpha = 0,05$. Imajući ovo u vidu, autorica istraživanja preporučuje da se nalazi koji se nazivaju „statistički značajnim” tumače kao sugestivni, ali ne i generalni. Istraživačica je dodatno analizirala i kvantitativne i kvalitativne podatke.

Zaključno, istraživanje je uključivalo triangulaciju istraživača, metode i izvore, u cilju povećanja validnosti nalaza. Za više informacija o metodologiji, molimo, pogledajte Dodatak 1.

PRAVNI OKVIR

U ovom poglavlju razmatra se pravni okvir u skladu sa hijerarhijom zakona u BiH. To uključuje: ustavni okvir; zakonodavstvo na državnoj razini; zakonodavstvo na razini entiteta i Distrikta; nezakonodavne podzakonske akte; institucionalne mehanizme i sankcije.

Državni ustroj Bosne i Hercegovine (BiH) sastoji se od dva entiteta – Federacije BiH (FBiH) i Republike Srpske (RS), te Distrikta Brčko (BD). Sve tri jedinice imaju različita unutrašnja uređenja. Stoga se jurisdikcija nad određenim područjima ponekad spušta sve do lokalne razine. Slijedom toga, određena pravna područja imaju nejednaku i nedosljednu regulativu, uključujući i ona u vezi sa radom i zapošljavanjem. Međutim, na državnoj razini postoje važni zakoni koji regulišu pitanja diskriminacije i ravnopravnost polova.

Sudeći prema *Izveštaju o Bosni i Hercegovini* koji je Evropska komisija (EK) objavila 2020. godine², postignut je ograničen napredak BiH na putu ka Evropskoj uniji kada je riječ o usvajanju zakonodavstva iz domena radnih prava. Kako bi se u potpunosti ispunili standardi Evropske unije (EU) u ovom području, pravni okvir još uvijek zahtijeva dalje poboljšanje. Naročito zahtijeva poboljšanje u pogledu zaštite radnika, što uključuje zaštitu od diskriminacije. Štaviše, ostalo je neriješeno pitanje porodijskih naknada – trebalo bi uvesti jedinstvenu minimalnu razinu naknada i zaštite za porodijsko odsustvo u cijeloj zemlji, počevši od usklađivanja definicija porodijskog, očinskog i roditeljskog odsustva.³

U međuvremenu, provedba zakona o radu i dalje je neadekvatna. Iako se zakoni o radu unutar zemlje bave pitanjem nediskriminacije na radu, ne postoje strategije ili akcijski planovi posebno namijenjeni problematici postojanja diskriminacije pri zapošljavanju. Stoga se preporučuje usvajanje strategije zapošljavanja na nivou Federacije BiH te državne strategije o zapošljavanju kao okvira politike, uz osiguranje dodatnih kapaciteta za sprovođenje i praćenje.

Ustavni okvir

Ustavom Bosne i Hercegovine propisano je opšte načelo nediskriminacije u pogledu prava i sloboda zajamčenih Katalogom ljudskih prava i osnovnih sloboda (član II/4). Pol se ističe kao jedan od zabranjenih osnova za diskriminaciju. Ustav BiH se u velikoj mjeri bavi građanskim i političkim pravima i time je ograničen u pogledu ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava (sa izuzetkom obrazovanja).⁴

Evropska konvencija o ljudskim pravima (dalje: EKLJP) po pravnoj snazi se nalazi iznad svih zakona u BiH (prema ustavnoj odredbi iz člana II/2).⁵ Sudovi u BiH mogu primjenjivati prava sadržana u EKLJP bez donošenja podzakonskih akata. Član 14 EKLJP predviđa zabranu diskriminacije. Međutim, član 14 može se pozvati samo u kombinaciji sa drugom materijalnom odredbom EKLJP ili jednog od njenih dodatnih protokola. Nasuprot tome, Protokol 12 EKLJP sadrži samostalnu opštu zabranu diskriminacije. EKLJP i Protokol 12 uvedeni su u BiH 1. aprila 2005. godine.

Aneks I Ustava sadrži dodatne sporazume o ljudskim pravima koji su direktno primjenjivi u BiH. Dva takva sporazuma su posebno važna za rješavanje rodno zasnovane diskriminacije u radu: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

2 Evropska komisija. Izveštaj o Bosni i Hercegovini 2020, SWD (2020), Brisel, (6. oktobar 2021) https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/bosnia_and_herzegovina_report_2020.pdf

3 Ibid.

4 Petrić, A. i dr., Alternativni CEDAW izveštaj – Izveštaj organizacija civilnog društva o implementaciji zaključaka i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013–2017, p. 28–33.

5 Rasprava o tome da li Konvencija ima prioritet u odnosu na Ustav BiH i dalje je u toku.

iz 1966. i Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine. Iako bi trebalo da ovi sporazumi budu direktno primjenjivi, poput EKLJP, sudska praksa Ustavnog suda pokazala je da je praktično ostvarivanje prava sadržanih u sporazumima ograničeno.⁶

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima garantuje pravo na rad; unapređenje; pravičnu zaradu bez ikakve razlike, a posebno žene moraju da imaju garanciju kako uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje imaju muškarci, te da primaju istu nagradu za isti rad; sindikalno organizovanje i štrajk; specifična prava žena u pogledu majčinstva i radnih prava. Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava priznao je u svojim Zaključnim zapažanjima o BiH iz 2013.⁷ mnoge nedosljednosti u implementaciji Međunarodnog pakta o ESK pravima u BiH, kao što su: niska stopa zaposlenosti žena, nesrazmjerno visoka stopa nezaposlenosti žena i prevalencija profesionalne horizontalne i vertikalne segregacije prema polu, što odražava stereotipnu percepciju uloge muškaraca i žena u porodici i društvu. Odbor apeluje na Vladu da preduzme sveobuhvatnu reformu za osnaživanje žena putem rodno osjetljive politike rada u cilju zapošljavanja žena u netradicionalnim profesijama, poboljšanja njihovog pristupa stručnom i tehničkom obrazovanju i osiguravanja jednakih uslova rada, ali i da analizira odlučujuće faktore za ulazak žena na tržište rada i ostanak na njemu, uključujući i neformalnu ekonomiju, kao i sociokulturne faktore koji utiču na profesionalne izbore žena. Kada je riječ o manjinskim pravima, Izvještaj Evropske komisije o BiH za 2020. godinu takođe naglašava da zakonodavni sistem ne reguliše socijalna i ekonomska prava istopolnih parova, uključujući pravo na porodični život.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene (CEDAW) propisuje da rodno zasnovana diskriminacija uključuje i bračni status, porodični status, trudnoću i materinstvo, roditeljstvo i seksualnu orijentaciju. Ova definicija diskriminacije je ugrađena u Zakon o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine. BiH je obavezna Komitetu za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama podnositi državne izvještaje – BiH je do sada izvještavala u četiri navrata.⁸ Službene izvještaje u BiH prate i Alternativni izvještaji organizacija civilnog društva.⁹ U Zaključnim razmatranjima Komiteta iz 2006. i 2013. godine izražava se zabrinutost zbog niske zastupljenosti žena na tržištu rada, visokog stepena nezaposlenosti obrazovanih žena te uvriježenih obrazaca prakse direktne i indirektno diskriminacije žena u državnim i privatnim preduzećima u pogledu zapošljavanja, unapređenja, plaćanja, zaštite materinstva i otkaza, kao i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja – kao i zbog velike koncentracije zapošljavanja žena u određenim sektorima i u „sivoj ekonomiji“, uključujući ugovore o radu na određeno vrijeme.¹⁰ Zaključna zapažanja Komiteta za 2019. ponovila su zabrinutost zbog i dalje niske zastupljenosti žena na tržištu rada, uključujući trajni rodni jaz u platama te horizontalnu i vertikalnu profesionalnu segregaciju; nesrazmjerno velikog broja žena koje se bave neplaćenim radom u poljoprivredi i kućanskim poslovima; nedostatka specifičnih strategija zapošljavanja direktno usmjerenih na žene, posebno one koje pripadaju grupama u nepovoljnom položaju; dispariteta u porodičkim naknadama; neplaćenih socijalnih doprinosa od strane poslodavaca,

6 Ovi sporazumi se ne provode u potpunosti, već samo u vezi sa zabranom diskriminacije: „uživanje prava i sloboda iz međunarodnopravnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda iz Aneksa I moguće je samo ako se tvrdi i da je korisnik tog prava ili slobode diskriminisan. Stoga je materijalno-formalno-pravni obim ovog dijela ustavnog prava znatno smanjen (vidi: Odluka Ustavnog suda broj U 22/01 od 31. 8. 2001. ili broj AP 2772/07 od 12. 2. 2009) (Ademović, Nedim i dr., Ustavno pravo Bosne i Hercegovine, str. 18).

7 Komitet UN-a za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Izvještaj države: Bosna i Hercegovina, 24. januar 2013, E/C.12/BiH/CO/2.

8 Inicijalni izvještaj dostavljen je 2005. godine; 2013. godine država je podnijela svoj četvrti i peti periodični izvještaj o ravnopravnosti polova u BiH; Vijeće ministara BiH je u 2017. godini usvojilo Šesti periodični izvještaj, koji će biti dostavljen Komitetu.

9 Prvi izvještaj o stanju ženskih ljudskih prava u BiH pripremljen je 1999. godine, drugi 2004. godine, treći 2013, a četvrti u 2017. godini.

10 Alternativni CEDAW izvještaj – Izvještaj organizacija civilnog društva o implementaciji zaključaka i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013–2017, str. 81–87.

što ugrožava beneficije penzionog i zdravstvenog osiguranja žena, kao i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.¹¹

Ustavi entiteta Federacije BiH i Republike Srpske takođe garantuju nediskriminaciju po osnovu pola, proširujući katalog ljudskih prava na koja se odnosi. Aneks Ustava Federacije Bosne i Hercegovine sadrži kao integralni dio ustavnog teksta Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW konvenciju). **Statut Brčko Distrikta BiH** sadrži opštu zabranu diskriminacije, koja uključuje diskriminaciju po osnovu pola.

Okvir 1. Pravna analiza

Međunarodna organizacija rada (ILO) je 2019. godine usvojila **Konvenciju o nasilju i uznemiravanju** (br. 190)¹² i prateće preporuke (br. 206). Okvir postavljen u ovim instrumentima pruža jasnu mapu puta za prevenciju i rješavanje nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući rodnu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje. Nasilje i uznemiravanje definiše kao „niz neprihvatljivih ponašanja i praksi“ koji „ciljaju, rezultiraju ili će vjerovatno rezultirati fizičkom, psihičkom, seksualnom ili ekonomskom povredom“. ¹³ Ovo, između ostalog, obuhvata fizičko zlostavljanje, verbalno zlostavljanje, maltretiranje i mobing, seksualno uznemiravanje, prijetnje i uhođenje.¹⁴ BiH je započela proces razmatranja ratifikacije Konvencije 190, međutim, ovaj proces nije završen do kraja ove analize.

Zakonodavstvo na državnom nivou

Zakon o zabrani diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁵ obuhvata i definiše direktnu¹⁶ i indirektnu¹⁷ diskriminaciju, kao i instrukcije, pomoć i podsticanje na diskriminaciju. Uticaj prava EU izričito se pominje u obrazloženju zakona: „Prijedlog Zakona o zabrani diskriminacije (u daljem tekstu: Zakon) usklađuje se sa direktivama Europske unije i to: Direktivom Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba, bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo te Direktivom Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja.“ Osim pola, Zakon izričito navodi seksualnu orijentaciju, rodni identitet i polne karakteristike kao zabranjene osnove za diskriminaciju. Pravna definicija diskriminacije prema Zakonu glasi:

11 Komisija za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Zaključna zapažanja o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 2019, Dostupno na BHS jezicima: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/11/CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf.

12 Međunarodna organizacija rada. Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019. (br. 190). Dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO.

13 Konvencija o nasilju i uznemiravanju, član 1. 1.

14 ILO Brief, ILO Konvencija o nasilju i uznemiravanju, 2019. (br. 190): 12 načina na koje se može podržati odgovor i opravak od COVID-19, 2020, Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744782.pdf.

15 „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16.

16 „Svako različito postupanje odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.“ (član 3 stav 1 Zakona o zabrani diskriminacije).

17 „Podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.“ (član 3 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije).

„Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.“¹⁸

Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima (član 2 stav 2). Kao posebni oblici diskriminacije u članu 4 Zakona definisani su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing, segregacija i poticanje na diskriminaciju. Izmjenama i dopunama Zakona iz 2016. godine zabrana viktimizacije je uključena u zakonski tekst i uređena je članom 18.¹⁹

Zakonom se regulišu i teški oblici diskriminacije: diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija). U pogledu radnih prava zakon prepoznaje mobing (član 4 stav 3) kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha i posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Zakon eksplicitno propisuje zabranu diskriminacije u oblastima:

zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla; obuke, uključujući početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve nivoe profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva;

članstva u profesionalnim organizacijama, uključujući članstvo u organizaciji radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju neko određeno zanimanje, uključenosti u takve organizacije i pogodnosti koje pružaju takve organizacije.

Izuzeci od principa jednakog postupanja u Zakonu su predviđeni „ako su zasnovani na objektivnoj i razumnoj opravdanosti“, to jest zakonski propisane mjere neće se smatrati diskriminatornim kada se njima ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizovati. Zakon je ostavio širok prostor za diskrecionu procjenu definicije dodatnih elemenata opravdanja za različito postupanje, što otvara pitanje da li će donosioci odluka u postupcima protiv diskriminacije imati potrebno znanje ili relevantne informacije o pravilnoj primjeni ovog člana.²⁰

U određivanju izuzetaka, Zakon je uglavnom vođen izuzecima za direktnu diskriminaciju definisanim u direktivama EU, ali je član 5 dalje proširio listu. Zakonom su utvrđena sva tri

18 Član 2. 1. Zabranjena osnova koja nije obuhvaćena Zakonom je državljanstvo, čija će standardizacija dobiti značaj u daljem procesu EU integracija BiH (Izmjene i dopune zakonskog okvira za zaštitu od diskriminacije u BiH: Ostvareni pomaci i potrebna unapređenja, p. 4).

19 Viktimizacija je, kao oblik diskriminacije, zabranjena i predstavlja svaki oblik negativnog postupanja prema licima koja su prijavila ili namjeravaju prijaviti diskriminaciju, prisustvovati ili svjedočiti diskriminaciji, odbiti nalog za diskriminatorno postupanje, na bilo koji način učestvovati u postupku zaštite od diskriminacije, imaju namjeru da obavijeste javnost o informacijama ili dokumentima potrebnim u postupku za zaštitu od diskriminacije ili o diskriminatorskom postupanju.

20 Kovač, V., *Kada se različito postupanje može opravdati? Izuzeci od principa jednakog postupanja u pravu Bosne i Hercegovine u svjetlu jurisprudencije Evropskog suda za ljudska prava i prava Evropske unije*, p. 2.

izuzetka predviđena direktivama²¹: stvarni i odlučujući profesionalni zahtjevi, opravdanje na temelju religije i uvjerenja te opravdanje na temelju dobi. Međutim, zakonska regulativa izuzetaka ili odstupanja od mogućnosti zabrane diskriminacije preširoka je i zahtijeva ozbiljne promjene u pogledu usklađivanja zakonskih odredbi.²²

Između ostalog, Zakon predviđa mjere pozitivne akcije, koje su stvorene kako bi se spriječilo ili nadoknadilo oštećenje koje doživljavaju pripadnici/e ugroženih grupa (uključujući žene i trudnice). Direktiva 2006/54 (član 3) i Direktiva 2004/113 (član 6) definišu mjere pozitivne akcije kao poseban izraz načela jednakosti sa ciljem da se postigne puna ravnopravnost u stvarnom životu, a ne kao izuzetak od načela jednakog tretmana. Imajući u vidu da su mjere pozitivne akcije definisane kao izuzetak od garancije jednakog tretmana i da ne propisuju jasne uslove pod kojima su mjere pozitivne akcije u skladu s načelom pune jednakosti u stvarnom životu, član 5 Zakona nije u skladu sa značenjem afirmativne akcije u Direktivi.²³

Prema članu 11 Zakona, zaštita od diskriminacije je, putem postojećih sudskih i upravnih postupaka, zajamčena svim licima ili grupama lica koje smatraju da su diskriminirane. Ukoliko diskriminacija proizlazi iz upravnog akta, žalba u upravnom postupku i eventualno pokretanje upravnog spora po osnovu zaštite od diskriminacije, te traženje poništenja takve administrativne odluke ujedino ne sprečava osobu da pokrene sudski postupak za zaštitu od diskriminacije. Osobe ili grupe lica koje su pretrpjele bilo koji oblik diskriminacije mogu u jednoj parnici kategorisati tužbe za diskriminaciju sa zahtjevima za zaštitu drugih prava, o čemu će se odlučivati u parničnom postupku ako su ti zahtjevi međusobno povezani i ako isti sud ima stvarnu nadležnost za svaki zahtjev.

Sudska zaštita je regulisana članovima 12 i 13 Zakona, a propisani su i rokovi za podnošenje tužbe, koji iznose tri godine od dana saznanja da je učinjena povreda prava, a najdalje pet godina od dana počinjenja povrede. Kad je riječ o kontinuiranoj diskriminaciji (mobingu), rok se računa od dana posljednje učinjene radnje. Lica koja su pretrpjela bilo koji oblik diskriminacije mogu tužbama tražiti: utvrđivanje diskriminacije (povrijeđeno pravo na jednako postupanje); zabranu ili otklanjanje diskriminacije (zabrana preduzimanja radnji kojima se krši ili se može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno izvršavanje radnje kojom se uklanja diskriminacija ili njene posljedice); naknadu štete (nadoknada materijalne i nematerijalne štete uzrokovane povredom prava zaštićenih Zakonom o zabrani diskriminacije); objava presude u medijima kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika. U ovim postupcima, kada osoba ili grupa osoba, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani (tuženom). U slučaju kada sud razmatra predmet o kojem je Institucija ombudsmena već donijela preporuku, koja se koristi kao dokaz, sud je dužan u skladu s pravilima postupka razmotriti preporuke Ombudsmena.

Predviđena je i mogućnost *kolektivne tužbe* (član 17), gdje udruženja ili druge organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju grupi čija prava tužitelj štiti. Zahtjevi koji se mogu istaknuti u ovoj tužbi su isti kao za pojedinačne tužbe (utvrđivanje povrede, zabrana dalje diskriminacije, objava presude u medijima).

21 Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. novembra 2000, kojom se uspostavlja opšti okvir za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju.

22 Vidjeti: Simonović Einwalter, Tena i Selanec, Goran. Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije sa pravnom tekovinom EU, 2015, str. 24–26.

23 Ibid, p. 29.

Pravilnikom o načinu prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini²⁴ stavlja se u praksu odredba iz Zakona o zabrani diskriminacije po kojoj su nadležne institucije²⁵ dužne redovno voditi evidenciju o svim slučajevima prijavljene diskriminacije i dostavljati podatke Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (MLJPI), koje bi na osnovu toga izrađivalo izvještaj o pojavnim oblicima diskriminacije. MLJPI na osnovu ovog Pravilnika uspostavlja **Centralnu bazu podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini**. Tokom jedanaest godina od stupanja na snagu Zakona o zabrani diskriminacije, koji predviđa zakonsku obavezu MLJPI da uspostavi centralnu bazu podataka o diskriminaciji, baza podataka još uvijek nije završena.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je 2016. godine razmotrilo i usvojilo Izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini s Akcijskim planom za realizaciju prijedloga mjera za sprečavanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini. Izvještaj sadrži podatke o zapošljavanju, radu i uslovima rada, pristupu zapošljavanju, beneficijama, napredovanju, otkazu ugovora o radu i rodnoj ravnopravnosti. Izvještaj je „zasnovan na podacima nadležnih institucija u Bosni i Hercegovini i podacima iznesenim u godišnjim izvještajima Institucije [ombudsmena] za ljudska prava Bosne i Hercegovine o pojavama diskriminacije”.²⁶

Zakon o ravnopravnosti polova

Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini²⁷ reguliše rodno zasnovanu diskriminaciju u članu 3 stav 1 Zakona.²⁸ Takođe propisuje da u svojim oblicima ta diskriminacija može biti: direktna, indirektna, uznemiravanje („neželjeno ponašanje po osnovu pola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak”), seksualno uznemiravanje („neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”), poticanje na diskriminaciju i nasilje po osnovu pola („svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja”). Za razliku od Zakona o zabrani diskriminacije, ovaj zakon definiše navedene oblike diskriminacije kao krivična djela. Poticanje na diskriminaciju zasnovano na polu, ako je počinjeno s namjerom, izjednačava se s diskriminacijom. U članovima 12–16 Zakon izričito zabranjuje RZD u zapošljavanju, radu i pristupu svim vrstama resursa.

24 „Službeni glasnik BiH”, broj 27/13.

25 Institucije zadužene za prikupljanje i dostavljanje podataka su institucije i organi na nivou BiH, entiteta, kantona, Brčko Distrikta BiH, opštinski uredi i pravne osobe javne nadležnosti te druga građanska i pravna lica. Kada su u pitanju službeni nadležni organi i sudski sporovi u slučajevima diskriminacije, institucije nadležne za prikupljanje i dostavljanje podataka Ministarstvu u skladu sa upitnikom za prikupljanje podataka su: sudovi u BiH; organi vlasti u BiH na svim nivoima i pravne osobe sa javnom jurisdikcijom u organskim postupcima, koji direktno primjenjuju propise, raspravljaju o pravima, obavezama i pravnim interesima građana; pravne osobe ili druge strane u pitanjima iz njene nadležnosti; ured disciplinskog tužioca, Višeg suda i Tužilačkog vijeća BiH za predmete diskriminacije koju vrše nosioci zakonodavnih funkcija utvrđene u sprovedenim i formalnim okončanim disciplinskim postupcima; i drugi organi stvoreni po posebnim propisima, koji razmatraju prava, obaveze i pravne interese građana, pravnih lica i drugih lica.

26 Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, Zajednička komisija za ljudska prava, Izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini s Akcijskim planom za realizaciju prijedloga mjera za sprečavanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini, 2016. Vidjeti: <https://www.parlament.ba/act/DownloadDocument?actDocumentId=e74a5b99-1fd8-40ac-8eaa-15a669466f31&langTag=bs>.

27 Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini – jedinstveni tekst („Službeni glasnik BiH”, br. 32/10).

28 Diskriminacija po osnovu pola je dovođenje bilo koje osobe ili grupe lica u nepovoljniji položaj po osnovu pola, zbog čega se prava pojedinih osoba ili grupa lica produžavaju ili se ne priznaje uživanje i ostvarivanje ljudskih prava i sloboda.

Zakon o zabrani diskriminacije uopšte zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, dok Zakon o ravnopravnosti polova u BiH detaljnije identifikuje oblike diskriminacije koji su zabranjeni u oblasti radnih odnosa (član 13), uključujući, ali ne ograničavajući se na: jednaku platu, napredovanje na radnom mjestu pod jednakim uslovima, jednake mogućnosti za obrazovanje, obuku i profesionalne kvalifikacije, obezbjeđivanje radnih prostorija, pomoćnih objekata i opreme koji odgovaraju biološkim i fizičkim potrebama zaposlenika oba pola, zabranu različitog tretmana na osnovu trudnoće, poroda ili ostvarivanja prava na porodijsko odsustvo.²⁹

Utvrđuje se obaveza usklađenosti kolektivnih ugovora sa odredbama ovog Zakona kako bi se osigurale jednake mogućnosti bez obzira na pol. Sindikati i udruženja poslodavaca, prema Zakonu, imaju posebnu ulogu u osiguravanju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju te će osigurati da ne postoji diskriminacija na osnovu pola među članovima (član 14).

Sudska zaštita prava garantovanih ovim Zakonom predviđena je u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može se tražiti i zaštita u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH. Procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog djela i djela prekršaja utvrđenih ovim zakonom hitne je prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa.

Zakon obavezuje sve državne organe da prikupljaju podatke razvrstane po polu (član 22). Državni zavod za statistiku je u publikaciji iz 2020. godine pod nazivom „Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini”³⁰ objavio podatke zasnovane na polu.

Agencija za ravnopravnost polova BiH (ARS BiH) izdala je u oktobru 2019. godine *Preporuku poslodavcima i nadležnim tijelima u pogledu ravnopravnosti polova u radu i zapošljavanju*, kojom skreće pažnju poslodavcima u privatnom i javnom sektoru, nadležnim organima uprave kao i javnosti na činjenicu da je dovođenje radnika u nepovoljniji položaj po osnovu pola, na primjer u slučaju trudnoće i majčinstva, izraz direktne diskriminacije, te da je zakonom zabranjeno i kažnjivo. Preporuka poziva nadležne organe, s posebnim fokusom na inspekcije, provođenje zakona i pravosuđe, da pojačaju napore u zaštiti prava žena, majki i trudnica u zapošljavanju, kao i da osposobe osoblje za rad na slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u radnim odnosima i pri zapošljavanju.³¹

Drugi zakoni na državnom nivou

Različiti dodatni zakoni na državnom nivou uključuju posebne odredbe o RZD u radu. Primjera radi, *Zakon o radu u institucijama BiH*³² uključuje opštu zabranu diskriminacije osoba koje traže zaposlenje ili zaposlenika po listi zabranjenih osnova, koja uključuje i pol.

Ovaj zakon takođe definiše direktnu i indirektnu diskriminaciju te ravnopravnost polova u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu s nabrojanim izuzecima od principa jednakog tretmana. Nadalje, Zakon definiše uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje i mobing, kao i mjere koje poslodavac mora preduzeti u cilju sprečavanja rodno zasnovanog nasilja, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i mobinga.

29 To uključuje onemogućavanje zaposlenoj da se vrati na isti posao ili obavlja drugi posao u okviru iste stručne spremne uz jednaku platu nakon isteka porodijskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena pri odlučivanju kako da koriste porodijsko odsustvo nakon rođenja djeteta.

30 Agencija za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine, Tematski bilten 03, Žene i muškarci u BiH 2020, Sarajevo, Dostupno na BHS jezicima: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/02/Mu%20i%20karci-i-%20beene-u-BIH_2020.pdf.

31 Dostupno na BHS jezicima na: <https://arsbih.gov.ba/preporuka-poslodavcima-i-nadleznim-organima-u-vezi-ravnopravnosti-spolova-u-rad-u-i-zaposljavanju/>.

32 „Službeni glasnik BiH”, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12.

ARS BiH je izdala Informaciju o mehanizmima za efikasnu prevenciju i zaštitu od rodno zasnovanog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u institucijama BiH³³ sa *Vodičem za poduzimanje djelotvornih mjera za sprječavanje rodno zasnovanog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u institucijama BiH*.³⁴ Savjet ministara BiH je u oktobru 2019. godine usvojio ove dokumente i naložio institucijama na nivou BiH da do kraja 2020. godine usvoje politiku nulte tolerancije prema djelima seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, u skladu sa gore navedenim vodičem. Institucije bi trebalo da ovaj vodič učine dostupnim svim zaposlenima, pa i putem medija kao što su njihove web stranice. Vodič je takođe naložio institucijama da imenuju savjetnike za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja na radnom mjestu, a ARS BiH je naloženo da kontinuirano provodi program obuke o seksualnom i polnom uznemiravanju na radnom mjestu za državne službenike na institucionalnom nivou.

Do sada je 45 državnih institucija donijelo odluke o usvajanju politike nulte tolerancije na seksualno uznemiravanje i imenovalo savjetnike za njegovo sprečavanje. U saradnji sa Agencijom za državnu službu, ARS BiH je u decembru 2020. godine organizovala obuku za 30 imenovanih savjetnika.

Krivični zakon BiH propisuje kao krivično djelo u članu 145³⁵:

Službeno ili odgovorno lice u institucijama Bosne i Hercegovine koje na osnovu razlike u... polu, seksualnom opredjeljenju,... uskrati ili ograniči građanska prava utvrđena Ustavom Bosne i Hercegovine, ratifikovanim međunarodnim ugovorom, zakonom Bosne i Hercegovine, drugim propisom Bosne i Hercegovine ili opštim aktom Bosne i Hercegovine, ili koje na osnovu ove razlike ili pripadnosti daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti.

Seksualno uznemiravanje i druga seksualna krivična djela regulisana su entitetskim zakonima.

Entitetski zakoni; Zakoni Brčko Distrikta

U skladu sa ustavnim nadležnostima, oblast rada i zapošljavanja je u nadležnosti entiteta, Brčko Distrikta i kantona (10 kantona u FBiH). Izuzetak predstavljaju zakoni kojima se reguliše rad zaposlenih u državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, koje donosi Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine (državni nivo). Ovaj podnaslov će predstaviti entitetske zakone kroz komparativnu analizu po vrsti zakona.

33 Agencija za ravnopravnost spolova, 2019, Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/Informacija-o-mehanizmima-za-efikasnu-prevenciju-i-zaštitu-od-uznemiravanja-na-osnovu-spola-i-seksualnog-uznemiravanja.pdf>.

34 Agencija za ravnopravnost spolova, 2019, Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNE MIRAVANJA1-1.pdf>.

35 „Službeni glasnik BiH“, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07, 08/10, 47 /14, 22/15, 40/15.

Zakoni o radu

Prema važećim **zakonima iz oblasti rada**, u Bosni i Hercegovini zabranjena je svaka vrsta diskriminacije po osnovu prava na rad i zapošljavanje. Na snazi su entitetski zakoni o radu: Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine³⁶, Zakon o radu Republike Srpske³⁷, Zakon o radu Brčko Distrikta BiH³⁸.

Zakon o radu FBiH zabranjuje diskriminaciju zaposlenika i osoba koje traže posao na osnovu pola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, starosti, invalidnosti i trudnoće (član 8). Zakon o radu RS izričito navodi samo pol kao zabranjenu osnovu za diskriminaciju (član 19), ali Zakon takođe zabranjuje pitanja o bračnom statusu ili trudnoći tokom procesa zapošljavanja. Zakoni propisuju direktnu diskriminaciju (svako ponašanje prouzrokovano bilo kojom zabranjenom osnovom usljed kojeg se zaposleni, kao i tražilac posla, nalazi u nepovoljnom položaju u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji) i indirektnu diskriminaciju (gdje naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika, kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema, koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje). Poslodavcu i osobama koje zapošljava strogo je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, kao i sistemsko uznemiravanje na radnom mjestu (mobing) prema zaposlenima i osobama koje traže zaposlenje. U slučajevima rodno zasnovanog nasilja, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, nijedna od odredbi Zakona ne može se tumačiti kao ograničenje ili smanjenje prava na pokretanje krivičnog ili parničnog postupka. Komparativna analiza Zakona o radu sa Zakonom o zabrani diskriminacije potvrđuje da su ovi posebni oblici diskriminacije konzistentni.

Zakon o radu obuhvata: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenih poslova, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, obuke i lični razvoj, napredak u karijeri te prestanak ugovora o radu. Nijedan od tri zakona ne sadrži definiciju samozaposlenog radnika (zaposlenika). Zakoni strogo zabranjuju razlike u platama na osnovu roda, navodeći da oba pola moraju imati jednaku platu za jednak rad.³⁹

Izuzetak od zabrane diskriminacije odnosi se na pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te je svrha koja se time želi postići opravdana (član 11 FBiH, član 21 RS).

Zakon o radu FBiH propisuje da prilikom stupanja u radni odnos budući zaposlenici/e nisu dužni pružiti informacije koje se ne odnose na zapošljavanje. Međutim, nijedna odredba se ne bavi direktno pitanjima u vezi sa trudnoćom. U RS zakon eksplicitno propisuje da poslodavac ne može tražiti informacije u vezi s porodičnim/bračnim statusom i ne može da uslovi zapošljavanje tako što traži od žena da se testiraju na trudnoću, osim ako postoji rizik za majku i dijete. Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu ako je trudna ili želi uzeti porodijsko odsustvo; niti poslodavac može raskinuti ugovor nakon ostvarivanja prava navedenih u Zakonu (član 60 stav 1 FBiH, član 105 RS).

Oba zakona uključuju sekcije o zaštiti majčinstva.⁴⁰ Prema zakonima u oba entiteta, žena ima pravo na neprekidno jednogodišnje porodijsko odsustvo i najvažniji aspekt ove zaštite: garanciju zaposlenja po povratku. U RS, majke mogu uzeti dodatnih 18 mjeseci za blizance, kao i svako treće i dodatno dijete, bez prekida. Roditelji djeteta se mogu dogovoriti

36 „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine”, br. 26/16.

37 „Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 1/16.

38 „Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH”, br. 19/06, 19/07, 20/13, 31/14 i 1/15.

39 „Pod jednakim radom podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada” (član 77 Zakona o radu FBiH).

40 U RS to je regulisano u odjeljku VII pod nazivom Zaštita radnika, a pododjeljkom 4 uvedena je Posebna zaštita žena i majčinstva; u FBiH to je regulisano članovima 62–70.

da odsustvo nakon isteka zakonskog roka (u RS 60 dana od dana rođenja djeteta, u FBiH 42 dana od dana rođenja djeteta) i dalje koristi zaposlenik otac djeteta umjesto majke. Ipak, zakoni se referišu na ovo odsustvo kao „majčinsko“, a ne „očinsko“ ili „roditeljsko“ pravo očeva da uzimaju dopust nakon rođenja djeteta. Nijedan entitet ne reguliše ovo kao neprenosivo pravo, već se zasniva na sporazumu roditelja.⁴¹

Pravo očeva na korišćenje roditeljskog odsustva u oba entiteta nije regulisano kao neprenosivo pravo. U smislu usklađivanja zakonodavstva s Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje (2019/1158)⁴², radno zakonodavstvo treba da obezbijedi adekvatne odredbe o neprenosivom i nadoknađenom roditeljskom odsustvu (za očeve, kao i ekvivalentne roditelje).

Žena može, na vlastiti zahtjev i uz pristanak poslodavca, početi s radom prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije roka predviđenog zakonom (koji je duži u RS). U ovom slučaju, žena ima pravo da koristi 60-minutnu pauzu za dojenje djeteta u toku radnog vremena, kao i dnevni odmor (dva puta dnevno u RS) od jednog sata za dojenje dok dijete ne navrší jednu godinu starosti. U FBiH, nakon završetka porodiljskog odsustva, žena ima najmanje godinu dana pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom. Žene s blizancima, trećim djetetom i svakim narednim djetetom imaju pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom dok dijete ne navrší dvije godine, ako u određenom kantonu nije predviđeno pravo na duže trajanje ovog perioda. U oba zakona očevima se garantuju ista prava u pogledu odsustva ako majka djeteta umre, napusti dijete ili nije u mogućnosti da se brine o djetetu iz bilo kojeg drugog razloga ili je nezaposlena. Duže roditeljsko odsustvo i rad sa skraćenim radnim vremenom (do tri godine) osiguran je za oba roditelja ako dijete treba dodatnu (zdravstvenu) njegu.

Postojeća rješenja nisu u potpunosti usklađena sa Direktivom o ravnoteži poslovnog i privatnog života.

Za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenik/ca ima pravo na naknadu plate. Različiti entiteti regulišu ovo pravo veoma različito. U RS je jedinstveno pravilo utvrđeno Zakonom o radu: žena ima pravo na naknadu plate jednaku prosječnoj plati zarađenoj u posljednjih 12 mjeseci prije početka porodiljskog odsustva. Međutim, u FBiH ne postoji zakon kojim se standardizuje naknada za porodiljsko odsustvo, te se ona razlikuje od kantona do kantona. Nadležnost za regulaciju naknade za porodiljsko odsustvo i novčanu pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja (za žene koje nisu zaposlene) dijeli se između FBiH i kantona u FBiH. Kao posljedica zajedničkih nadležnosti, ovo pitanje je regulisano uz pomoć jednog entitetskog i deset kantonalnih zakona. Svaki kanton reguliše zaštitu porodice i djece, tako da se prava majki te druga prava i socijalna davanja razlikuju u FBiH po kantonima.⁴³ Zakoni o radu regulišu i pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju gubitka djeteta; prava roditelja djeteta s invaliditetom; i prava usvojitelja i osobe kojoj je povjerena briga o djeci. Ove odredbe sprečavaju mobilnost žena/roditelja i mogu predstavljati diskriminaciju; ako žena odluči da se preseli radi posla između entiteta ili kantona, ona ne može imati nikakvu naknadu za roditeljsko odsustvo.

Dalje usklađivanje radnog zakonodavstva u vezi sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života zahtijevalo bi odredbe o fleksibilnim radnim aranžmanima (skraćeno radno vrijeme, fleksibilno radno vrijeme i fleksibilnost na mjestu rada) za sve zaposlene roditelje djece do najmanje osme godine i sve staratelje. Postojeće zakonodavstvo će takođe morati da se uskladi u pogledu obezbjeđivanja plaćenog odsustva u slučajevima koji trenutno nisu regulisani (briga o članu porodice ili licu koje živi s njima) i prilagođavanja uslova rada. Naime, zakoni o radu regulišu mogućnost neplaćenog odsustva, dok su posebni uslovi u entitetima i BD detaljno uređeni kolektivnim ugovorima. Pojedininim kolektivnim ugovorima propisano je da se zaposlenom može odobriti neplaćeno odsustvo radi njege

41 *Alternativni analitički izvještaj za 2018. godinu o aplikaciji BiH za članstvo u EU: politički kriteriji*, str. 30.

42 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>.

43 Ovo uključuje porodiljsko odsustvo, dužinu porodiljskog odsustva i iznos dječjeg dodatka.

člana porodice do 30 dana, odnosno do jedne godine.⁴⁴ Međutim, regulisanje odsustva radi njege člana porodice trebalo bi da bude sastavni dio zakona koji obavezuje sve poslodavce.

Zakon o ravnopravnosti polova zabranjuje svaki nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života. Gender akcioni plan BiH iz 2006. godine posebno je naglasio značaj ove teme u oblasti pod nazivom „Pomirenje profesionalnog i porodičnog života“. Treći Gender akcioni plan BiH (2018) dodatno naglašava potrebu podsticanja mjera za usklađivanje privatnog i profesionalnog života, kao što je, između ostalog, razvoj poslovnih praksi koje poštuju porodični život i koje su podjednako dostupne ženama i muškarcima.

Što se tiče zaštite prava radnika, zakoni o radu u entitetima imaju različite rokove. U slučajevima diskriminacije, različiti entitetski propisi određuju odnos zaposlenika u pogledu traženja zaštite od poslodavca. U FBiH je predviđena posebna procedura za slučajeve diskriminacije, a zahtjev se mora podnijeti poslodavcu u roku od 15 dana od saznanja o diskriminaciji (član 12 Zakona o radu). Ako poslodavac ne odgovori u roku od 15 dana od prijema takvog zahtjeva, zaposlenik/ca može podnijeti tužbu nadležnom sudu u roku od 30 dana. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik/ca koji/a ranije nije podnio/la zahtjev poslodavcu, osim u slučaju prestanka ugovora o radu. U RS pak postoji opšta procedura prema kojoj zaposlenik/ca može uputiti pisani zahtjev poslodavcu da obezbijedi ostvarivanje povrijeđenog prava u roku od 30 dana, ali ne kasnije od tri mjeseca nakon saznanja o diskriminaciji. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je zaposlenik/ca podnio/la zahtjev za zaštitu prava, niti tužbu. Poslodavac je obavezan da odluči o zahtjevu zaposlenika u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ipak, zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz ugovora o radu ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu za zaštitu prava. Pravo na podnošenje pritužbe nije uslovljeno prethodnim podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu. Zaposleni je dužan da podnese tužbu za zaštitu prava u roku od jedne godine od saznanja o povredi prava, a najkasnije u roku od tri godine od učinjene povrede.

U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, poslodavac ima teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije, dok zaposleni mora da učini vjerovatnim da (ne)postupanje poslodavca predstavlja diskriminaciju na radu i pri zapošljavanju (Zakon o radu FBiH član 12 stav 3; u RS član 25 stav 2).

Zakoni o radu predviđaju mogućnost pokretanja postupaka mirnog rješavanja radnih sporova. Zaposleni/a može podnijeti prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu u roku od 30 dana od dana kada je saznao/la da je pravo povrijeđeno. U slučaju da se poslodavac ne pridržava zahtjeva za mirno rješenje spora, zaposlenik/ca može podnijeti tužbu nadležnom sudu u narednom roku od 90 dana.

Zakonom o radu Brčko Distrikta BiH propisano je da se tražioci zaposlenja, kao i trenutno zaposlena lica, ne mogu diskriminisati po polu (između ostalog) u pogledu angažovanja, obuke, unapređivanja, uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa. U BD, prema Zakonu, poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu samo zato što je trudna ili na porodičkom odsustvu. U članovima 42–52 reguliše se oblast „Zaštita žene i porodičko odsustvo“, koja je ujednačena sa entitetskim zakonima. Zaposlenik/ca koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnošenje zahtjeva ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom – zaposlenik/ca može podnijeti tužbu sudu zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od tri godine od datuma na koji je, po tvrdnji zaposlenika, došlo do povrede prava, odnosno u roku od tri godine od dana saznanja zaposlenika da mu je povrijeđeno pravo odnosno prava.

⁴⁴ Petrić, N., Prezentacija Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života – Direktiva (EU) 2019/1158, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2020, Dostupno na BHS jezicima na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2020/08/Direktiva.pdf>.

Takođe, na kantonalnom nivou, Kanton Sarajevo⁴⁵ i Kanton 10⁴⁶ imaju zakone o radu. Zakon o radu Kantona Sarajevo ne sadrži izričito odredbe o diskriminaciji, dok Zakon o radu u Kantonu 10 u članu 4 propisuje zabranu diskriminacije, ne uključujući među zabranjenim osnovama i rod, pol i seksualnu orijentaciju. Oba zakona bi morala biti usklađena sa federalnim Zakonom o radu.

Zakon o volontiranju FBiH⁴⁷ i Zakon o volontiranju RS⁴⁸ zabranjuju diskriminaciju (član 8 FBiH; član 12 stav 1 RS) protiv volontera. Organizatori volontiranja dužni su da volontere tretiraju u skladu s načelom jednakih mogućnosti za sve osobe, bez obzira na njihov pol, rod, rodnu orijentaciju, bračno stanje i/ili porodične obaveze.

Okvir 3: Entitetski zakoni; Zakon o radu Brčko Distrikta

U Republici Srpskoj je krajem septembra 2021. godine usvojen Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu.⁴⁹ Ovim zakonom uređuje se zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom (član 1). Član 6 definiše uznemiravanje kao svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu koje može uzrokovati štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode.

Iako zabranjuje prikupljanje i obradu podataka o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice (što je najčešće slučaj sa ženama u radnom odnosu), sâm zakon, bez obzira na to što definiše uznemiravanje na radu koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke i seksualne prirode, ne prepoznaje specifične oblike rodno zasnovanog uznemiravanja i nasilja u radnoj snazi.

Krivični zakoni

Krivični zakoni na entitetskom nivou regulišu krivična djela protiv seksualne slobode uključujući silovanje, silovanje u pokušaju, seksualno uznemiravanje, polni odnos zloupotrebom položaja. U FBiH seksualno uznemiravanje nije regulisano niti jednom zakonskom odredbom koja bi predstavljala samostalno krivično djelo. Krivična odgovornost je predviđena Krivičnim zakonom RS, koji propisuje seksualno uznemiravanje kao krivično djelo.

Krivični zakon FBiH⁵⁰ (član 177) i Krivični zakon BD⁵¹ (član 174) uključuju krivično djelo poznato kao Povreda ravnopravnosti pojedinaca i građana. Krivični zakon RS⁵² u članu 139 sadrži krivično djelo Povreda ravnopravnosti građana. Opisana su krivična djela u slučajevima kada službeno ili odgovorno lice u institucijama BiH „uskrati ili ograniči građanska prava utvrđena međunarodnim ugovorom, Ustavom, zakonom, drugim propisom ili općim aktom” na osnovu pola (u FBiH, BD); ili na osnovu roda, pola i rodnog identiteta (u RS); ili pak na osnovu ovih razlika, porijekla ili drugog statusa, ili zbog tih osnova, daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti. Ovo djelo će se kazniti zatvorom.

Krivični zakoni sadrže kaznene odredbe u slučaju kršenja propisa ili opštih akata, kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plati ili drugim primanjima,

45 Zakon o radu Kantona Sarajevo (Službene novine Kantona Sarajevo, br. 19/2000).

46 Zakon o radu HBŽ („Narodne novine HBŽ”, br.: 13/98, 7/05).

47 „Službene novine Federacije BiH”, br. 110/12.

48 „Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 89/13.

49 „Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 90/21.

50 „Službene novine FBiH”, br. 36/03 29. jula 2003; Ispravke i izmjene i dopune: SN FBiH: br. 37/03; SN FBiH: br. 21/04; SN FBiH: br. 69/04; SN FBiH: br. 18/05; SN FBiH: br. 42/10.

51 „Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH”, br. 10/03, 6/05, 21/10 i 9/13.

52 „Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 64/17.

o radnom vremenu, o odmoru ili odsustvu, zaštiti žena, mladih i osoba sa invaliditetom, ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada, ili uskraćivanja ili ograničavanja prava koje zaposleniku pripada (FBiH: član 280, RS: član 209. stav 1). Predviđene kazne su različite: u FBiH propisana je novčana kazna ili kazna zatvora do jedne godine, a u RS novčana kazna ili kazna zatvora do tri godine. U RS, kao što je gore navedeno, Krivični zakon propisuje krivično djelo u slučaju prestanka radnog odnosa zbog trudnoće, ili ako poslodavac traži od zaposlenice da dâ izjavu kako će raskinuti ugovor o radu ili prihvatiti prestanak radnog odnosa u slučaju trudnoće.

U februaru 2021. godine usvojen je **Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Krivičnog zakona RS**, kojim su produženi rokovi zastarjelosti krivičnog gonjenja, zastara izvršenja kazni te su povećane minimalne kazne zatvora za određena krivična djela. Međutim, nije bilo promjena koje su relevantne za analizu ovog izvještaja. Članom 279 u FBiH propisana je kazna zatvora za onoga ko ograniči prava građana na zapošljavanje pod jednakim uslovima. Krivični zakon RS zabranjuje uznemiravanje na osnovu pola osobe koja se osjeća inferiornom, koja je u položaju zavisnosti ili je posebno osjetljiva zbog trudnoće.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti FBiH⁵³ i Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS⁵⁴ navode da se, pored ostalih odredbi, osoba ne može staviti u „delikatnu poziciju“ zbog svog pola. Zakon RS strogo garantuje rodnu ravnopravnost u procesu zapošljavanja i posebno zabranjuje rodnu diskriminaciju u različitim aspektima pristupa zapošljavanju (član 5). Ovim zakonom je predviđena i mogućnost korišćenja pozitivnih mjera.

Nezakonodavne mjere

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice pokrenulo je proces izrade **Strategije za ljudska prava BiH i Strategije za eliminaciju diskriminacije u BiH**, koje pokrivaju sva gore navedena fundamentalna pitanja u ovoj oblasti.

Prema agendi MLJPI, ove strategije trebalo je da budu usvojene do kraja 2017. godine. Međutim, do kraja pisanja ovog izvještaja nije usvojena nijedna nacionalna strategija o ovim temama.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine (GAP) ima za cilj usmjeravanje izrade godišnjih operativnih planova na entitetskom, kantonalnom i lokalnom nivou. U okviru Strateškog cilja 1 (kreiranje, implementacija i monitoring programa mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti u vladinim institucijama u skladu sa prioritarnim oblastima) prioritarno područje je „Rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima“. Mjere koje predviđa GAP su:

Izrada i provođenje programa mjera i aktivnosti za otklanjanje diskriminacije na osnovu spolova u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, uključujući jačanje institucionalnih kapaciteta za primjenu međunarodnih i domaćih standarda u ovoj oblasti; Uvođenje rodno odgovornih budžeta te uspostavljanje odgovarajućih institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova koji će koordinirati provođenje ovih mjera.⁵⁵

53 „Službene novine Federacije BiH“, br. 55/00, 41/01, 22/05, 9/08.

54 „Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 30/10, 102/12.

55 Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine, str. 21.

Tokom 2020. godine u nekoliko kantona i opština usvojeni su **lokalni gender akcioni planovi** za period 2019–2021/22. Gender akcioni plan Kantona Sarajevo⁵⁶ definiše pristup tržištu rada kao prioritetnu oblast i predviđa mjere za smanjenje jaza između žena i muškaraca na tržištu rada kao što su: uvođenje nulte tolerancije na uznemiravanje i seksualno uznemiravanje; jednake mogućnosti za žene i muškarce na svim konkursima koje raspisuju kantonalne institucije; promovisanje korišćenja roditeljskog odsustva od strane očeva; i razvoj preduzetništva za nedovoljno zastupljeni pol.

Strategija zapošljavanja u BiH 2010–2014 imala je zasebno obrađenu oblast *Rodne dimenzije*, u kojoj su identifikovane razlike u stopi zaposlenosti, velike razlike među polovima u sektorskoj strukturi zaposlenosti, jaz u platama, te su predviđene mjere za unapređenje zapošljivosti muškaraca i žena. Što se tiče politike zapošljavanja, još uvijek ne postoji strategija zapošljavanja u cijeloj zemlji.

RS ima Strategiju zapošljavanja Republike Srpske 2016–2020 (gdje se u mjerama navodi unapređenje prava i položaja najranjivijih skupina, među kojima su i žene), dok Federacija BiH još uvijek nije usvojila Strategiju zapošljavanja.

Savjet ministara je 2020. godine usvojio „Plan smjernica za politike tržišta rada i aktivne mjere zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2020. godinu”.⁵⁷ U dokumentu su predstavljene smjernice politika tržišta rada i aktivnih mjera zapošljavanja koje planiraju nadležne državne i entitetske institucije. Mjere za FBiH su uključivale princip jednakog pristupa tržištu rada; promociju rodne ravnopravnosti; usklađivanje oblasti rada i zapošljavanja sa okvirom strateških dokumenata; i usvajanje principa rodno odgovornog budžetiranja. Ciljne grupe su, između ostalih, bile: žene, mladi ljudi, žrtve nasilja, Romkinje, osobe starije od 40 godina i ljudi sa različitim sposobnostima.

Okvir 4. Nezakonodavne mjere

Prema Izvještaju o implementaciji Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine 2018–2022⁵⁸, objavljene su nove strategije. Ove strategije su napravljene tako da funkcionišu na entitetskom nivou u 2019. godini:

- Vlada FBiH usvojila je Akcioni plan razvoja malih i srednjih preduzeća u FBiH za period 2019–2020, gdje je jedan od strateških ciljeva bio podsticanje preduzetništva ciljnih grupa, pri čemu su prioritet žene i mladi.
- U RS je izrađena Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Republici Srpskoj za period 2019–2023.⁵⁹ Među očekivanim rezultatima strategije su: poboljšan pristup finansijama za žene preduzetnice; povećano korišćenje kapitalnih sredstava; povećana inovativnost; podrška ženama preduzetnicama na lokalnom nivou; jačanje postojećih udruženja žena i podrška formiranju novih udruženja; i uspostavljanje e-platforme za žene preduzetnice.

56 Dostupno na: <https://www.gcfbih.gov.ba/vlada-kantona-sarajevo-usvojila-gender-akcioni-plan-kantona-sarajevo-2019-2021/>.

57 „Službeni glasnik BiH”, broj 80/20.

58 Agencija za ravnopravnost spolova BiH: Izvještaj o implementaciji Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine 2018–2022. (izvještajni period: novembar 2018 – septembar 2019, <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/07/Izvjestaj-GAP-2018-19.pdf>).

59 Vlada Republike Srpske, Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Republici Srpskoj za period 2019–2023, Dostupno na BHS jezicima na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpp/stratdok/Documents/Strategija%20razvoja%20preduzetnistva%20zena%20Republike%20Srpske%20za%20period%202019-2023.pdf>.

Institucionalni mehanizmi

Gender mainstreaming mehanizmi u BiH uključuju Agenciju za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine na državnom nivou, entitetske gender centre i Komisiju za ravnopravnost polova u Skupštini Brčko Distrikta BiH sa određenim nadležnostima u polju RZD.

U skladu sa članom 22 Zakona o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine, u okviru MLJPI osnovana je **Agencija za ravnopravnost polova BiH** za praćenje primjene Zakona. U okviru svoje nadležnosti, Agencija prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba koje ukazuju na kršenje određenih prava iz Zakona o ravnopravnosti polova (uključujući i RZD).

Na entitetskom nivou formirane su institucije sa istim nadležnostima: **Centar za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske – Gender centar RS, Gender centar Federacije BiH i Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti polova Parlamentarne skupštine BiH**. Cilj centara jeste da podrže rodnu ravnopravnost u svim oblastima života i rada putem zakona, politika i programa u saradnji sa domaćim i međunarodnim institucijama i organizacijama, a u skladu sa domaćim zakonima i međunarodnim konvencijama i sporazumima koje je BiH ratifikovala. Ove institucije takođe primaju pritužbe, uključujući i za RZD.

Nadležnosti koje proizlaze iz Zakona o zabrani diskriminacije vrši **Sektor za ljudska prava MLJPI**. Ministarstvo nema specijalizovani odjel za borbu protiv diskriminacije.

Institucionalni mehanizmi RZD takođe su **ombudsmeni i inspekcije rada**. Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije jeste Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Inspekcije rada prate primjenu propisa o radu. To uključuje federalni ili kantonalni Inspektorat za rad u FBiH te Inspektorat rada i Upravnu inspekciju u RS. Više o nadležnostima i funkcionisanju ovih mehanizama u praksi razrađeno je u dijelu Institucionalni odgovori na diskriminaciju.

Odgovor na pandemiju COVID-19

BiH je preduzela mjere za odgovor na COVID-19. Međutim, u nekim slučajevima, zakoni, uredbe i radnje preduzete kao odgovor na pandemiju kršile su ljudska prava. Neki nisu uzeli u obzir potrebe žena, manjina i drugih ugroženih grupacija.

U skladu sa organizacijom nadležnosti unutar BiH, entiteti i BD BiH proglasili su vanredno stanje, te su donijeli mjere, naredbe i druge akte u cilju smanjenja broja zaraženih. Ovo je dalo pravo izvršnim organima vlasti da donose normativne akte, a da ih ne podnose odgovarajućim skupštinama na odobrenje.

Mjere su uglavnom preduzete *ad hoc* bez daljeg pojašnjenja. Zabrana javnih okupljanja, zatvaranje škola, obustava javnog gradskog prevoza i pojačana granična kontrola bile su neke od prvih mjera koje su donesene. Mjere koje su uslijedile postajale su sve strože.⁶⁰ Analizom zaštitnih mjera utvrđeno je da su gotovo potpuno rodno neutralne. Nedostajali su principi proporcionalnosti i ustavnosti, dok su mnoge mjere imale nesrazmjerno negativan učinak na ranjive grupe.

Na primjer, žene pripadnice marginalizovanih grupa (Romkinje, samohrane roditeljke, LGBTQI+, žene sa invaliditetom, žene žrtve seksualnog nasilja, ratne torture i rodno zasnovanog nasilja) suočile su se s mnogobrojnim izazovima i narušenim uslovima života tokom pandemije COVID-19.⁶¹ Osim toga, pružaoci usluga (npr. komercijalne radnje) ili sektori industrije niske

60 Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, Ljudska prava u eri COVID-19. Uočeni nedostaci u ostvarivanju ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, Banja Luka – Sarajevo, 2020, str. 7, Dostupno na BHS jezicima na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/2/470670.pdf>.

61 Inicijativa za monitoring evropskih integracija Bosne i Hercegovine. Ljudska prava br. 60. Alternativni izvještaj o aplikaciji Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji 2019–2020: Politički kriteriji, Sarajevo, 2021, Dostupno na BHS jezicima na: https://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2021/07/HRP_inicijativa_bhs_web_1207.pdf.

dobiti (tekstil, koža, obuća), kao ni trgovina, gdje žene čine većinu radne snage, nisu, prije svega, imali dovoljno zaštitne opreme (medicinske maske, zaštitne rukavice) u prvom valu pandemije i stoga su tu žene bile posebno ugrožene i kao radnice i kao hraniteljice svojih porodica.⁶²

Štaviše, nedostatak adekvatne rodne zastupljenosti u tijelima koja su bila odgovorna za reagovanje u vanrednim situacijama jedan je od faktora koji su doprinijeli nedostatku rodno uravnoteženog pristupa borbi protiv pandemije.

Pandemija izazvana virusom COVID-19 dodatno je ukazala na neravnopravan položaj žena na tržištu rada. Brojni OCD i stručni tekstovi te medijski izvještaji bavili su se ovom temom, a analitički su obrađeni u dvije analize kao jedna od cjelina (uticaj i posljedice pandemije).

*Pandemija Covid-19 – rodna perspektiva*⁶³ analizira načine na koje pandemija doprinosi produbljivanju rodne nejednakosti u oblasti, između ostalog, produktivnog i reproduktivnog rada. Potpuna ili djelimična obustava ili prestanak privredne aktivnosti dovodi do porasta nezaposlenosti na dnevnoj bazi. Obustava rada posebno je pogodila sektor usluga (turizam i ugostiteljstvo) te mala i srednja preduzeća (frizere, kozmetičke salone i dr.), u kojima žene čine većinu zaposlenih, te se može očekivati da će one biti više pogođene gubitkom posla i rastućom nezaposlenošću. Žene su dominantnija radna snaga u određenim djelatnostima, na primjer u trgovinama mješovitom robom i pekarama, što povećava rizik od zaraze koronavirusom kod ove grupe, dijelom zbog direktnog kontakta s klijentima i nemogućnosti održavanja propisane socijalne distance, a dijelom zbog neadekvatnih mjera zaštite (nedovoljne snabdjevenosti zaštitnim maskama, rukavicama i sredstvima za dezinfekciju). U strahu da će ostati bez posla, ove žene ne mogu sebi priuštiti da ne dođu na posao ili da odu na bolovanje, pa nastavljaju da rade u uslovima koji ih izlažu povećanom riziku od infekcije.

Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini objavila je izvještaj *Odgovori na pandemiju COVID-19 – ljudska prava i rodna analiza*⁶⁴, koji ispituje da li su rod i ljudska prava dovoljno uzeti u obzir prilikom razvoja odgovora na krizu te sagledava negativne posljedice pojedinih mjera na ranjive zajednice. Jedan od analiziranih odjeljaka su ekonomske teškoće, gdje nalazi pokazuju kako je dodatni rad u domaćinstvu bio dodatni faktor iscrpljenosti ili stresa. Takođe, vlade u oba entiteta propustile su priliku da se pozabave brigom o djeci, posebno ugroženih grupa žena, kao što su radnice u zdravstvenom sektoru (medicinske sestre), te samohrane majke koje su ostale bez alternative.⁶⁵

Zaključak

Zaključno, nacionalni pravni i politički okvir koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad u BiH u velikoj je mjeri u skladu s relevantnim međunarodnim standardima kao i pravom EU. Iako se u Ustavu BiH pol ističe kao jedan od zabranjenih osnova za diskriminaciju, Ustav ne sadrži nikakve posebne odredbe o rodnoj diskriminaciji u radnim odnosima. Međutim, razni dodatni zakoni na državnom nivou uključuju posebne odredbe o rodnoj diskriminaciji u radu. Zakon o zabrani diskriminacije generalno zabranjuje RZD, dok Zakon o rodnoj ravnopravnosti posebno identifikuje sve vrste diskriminacije koje su zabranjene u radnim odnosima.

BiH zabranjuje svaku vrstu diskriminacije u vezi sa radom i zapošljavanjem prema postojećim propisima o radu (Zakon o radu FBiH, Zakon o radu RS i Zakon o radu BD) i kolektivnim ugovorima. Međutim, generalno gledano, implementacija zakona o radu ostaje

62 Intervjui BN001, BLA021, BU024.

63 Sarajevski otvoreni centar, Fondacija Friedrich Ebert, Treći feministički forum: Pandemija COVID-19 – Rodna perspektiva, 2020, Dostupno na BHS jezicima na: https://bosnia-and-herzegovina.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/FEF_2020_F_rodna_perspektiva_covid-19_Prepоруke_FINAL.pdf.

64 Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, Odgovori na pandemiju COVID-19 – Ljudska prava i rodna analiza, 2020, Dostupno na BHS jezicima na: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/e/470655.pdf>.

65 Ibid.

neadekvatna, posebno kada su u pitanju socijalni dijalog, zaštita radnika i ingerencije inspekcija rada da odgovore na pritužbe RZD.

S druge strane, ostvaren je ograničen napredak kada je u pitanju usvajanje zakona o radu. Konkretnije, kako bi se u potpunosti ispunili standardi EU u ovoj oblasti, zakonski okvir i dalje zahtijeva dalje unapređenje, posebno kada je u pitanju zaštita od diskriminacije radnika, uključujući i diskriminaciju na osnovu pola pri zapošljavanju i napredovanju, u ugovorima i platama.

Slično, porodijske naknade moraju biti ujednačene u cijeloj zemlji, dok zakonodavstvo o porodijskom, očinskom i roditeljskom odsustvu mora biti usklađeno sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja (2019/1158). Osim toga, radno zakonodavstvo treba da obezbijedi adekvatne odredbe o neprenosivom i nadoknađenom roditeljskom i očinskom odsustvu (kao i ekvivalentne druge roditelje).

Kako bi se osigurale jednake mogućnosti bez obzira na pol, kolektivni ugovori moraju biti usklađeni i sa odredbama Zakona o ravnopravnosti polova.

Baza podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini još uvijek nije uspostavljena, uprkos zakonskoj obavezi MLJPI da uspostavi centralnu bazu podataka o diskriminaciji. Usljed toga, ne postoje objedinjeni podaci o žrtvama rodno zasnovane diskriminacije na jednom mjestu.

Pandemija COVID-19 dodatno je naglasila neravnopravan položaj žena na tržištu rada, a zaštitne mjere su uglavnom bile rodno neutralne. Osim toga, u nekim slučajevima, zakoni, uredbe i radnje preduzete kao odgovor na pandemiju posebno su pogodile marginalizovane grupe žena poput žena s invaliditetom i Romkinja.

SVIJEST I STAVOVI O RODNO ZASNOVANOJ DISKRIMINACIJI

Ovo poglavlje ispituje svijest i stavove ljudi prema rodno zasnovanoj diskriminaciji u odnosu na rad i razloge (ne)prijavljivanja takve diskriminacije relevantnom mehanizmu zaštite.

Nalazi u ovom i sljedećem poglavlju proizlaze iz uporedne analize onlajn anketa i dubinskih intervjua sprovedenih 2018. i 2021. godine. S obzirom na javnu dostupnost ankete, istraživanjem se došlo do različitih iskustava, te ono obuhvata iskustva osoba koje su doživjele diskriminaciju na radu na osnovu pola, ali i osoba koje su bile izložene drugim oblicima diskriminacije, te povredi drugih prava u odnosu na pol, kao i povredi radnih prava (kao što je mobing).

Stoga su posebno obavljeni dubinski intervjui sa žrtvama diskriminacije po osnovu pola i drugim relevantnim mehanizmima zaštite u cilju dobijanja detaljnijih informacija o razlozima (ne)prijavljivanja potencijalnih slučajeva, te o institucionalnom odgovoru na rješavanje takvih slučajeva.

Osim toga, bilo kakvo povećanje ili smanjenje svijesti od 2018. ne odražava nužno promjene u znanju ili iskustvima unutar cjelokupne populacije.

I u 2018. i 2021. godini muškarci su ostali nedovoljno zastupljeni među učesnicima istraživanja (19% muškaraca u 2018. i 16% u 2021), što dodatno ograničava poređenja između znanja i iskustava žena i muškaraca.

Osim toga, čitaoci treba da uzmu u obzir kako su u oba istraživanja žene i muškarci sa višim nivoom obrazovanja, sa punim radnim vremenom i iz urbanih sredina prezastupljeni. Osobe iz manjinskih etničkih grupa su nedovoljno zastupljene. Male veličine uzoraka ograničavale su dalju analizu odnosa između pola, sociodemografskih razlika i znanja ili iskustva, ali je obrazovna pozadina uglavnom bila naglašena u citatima iz dubinskih intervjua kako bi se naglasilo da se diskriminacija na osnovu pola javlja i kod visokoobrazovanih žena. Dodatak 1 sadrži dodatne informacije u vezi sa socijalnom i demografskom distribucijom dva uzorka istraživanja.

Svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji

Rodno zasnovana diskriminacija počinje u djetinjstvu, kada je veća vjerovatnoća da će djevojčicama biti uskraćena određena prava, da će biti izuzete od škole, prisiljene da se udaju, ali i podvrgnute nasilju – njihov glas je potcijenjen, ako se uopšte čuje.⁶⁶ Stoga ne iznenađuje to što u društvima u tranziciji, kao što je BiH, diskriminacija hvata korijenje i nastavlja da prati djevojke i žene kasnije u školovanju i karijeri. Niska svijest o postojanju i priznavanju rodno zasnovane diskriminacije uveliko doprinosi ovakvoj situaciji.

Rezultati istraživanja iz 2021. godine pokazali su da radnice u BiH još uvijek nisu svjesne postojećeg zakonodavnog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju⁶⁷ i, što je najvažnije, nisu prepoznale uopšteno postojanje rodno zasnovane diskriminacije u radnom odnosu⁶⁸. Međutim, učesnici ankete su svjesni da diskriminacija na osnovu pola

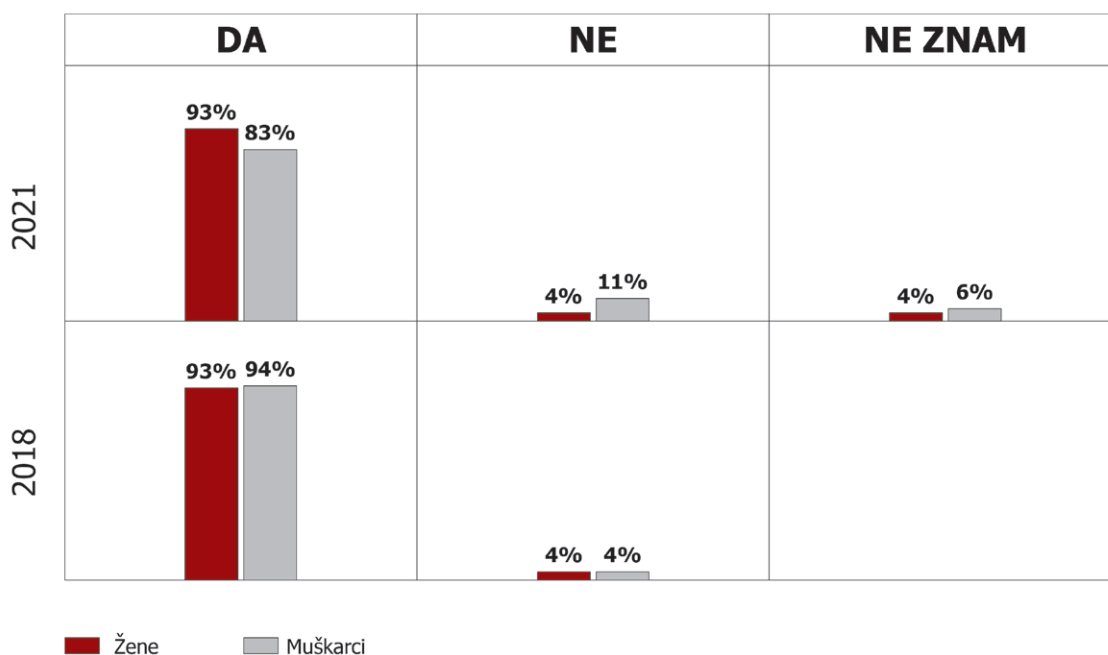
66 Vidjeti: <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/how-gender-discrimination-impacts-boys-and-girls>.

67 Intervjui BN001, BV002, BN009, BA026, BML028, BU035.

68 Intervjui BN009, BML028, BU035, BCC037.

nije dozvoljena. Na primjer, 93% žena i 83% muškaraca smatra da je diskriminacija na osnovu pola nezakonita u BiH. No, ostaju izazovi prepoznavanja i razlikovanja rodno zasnovanog nasilja u odnosu na diskriminaciju u radu ili kršenje radnih prava⁶⁹, što je doprinijelo nedovoljnoj svijesti o tome kome i kako prijaviti kršenje prava na radnom mjestu.

Grafikon 1. Odgovori na pitanje "Diskriminacija na radnom mjestu zbog toga što je neko žena ili muškarac je nezakonita", prema polu ispitanika/ca



Neki ljudi koji su iskusili diskriminaciju na osnovu pola zatražili su pomoć od svojih sindikalnih predstavnika. Prema riječima ovih sindikalnih predstavnika, ljudi oklijevaju da prijave rodnu diskriminaciju jer se boje da bi mogli dobiti otkaz, boje se dalje viktimizacije, kao i osuđivanja njihove okoline. Jedna sindikalna predstavnica je rekla: „Čak i ako je do diskriminacije došlo, žene obično ne priznaju da su patile od nje, a ponekad kažu da se to dogodilo zbog godina i tako dalje”.⁷⁰ Drugi predstavnik je napomenuo da žrtvama nedostaje snage da prijave rodnu diskriminaciju jer su „te osobe vrlo introvertne i nemaju hrabrosti i snage da nam se potpuno otvore. To je jedan od najvećih problema”.⁷¹

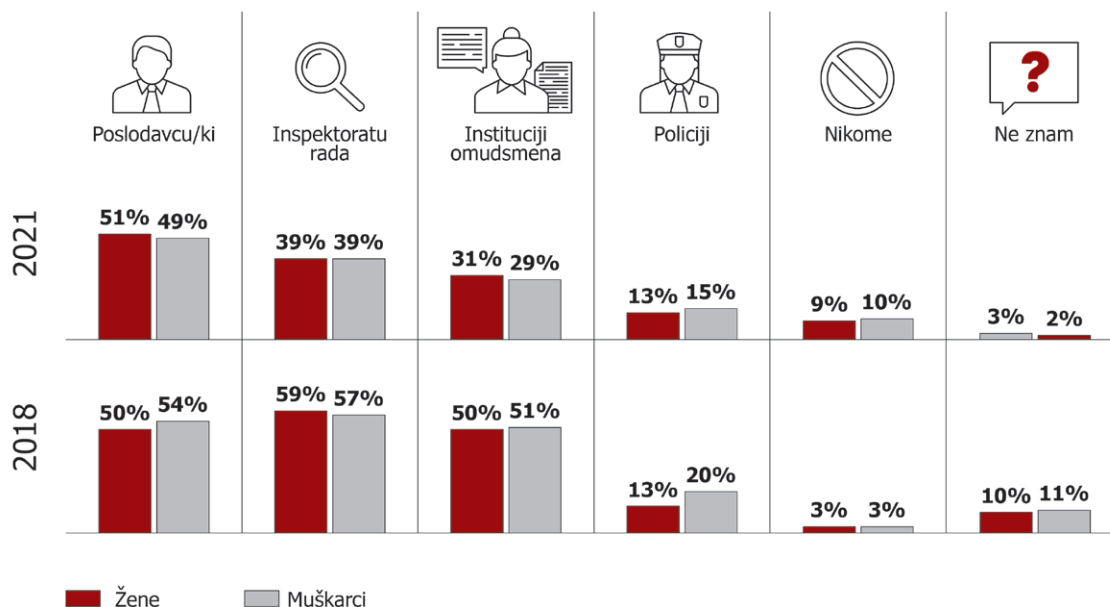
Na pitanje gdje bi mogli prijaviti rodnu diskriminaciju, u cilju mjerenja njihove svijesti o odgovornim institucijama, većina ispitanika onlajn ankete spomenula je inspekciju rada (51% žena i 49% muškaraca). Druga najčešće identifikovana institucija bila je Institucija ombudsmena (39% žena i 39% muškaraca). Poslodavci su bili treći identifikovani akteri od strane ispitanika (31% žena i 29% muškaraca). Relativno manji procenat ispitanika je naveo policiju (13% žena i 15% muškaraca), dok svaki deseti ispitanik (9% žena i 10% muškaraca) nije znao gdje da prijavi rodnu diskriminaciju ako se dogodi.

69 Intervjui BL043, BU049, BU050.

70 Intervju U024.

71 Intervju U025.

Grafikon 2. Ukoliko dođe do diskriminacije na radnom mjestu, to treba prijaviti, prema polu ispitanika/ca:



S druge strane, u istraživanju iz 2018. godine 54% muškaraca i 50% žena koji su anketirani identifikovalo je poslodavce kao drugu instituciju za prijavljivanje diskriminacije. Većina ispitanih je u ovom kontekstu navela inspekciju rada (57% muškaraca i 59% žena). Ovo sugerše da je poraslo nepovjerenje u funkcionalnost internih mehanizama i procedura za zaštitu od diskriminacije (kao što su disciplinski postupci).

Slično tome, bilježimo i porast nepovjerenja u Instituciju ombudsmena kao mehanizam za zaštitu od diskriminacije, u poređenju sa analizom iz 2018. godine, koja je izvijestila kako bi se nešto više od polovine svih ispitanika u anketi obratilo ovoj instituciji ukoliko bi došlo do povrede njihovih radnih prava.

U protekle tri godine u nekoliko navrata učinjen je napor da se podigne svijest i edukuje javnost, posebno od strane organizacija civilnog društva (OCD).⁷² Ipak, predstavnici besplatne pravne pomoći, advokati, OCD, sudije, Ombudsmen i gender mehanizmi koji su učestvovali u intervjuima izrazili su zabrinutost što je svijest žena o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu ostala niska, što dodatno potvrđuju nalazi onlajn ankete.

Stavovi

Patrijarhalno i duboko podijeljeno bh. društvo još uvijek onemogućava ženama da ostvare svoja osnovna prava zagarantovana međunarodnim mehanizmima i domaćim zakonima. Vrlo često od radnika/ca se može čuti rečenica: „Normalno je da vaš šef više na vas... zašto se žalite?“⁷³

⁷² Intervjui BN001, BN003, BN008, BN017, BN036.

⁷³ Intervju BV013.

Još jedna česta rečenica bila je da su „žene nekako lakši plijen od muškaraca“⁷⁴ zbog svog položaja u patrijarhalno strukturiranim porodicama sa većom odgovornošću za brigu, uz kućne obaveze, što na kraju čini žene ranjivijim od muškaraca.

Prema riječima predstavnika OCD, bilo je dovoljno prilika u javnoj sferi da ljudi razgovaraju o rodno zasnovanoj diskriminaciji i kršenju prava u oblasti radne snage. Naveli su da je tema rodno zasnovane diskriminacije bila zastupljena i u onlajn diskusijama, što je bilo praćeno porastom govora mržnje i diskriminacije na osnovu pola na internetu.⁷⁵ Štaviše, postoji opšte nepovjerenje i netolerancija prema ženama koje dijele svoja iskustva rodno zasnovane diskriminacije.⁷⁶

Važno je imati zakon koji to reguliše⁷⁷, i to sankcionisanjem uvredljivih komentara, bilo kakvog govora mržnje i podsticanja na nasilje kroz krivično pravo. Tako je prijedlogom izmjena i dopuna Krivičnog zakona BiH⁷⁸ propisana, između ostalog, kazna do tri godine za sve one koji javno prozivaju, provociraju ili podstrekuju (...) sadržaje koji pozivaju na nasilje ili su mržnja usmjerena prema pojedincu ili grupi ljudi zbog njihovog pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i sl. U godišnjem izvještaju Ombudsmena iz 2018. godine navodi se i da je tokom te godine povećan broj primljenih pritužbi koje se odnose na rodno uznemiravanje na internetu.⁷⁹



Sveukupno gledano, položaj porodilja je veoma nezgodan (od pitanja kao što je briga o djeci kada nema dovoljno

prostora u vrtićima; kada nemamo adekvatno regulirano porodijsko odsustvo, posebno u Federaciji BiH i njenim kantonima; ali i općenito. Na primjer, ako se naknada poslodavcu refundira iz sredstava entitetske vlade, vlasnik preduzeća koji čeka ovu naknadu naći će način da je izbjegne jer ne želi da investira novac u nešto što je neizvjesno i na što on/ona mora čekati). I stoga, korak po korak, stvaramo okruženje u kojem ste vi [žene], na kraju, potpuno onesposobljene u svakom segmentu.

- Jasminka Džumhur, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

Prijavljivanje

Prijavljivanje je možda najvažnija karika u borbi protiv rodne diskriminacije na poslu, jer ako se slučajevi ne prijave, onda se ne mogu pravedno tretirati. Stoga je ovo istraživanje nastojalo razumjeti veze između svijesti i prijavljivanja.

Iako postoji značajan napredak, budući da su određene teme, poput seksualnog uznemiravanja u javnom prostoru⁸⁰, prisutnije u javnosti, ljudi i dalje nemaju povjerenja u institucije, što predstavlja dodatnu prepreku za prijavu diskriminacije na osnovu pola.

Prema rezultatima istraživanja iz 2021. godine, 46% žena i 15% muškaraca reklo je da su iskusili diskriminaciju zasnovanu na polu na svom radnom mjestu. Međutim, od osoba koje su doživjele takvu diskriminaciju, 78% žena i 69% muškaraca to nije prijavilo nadležnoj instituciji. Nadalje, 8% žena i 13% muškaraca kontaktiralo je inspekciju rada, a Ombudsmenu se obratilo 8% žena i 19% muškaraca. Samo sedam žena pokrenulo je sudski postupak zbog diskriminacije na radu.

74 Intervju BCC045.

75 Intervjui BN001, BN003, BN009, BN022.

76 Intervju BN022.

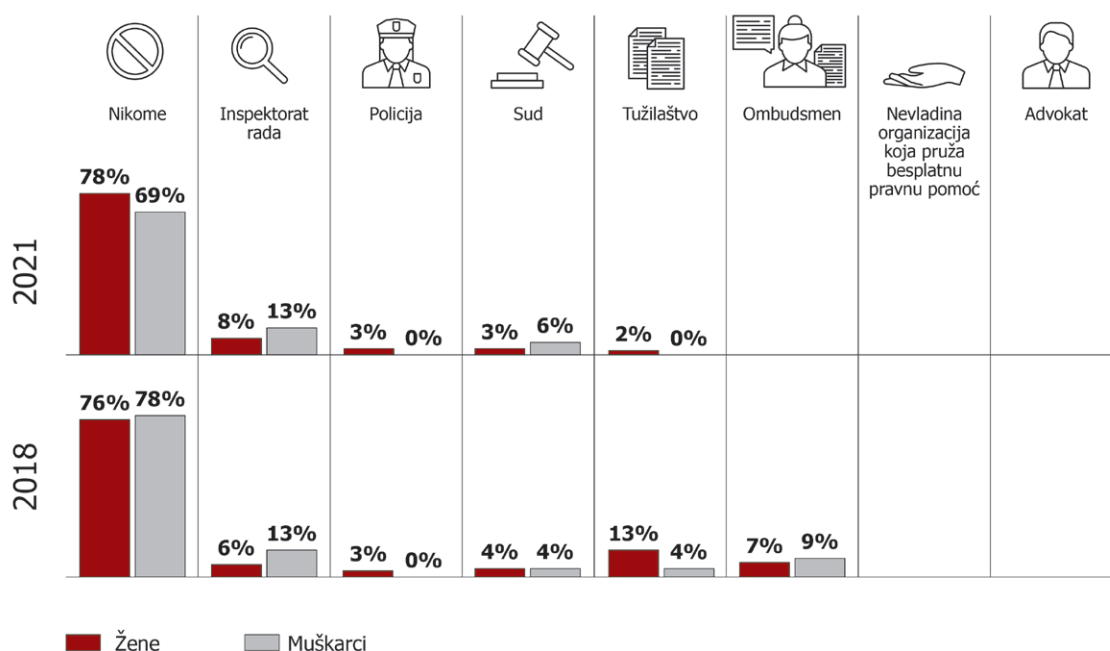
77 Ibid.

78 Usvajeno u prvom čitanju na sjednici Predstavničkog doma Parlamenta BiH 15. 6. 2021.

79 Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Godišnji izvještaj o rezultatima rada Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2018. godinu, Banja Luka, 2019. Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2019030109434379bos.pdf.

80 Tome je posebno doprinijela lavina svjedočenja o seksualnom zlostavljanju na univerzitetima u BiH putem Facebook grupe #nisamtrazila i pisanja medija na ovu temu.

Grafikon 3. Kojim institucijama su ispitanici/e prijavili/e rodnu diskriminaciju, prema polu ispitanika/ca



Dugotrajni sudski postupci, koji ponekad traju i do pet godina, te nedostatak internih mehanizama⁸¹ dodatno otežavaju prijavljivanje ovakvih slučajeva.⁸²

Generalno, statistika o broju presuda u korist radnika/ca nije podržala niti ohrabrila druge da prijave slučajeve rodno zasnovanog nasilja na poslu. Javnost može imati utisak da, ako slučajevi nisu prijavljeni, oni i ne postoje.⁸³ Ovo može odvratiti druge osobe da prijave ovakve slučajeve. Žrtve tako ostaju nevidljive, a njihovi slučajevi se dokumentuju samo u izvještajima OCD i relevantnih tijela.⁸⁴ „Ljudi bi radije izdržali nego prijavili.”⁸⁵

Osim toga, prema riječima ispitanica, žene koje su pretrpjele rodno zasnovano nasilje na radnom mjestu često „imaju samo moralnu podršku svojih kolega”⁸⁶, što ih dodatno obeshrabruje da prijave takvo nasilje.



Izgubila sam povjerenje u institucije. Mnogo puta sam se htjela obratiti nekome na federalnom nivou (FBiH) jer na kantonalnom nivou očito nisam mogla ništa, a onda sam sebi rekla: 'Nemaš para za to, nemaš veze, tvoj otac može biti otpušten', i onda sam odustala.

- Žena, 29 godina, Orašje

81 Tako su, na primjer, 52 institucije sa nivoa BiH donijele Odluke o politici nulte tolerancije i imenovale savjetnike za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja zasnovanog na polu. Obuku za 30 imenovanih savjetnika za prepoznavanje seksualnog uznemiravanja i njihovu ulogu savjetnika organizovala je Agencija za ravnopravnost polova BiH u decembru 2020. godine. Pored državnih institucija, savjetnici za prevenciju seksualnog uznemiravanja imenovani su i u pravosudnim institucijama u BiH te u određenom broju visokoškolskih ustanova u BiH.

82 Intervju BO034.

83 Intervju BL043.

84 Intervjui BU035, BLA031.

85 Intervjui BCC045, BU049.

86 Intervjui BV007, BV018, BV012, BV023.

Drugo istraživanje, koje je 2021. godine proveo Institut za mlade „KULT“, pokazalo je da je 40,3% ispitanika samo djelimično upoznato sa postupcima koji se mogu pokrenuti protiv preduzeća kada su njihova prava povrijeđena. Štaviše, otprilike trećina učesnika odgovorila je da uopšte nije upoznata sa takvim postupcima.⁸⁷

Ponuđena su različita objašnjenja zašto osobe koje su pretrpjele diskriminaciju po osnovu pola nisu pokrenule sudske postupke. Ispitanici često ponavljaju kako nemaju povjerenja u pravosuđe.⁸⁸ „Nisam vjerovao institucijama pravosuđa jer je moj šef već optužen zbog zloupotrebe ovlasti i ništa se nije dogodilo“⁸⁹, a „institucije ne rade u korist stranaka ili radnika, već za same institucije jer pripadaju državi“.⁹⁰ Ovo je samo djelić izjava ispitanika u kojima su oni stalno iskazivali nepovjerenje u institucije, što ih je, kako su rekli, demotivisalo da prijave rodnu diskriminaciju.

Prema riječima jednog sudije, slučajevi diskriminacije na osnovu pola uključuju „složenije postupke“.⁹¹ Često su žrtve u teškoj materijalnoj situaciji, istakao je sudija, te im obično nedostaju resursi da angažuju advokate i na kraju plate sudske troškove.⁹² Potencijalni sudski troškovi u radnim sporovima ili sporovima o diskriminaciji bili su često pominjano pitanje među ispitanicima.⁹³ Pored toga, nedostatak sudske prakse i mali broj pravosnažnih sudskih odluka zasnovanih na diskriminaciji na osnovu pola predstavljaju dodatne faktore koji demotiviraju ispitanike da prijave slučajeve.⁹⁴

Iz Ureda ombudsmena BiH, koji je nadležan za postupanje po tužbama za diskriminaciju, saopšteno je da bi „češće prijavljivanje sudovima povećalo broj presuda i na taj način odvratilo potencijalne počiniocima od dalje diskriminacije“.⁹⁵

Iako su procedure prijavljivanja slučajeva Ombudsmenu u suštini besplatne i mogu biti anonimne, rezultati istraživanja sugeriraju da žrtve rodno zasnovane diskriminacije nemaju povjerenja u ovu instituciju. Ispitanici u intervjuima su ga na sličan način doživjeli – kao „politički“⁹⁶, a jedan sudija koji je učestvovao u dubinskom intervjuu okarakterisao je odluke Ombudsmena kao „nevažne“⁹⁷. Ovo bi moglo otežati prijavljivanje slučajeva ovoj instituciji, iako je sama institucija još 2016. godine u cilju podizanja svijesti i mogućnosti zaštite, izradila Priručnik za postupanje i Smjernice za podnošenje žalbe u slučajevima diskriminacije⁹⁸, a postupak se može voditi i anonimno uvažavajući u svakoj fazi postupka interese podnosilaca žalbe.

Kada su u pitanju inspektori rada, mnogi ispitanici su izrazili nepovjerenje u rad i angažovanje inspekcije rada:

„Sve inspekcije ih posjećuju (poslodavca), ali uvijek nekako nađu izlaz... Nekad svi (poslodavci) prođu bez problema, a ponekad plate i kaznu, a nakon toga opet sve ide glatko.“⁹⁹

87 Šljivo, Selma. Analiza rezultata dobijenih istraživanjem mišljenja građana o poštovanju ljudskih prava u ekonomskom sektoru, Sarajevo, 2021, str. 21. Dostupno na BHS jezicima na: <https://mladi.org/v2/phocadownload/Analiza%20o%20stavovima%20građana.pdf>.

88 U 50 obavljenih dubinskih intervjuua 36 ispitanika koji su pretrpjeli diskriminaciju navelo je nepovjerenje u institut pravde i sporo postupanje po sudskim predmetima (koje može trajati i do pet godina) kao glavni razlog neprijavljivanja slučaja. Vidjeti takođe: OSCE, „Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije 2019“, Dostupno na engleskom i BHS jezicima na adresi: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>.

89 Intervju BV004.

90 Intervju BV017.

91 Intervju BCC037.

92 Ibid.

93 Intervjui BN003, BLA021, BLA031, BA026.

94 Intervjui BO034, BN039, BL043, BCC027, BCC037.

95 Intervju BO034.

96 Intervjui BV015, BV007.

97 Intervju BCC027.

98 Smjernice su dostupne na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2016101709461593eng.pdf

99 Intervju BV013.

„Prijavili bismo je (poslodavca) da smo znali da će doći inspekcija [i] da se sve neće završiti ‘opomenom’ i nekom novčanom kaznom... Ili da će sve biti samo obična posjeta, gdje će inspektor rada i poslodavac riješiti problem dok negdje ispijaju kafu, što je uobičajena praksa.”¹⁰⁰

Nepovjerenje u institucije inspekcije rada bilo je još jedna tema koja se ponavljala među ispitanicima.¹⁰¹ Istakli su kako su inspektori rada odbili da rade na prijavama u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom u radu. Takođe su pokazali bliske odnose sa poslodavcima, rekli su ispitanici, što je obeshrabrilo radnike da prijave ovu vrstu diskriminacije.

Druga teza koja se ponavlja među ispitanicima jeste to da se žene često susreću s prijetnjama i ucjenama ako slučaj prijave nadležnom inspektoru ili sudu: *„Došlo je do situacije kada me je menadžer kompanije pozvao u svoju kancelariju i rekao mi da zna da sam podnijela tužbu protiv njega i da treba da povučem (tužbu) ako želim da zadržim moj posao.”¹⁰²*

Pored nepovjerenja u institucije, među ispitanicima je prisutan i strah od gubitka posla.¹⁰³ Sindikat državnih službenika i namještenika u državnim organima takođe je naglasio da je rodno zasnovana diskriminacija često prisutna i nakon okončanja postupka, a radnici koji su se žalili sindikatu često su primijetili kako i nakon postupka i povratka na posao ostaje pitanje *„kako će se s tom osobom postupiti nakon svih [postupka] i kakav će biti njegov/njen položaj ako poslodavac ne bude adekvatno kažnjen”*.¹⁰⁴

Dakle, postoji prisutan rizik od dalje viktimizacije, uključujući i strah od gubitka posla, što dodatno sprečava osobe koje su pretrpjele neki oblik nasilja na radu ili rodno zasnovane diskriminacije da prijave slučajeve nadležnim organima, uključujući i sindikate.

Zaključak

Generalno, čini se da je većina žena i muškaraca svjesna da je diskriminacija na osnovu pola nezakonita u BiH. Dok je većina ispitanika u 2018. godini smatrala da takvu diskriminaciju treba prijaviti inspekciji rada, Instituciji ombudsmena pa poslodavcu, u analizi iz 2021. godine je primjetno opadanje povjerenja u Instituciju ombudsmena i interne mehanizme zaštite od strane poslodavca.

Istraživanje ukazuje na nedostatak znanja o tome kako i kome prijaviti rodnu diskriminaciju na poslu, na postojanje rodni predrasuda i nisku svijest među pravosudnim institucijama kada je u pitanju rodna diskriminacija¹⁰⁵, što veoma otežava vođenje postupaka i kažnjavanje počilaca. Nedostatak sudske prakse i dugotrajni sudski sporovi dodatno obeshrabruju zaposlene da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju, dok drugi otežavajući faktori mogu uključivati zabrinutost zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, birokratske procedure i poteškoće u dokumentovanju slučajeva.

100 Intervju BV019.

101 Intervjui N001, BV002, BN003, BV013, BV014, BV015, BV019, BLA021.

102 Intervju BV006.

103 Intervjui BV019, BA026, BLA028, BLI033.

104 Intervju BU025.

105 Intervjui BCC045, BCC046.

RASPROSTRANJENOST I ISKUSTVA SA RODNO ZASNOVANOM DISKRIMINACIJOM

Ovo poglavlje propituje pravne nadležnosti i broj slučajeva rodne diskriminacije u vezi sa radom koji su prijavljeni relevantnim zaštitnim mehanizmima. Osim dubinskih intervju a i onlajn ankete, ovo istraživanje je uključivalo slanje upitnika i zahtjeva za pristup informacijama nadležnim institucijama, pružao cima besplatne pravne pomoći, mehanizmima za ravnopravnost polova, inspektorima rada, organizacijama civilnog društva i Ombudsmenu za ljudska prava BiH.

Opšti nalazi u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola

Prema informacijama **Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova**, policija je od 2018. do 2020.¹⁰⁶ godine prijavila osam prekršaja koji su podrazumijevali zlostavljanje ili uznemiravanje na radu. U međuvremenu, Federalna uprava policije imala je jedan prijavljen slučaj u 2020. godini, kada je muškarac podnio prijavu za krivično djelo zlostavljanje na radu (član 182 Zlostavljanje u vršenju službe, FBiH). FBiH se vodi prema vrsti prijavljenih krivičnih djela i stoga podaci razvrstani po polu nisu primjenjivi.

Ministarstvo unutrašnjih poslova RS dostavilo je podatke za period 2018–2020.¹⁰⁷ koji obuhvata 45 prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja (43 žrtve su žene) i sedam prijavljenih slučajeva seksualne ucjene (sve su bile žene). Ovi slučajevi se ne mogu nužno dovesti u vezu sa kršenjem radnih prava, jer se radi o krivičnim djelima protiv seksualnog integriteta. Pored toga, prijavljeno je 14 slučajeva kršenja radnih prava (40 žrtava su bile žene, s tim što su 2018. godine kršenje prava prijavile četiri žene, 2019. pet žena, a 2020. godine 31 žena je prijavila kršenje radnih prava). Nisu prijavljeni slučajevi kršenja drugih prava iz oblasti radnih odnosa.

Zahtjevi za informacijama upućeni su i prema 52 **prvostepena osnovna i opštinska suda** kako bi se prikupili podaci za period od 2018. do 2020. godine. Ukupno je 41 sud (79%) dostavio podatke o slučajevima rodne diskriminacije u radu i zapošljavanju, uključujući 24 opštinska suda sa teritorije Federacije BiH i 18 osnovnih sudova sa teritorije Republike Srpske.

Generalno, sudovi ne vode evidenciju o slučajevima diskriminacije na osnovu pola. Postojeći način evidentiranja predmeta u Sistemu podataka za automatsko upravljanje predmetima u sudovima (CMS baza podataka) omogućava samo evidentiranje predmeta na osnovu relevantnog pravnog člana. S obzirom na to da su pojedini sudovi davali podatke o slučajevima diskriminacije generalno, a drugi o slučajevima diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, vrlo je teško utvrditi tačan broj okončanih i tekućih predmeta pred sudovima u BiH kad je riječ o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu i zapošljavanju. Dakle, ostali su nedostupni podaci o osnovama po kojima je vršena diskriminacija pri zapošljavanju, kao i o polu počinitelaca.

Samo je jedan sud – Opštinski sud u Mostaru, prijavio postojanje slučajeva diskriminacije na osnovu pola. Riječ je o slučajevima u kojima se ne primjenjuju odgovarajuće mjere, to jest efikasni mehanizmi zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja. Najviše slučajeva diskriminacije u oblasti zapošljavanja, rada i prijava za zapošljavanje u ovom periodu imao je Općinski sud u Sarajevu. Ukupno su prijavljena 124

106 Dopis Ureda Federalne uprave policije od 4. 10. 2021.

107 Dopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srpske od 11. 10. 2021.

slučaja (neki su još u toku): 23 slučaja se odnose na zapošljavanje, profesiju i pristup samozapošljavanju; 34 predmeta su u vezi sa uslovima rada; 47 predmeta je u vezi sa beneficijama; 11 predmeta je povezano sa unapređenjem, a 9 slučajeva s gubitkom posla pod određenim uslovima. Slučajevi nisu bili klasifikovani na osnovu pola ili na osnovu diskriminacije, tako da nije bilo moguće znati broj slučajeva rodno zasnovane diskriminacije, ako ih je bilo.

Statistički podaci Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine o postojećim predmetima rodno zasnovane diskriminacije na višim nivoima pokazuju da je 56% svih predmeta u drugostepenim sudovima još u postupku, dok su neki predmeti stari više od dvije godine. Mobing je najčešći oblik diskriminacije koji se tretira na sudovima – 30% svih okončanih sudskih predmeta odnosilo se upravo na mobing.

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH takođe pruža mogućnost anonimnog i direktnog izvještavanja pravnih i građanskih stranaka i može po službenoj dužnosti preduzeti radnje za rješavanje predmeta. Takođe se može baviti slučajevima koji se odnose na nefunkcionisanje ili kršenje ljudskih prava od strane bilo koje institucije BiH, njenih entiteta i Brčko Distrikta. Prema godišnjim izvještajima Ombudsmena od 2018. do 2020. godine, ova institucija je zaprimila 667 slučajeva „diskriminacije“ i objavila 107 preporuka. Vidljivo je povećanje broja zaprimljenih pritužbi u 2020. godini (275) u odnosu na 2019. godinu (196). Pored toga, bilo je 847 slučajeva kršenja prava u „radnim odnosima“.

Prema riječima ombudsmenke za ljudska prava Jasminke Džumhur ¹⁰⁸, tri najzastupljenija oblika rodno zasnovane diskriminacije u našem društvu odnose se na:

- *Osiguravanje jednakih plata za žene i muškarce.*
- *Ostvarivanje drugih prava u radnim odnosima, kao što su dnevni dopust, godišnji odmor itd., što predstavlja specifične izazove „posebno za žene koje su dominantna radna snaga u uslužnoj djelatnosti“.*¹⁰⁹
- *Nasilje nad ženama koje se javlja u konkursnim procedurama, ali i u radnim odnosima, a posebno vezano za seksualno uznemiravanje, mobing, kao i usklađenost zakona o radu sa zakonom o zabrani diskriminacije kada je riječ o rokovima za podnošenje tužbi.*¹¹⁰

Iako Institucija ombudsmena svoje podatke zvanično ne klasifikuje po polu, sudeći prema podacima prikupljenim u intervjuima sa predstavnicima ove institucije, u ovom periodu zaprimljeno je 147 prijava povezanih sa mobingom.¹¹¹ Ovo predstavlja



Kada je u pitanju prijavljivanje, bitno je kakva se poruka šalje sa suda, kroz presudu. Važno je pravilno razumjeti i tumačiti zakon, pravilno ocijeniti sve činjenice kada su u pitanju radni sporovi. Na primjer, vezano za mobing, važno je pravilno procijeniti činjenice i primijeniti zakon, kako bi odluka koja izlazi iz suda imala poruku za građane... Zadatak suda je da sudije budu odgovorne i stručne u svom radu.

- Adisa Zahiragić, sudinica Kantonalnog suda Sarajevo

¹⁰⁸ Intervju BO030.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Ovo uključuje 60 predmeta u 2018. godini, 52 predmeta u 2019. godini i 35 predmeta u 2020. godini.

veliki porast broja prijava u odnosu na period 2010–2018, tokom kojeg su prijavljena 422 slučaja. Institucija je imala i dva slučaja seksualnog uznemiravanja i devet slučajeva uznemiravanja.¹¹² Detaljnija analiza predstavljena je u poglavlju o institucionalnom odgovoru na rodnu diskriminaciju.

Agencija za državnu službu BiH, u skladu sa svojim nadležnostima, daje izjave po prigovorima kandidata na procedure prijave te po prigovorima na nominovanje, imenovanje i razrješenje državnih službenika. U periodu 2018–2020. godine Agencija je primila pet pritužbi/zahtjeva¹¹³ u vezi sa pravima iz radnih odnosa, koji su podneseni na rješenja o otkazu. U istom periodu, Agencija je pokrenula disciplinski postupak protiv muškarca zbog povrede službene dužnosti i člana 54 stav 2 Zakona o državnoj službi u institucijama BiH (diskriminacija, nasilje na osnovu pola i seksualne orijentacije, uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje, kao i svaka druga vrsta diskriminacije u skladu sa Zakonom). U istom predmetu vođen je drugostepeni postupak pred Odborom državne žalbene službe na osnovu rješenja iz disciplinskog postupka. Lice je optuženo za povredu službene dužnosti i preventivno je udaljeno s posla. Odbor državne žalbene službe je naglasio da u periodu od januara 2018. do decembra 2020. godine nije pokrenut nijedan postupak koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i rad kao primarni osnov za žalbu. U pojedinim slučajevima apelanti su utvrđivali mogućnost rodne diskriminacije i mobinga, ali to nisu naveli kao glavni razlog za pritužbu.¹¹⁴

Inspektorat rada je proglašen nenadležnim¹¹⁵ za pružanje zaštite u slučajevima diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem ili radom. Budući da je imao tendenciju da takve izvještaje prosljeđuje ili upućuje apelante na sud, Inspektorat nema registrovane predmete iz ove oblasti. Na osnovu podataka Zeničko-dobojskog kantona i Kantonalne uprave za inspeksijske poslove, primljena su 802 zahtjeva za zaštitu prava iz oblasti radnih odnosa. Međutim, podaci nisu klasifikovani po polu jer Inspekcija nema takvu praksu. Zbog toga nije bila moguća nikakva procjena povezana s polom.

Sindikati redovno bilježe broj prijavljenih slučajeva. Slučajeve koje ne mogu riješiti posredovanjem, što je obično prvi korak¹¹⁶, prosljeđuju pravnim ili parapravnim službama pomoći na dalje postupke. Prema podacima Sindikata trgovine i usluga u BiH¹¹⁷, gdje većinu zaposlenih čine žene, u periodu 2018–2020. godine parapravna pomoć je imala 1059 zahtjeva



Jer ako su dvije osobe različitog spola na jednakim poslovima jednako plaćene, to ne znači da muškarci i

žene ostvaruju jednaku platu, nego se mora posmatrati u širem kontekstu ko zauzima pozicije koje su bolje plaćene. I onda u toj jednoj komparaciji možemo vidjeti da se muškarci, dominantno zastupljeni u oblastima gdje su bolje plaćena radna mjesta, nalaze više na rukovodećim radnim mjestima, i onda tu, kada dajemo ukupnu procjenu, možemo reći da su žene u bh. društvu manje plaćene u odnosu na muškarce.

- Jasminka Džumhur, ombudsmenka za ljudska prava

112 Intervju BO034.

113 Pismo br. 03-50-7-1/21 od 31. 3. 2021.

114 Pismo br. 01-1-07-3-3/2-21 od 7. 7. 2021.

115 Specijalni izvještaj o ulozi inspeksijskih organa u zaštiti ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, 2020, Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, str. 104. Na primjer, postupajući po pritužbama Ombudsmena, a radi zaštite radnih prava i diskriminacije na radu, nadležna kantonalna inspekcija rada (Kantonalna uprava za inspeksijska pitanja Kantona Sarajeva) proglasila je nenadležnom ili odbila pritužbu g. žalioca zbog nenadležnosti. Ombudsmen je naveo da je nenadležan za pružanje zaštite individualnih prava radnika ili da je potrebno da zaštitu radnih prava traže u sudskom postupku. Međutim, u sličnoj pravnoj situaciji u drugom slučaju, radi zaštite radnih prava Kantonalna uprava za inspeksijska pitanja Zeničko-dobojskog kantona izvršila je inspeksijski nadzor. Dostupno na na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2020123109153761eng.pdf.

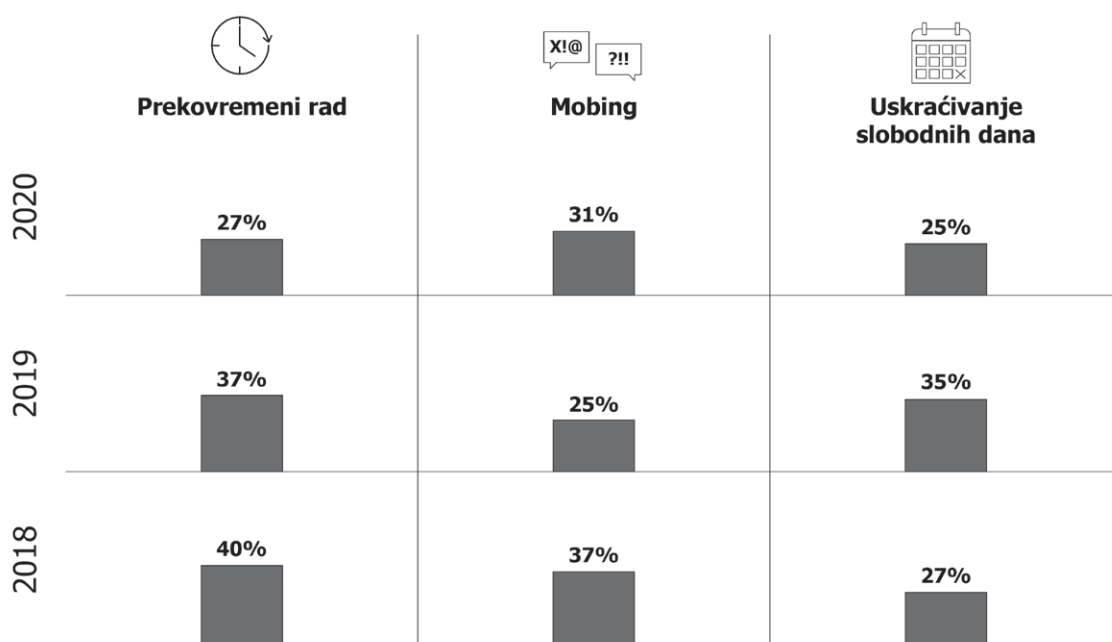
116 Intervjui BU017, BU025.

117 Više na: <http://stbih.ba/>.

(49,6% više zahtjeva u 2020. nego u 2019), koje su pripisali pandemiji COVID-19. U 80% svih slučajeva žalioци su bile žene.

U 2020. godini u 10 evidentiranih slučajeva radnici su prijavili i neki oblik diskriminacije pored drugih povreda njihovih prava (četiri slučaja se odnose na diskriminaciju na osnovu starosti, a šest slučajeva na druge vrste diskriminacije na osnovu pola). Uz to, zbog pandemije koronavirusa, najčešće prijavljivano kršenje bio je izostanak otpremnina prilikom davanja otkaza i otpuštanja u 2020. godini. Prijavljeni su i slučajevi kršenja prava u vezi sa trudnoćom i nezakonitim smanjenjem plata. Godišnje se 70% svih prijavljenih slučajeva rješava u korist radnika, navode sindikati.

Grafikon 4. Top tri problema 2018-2020
Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, april 2021.



Prema navodima intervjuisanih **advokata** koji su imali slučajeve u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom, najčešći primjeri kršenja radnih prava odnosili su se na pravo na porodijsko odsustvo i završetak ugovora u slučaju trudnoće ili porodijskog odsustva.¹¹⁸

Agencija za ravnopravnost polova BiH ima mogućnost izrade i obrade prijave kršenja odredbi Zakona o ravnopravnosti polova koji se mogu podnijeti elektronskim putem ili lično.¹¹⁹ U periodu 2018–2020. Agencija je imala 18 prijava kršenja Zakona o ravnopravnosti polova, od kojih se devet odnosilo na povrede u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa resursima.¹²⁰ Agencija ima obavezu da da preporuku ili mišljenje o slučaju, koje nije obavezujuće za poslodavca, ali se često prihvata. „Svaki put kada dajemo mišljenje, napominjemo da statistika mora biti raščlanjena po polu, da projekti koji se rade moraju imati rodne indikatore, da zastupljenost treba da bude najmanje 40% u tijelima, organima vlasti, odborima, te da razvijene politike moraju biti rodno osjetljive“, rekla je Branislava Crnčević iz Agencije za ravnopravnost polova BiH.

¹¹⁸ Intervjui BL042, BL043.

¹¹⁹ Intervju BA047.

¹²⁰ E-mail korespondencija sa Agencijom od 25. 10. 2021.

Agencija je krajem 2019. godine izdala *Preporuku poslodavcima i nadležnim organima u vezi ravnopravnosti spolova u radu i zapošljavanju*¹²¹, u kojoj je pozvala nadležne organe uprave, s posebnim osvrtnom na inspekcijske i pravosudne organe, da pojačaju napore da zaštite radna prava žena, majki i trudnica, kao i da osposobe osoblje za rad na rodnoj diskriminaciji pri zapošljavanju i u radnim odnosima.

Gender centar FBiH saopštio je da su posljednjih godina svjedoci trenda opadanja broja podnesenih zahtjeva za ispitivanje kršenja Zakona o ravnopravnosti polova BiH u oblasti rada i zapošljavanja.¹²² Od 2018. do 2020. godine u Gender centar FBiH upućeno je samo sedam upita ili predmeta.

Udruženje Mreža policijskih službenica BiH, koje okuplja službenice iz 16 policijskih institucija, naglasilo je kako u periodu 2018–2020. godine nisu primili nijednu prijavu rodno zasnovane diskriminacije, ali da to nije relevantan pokazatelj stanja u policijskim strukturama BiH. „*Radeći sa ženama, dobili smo informaciju da je diskriminacija veoma prisutna, ali nije prijavljivana*“, rekla je predstavnica Udruženja.¹²³ Ukazale su na potrebu kontinuirane edukacije policijskih službenica. Uočili su i potrebu da se više radi sa odjelom za unutrašnju kontrolu, jer je to obično prva instanca kojoj se radnice obraćaju u policijskoj službi kada saznaju da su im povrijeđena prava.

U priručniku „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini“ iz 2021. godine navodi se kako se žene često postavljaju na pozicije koje su za njih „prikladnije“, prije svega „kancelarijske“ poslove, koji ne zahtijevaju noćne smjene i prekovremeni angažman, jer su na taj način žene „zaštićene“. Priručnik je stoga implicirao da je ženama u policiji potrebna dodatna „zaštita“. ¹²⁴ Ovaj novi priručnik je time vjerovatno ojačao rodne uloge i norme, te se žene, zahvaljujući njemu, mogu suočiti sa diskriminacijom zasnovanom na polu u pogledu pristupa zapošljavanju i napredovanju, umjesto da doprinese transformaciji tradicionalnih rodni normi.

S obzirom na informacije dobijene od sudova, Ombudsmena, sindikata, Agencije i drugih relevantnih aktera, može se zaključiti da su podaci o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radnim odnosima netačni. Predmeti u sudovima nisu jasno klasifikovani po polu, tako da dobijeni podaci ne pomažu da se objasni u kojoj mjeri je diskriminacija po osnovu pola prisutna ili barem prijavljena relevantnim institucijama. Staviše, rasprostranjenost diskriminacije se ne može procijeniti samo na osnovu broja prijavljenih slučajeva.

Ispitivanje sindikalnih pritužbi, izvještaja i sudskih slučajeva ukazuje na to da je mobing najčešći oblik diskriminacije na radu. Slijede seksualno uznemiravanje i diskriminacija na osnovu godina. Više detalja o konkretnim slučajevima i podacima dato je u poglavlju Institucionalni odgovor na rodno zasnovanu diskriminaciju.

Diskriminacija na osnovu posebnih zaštićenih osnova

Višestruka diskriminacija uključuje bilo koju kombinaciju različitih vrsta diskriminacije osoba na osnovu pola, etničke pripadnosti, vjere, uvjerenja, invaliditeta, starosti, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili drugih karakteristika i diskriminaciju onih koji imaju ili za koje se utvrdi da imaju te karakteristike.¹²⁵ Stoga, ovaj dio ispituje podatke i iskustva žena koje doživljavaju diskriminaciju na osnovu starosne dobi; osobe sa različitim sposobnostima; lezbijke, gej, biseksualne, transrodne, interseksualne, queer, osobe koje se drugačije

121 Preporuka poslodavcima i nadležnim organima u pogledu rodne ravnopravnosti u radu i zapošljavanju. Vidjeti: <https://arsbih.gov.ba/preporuka-poslodavcima-i-nadleznim-organima-u-vezi-ravnopravnosti-spolova-u-rad-u-i-zaposljavanju/>.

122 Intervju BA041.

123 Intervju BN017.

124 Jozić, K., Priručnik „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini – program obuke“, Udruženje mreža žena policijskih službenica, Sarajevo, 2021. Dostupno na BHS jezicima na: <https://udruzenjemps.ba/assets/files/1RPdCN1ABb-css-umps-prirucnik-finalnopdf.pdf>.

125 Rječnik rodne ravnopravnosti. Vidjeti: <http://hcabl.org/eige-ov-rjecnik-i-leksikon-rodne-ravnopravnosti-eiges-gender-equality-glossary-and-thesaurus/rjecnik-rodne-ravnopravnosti-lat/#1624198784345-6dc638a6-5c52>.

identifikuju (LGBTIQ+); diskriminaciju na osnovu etničke pripadnosti, političke pripadnosti i vjere; i diskriminaciju žena koje su u društvenoj izolaciji.

Dob

Uopšte govoreći, anketa i intervjui sugerišu da se žene suočavaju s diskriminacijom bez obzira na godine. No, prema odgovorima učesnika, najčešće prijavljeni oblik je zapravo diskriminacija na osnovu starosne dobi (43%). Diskriminacija na osnovu starosti najčešće je prijavljivana u vezi sa zapošljavanjem (44% žena i 42% muškaraca).

Nekoliko sredovječnih muškaraca i žena prijavilo je da se suočavaju sa diskriminacijom u vezi s napredovanjem i platom. Diskriminaciju na osnovu godina u napredovanju prijavilo je 12% žena i 18% ispitanih muškaraca. Prema podacima Sindikata radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, žene starosti od 30 do 40 godina koje su uključene u sektor trgovine i ugostiteljstva¹²⁶ često se suočavaju sa strahom od otpuštanja i često trpe mobing na poslu jer se „lako zamenjuju“¹²⁷, dok su žene starije od 50 godina navodno često „ostavljane po strani, jer nisu privlačne“¹²⁸.

Ilustrativni primjeri uključuju:

Pošto muški kolega ima porodicu, rečeno mu je da može da zakasni sa zadacima. S druge strane, dok smo kolegica i ja dosta mlađe od drugih i kako nemamo muževe, po nekim patrijarhalnim principima imamo vremena da radimo duže i više.¹²⁹

Podrazumijevalo se da će nova, mlađa žena raditi razne stvari poput čišćenja kancelarije, odlaska u kupovinu, pranja suđa, iako sam tamo bila zaposlena sa fakultetskom diplomom.¹³⁰

Po mom iskustvu, iskusne pravnice, žene do 45 godina, idu na seminare, putuju, zastupaju. Kako ulaze u godine, sklanjaju se u stranu jer nisu atraktivne. Znači, ide se na atraktivnost, a ne na znanje i iskustvo.¹³¹

Da zaključimo – čini se da diskriminacija zasnovana na starosnoj dobi ima različite pojavnne oblike. Uglavnom se dešava tokom procesa zapošljavanja, gdje je veća vjerovatnoća da će mlađe žene dobiti pitanja o braku i mogućoj trudnoći. S druge strane, žene srednjih godina češće se suočavaju s diskriminacijom u smislu napredovanja i plata, posebno u privatnom sektoru. U isto vrijeme, žene treće životne dobi su se suočavale s izazovima u vezi sa svojim fizičkim izgledom i bile su zanemarene, bez obzira na njihovo obrazovanje.

Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima

Osobe različitih sposobnosti, naročito žene sa invaliditetom, posebno su marginalizovana grupa u BiH, koja pati od višestruke i interseksionalne diskriminacije. Pored toga, one su u većem riziku da budu zanemarene od strane društva.¹³² Često se suočavaju

126 Prema podacima Sindikata trgovine i usluga BiH, 37% svih radnika i radnica u oblasti trgovine i uslužnih djelatnosti ima između 30 i 40 godina, Dostupno na: <http://stbih.ba/>.

127 Intervju BU035.

128 Intervjui BA026, BU035, BCC046.

129 Intervju sa ženom, 29 godina, Sarajevo, VSS.

130 Intervju sa ženom, 35 godina, Banja Luka, VŠ.

131 Intervju sa pravnicom, Ljiljana Davidović, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH.

132 UN Women, Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, 2021. Dostupno na BHS jezicima: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/7/UNW%20Profil%20rodne%20ravnopravnosti%20BiH.pdf>.

s dodatnim preprekama, koje pogoršavaju rodne nejednakosti, kao što je nejednak pristup zdravstvenim ustanovama ili obrazovanju¹³³, što ih onemogućava da u potpunosti učestvuju u svim aspektima života.

Prema podacima iz Alternativnog izvještaja o napretku BiH na putu ka članstvu u Evropskoj uniji za 2019–2020: Politički kriteriji, u periodu 2018–2020 nije bilo značajnijeg pomaka u unapređenju prava žena sa invaliditetom u pogledu pristupa seksualnom i reproduktivnom zdravlju i zasnivanju porodice. Suočavale su se s brojnim poteškoćama u vezi s arhitektonskim barijerama u zdravstvenim ustanovama, nedovoljnom edukacijom medicinskog osoblja, neadekvatnim pristupom ginekološkoj ordinaciji, kao i nedostatkom neophodnih usluga podrške.¹³⁴

Oba entiteta – i FBiH i Republika Srpska, usvojila su strategije za unapređenje prava i položaja osoba sa invaliditetom¹³⁵ te zakone o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom¹³⁶, gdje se poseban akcenat stavlja na žene sa invaliditetom i predviđaju poboljšanja u procesu zapošljavanja, samozapošljavanja i preduzetništva žena sa invaliditetom. Međutim, poslodavci i dalje gledaju na žene sa invaliditetom sa saosjećanjem i milosrđem.¹³⁷

Kad je riječ o uzorku onlajn ankete ovog istraživanja, 9% anketiranih je sebe identifikovalo kao osobu sa invaliditetom. Ne postoje tačni podaci o broju zaposlenih osoba sa invaliditetom u FBiH, niti dogovor o načinu prikupljanja ovih podataka. Na osnovu dopisa koji smo dobili od Federalnog zavoda za zapošljavanje, podatke bi trebalo da prikuplja Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje.¹³⁸ Međutim, u Fondu tvrde da takvim informacijama ne raspolažu. Stoga ne iznenađuje što ne postoje ni tačni podaci o prihodima osoba sa invaliditetom u odnosu na osobe bez invaliditeta.

Prema riječima aktivista za ljudska prava, žene sa invaliditetom se najčešće zapošljavaju po ugovoru o djelu i ti radni odnosi često nisu kontinuirani¹³⁹, pa je vrlo teško utvrditi tačan broj zaposlenih žena sa invaliditetom.

Tržište rada je ostalo neprilagođeno potrebama osoba sa invaliditetom, a poslodavci često ne žele da ulože dodatne napore kako bi prilagodili radno mjesto njihovim različitim fizičkim potrebama. Žene koje imaju djecu sa intelektualnim teškoćama takođe se često suočavaju s diskriminacijom, a ispitanice su to stalno isticale kao veliki izazov u pronalaženju i održavanju adekvatnog, dosljednog posla.¹⁴⁰

Još jedna prepreka jeste to što i dalje ne postoji jedinstven državni sistem za prikupljanje i analizu podataka razvrstanih prema starosti, polu, vrsti invaliditeta i drugih



Generalno, ženama sa invaliditetom se ne daje nikakva šansa za brak i porodični život, pa stoga praksa pokazuje da žene sa invaliditetom nisu više izložene pitanjima na intervjuima koja su vezana za trudnoću ili brak.

- Vera Zih Bošković, aktivistkinja i osoba sa invaliditetom

133 Stopa nepismenosti je veća među marginalizovanim ženama, ženama u ruralnim područjima, Romkinjama i ženama sa invaliditetom. UN Women, Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini.

134 Alternativni izvještaj o aplikaciji Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji 2019–2020: Politički kriteriji.

135 Strategije za unapređenje prava i položaja osoba sa invaliditetom u FBiH (2016–2021) i Strategija za unapređenje socijalnog položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srpskoj (2017–2026).

136 Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom RS („Službene novine RS“, br. 36/2009 i 32/2013), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom FBiH („Službene novine FBiH“ 09/10).

137 Intervjui BN001, BV002, BV032.

138 Prepiska u posjedu istraživačkog tima HPG BL.

139 Intervju BV02.

140 Intervjui BN001, BN003, BLA02.

podataka o osobama sa invaliditetom, koji bi omogućio uključivanje osoba sa invaliditetom u različite aktivnosti¹⁴¹ društva, uključujući i trendove na tržištu rada.

Osim toga, ne postoje udruženja koja isključivo pružaju pravnu pomoć osobama sa invaliditetom. To je jedan od razloga zašto žene sa invaliditetom ne pokreću sudske postupke.¹⁴² Kao rezultat toga, postoji očigledan nedostatak sudske prakse koja bi pomogla pravosuđu da shvati kako tretirati predmete gdje su žalioci osobe sa invaliditetom, posebno žene sa invaliditetom.

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba

Rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju i u radnim odnosima s kojom se suočavaju lezbijke, gej osobe, biseksualci, transrodne, queer, interseksualne, aseksualne i druge osobe koje se različito identifikuju (LGBTQIA+) nastavlja se. Vidna je tendencija da se javlja kao posljedica stereotipa, predrasuda i društvene stigmatizacije ovih osoba. Prema onlajn anketi, diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta u radu i dalje je prisutna, te je 7% ispitanika izjavilo kako su im tokom intervju za posao postavljana pitanja u vezi s njihovom seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH i civilno društvo su dvije godine radili na izradi Akcionog plana za unapređenje ljudskih prava i osnovnih sloboda LGBTIQ osoba u BiH u periodu 2021–2023.¹⁴³ Međutim, akcioni plan tek treba da bude usvojen. U njemu se ističe da, pored toga što doživljavaju diskriminaciju i zločin iz mržnje, LGBTI osobama nisu osigurana nikakva prava, uključujući prava iz oblasti zapošljavanja. Ovaj dokument uključuje nekoliko strateških ciljeva kao što su Obuka stručnjaka iz oblasti zdravstva, obrazovanja, socijalne zaštite, rada i zapošljavanja o pravima i slobodama LGBTI osoba. Odgovorni akteri su entitetske agencije za zapošljavanje kao i odgovarajuće institucije u Brčko Distriktu.

Godišnji izvještaji Ombudsmena za ljudska prava za period 2018–2020. godine pokazuju da je ova institucija primila osam pritužbi koje se odnose na diskriminaciju po osnovu seksualne orijentacije, dva vezana za seksualne karakteristike i jedan koji se odnosi na rodni identitet.

„Potrebno je poboljšati socijalnu uključenost interseksualnih i transrodnih osoba. To može doprinijeti poboljšanju njihovog položaja u oblasti radne snage i smanjenju njihovog učešća u sivoj ekonomiji. Transrodne osobe, koje često trpe mobing, ali i nasilje na društvenim mrežama, posebno su ranjive zbog svog vizuelnog izgleda.”¹⁴⁴

Izvještaj *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini* pokazuje da se LGBTI osobe pri zapošljavanju suočavaju sa otvorenim homofobičnim pitanjima i komentarima te misle kako treba da šute i ne odgovaraju ako žele da budu angažovane. Ova praksa se nastavlja i u radnim odnosima, gdje su, u odnosu na prosječne osobe, više izložene seksualnom uznemiravanju, suočene s komentarima da su „bolesne”, te su verbalno i fizički zlostavljane, seksualno ucjenjivane i često u strahu da će biti viđene kao drugačije od svojih vršnjaka (na radnom mjestu i van njega).¹⁴⁵

141 Alternativni izvještaj o prijavi Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji 2019–2020: Politički kriteriji.

142 Intervju BN039.

143 Akcioni plan za unapređenje ljudskih prava i osnovnih sloboda LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini za period 2021–2023, Dostupno na BHS jezicima na: <https://ekonsultacije.gov.ba/legislationactivities/downloaddocument?documentId=1015137>.

144 Intervju BN009.

145 Gačanica, Lejla. *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-položaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf>.

Okvir 5. Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba

Sarajevski otvoreni centar je u periodu od juna do septembra 2020. godine sproveo istraživanje sa 1300 ispitanika, uključujući 300 LGBTI ispitanika i 1002 iz opšte populacije. Rezultati ankete su pokazali sljedeće:

- 44% LGBTI osoba je nezaposleno;
- 23% LGBTI osoba imalo je radno iskustvo u svojoj profesiji;
- 16% LGBTI osoba radi u „sivoj ekonomiji“, dok 56% ima iskustva sa legalnim i ilegalnim radom;
- 44% LGBTI osoba postavljana su lična pitanja prilikom konkurisanja za posao;
- 17% opšte populacije ne želi da radi sa LGBTI osobama;
- 73% opšte populacije nikada nije radilo sa LGBTI osobama;
- 42% LGBTI osoba nije govorilo o svojoj seksualnosti ili rodnom identitetu na radnom mjestu, a 40% njih to nije učinilo zbog straha za ličnu sigurnost;
- 52% LGBTI osoba koje su govorile o svojoj seksualnosti ili rodnom identitetu na radnom mjestu doživjelo je zlobne komentare svojih vršnjaka u vezi s njihovom seksualnom orijentacijom i rodnim identitetom;
- 4% LGBTI osoba su članovi sindikata.

Iz: Socio-ekonomski položaj lezbejki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u BiH, Lejla Gačanica, Sarajevo, 2021.

Sarajevski otvoreni centar, koji pruža podršku, psihološku pomoć i savjetovanje za LGBTQIA+ osobe, naveo je da je diskriminacija LGBTQIA+ osoba u procesu zapošljavanja i u vezi sa radom i dalje veoma prisutna. Štaviše, nekoliko njih radi „na crno“, bez ugovora, u sivoj ekonomiji.¹⁴⁶

Iako im je ova organizacija pružila savjete i psihološku podršku, nijedna od žrtava diskriminacije kojoj su pomagali nije htjela pokrenuti sudski postupak. Dodatni izazov predstavlja unapređenje internih mehanizama zaštite na njihovim radnim mjestima, koji moraju biti strogi i transparentni.¹⁴⁷

Prema riječima Darka Pandurevića, LGBTQIA+ osobe imaju izrazito malo povjerenja u pravosuđe i njegovu efikasnost u donošenju odluka, što ne čudi s obzirom na mnoga kašnjenja u postupanju sudova u slučajevima diskriminacije i rokovima koji se u velikoj mjeri probijaju. Istovremeno, ispitanici smatraju da sindikati, inspekcija rada i policija generalno treba da pokažu više osjetljivosti prema pripadnicima ove populacije, prema smanjenju njihovog učešća u sivoj ekonomiji i povećanju njihovog pristupa pravdi na sudovima.



Za njih je posao jedini izlaz jer žive u problematičnim porodičnim zajednicama, a ako ostanu bez posla, moraju se vratiti u te porodice. Zbog toga LGBT osobe ne žele da prijave diskriminaciju na radnom mjestu.

- Dalila Hasanbegović Vukas, Sarajevski otvoreni centar

¹⁴⁶ Intervjui BN008, BN009.

¹⁴⁷ Ibid.

Rodno zasnovana diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti, političke pripadnosti i vjere

Rodno zasnovana diskriminacija povezana s etničkom i vjerskom pripadnosti takođe se javlja u procesu napredovanja – 6% žena i 16% muškaraca smatra da je etnička pripadnost razlog zašto nisu unaprijeđeni. Slično govore i iskustva intervjuisanih osoba.

Etnička pripadnost je usko povezana sa političkim partijama u BiH, a istraživanje je takođe sugerisalo nastavak prakse zapošljavanja osoba s određenim članstvom u političkim partijama. Prilikom intervjua za posao, skoro 37% svih učesnika ankete (35% žena i 49% muškaraca)¹⁴⁸ upitano je o njihovim političkim preferencijama. Sindikati i organizacije koje pružaju besplatnu pravnu pomoć kažu da politička situacija ne ide u prilog radnicima koji nisu članovi političkih partija i nisu religiozni. Naročito u manjim sredinama, gdje ih drugi članovi zajednice često osuđuju.

Slično tome, skoro 21% svih uključenih u upitnik upitano je tokom intervjua o njihovoj vjerskoj pripadnosti. Centar za građansku saradnju Livno, koji djeluje u četiri kantona i od 1996. godine pruža besplatnu pravnu pomoć radnicima, smatra da se situacija pogoršala u posljednjih nekoliko godina zbog sve veće moći desnih političkih stranaka i političara u vlasti, koji su dodatno podijelili ionako podijeljeno društvo.¹⁴⁹ Predstavnice ove organizacije su takođe naglasile kako se žene prilikom traženja zaposlenja često suočavaju s nejednakim tretmanom po osnovu članstva u političkim partijama, ali to rijetko prijavljuju (zbog nepovjerenja u pravne institucije).

Centar za pravnu pomoć ženama Zenica, koji radi u ovoj oblasti, takođe je dobijao pitanja i pružao savjete u slučajevima diskriminacije zbog nacionalne i vjerske pripadnosti. Međutim, tokom razgovora sa uključenim stranama, utvrđeno je kako to nije bio jedini osnov za diskriminaciju i da je često prisutna višestruka diskriminacija, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola.¹⁵⁰

Ukratko, dokazi upućuju na to da je diskriminacija zasnovana na polu povezana s etničkom, političkom i vjerskom pripadnosti ostala prisutna u procesu zapošljavanja i napredovanja. Na osnovu iskustava OCD, žene su se često suočavale sa nejednakim tretmanom na osnovu etničke pripadnosti i članstva u političkim partijama, ali slučajevi nisu prijavljeni zbog nedostatka znanja i nepovjerenja u institucije.

Žena u socijalnoj izolaciji

Izvještaj o napretku u implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju u BiH u okviru procesa Peking +25¹⁵¹ skrenuo je pažnju na žene u riziku od socijalne izolacije. Takve žene uglavnom žive u udaljenim područjima, majke su djece sa smetnjama u razvoju, a među njima su i starije žene kojima je ograničen pristup tržištu rada. U izvještaju se



Direktor je okretao glavu kada bih ga pozdravila, a kada bi se organizovalo porodično okupljanje

zaposlenih, svako bi dovodio svoju djecu, dok bi mene zamolili da ne vodim djecu sa sobom jer su iz mješovitog braka.

- Intervju sa ženom, 56 godina, Sarajevo, srednja škola

148 Iako se činilo da su muškarci podložniji diskriminaciji na osnovu svojih političkih preferencija (35% žena i 49% muškaraca), uzorak muškaraca bio je premalen da bi se izvuкао konačan zaključak o tome da li su muškarci podložniji ovakvoj diskriminaciji.

149 Upitnik U01/2021.

150 Intervju BLA038.

151 Agencija za ravnopravnost polova BiH, Izvještaj o napretku u implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju u BiH u okviru procesa Peking, 2019, Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/05/Izvjestaj-o-napretku-Peking25-Bosna-i-Hercegovina.pdf>. <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/05/Izvjestaj-o-napretku-Peking25-Bosna-i-Hercegovina.pdf>.

naglašava da je ovim grupama potrebna veća podrška u zapošljavanju i da bi ih trebalo obuhvatiti strateškim dokumentima kako bi se njihove specifične potrebe adresirale u procesu zapošljavanja i rada.

Posebna rizična grupa su žene koje su podvrgnute vantjelesnoj oplodnji. Na primjer, propisi o vantjelesnoj oplodnji (VTO) razlikuju se u entitetima i Brčko Distriktu BiH, a ne postoji zajednički propis na državnom nivou koji reguliše ovo pravo. Problemi žena koje su pod tretmanom VTO razlikuju se od onih s redovnim izazovima u trudnoći. Prema riječima predsjednika udruženja „Beba više” iz Brčko Distrikta, koje radi na polju podrške roditeljima koji se bore s neplodnosti, žene često kriju od poslodavaca da žele VTO ili se spremaju za nju. On je istakao da:

Poslodavac zna da, ako ova procedura uspije i trudnoća je u visokom riziku, žena neće dolaziti na posao dvije, dvije i po godine. Ili može u nekoliko navrata u toku postupka uzeti bolovanje. Ako sumnja da ona želi ili je već pod tretmanom VTO, otpušta je.

S obzirom na različite načine na koje entiteti tretiraju ove žene, one možda nemaju jednak pristup zapošljavanju i pravima koje imaju druge žene na porodijskom odsustvu.

Ženska mreža BiH, koja se bavi savjetovanjem u oblasti nasilja nad ženama i rodne diskriminacije, saopštila je da je zabilježila porast stope pritužbi žena u riziku od socijalne izolacije, posebno u uslovima COVID-19. Tako su, na primjer, dobili slučajeve „roditelja djece sa smetnjama u razvoju koji po Zakonu o radu imaju pravo da rade četiri sata dnevno” i koji su, između ostalog, prijavili „maltretiranje od strane poslodavaca”.¹⁵² Selma Hadžihalilović iz Mreže navela je kako je riječ o direktnoj diskriminaciji od strane institucija jer pojedine poreske uprave ne daju tačne ili potpune informacije roditeljima djece sa smetnjama u razvoju, kao i da se te informacije često dobijaju od knjigovodstvenih službi i osoba koje rade na platama uposlenika/ca”.

Žene u društvenoj izolaciji suočile su se s dodatnim rizicima dalje viktimizacije zbog svojih okolnosti ili položaja. Hitne situacije (npr. poplave ili epidemije) često prate mjere koje nisu rodno osjetljive i pogađaju žene koje su njegovateljice ili starije žene čije je zdravlje u opasnosti zbog nepovoljnih zdravstvenih okolnosti. Mehanizmi zaštite nisu uzeli u obzir najbolje rješenje za zaštitu ovih ranjivih grupa.



Kao roditelj djeteta sa posebnim potrebama, podnijela sam krajem oktobra 2020. zahtjev za rad sa skraćenim radnim vremenom jer moj stariji sin ima autizam. Dobila sam svu potrebnu dokumentaciju za ostvarivanje tog prava, od kategorizacije do nalaza i mišljenja Doma zdravlja Banja Luka (RS), kojim se predlaže da mi se odobri to pravo, da bi mi taj moj zahtjev, koji je inicijalno odobren, već poslije mjesec dana bio ukinut na osnovu toga što je, navodno, dokazna dokumentacija od strane organa RS, a ja radim u državnoj instituciji, tj. instituciji BiH, u kojoj je u Zakonu o radu propisano da to pravo mogu da ostvare samo samohrani roditelji.

- Žena, javni sektor, 45 godina, VSS,
 Banja Luka

152 Intervju BN001.

Različiti oblici rodne diskriminacije

Ovaj odjeljak ispituje različite oblike rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom, uključujući diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, kao i kad je riječ o ugovorima, platama, uslovima rada, porodiljskom odsustvu, roditeljskom odsustvu i seksualnom uznemiravanju na poslu. Pored toga, daje se osvrt na iskustva radnica i mehanizme zaštite sa ciljem da se ukaže na rasprostranjenost različitih modela rodno zasnovane diskriminacije u radnim odnosima.

Diskriminacija pri zapošljavanju

Istraživanje je pokazalo da je relativno više žena nego muškaraca prijavilo diskriminaciju na osnovu pola pri zapošljavanju. Otprilike 70% ispitanika koji su imali više od jednog intervjua za posao navelo je da su dobili pitanja koja bi mogla implicirati diskriminaciju na osnovu pola (71% žena i 65% muškaraca). Situacija je ostala nepromijenjena od 2018. Najviše ispitanika (65%) je izjavilo da su im tokom intervjua za posao postavljana pitanja o bračnom statusu ili planovima za brak (66% žena i 63% muškaraca).

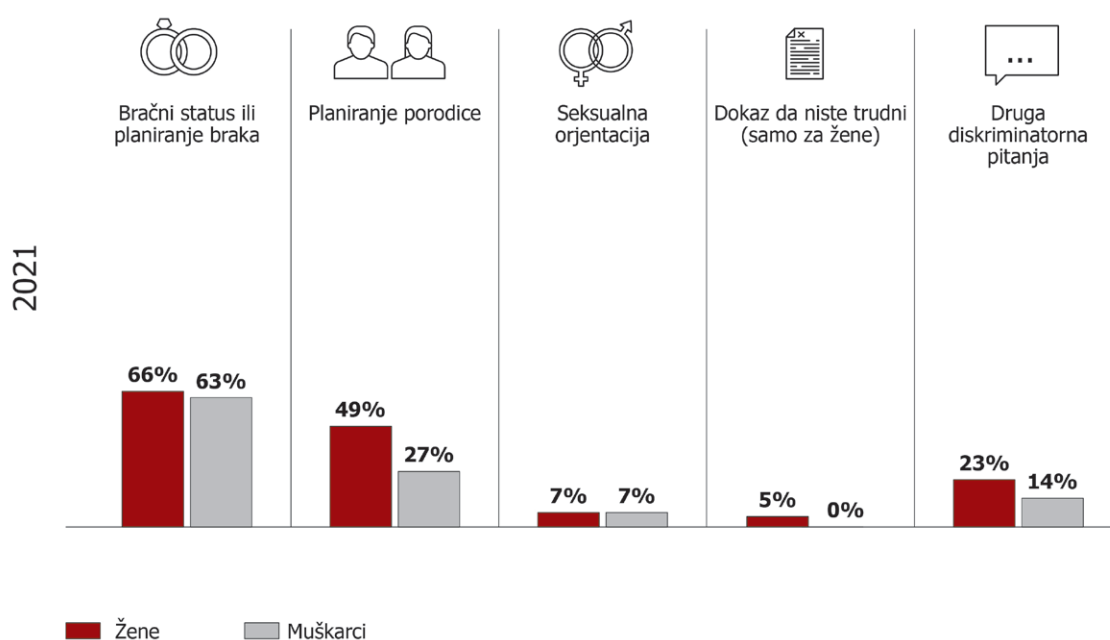
Nekoliko učesnika istraživanja je upitano o njihovim planovima za djecu ili da li imaju djecu (49% žena i 27% muškaraca). Zabrinjavajuće je to što je od 5% žena zatražen medicinski dokaz koji pokazuje da nisu trudne. Iako je uzorak muškaraca koji su odgovorili na anketu nesrazmjerno manji, moglo se primijetiti da se žene znatno češće od muškaraca pitaju da li imaju djecu ili planiraju da ih imaju, u poređenju sa nalazima izvještaja za 2018.



Sve počinje nekom ležernom pričom i pitanjima kako majke brinu o djetetu, treba li im vrtić i slično...

- Predstavnik Ministarstva rada
i boračko-invalidske zaštite
Republike Srpske

Grafikon 5. Najčešća pitanja prilikom zapošljavanja



Nalazi sugerišu da je diskriminacija na osnovu pola pri zapošljavanju posebno pogodila žene mlađe životne dobi.¹⁵³ Intervjui su potvrdili ovaj nalaz, jer su ispitanici objasnili da žene sa troje ili više djece imaju malo šansi da osiguraju posao zbog straha poslodavaca da bi mogle često izostajati s posla radi brige o djeci.¹⁵⁴

Diskriminacija pri zapošljavanju posebno pogađa određene grupe žena (na primjer Romkinje, žene sa invaliditetom i žene koje su pretrpjele nasilje u porodici).¹⁵⁵

Kad je riječ o diskriminaciji pri zapošljavanju u javnom sektoru, prema riječima predstavnika Samostalnog sindikata državnih službenika u organima državne službe, pravosuđu i javnim ustanovama u FBiH, prilikom zapošljavanja zaposlenika u bilo kojoj javnoj instituciji u BiH, određeni skup pravila se mora poštovati kako bi se isključila diskriminacija po bilo kojoj osnovi. I pored toga, postojali su slučajevi rodne i drugih oblika diskriminacije pri zapošljavanju u javnom sektoru, rekao je njihov predstavnik. Gospodin Kurtović iz Sindikata državnih službenika u tijelima državne službe u FBiH objašnjava:

Imali smo slučaj u Lukavcu da je direktor javne ustanove odabrao drugooocijenjenog kandidata, dok je prva kandidatkinja dobila najviše bodova, ali je bila druge nacionalnosti. Ona se, između ostalog, žalila i na osnovu spola i etničke pripadnosti, i u tom slučaju se Apelacioni odbor pozvao na nacionalnu i rodnu strukturu, te naložio gradonačelniku da tu osobu zaposli.

S druge strane, zabrinjava broj poslodavaca koji traže od radnika da potpišu blanko izvode i anekse ugovora.¹⁵⁶ Ovi dokumenti deklarativno obavezuju žene da se suzdržavaju od trudnoće u određenom vremenskom periodu. Žene koje potpisuju ovakve vrste ugovora svjesne su kako su prije zapošljavanja već diferencirane.

„Pri potpisivanju ugovora bila sam prinuđena da obećam da u narednih pet godina neću tražiti posao ni u jednoj od sličnih institucija, a jedna od mojih koleginica je bila primorana da potpiše aneks ugovora u kojem je navela da neće zatrudnjati.”

- Žena, 35 godina, Banja Luka, VSS

153 Intervjui BN039, BV032.

154 Intervjui BLA027, BN036, Onlajn anketa, 2021.

155 Intervjui BU025, BO034.

156 Intervjui BV002, BV019, BU024, BN039, BL042, BL043.



Otišla sam na razgovor za posao i, iako sam očekivala da će ovaj razgovor biti fokusiran na moje prethodno

radno iskustvo, shvatila sam da je sve krenulo u drugom pravcu. Dok sam se predstavljala i pričala o nekim svojim dostignućima, direktor me je pitao da li sam u vezi, da li je ozbiljna i da li ću se uskoro udati ili tako nešto... Kada planiram da imam djecu... što me je zbunilo, jer to nisam očekivala. Tek kada je završio razgovor za posao, shvatila sam šta me je zapravo pitao.

- Žena, 27 godina, Derventa, VSS



Žene žrtve nasilja posebno su diskriminisanе pri zapošljavanju. Ako u samom procesu zapošljavanja kažu

da su žrtve nasilja, da traže saosjećanje, ili u slučaju da takve žene želimo zaposliti kroz neku od naših kampanja, poslodavci bi bili vrlo skeptični. To je obično zbog situacije u kojoj bivši supružnici, koji su bili počinioци nasilja, dolaze na posao žrtve i prave probleme, čekaju ih nakon posla i slično. Dodatni problem je što većina žrtava ima djecu, pa ako se razbole, žene moraju na bolovanje, a to su najčešći razlozi zbog kojih se poslodavci žale... Ili otpuštaju žene jer često moraju izostati s posla.

- Lana Jajčević, pravnica, Fondacija Udružene žene Banja Luka

Diskriminacija u promociji

Na pitanje da li su njihovi poslodavci i njima i ostalim zaposlenima dali jednaku priliku za unapređenje, 76% učesnika ankete je izjavilo da se prema nekim zaposlenima postupa drugačije nego prema drugima.¹⁵⁷ Više od svakog desetog (14%) smatra da su svi zaposleni imali jednaku priliku za unapređenje, dok je 6% imalo različita iskustva, te su se, na primjer, mogućnosti napredovanja mijenjale u zavisnosti od poslodavca kod kojeg su radili. Učesnici su naveli različite razloge zašto smatraju da postoji diskriminacija u napredovanju kao što su „politički razlozi i pripadnost političkim strankama“¹⁵⁸, „manipulacija godišnjim ocjenama [učinka] kako bi se degradirao zaposlenik“, „lični sporovi između nadređenog i zaposlenog“¹⁵⁹, „oštećivanje reputacije [zaposlenog] radi zaustavljanja napredovanja“¹⁶⁰ i „intimni odnos između supervizora i zaposlenice“¹⁶¹. Okvir sadrži neke primjere koji ilustruju probleme u vezi sa promocijom.

Okvir 6. Diskriminacija u promociji na poslu

„Iz ličnih razloga, jedan visoki funkcioner je rekao da nikada neću biti unaprijeđena ako on bude taj koji će biti pitan za to.“

- Žena, javni sektor, Bužim, 40 godina, srednja škola, onlajn upitnik

„Imala sam ponude da budem unaprijeđena ako podijelim svoje intimne slike i tako dalje.“

- Žena, javni sektor, Sarajevo, 40 godina, VSS, onlajn upitnik

„Iako smo moje kolege i ja imali isti nivo obrazovanja i istu titulu, kolege su uvijek zvali titulom, a mene imenom.“

- Žena, privatni sektor, Visoko, 41 godina, VSS, onlajn upitnik

Više žena ispitanica nego muškaraca smatra da su se suočile sa diskriminacijom u vezi s napredovanjem, tačnije 14% žena u poređenju sa samo 3% muškaraca smatra da nisu unaprijeđene zbog svog pola. Pored toga, 11% žena u poređenju sa 1% muškaraca smatralo je kako su diskriminirane u procesu unapređenja jer su imale ili planirale da imaju djecu.

Iako većina smatra da diskriminacija u napredovanju ne može biti prisutna u radu državnih institucija jer je *Priručnikom o ocjenjivanju rada državnih službenika u institucijama BiH* strogo regulisan način vrednovanja uposlenika¹⁶² – rezultati istraživanja sugerišu da se diskriminacija i



U početku sam mislila da je to muški šovinizam, ali kako je vrijeme prolazilo, shvatila sam da je to kontinuirano

i da neće prestati, jer u inspeksijskom odjelu imam dvije koleginice i dvojicu kolega. Shvatila sam cijelu situaciju kada sam vidjela da muškarci inspektori rade prave inspeksijske poslove i idu na teren, a koleginice ostaju u kancelariji i rade kao sekretarice, bez obzira što smo imali istu edukaciju i kategorizaciju poslova.

- Žena, 47 godina, javna služba, VSS, Sarajevo

157 Sveukupno 36% učesnika koji su trenutno zaposleni ili su bili zaposleni u posljednjih deset godina navelo je da su bili diskriminirani u napredovanju.

158 Onlajn anketa, 2021.

159 Onlajn anketa, 2021.

160 Onlajn anketa, 2021.

161 Onlajn anketa, 2021.

162 "Službeni glasnik BiH", broj 24/21.

dalje javlja u javnim institucijama. Ispitanik iz Samostalnog sindikata državnih službenika i namještenika u organima državne službe, pravosuđu i javnim ustanovama u FBiH naveo je da svake godine imaju mnogo disciplinskih postupaka unutar institucija u kojima je nadređeni navodno pokušao degradirati ili izvršiti pritisak na osobu kako bi joj onemogućio unapređenje kroz disciplinski postupak ili sličan interni mehanizam.¹⁶³ Žrtve navodno imaju dodatni strah od viktimizacije dok čekaju završetak takvih postupaka. Stoga često ne pokreću postupke.¹⁶⁴

Dodatni izazov je pristup naprednoj obuci i stručnom usavršavanju, što se često nudi muškim učesnicima uz prateće objašnjenje da žene nemaju vremena za dodatno obrazovanje zbog porodičnih obaveza.

Prema podacima iz analize *Učešće žena u upravljanju strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine* iz 2020. godine¹⁶⁵, FBiH, Republika Srpska i Brčko Distrikt imaju 36 preduzeća u kojima je vlasnik država, entitet ili distrikt. U dvije kompanije koje su u većinskom vlasništvu BiH žene čine 23% upravljačke strukture, dok je u obje kompanije funkcija generalnog direktora u rukama muškaraca.

Kada su u pitanju entiteti, u svih 14 preduzeća koja su u većinskom vlasništvu FBiH funkcija direktora je u rukama muškaraca, dok je u Republici Srpskoj, od 18 preduzeća koja su u većinskom vlasništvu entiteta, žena izvršna direktorica u samo jednom. U Brčko Distriktu postoje dva javna preduzeća koja su u većinskom ili apsolutnom vlasništvu BD BiH i u jednom od njih žena je izvršna direktorica.¹⁶⁶

Da su muškarci uglavnom prisutni na vodećim pozicijama ilustrovao je izvještaj *Učešće i angažman žena na rukovodećim pozicijama u javnim preduzećima u vlasništvu FBiH u 2021. godini*¹⁶⁷, prema kojem 41% kompanija nema nijednu ženu u rukovodećim tijelima, dok 36% ima jednu, 5% ima dvije, a samo jedno preduzeće ima više od tri žene na pozicijama odlučivanja (2%). Ovi nalazi, odnosno sama činjenica da su žene nedovoljno zastupljene na vodećim pozicijama u BiH, mogu ukazivati na postojanje diskriminacije u napredovanju.

Box 7. Diskriminacija u promociji na poslu

„U BiH nijedna žena ne obnaša najvišu poziciju unutar policijskog organa, što znači da u 16 policijskih agencija, koliko ih ima u BiH, nijedna žena ne obnaša dužnost direktorice, odnosno komesarke, niti njihovih zamjenica. Policijskih službenica uopće nema u činovima glavne generalne inspektorice, a svega ih je nekoliko u činu glavne inspektorice.“

*Priručnik „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama BiH u Bosni i Hercegovini“
– program obuke, 2021, str. 9¹⁶⁸*

¹⁶³ Intervju BU025.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Sarajevski otvoreni centar, Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH, 2020. Dostupno na BHS jezicima na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2020/11/paper-54-final2.pdf>.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Zastupljenost i angažman žena na liderskim pozicijama u javnim preduzećima u vlasništvu Federacije Bosne i Hercegovine, Izvještaj o rodnoj analizi, 2021, Dostupno na: http://www.efsa.unsa.ba/ef/sites/default/files/publikacija_izvjestaj_o_rodnoj_analizi_bos_final.pdf.

¹⁶⁸ Priručnik: „Ravnopravnost spolova u policijskim strukturama BiH u Bosni i Hercegovini“.

Ugovori i plaćanje

Prema izvoru *plata.ba*, prosječna plata za žene u BiH iznosila je 1167 KM, a za muškarce 1315 KM u julu 2021. godine. Tako muškarci u prosjeku zarađuju 12,7% više od žena.¹⁶⁹ Rodna segregacija na osnovu profesije uvelike doprinosi ovakvoj situaciji – većina žena radi u uslužnom sektoru i rodno stereotipnim profesijama kao što su obrazovanje i zdravstvena zaštita, dok više muškaraca radi na rukovodećim i bolje plaćenim pozicijama.¹⁷⁰

Prema podacima Agencije za statistiku, u prvom kvartalu 2021. godine¹⁷¹ u Bosni i Hercegovini broj radne snage iznosio je 1,377.000 lica, od čega je 1,115.000 (81%) bilo zaposleno, a 262.000 (19%) nezaposleno. Od svih zaposlenih lica, 708.000 (63,5%) su muškarci i 406.000 (36,5%) žene, a od svih nezaposlenih lica 130.000 (49,7%) su muškarci i 132.000 (50,3%) žene.

Razlika u platama na osnovu pola postoji bez obzira na kvalifikacije, obrazovanje ili godine, iako zakonske odredbe zabranjuju diskriminaciju u platama, navodi se u *Profilu ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini*¹⁷², koji je UN Women objavio 2021. godine. O rodnom razlikama u platama često se ugrubo govori u javnosti i o tome se rijetko kada diskutuje, prije svega zato što žene najčešće i nisu upoznate sa detaljima i rasponom plata svojih (muških) kolega, te nemaju ni priliku da raspravljaju o tome sa svojim nadređenim.¹⁷³

Neki od naših ispitanika u upitniku potvrdili su kako su svjesni da žene obično imaju niže plate od svojih muških kolega koji rade isti posao, ali kako je to rijetko tema u njihovom menadžmentu.

Kada su u pitanju plate, izazove su predstavljale „pravne manipulacije“ u plaćanju zaposlenih, posebno u neformalnoj ekonomiji. Poslodavci daju minimalne plate da plate manje poreza, a onda razliku daju zaposleniku u gotovini.¹⁷⁴ Gotovo 15% ispitanika ankete o radu (14% žena i 22% muškaraca) navelo je da njihov poslodavac državnim organima ne prijavljuje stvarnu platu koju primaju, a 11% ne zna da li je to i kod njih slučaj. U međuvremenu, 7% anketiranih zaposlenih lica reklo je da je od njih zatraženo da vrate dio svoje plate svom poslodavcu (7% žena i 9% muškaraca).

Strah od gubitka posla i viktimizacije, zajedno s nepovjerenjem u inspekciju rada, navodno su bili neki od razloga koji su spriječili radnike da takve slučajeve prijave nadležnim institucijama.¹⁷⁵



U BiH je samo 6% žena, od svih zaposlenih, među najbolje zaposlenim radnicima u odnosu na 13% muškaraca.

Osim toga, naši podaci pokazuju da žene biraju zanimanja koja se tradicionalno doživljavaju kao ženska, ali su manje plaćena u odnosu na tzv. muška zanimanja. [Žene se bave] brigom o drugima, prosvjetom, poslovima na kojima mogu raditi sa klijentima, kao što su poslovi sekretarice, pomoćnice, medicinske sestre, konobarice, socijalne radnice – zbog čega muškarci u prosjeku imaju veće plate za 30%. Primjerice, prema našim podacima iz septembra 2020, razlika u platama u Sarajevu je 25% u korist muškaraca. Plata u IT sektoru za muškarce je 1700, a za žene oko 1300 KM.

- Predrag Raosavljević, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

169 Vidjeti: <https://www.plata.ba/plate-u-zemlji>.

170 Kako se navodi na stranici *plata.ba*, prosječna plata na pojedinim pozicijama, uključujući i viši menadžment, iznosi 2500–3800 KM, dok prosječne plate blagajnika, prodavaca prehrambenih proizvoda, frizera, trgovaca i zdravstvenih radnika iznose 606–711 KM, što je četiri puta manje u odnosu na plate u menadžmentu bankarskog sektora, IT sektora ili u preduzetništvu.

171 Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, *Demografija i socijalna statistika, Anketa o radnoj snazi, I kvartal*, Dostupno na engleskom i BHS jezicima na adresi:

https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2021/LAB_00_2021_Q1_1_BS.pdf.

172 UN Women, *Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, str. 42.

173 Intervju BV013, BV016, BV020.

174 Intervju BN039.

175 Intervju BV019, BLA021, BU035, BLA038.

Dodatni izazov predstavlja i neplaćeni rad na njezi u domaćinstvima, koji obavljaju žene. Ovo je prepoznato kao polazna tačka u rodnoj nejednakosti i direktno je povezano s nejednakostima u platama, nižim primanjima, stepenom obrazovanja i faktorima koji se tiču stresa koji utiču na fizičko i mentalno zdravlje žena.¹⁷⁶ Prema podacima Agencije za statistiku, skoro 2,5% stanovništva u BiH su neplaćena lica koja brinu o članovima porodice, a većina su žene. U većini slučajeva, zbog rada u domaćinstvu i brige o članovima porodice (uglavnom djeci i starima), žene su morale napustiti školovanje i stručno usavršavanje, što ograničava njihovo prisustvo na tržištu rada.

Nijedna relevantna studija u BiH nije se bavila neplaćenim radom i rodnim posljedicama rada u neformalnoj ekonomiji. To je razlog zašto nije moguće precizno utvrditi ekonomske posljedice neplaćenog rada u BiH. Što se tiče ugovora, od svih ispitanika koji su radili u posljednje tri godine, od 18% njih zatraženo je da redovno rade bez ugovora (uključujući i porodična preduzeća): 17% žena i 24% muškaraca. Od anketiranih koji su trenutno zaposleni, 4% njih nije imalo ugovor o radu.

Od učesnika koji su radili neki period u posljednje tri godine ili su trenutno zaposleni, 27% je navelo da im je barem jednom traženo da potpišu ugovor o radu, a da im nije bilo dozvoljeno da pročitaju i razumiju uslove ugovora. Relativno veći procenat muškaraca je potvrdio da im se to dogodilo (26% žena i 34% muškaraca). Uz to, 29% ispitanika je reklo da im je plata smanjena kao posljedica COVID-19. Štaviše, 13% učesnika ankete je ostalo bez posla zbog COVID-19 (44% žena i 40% muškaraca ostalo je bez posla jer im nije produžen ugovor o radu).

Zaključno, istraživanje sugerise da su se kršenja zakona o radu nastavila u pogledu plata i ugovora, pri čemu poslodavci ponekad s namjerom „krše zakon“ kako bi izbjegli određene poreze ili propise. Navedene razlike u platama, kao i neplaćena njega i rad u kući, ukazuju na to da jedan broj žena u BiH nema dostojanstvenu platu, odnosno imaju platu koja ne zadovoljava njihove osnovne potrebe i time stvara preduslove za siromaštvo.



Svi poslodavci se sa zaposlenima dogovaraju u ugovorima oko jednog dijela plate, a drugi dio varira, tako da inspektor ne može ući u trag. U realnom sektoru ima takvih slučajeva i ne možemo reći da je to pravilo u većim kompanijama. Međutim, ovaj varijabilni dio je stvar međuljudskog dogovora i nije u ugovoru o radu već podrazumijeva ostvarenu dobit ili procentualno ostvarenje.

- Zoran Mikanović, Inspektorat rada
Republike Srpske



Imali smo slučaj učiteljice koja je radila devet godina po ugovoru o radu na određeno vrijeme. To su ugovori na tri mjeseca. Na kraju svake školske godine dobijala je otkaz, a onda je na početku svake nove školske godine imala novi ugovor. Ovo je diskriminacija zasnovana na ugovorima, uobičajena u obrazovnim institucijama, gdje se radnici često drže u neizvjesnosti i strahu.

- Zulka Baljak, Centar za građansku
saradnju Livno

¹⁷⁶ UN Women, Brza rodna procjena situacije uzrokovane pandemijom COVID-19 u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2020, Dostupno na engleskom i BHS jezicima: <https://bosniaherzegovina.un.org/en/103730-rapid-gender-assessment-shows-impacts-covid-19-crisis-are-increasing-gender-inequalities-bih>.

Radni uslovi

Više od polovine (57%) zaposlenih ispitanika izjavilo je da radi prekovremeno – 50% njih obično radi 41–60 sati sedmično, a 8% radi više od 61 sata sedmično. Manje od polovine (39%) zaposlenih u uzorku radi između 21 i 40 sati sedmično, a samo 3% između 1 i 20 sati sedmično.

Više od polovine (61%) nije dobilo naknadu za prekovremeni rad, 14% je reklo da je dobilo slobodne dane, a 11% je bilo plaćeno za prekovremeni rad. Posljedice prekovremenog rada obično pogađaju žene na više nivoa, posebno one zaposlene u tekstilnoj i obućarskoj industriji. Istraživanje Helsinškog parlamenta građana Banja Luka o stanju u tekstilnoj industriji pokazalo je da je prekovremeni rad neplaćen ili plaćen prema zakonskom minimumu (30% povećanja u odnosu na redovan rad). U većini slučajeva ovaj rad je obavezan, a ne dobrovoljan.

U drugom istraživanju pod nazivom „Tekstilna i obućarska industrija Bosne i Hercegovine“¹⁷⁷ navodi se da radnici (uglavnom žene) često nisu svjesni da je rad subotom prekovremeni, što poslodavcima ostavlja dosta prostora da manipuliraju zaposlenima i stavlja radnike u nepovoljan položaj. Prema ovom istraživanju, 22% radnika odgovorilo je da je radilo sve subote u posljednja tri mjeseca.

U međuvremenu, čak i formalniji poslodavci, poput države, koja bi trebalo da posluži kao primjer privatnom sektoru, ne obezbjeđuju rodno osjetljive uslove za rad. Na primjer, parlamentima nedostaju uslovi za brigu o djeci, kao što su porodične sobe ili sobe za dojenje.¹⁷⁸ Slično tome, onlajn anketa je sugerisala kako je diskriminacija na osnovu pola postojala u tehničkim uslovima za rad, kao što je nedostatak dovoljnog broja toaleta za žene u kompanijama koje pretežno zapošljavaju žene.

Trudnoća i porodiljsko odsustvo

Radnice su se suočavale sa različitim tretmanom zbog planiranja porodice, trudnoće ili ostvarivanja prava na porodiljsko odsustvo, u zavisnosti od sektora u kojem su zaposlene. Od ispitanih žena, 12% uposlenica je bilo trudno u posljednje tri godine. Pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo bilo je uskraćeno za 30% njih, te nisu bile plaćene niti su primale državnu naknadu tokom porodiljskog odsustva. Ovo je za otprilike 10 procentnih poena manje nego u 2018. godini, iako se to može dijelom pripisati drugačijem, dužem referentnom periodu obuhvaćenom prethodnim izvještajem iz 2018. godine.

Žene češće koriste porodiljsko odsustvo ako imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, što je izraženije u javnom sektoru.¹⁷⁹ Nasuprot tome, u privatnom sektoru, ako žena ima ugovor



Praznici su uvijek bili problem i uvijek sam radila ili bila u pripravnosti da se vratim sa odmora, kao i sa bolovanja...

Psihički sam oboljela nakon 15 godina rada u osiguravajućem društvu i bila primorana da dam otkaz.

- Žena, 38 godina, Cazin, onlajn anketa



Prekovremeni sati i naknada za njih obično se ne prikazuju u rekapitulaciji. Subote su često radne i obavezne i često neplaćene. Broj prekovremenih sati tokom sedmice je veći od zakonskog maksimuma.

- Istraživanje o stanju u tekstilnoj industriji BiH, 2020, Helsinški parlament građana Banja Luka

177 Jurić-Marjanović, A., Šestić A. i Kljajić, D. *Industrija tekstila i obuča Bosne i Hercegovine*, decembar 2020.

178 Helsinški parlament građana Banja Luka, *Procjena rodne osjetljivosti entitetskih i državnog parlamenta*, 2020, str. 6. Dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2020/07/Procjena-rodne-osjetljivosti-entitetskih-i-drzavnog-parlamenta.pdf>.

179 Sarajevski otvoreni centar, *Narandžasti izvještaj 6: Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2020. godini*, Sarajevo, Dostupno na BHS jezicima na: <https://soc.ba/en/orange-report-6-report-on-the-state-of-human-rights-of-women-in-bosnia-and-herzegovina-in-2020/>.



U četvrtom mjesecu trudnoće proglašena sam tehnološkim viškom zbog korone, iako sam imala ugovor na neodređeno. Razrješenje nije uručeno meni lično, ali sam dobila rješenje, nakon čega sam se obratila organizaciji koja pruža besplatnu pravnu pomoć, koja me je uputila inspektorima. Inspekcija je donijela rješenje da se moram vratiti na posao. Šef me zvao da se 'dogovorimo'. Kako bi mi izašao u susret, od biroa (biroa za nezaposlene) bih dobila naknadu u iznosu od 400 KM. U principu se nisam htjela složiti s njegovim prijedlogom jer sam u njegovoj firmi provela četiri godine. Nikada se nisam složila i u principu nisam htjela prihvatiti 'ponudu biroa'.

- Žena, 25 godina, privatni sektor, SSS, Modriča

na određeno vrijeme, poslodavac obično ne želi da produži ugovor ako žena zatrudni.¹⁸⁰ Osim toga, ako je ugovor bio na neodređeno vrijeme, poslodavac često zna kako radnika proglasiti tehnološkim viškom, čime direktno krši odredbe zakona o radu. Čini se da je pandemija COVID-19 korištena kao izgovor za raskid ugovora sa trudnicama, kao što ilustruje okvir za citate. Advokat sa iskustvom u radnim sporovima ističe da poslodavac često nije upoznat s pravnim okvirom i stoga često ishitreno ili namjerno dijeli otkaze.

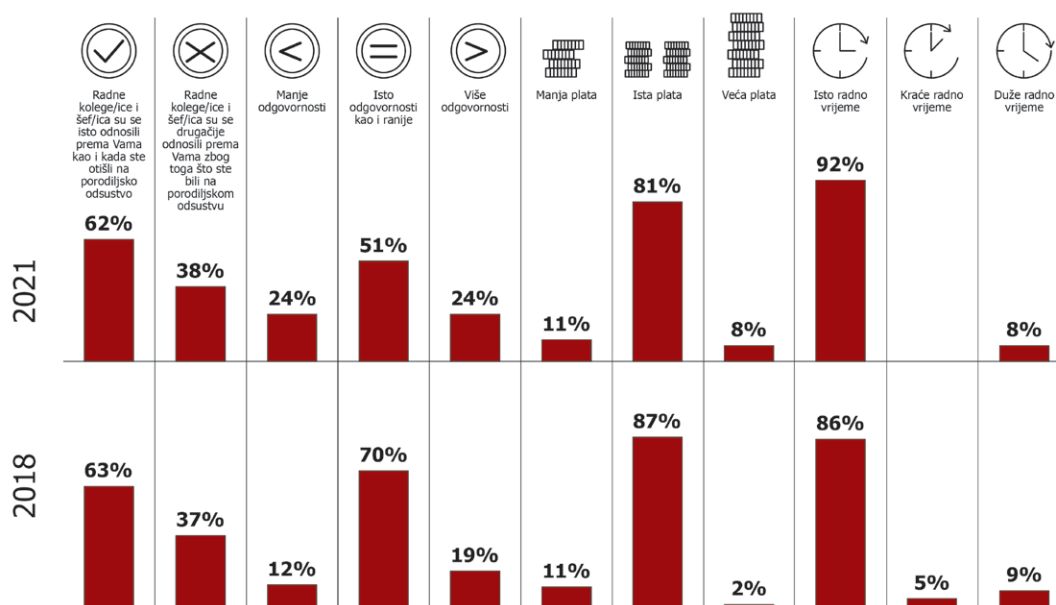
Na pitanje o tretmanu prije i nakon porodijskog odsustva, 24% žena vjeruje da imaju manje, a 24% da imaju više poslovnih obaveza kada se vrate; 11% je reklo da su imali nižu platu nakon što su otišli na odsustvo; a 8% je reklo da su imali više radnih sati kada su se vratili (vidi Grafikon 6.).



Često se rukovode mišljenjima ljudi koji upravljaju finansijama (računovođe), a koji nisu pravnici. Poslodavci često otkazuju ugovore o radu na određeno vrijeme ili radnika proglašavaju tehnološkim viškom u periodu dok je trudnica na porodijskom odsustvu, što nije u skladu sa zakonom.

- Advokat

Grafikon 6. Različite vrste tretmana žena nakon povratka sa porodijskog odsustva (prema broju žena)



180 Intervjui: BN001, BN003, BLA021, BU024, BML028, BLA031, BLI033, BLA038, BN039, BL042, BL043.

Nakon porodiljskog odsustva, 51% žena se vratilo na prethodno radno mjesto, a 25% je navelo da su bile pod pritiskom da se vrate na posao ranije nego što je planirano.

Zbog širenja tržišta rada i ekonomskih migracija stanovništva, trudnice su se suočile i sa institucionalnim preprekama za ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo. Iz Institucije ombudsmena pojašnjavaju: „Ako imate trudnicu iz RS koja radi u FBiH, ona ne može ostvariti pravo na porodiljsku naknadu jer se porodiljska naknada zasniva na prebivalištu, tako da je van sistema.”¹⁸¹ Tako je nejedinstven sistem vlasti u BiH doprinio da žene ne mogu u praksi da ostvare svoja prava na porodiljsko odsustvo. Institucija ombudsmena je u 2019. godini uputila preporuku Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Vladi Republike Srpske, u saradnji sa nadležnim ministarstvima, da iznađu efikasan mehanizam za prevazilaženje poteškoća da žene uživaju pravo na porodiljske naknade u situacijama kada su radno mjesto i prebivalište zaposlene u različitim entitetima.¹⁸²

Ipak, uživanje prava na porodiljsko odsustvo za mnoge žene u BiH ostaje privilegija. Nejednak porodiljski dodatak za žene u FBiH dodatno obeshrabruje žene od aktivnog uživanja ovog prava, a poslodavci nedosljedno primjenjuju zakonske propise za ostvarivanje veće materijalne dobiti, na štetu majki.



2019. godine nakon porodiljskog odsustva nisam vraćena na radno mjesto. Našli su zamjenu, a ja sam degradirana. U prve dvije sedmice nisam imala radni sto i kompjuter. Zbog ovih pritisaka morala sam naći drugi posao.

- Javni sektor, Tuzla, onlajn anketa

Očinsko odsustvo

U BiH ne postoje jasni podaci o korišćenju roditeljskog odsustva. Prema podacima iz **Izveštaja o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2020. godini**, u Republici Srpskoj su svega 63 oca, ili 1% njih, koristila roditeljsko odsustvo, a prema podacima Unije poslodavaca RS, taj broj ne prelazi 0,6% godišnje.¹⁸³ Kantonalna ministarstva rada i socijalne politike ne bilježe takve podatke.

S druge strane, od zaposlenih muškaraca u uzorku ankete, više od polovine (40%) smatra da bi im poslodavac dao plaćeno roditeljsko odsustvo. Od ispitanika u anketi, 13 muškaraca, odnosno 12% njih, imalo je novorođeno dijete u periodu zaposlenja u posljednje tri godine. Od toga je 11 njih imalo od dva do deset dana odmora kada im se dijete rodilo, jedan 15, a jedan 30 dana odmora.

Većina muških učesnika ankete koji su odgovorili na pitanje o očinskom odsustvu (69%) složila se da bi muškarci trebalo da imaju više plaćenog slobodnog vremena za očinsko odsustvo, dok se njih 15% nije složilo. Šesnaest učesnika (17%) nije znalo.

Očinsko odsustvo i dalje se doživljava kao ekskluzivno pravo, koje može koristiti samo mali broj muškaraca. Međutim, rezultati istraživanja pokazuju da muškarci uopšte uzevši favorizuju pravo na duže plaćeno roditeljsko odsustvo, što sugerise kako postoji podrška javnosti da se zakonodavstvo BiH uskladi sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

¹⁸¹ Intervju BO030.

¹⁸² Preporuka P-105/19, Godišnji izvještaj Ombudsmena 2019.

¹⁸³ Narandžasti izvještaj 6: Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2020. godini.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Žene su znatno češće žrtve seksualnog uznemiravanja na poslu nego muškarci. U poređenju sa 21% ispitanih muškaraca, 40% žena je navelo da su bile žrtve barem jednog oblika seksualnog uznemiravanja. U poređenju sa izvještajem iz 2018. godine, ovo istraživanje ukazuje na blagi porast slučajeva seksualnog uznemiravanja, iako se nalazi ne mogu generalizovati na cijelu populaciju.

Što se tiče specifičnih oblika seksualnog uznemiravanja na poslu, više učesnika u anketi je bilo izloženo seksualnim gestovima, šalama ili zvucima (38% žena i 20% muškaraca); više žena (13%) je takođe primilo mejlove ili tekstualne poruke seksualne prirode nego muškaraca (5,5%) (vidi Grafikon br. 8). Ovo znači povećanje procenta žena koje su prijavile da su primile eksplicitan sadržaj u odnosu na prethodni izvještaj. Iako se uzorak ne može generalizovati na cijelu populaciju, to može ukazivati na porast rodno zasnovanog uznemiravanja na internetu uz korišćene modernih tehnologija.

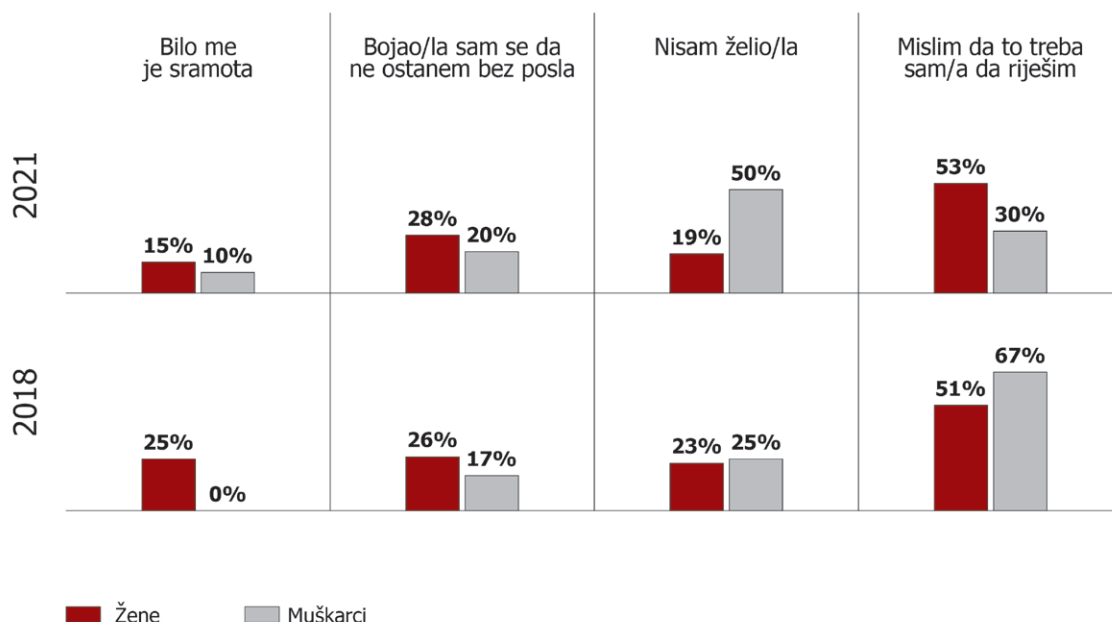
U praksi, žene koje su doživjele seksualno uznemiravanje ove slučajeve nisu prijavile nadležnim institucijama. Najčešći razlozi neprijavljivanja koje su žene identifikovale jesu strah od stigmatizacije, strah od gubitka posla, nepovjerenje u institucije i nepoznavanje svojih prava ili načina prijave uznemiravanja (vidi grafikon br. 7).



Šef mi je znao doći iza leđa, gurnao bi nos u moju kosu i govorio 'lijepo mirišeš'. Osjećala sam se užasno...

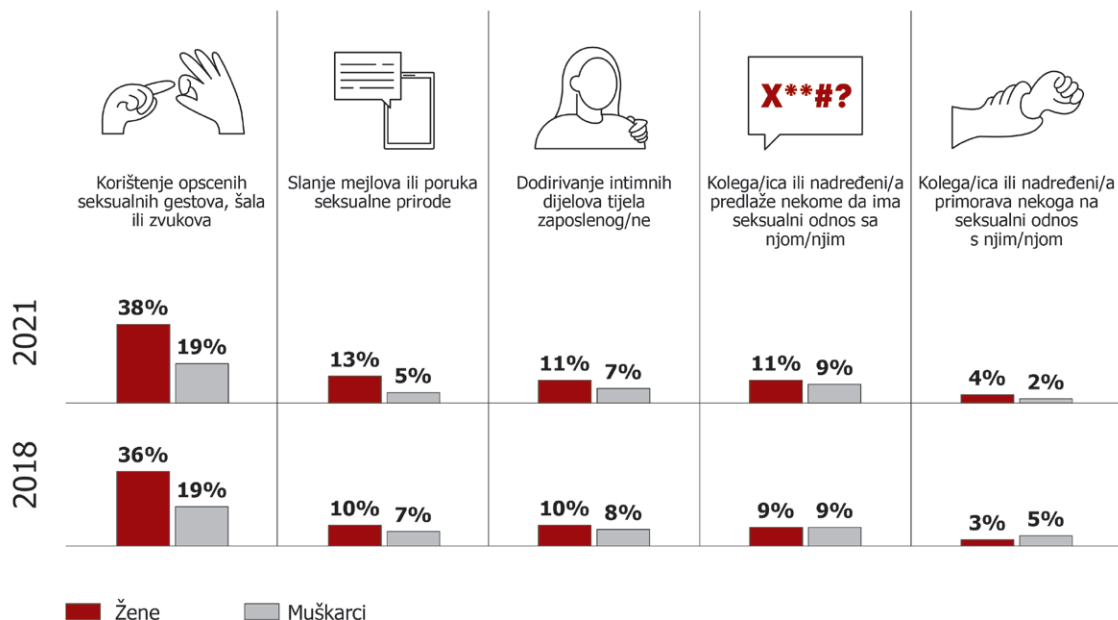
- Radnica, privatni sektor, VSS, 38 godina, Tuzla

Grafikon 7. Razlozi zašto seksualno uznemiravanje na radu nije prijavljeno, prema polu ispitanika/ca



Ispitanice ankete navele su nekoliko primjera koji ilustruju uznemiravanje s kojim su se suočile, kao što su: „pokušaj intimnog kontakta tokom *team building*-a, gdje je šef kasnije tvrdio da je pijan”; „slanje poljubaca i traženje seksa”; „neprikladno dodirivanje leđa prilikom pozdrava”; „neprikladno dijeljenje seksualnog sadržaja”; „komentiranje mog fizičkog izgleda i seksualne aluzije od strane šefa”; i „mizogini i seksistički komentari supervizora”.

Grafikon 8. Iskustva ispitanika/ca u vezi različitih oblika seksualnog uznemiravanja na poslu, razvrstano po polu



Jednom je šef ušao u moju kancelariju, iako imamo različite kancelarije. Proveo je osam sati sedeći u stolici i zureći u mene... ništa ne govoreći.

- Žena, 29 godina, Orašje

Od svih žena koje su izjavile da su se suočile sa seksualnim uznemiravanjem na poslu, 83% njih je izjavilo da je počinitelj bio muškarac, a 15% ima iskustvo i sa muškarcima i sa ženama kao počiniocima. Samo 2% je reklo da je počinitelj žena. Uzorak muškaraca koji su bili izloženi seksualnom uznemiravanju na poslu je zaista mali (samo 24 učesnika). Polovina je izjavila da su ih žene maltretirale, a sedam (36%) da su ih uznemiravali i žene i muškarci.

Na pitanje o radnom položaju počinitelja, 74% žena i 54% muškaraca izjavilo je da su bili uznemiravani od strane osoba koje rade na višim pozicijama od njih; 44% žena i 63% muškaraca seksualno je uznemiravala osoba na istoj poziciji; a 13% žena i 17% muškaraca je reklo da je počinitelj bio na nižem položaju od njih.



Moj kolega 'zbija šalu', nazivajući me imenima kao što su: 'čudakinja', 'potrošena investicija', 'mentalno nestabilna' i sl.

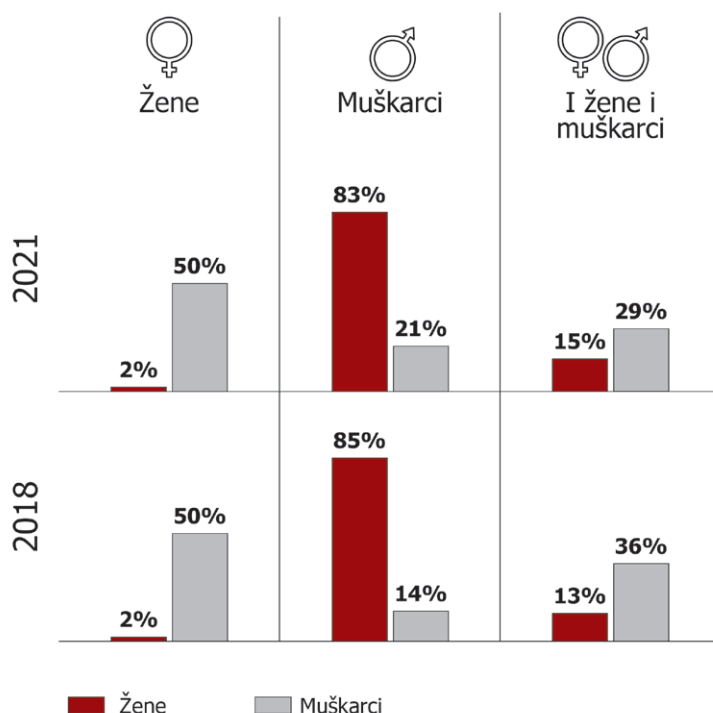
- Žena, Bijeljina, 39 godina, VSS



Poslodavac mi je ponudio seks da mi produži ugovor.

- Žena, Sarajevo, 31 godina, VŠ

Grafikon 9. Počinitelji/ce seksualnog uznemiravanja, razvrstano po polu



Seksualno uznemiravanje na poslu, iako široko rasprostranjeno, ostalo je tabu tema u bh. društvu. Od svih žena koje su doživjele seksualno uznemiravanje na poslu, 37% nije podijelilo ili prijavilo to iskustvo; 33% je reklo prijatelju ili poznaniku; 33% je reklo kolegi, a 28% je podijelilo iskustvo sa članom porodice. Manji dio žena prijavio je iskustvo formalnijoj ustanovi; 8% je reklo svom menadžeru, 7% je koristilo službeni mehanizam prijavljivanja na svom radnom mjestu, a 1% je otišlo u policiju.

Iako je uzorak viktimiziranih muškaraca mali, gotovo polovina (10 od 24 učesnika) nikome nije rekla o svom iskustvu sa seksualnim uznemiravanjem.

Mada uzorak možda nije reprezentativan za populaciju, on jasno ukazuje da se seksualno uznemiravanje i dalje dešava u BiH te da pogađa i žene i muškarce, ali posebno žene. Osobe na pozicijama moći bile su sklonije uznemiravanju, zloupotrebljavajući svoj položaj. Osobe koje trpe uznemiravanje imale su tendenciju da ne prijave uznemiravanje, posebno ne zvaničnim institucijama.

Uticaji rodne diskriminacije

Rodna diskriminacija može imati negativne posljedice po zdravlje žena, uzrokujući stres i vrlo često posttraumatski stresni sindrom.¹⁸⁴ Kako je objasnila Marija Senjak, psihologinja iz Ženske sobe Hrvatska, ako dođe do težeg oblika rodne diskriminacije ili mobinga:

„unutar mjesec dana javlja se akutna stresna reakcija praćena simptomima kao što su reakcije koje uzrokuju nesanicu, stalnu tjeskobu, stalno iščekivanje opasnosti, pojačanu uznemirenost, izbjegavanje susreta sa osobom koja je izazvala nasilje,

¹⁸⁴ Intervju BN044.

izbjegavanje odlaska na posao, bilo kakvo otvaranje bolovanja vezano uz bolest koju osoba koja je pretrpjela nasilje na poslu inače liječi, samo kako bi se izvukla iz situacije. Svi ovi simptomi se dijagnosticiraju u roku od mjesec dana kao akutna stresna reakcija, a nakon tog perioda ti simptomi se dijagnosticiraju kao post-traumatski stresni poremećaj. Ta stanja traju određeni broj mjeseci i mogu trajati duže (čak i godinama) u kroničnom obliku."

Žene su rijetko tražile psihološku podršku prilikom pokretanja disciplinskog postupka protiv kolega ili nadređenih. Stoga su se suočile i s većim rizicima dodatne viktimizacije na poslu.

Okvir 8. Uticaji rodno zasnovane diskriminacije

„Vratila sam se kući i osjećala sam se jako loše. Srce mi je kucalo. Znojila sam se i mislila sam da je jako pogrešno što sam ga pustila da pobijedi, da sve ovako završi... Nisam se snašla jer se sve desilo iznenada i na radnom mestu. Jednostavno nisam očekivala.”

- Žena, javni sektor, 53 godine, Bosanska Krupa, VSS

„Kada ujutro zazvoni alarm i moram na posao, ponekad i povratim... sama ta gorčina i težina jer ne znam šta će on [moj šef] dalje uraditi. Ponekad sam zvala sestru da dođe u moju ordinaciju jer sam ga se bojala... Išla sam i kod psihijatra. Šef mi je otvoreno rekao da je liječen i da jednostavno ima neke probleme i da ne zna šta da radi po tom pitanju.”

- Žena, privatni sektor, 29 godina, Orašje, SSS

„Bila sam zaposlena 20 godina nakon što je došao novi šef koji je počeo da me maltretira. Radila sam u firmi u kojoj sam bila jedina žena, i on je počeo verbalno i fizički da me napada. Tada sam morala potražiti pomoć od psihijatra i psihologa. Rečeno mi je da ne mogu da radim sa fakultetskom diplomom, već sa srednjom školom i sve to vrijeme sam bila na bolovanju. Sve sam prijavila inspekciji, a oni su odbili da mi pomognu. Pritisak je bio toliko veliki da više nisam mogla izdržati. Istovremeno sam koristila jake lijekove i bila sam primorana da dam ostavku kako bih izbjegla dalje ponižavanje. Ovo je vjerovatno imalo i političke aspekte. Osjećala sam se kao da sam diskriminisana jer sam žena. Sada imam dijete iz prvog braka koje živi sa mnom i moram da ga izdržavam jer nije sposobno da se brine o sebi, a ja sam bez posla.”

- Žena, 40 godina, Prijedor

Kao što ilustruju citati u ovom dijelu, zlostavljana osoba se obično osjeća bespomoćno i ne može pronaći način da se odbrani od zlostavljača. Zbog toga, takve osobe žive u konstantnom riziku i strahu od gubitka ugleda, profesionalnog identiteta, pa čak i karijere.

Zaključak

Ovaj izvještaj je identifikovao nekoliko oblika rodno zasnovane diskriminacije na poslu. To je uključivalo diskriminaciju pri zapošljavanju (npr. u vezi sa pitanjima bračnog statusa i trudnoće te potpisivanjem blanko ugovora koji obavezuju ženu da ne zatrudni u određenom vremenskom periodu), diskriminaciju u napredovanju zbog različitih faktora (dob, politička opredjeljenja, religija, seksualna orijentacija itd.), te diskriminaciju u ugovorima i platama. Ovo je prvenstveno bilo prisutno u privatnom sektoru, ali dubinski intervjui i anketne analize ukazuju da je RZD i te kako prisutna i u javnom sektoru.

Malo pažnje je posvećeno posljedicama rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Zabrinjavajuće je to što osobe koje su doživjele rodnu diskriminaciju mogu patiti od posttraumatskog stresnog poremećaja, koji može negativno uticati na njihov rad, ali i opšte

funkcionisanje. Poslodavci moraju uložiti veće napore da pruže psihološku pomoć osobama koje su pretrpjele neki oblik rodne diskriminacije i mobinga, kroz sindikate ili rehabilitacijske terapije. Kako je diskriminacija na osnovu pola moguća u brzorastućim sektorima, kao što je IT sektor, posebnu pažnju i resurse treba posvetiti pitanju mentalnog zdravlja zaposlenika koji su trpjeli/trpe rodno zasnovanu diskriminaciju na poslu ili pri radu od kuće, ukoliko rade *remote*.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA RODNO ZASNOVANU DISKRIMINACIJU

Ovo poglavlje govori o institucionalnom odgovoru na prijave rodno zasnovane diskriminacije i kršenja radnih prava žena. Prikazuje se svaka odgovorna institucija, te se raspravlja o njihovom znanju, stavovima i tretmanu slučajeva diskriminacije. Nalazi se zasnivaju na odgovorima institucija na zvanične zahtjeve za informacijama, podacima iz ankete i intervjuima s predstavnicima nadležnih institucija.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine

Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH uspostavljena je Institucija ombudsmena za ljudska prava kao centralna institucija za zaštitu od diskriminacije. Odjel za eliminaciju svih oblika diskriminacije Ombudsmana prima pritužbe i pokreće *ex officio* istrage u slučajevima u kojima se utvrde potencijalne povrede prava koja proizlaze iz Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije, Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, a posebno u slučajevima bilo kojeg oblika diskriminacije na osnovu rase, boje kože, pola, jezika, političkog ili bilo kojeg drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, i/ili materijalnog statusa.¹⁸⁵

Jedna od ključnih uloga Institucije jeste primanje pojedinačnih i kolektivnih pritužbi u vezi sa diskriminacijom. Ova procedura je potpuno besplatna. Da bi bila razmotrena, pritužba mora sadržavati lične podatke podnosioca pritužbe, podatke o organu protiv kojeg se pritužba podnosi, opis događaja koji su doveli do povrede prava i sloboda, izjavu da li i kada je pokrenut postupak kod drugog organa u vezi sa predmetom, te da li podnosilac pritužbe želi da se otkrije njegov/njen identitet ili okolnosti slučaja.¹⁸⁶

Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije, kako navode na svojoj web stranici, ima nadležnost da:

- Pruži pomoći licima i grupama lica koja su uložila žalbu o diskriminaciji prilikom pokretanja sudskog postupka;
- Analizira pojedinačne pritužbe i pokreće sudski spor;
- Uz dozvolu clijenata sprovodi postupak mirenja sa mogućnosti postizanja sporazuma;
- Prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije;
- Podnosi godišnje, a po potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini BiH;
- Upozorava javnost na diskriminaciju;
- Sprovodi istrage u oblasti diskriminacije;
- Daje mišljenja i preporuke Vijeću ministara BiH i Parlamentarnoj skupštini BiH u cilju sprečavanja i borbe protiv diskriminacije; predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja;
- Analizira i prikazuje ključne uzroke nefunkcionisanja struktura vlasti u donošenju odluka u vezi sa diskriminacijom;
- Uklanja prepreke dosljednoj primjeni međunarodnih konvencija koje je ratifikovala BiH;

185 Vidjeti: <https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=EN>.

186 Priručnik ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u slučajevima diskriminacije, 2016, str. 8, Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2016101419280006bos.pdf.

- Prati globalne akte za stvaranje pravnih okolnosti za ostvarivanje prava propisanih međunarodnim ugovorima;
- Sa posebnom pažnjom radi na sprečavanju diskriminacije;
- Sarađuje sa organizacijama civilnog društva koje se bave zaštitom ljudskih prava i organizacijama koje se bave zaštitom grupa izloženih visokom riziku od diskriminacije;
- Daje podršku medijskim aktivnostima koje promovišu principe nediskriminacije deklarisanе u međunarodnim konvencijama.¹⁸⁷

U periodu 2018–2020 Ombudsmen je izvijestio da je tretirao 667 pritužbi koje se odnose na diskriminaciju (od svih 9194 primljenih pritužbi po različitim pitanjima). Najčešće prijavljivani oblik diskriminacije Instituciji ombudsmena bio je mobing.

Predstavnici ove Institucije su istakli da su, kada je riječ o pokrenutim službenim predmetima, imali jedan slučaj zlostavljanja, jedan slučaj mobinga i tri slučaja rodne diskriminacije. Prema Ombudsmenu, poslodavci su često predstavljali poseban izazov u istražnom procesu jer svoje postupke često pravdaju opštim aktima, navodeći kako se sve radi u skladu s poslovnikom preduzeća ili društva i kako poslodavac ima pravo da predloži ili usvoji rješenja koja su najbolja za radni proces.¹⁸⁸

Predstavnici Institucije ombudsmena su naveli da sprečavanje rodne diskriminacije i svih drugih oblika diskriminacije na radu mora uključivati donošenje podzakonskih akata, kao i češće korišćenje zakonskih propisa o medijaciji, koji su takođe u nadležnosti Ombudsmena. Međutim, oni nisu dovoljno pravno regulisani. Ukoliko se utvrdi da je došlo do diskriminacije, Ombudsmen daje preporuke nadležnim organima za preduzimanje mjera za otklanjanje povreda. Ombudsmen je od 2018. do 2020. godine dao tri preporuke koje se odnose na rodnu diskriminaciju, 14 za mobing i dvije za uznemiravanje.¹⁸⁹

Preporuke Ombudsmena nisu obavezujuće, ali obavezuju sud da razmotre preporuku koju stranka koristi kao dokaz, u skladu sa pravilima postupka.

Činjenica da preporuke nisu obavezne može biti razlog zašto se ljudi mogu odlučiti da ne kontaktiraju ovu instituciju.¹⁹⁰ Štaviše, kao što je pomenuto u prethodnim sekcijama, osobe koje su doživjele rodnu diskriminaciju pri zapošljavanju često su se suočavale sa daljom viktimizacijom nakon što su odlučile da prijave diskriminaciju nadležnim institucijama. Pored toga, uprkos zakonskoj obavezi institucija da postupaju u skladu s preporukama Institucije ombudsmena, broj preporuka koje su provedene proteklih godina je smanjen.¹⁹¹

Predstavnici ove institucije navode da ko god se obrati Ombudsmenu može očekivati kako će u roku od sedam dana ova institucija pokrenuti postupak po predmetu koji su dobili, a da sama procedura može trajati šest mjeseci. Komplikovane procedure traju duže, posebno ako treba istražiti određene okolnosti. „U našoj instituciji je interno pravilo da jedan predmet nije stariji od dvije godine“, rekao je Predrag Raosavljević iz Institucije ombudsmena. Nekoliko pritužbi građana odnosilo se na rad sudova i neodgovarajuću dužinu trajanja sudskih postupaka (od dvije do pet godina), zbog čega žrtve često i dalje trpe diskriminaciju na poslu i odustaju od tužbe.

Od ukupno 88 *ex officio* predmeta¹⁹² pokrenutih u periodu 2018–2020, 12 predmeta se odnosilo na diskriminaciju, pet na rad¹⁹³, jedan na uznemiravanje, jedan na mobing i tri

187 Institucija ombudsmena BiH. Dostupno na adresi: <https://www.ombudsmen.gov.ba/>.

188 Ibid.

189 Intervju BOO34.

190 Intervju BV032.

191 Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Uloga i značaj nezavisnih institucija: Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2020, Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2020121715362648bos.pdf.

192 Ex officio ili slučaj po službenoj dužnosti pokreće se kada, na osnovu saznanja, Ombudsmen BiH ocijeni da se radi o teškom kršenju ljudskih prava, odnosno osnovnih sloboda pojedinca, ili masovnom kršenju prava, odnosno sloboda, ili da su građani diskriminisani protivno zabranjenoj osnovi, a građani iz straha ili drugih opravdanih razloga ne žele da podnesu pritužbu; i kada na osnovu informacija Ombudsmen BiH ocijeni da postoji povreda nečijih osnovnih prava i sloboda, te postoji fizička smetnja ugroženom licu da podnese pritužbu.

193 E-mail korespondencija sa institucijom od 2. 8. 2020.

na diskriminaciju po osnovu pola¹⁹⁴. Pored pritužbi i *ex officio* slučajeva, od 2017. godine dostupna je i LYRA, onlajn platforma za prijavu diskriminacije. Ova platforma je onlajn mehanizam za prijavu slučajeva diskriminacije Ombudsmenu i Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice, a mogu ga koristiti svi građani BiH.¹⁹⁵ Razlika između standardnih i LYRA pritužbi jeste u tome što LYRA omogućava anonimne prijave, ali u takvim slučajevima nije moguće pratiti preporuke koje eventualno izdaje Ombudsmen.¹⁹⁶ U periodu 2018–2020 putem LYRA platforme podneseno je 26 pritužbi koje se odnose na diskriminaciju.¹⁹⁷

U periodu 2018–2020 Institucija ombudsmena nije pokretala prekršajne postupke. Iako je pokretanje prekršajnog postupka i intervenisanje u takvim slučajevima u nadležnosti Ombudsmena, ova opcija nije često korištena zbog ograničenih kadrovskih kapaciteta ove institucije.¹⁹⁸ U ovom periodu Institucija je intervenisala samo u slučajevima koji se odnose na prekršaje i nepoštovanje zakonskih rokova u slučajevima nasilja u porodici.

Druga nadležnost Ombudsmena jeste posredovanje između stranaka u postupku u cilju pronalaženja mirnih rješenja sporova i mirnog, efikasnog i kvalitativnog rješenja predmeta. Institucija ombudsmena smatra da bi ovu nadležnost trebalo proširiti, čime bi se smanjio broj predmeta pred sudovima i promovisala uloga Ombudsmena kao posrednika u sporovima.¹⁹⁹

Pored toga, potrebno je klasifikovati podatke po različitim osnovama kako bi se uspješnije pratila situacija u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom. Stoga je početkom 2021. godine, u saradnji sa Misijom OSCE-a u BiH, Institucija ombudsmena počela klasifikovati žalbe i predmete po različitim osnovama, kao što su obrazovanje, rad i pristup javnim uslugama.

Jedan od intervjuisanih ispitanika je primijetio da se Institucija ombudsmena često karakteriše kao „politička“, što doprinosi nepovjerenju građana prema ovoj instituciji.²⁰⁰ Ipak, ako dođe do rodno zasnovane diskriminacije na poslu, 39% i žena i muškaraca anketiranih u ovom istraživanju putem onlajn ankete znalo je da to mogu prijaviti Instituciji ombudsmena. Štaviše, 8% žena i 18% muškaraca ispitanika izjavilo je da su zaista kontaktirali Ombudsmena za pomoć.

Iako preporuke Ombudsmena nisu obavezujuće, drugi ispitanik u intervjuu je primijetio da ova institucija ima neku vrstu autoriteta i poštovanja u javnosti, te može ukazati na nedolično ponašanje u slučajevima diskriminacije zasnovane na polu²⁰¹ i dati preporuke poslodavcima kako da poprave nedostatke.

Zaključno, Institucija ombudsmena, kao nezavisna institucija za praćenje, može iskoristiti svoje kapacitete i stručnost za promovisanje i praćenje stanja i primjene ljudskih prava, što može biti važno za sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije u radu. Iako postoje kritike na račun ove institucije, te ima prostora za unapređenje njenog rada i efikasnosti, značaj Ombudsmena je neosporan u smislu jačanja odgovornosti, transparentnosti i efikasnosti javne uprave. Osim toga, on igra važnu ulogu u promovisanju i zaštiti specifičnih ljudskih prava i sloboda, kao što su prava žena na dostojanstvene plate i rad.



Moje najveće razočarenje je Institucija ombudsmena. Bila sam spremna na posljedice moje žalbe koju sam podnijela ovoj instituciji. Međutim, nisam bila spremna na situaciju da je moja žalba prihvaćena kao osnovana, a zatim ostavljena u ladici tri godine. Ovo je institucionalna diskriminacija.

- Žena, javni sektor, 47 godina, Sarajevo

194 Intervju BO0034.

195 Platforma je nastala u sklopu projekta „Mladi romski lideri u akciji – faza II“. Platformu administriraju organizacije „Otaharin“ i „Altruist“. Vidjeti: <http://prijava-diskriminaciju.ba/>.

196 HPG, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada BiH, str. 59.

197 Institucija ombudsmena nije pokretala prekršajni postupak u periodu 2018–2020.

198 Intervju BO030, BO034.

199 Intervju BO034.

200 Intervju BV007.

201 Ibid.

Sudovi

Sudovi ostaju najvažnija instanca u formalnim postupcima za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Ipak, zbog prethodno navedenih razloga (strah od gubitka posla, viktimizacija i dugi, skupi procesi) većina žrtava nikada ne prijavi slučajeve sudovima. Prvostepeni sudovi u Federaciji BiH su opštinski sudovi i njih je 27. U Republici Srpskoj to je 19 osnovnih sudova. Prvostepeni sudovi su mjesno nadležni da sude osumnjičenima za krivična djela za koja je kao glavna kazna propisana novčana kazna ili kazna zatvora do 10 godina. Ovi sudovi, između ostalog, odlučuju o pravima iz radnog odnosa.

Okvir 9. Institucionalni odgovor na rodno zasnovanu diskriminaciju

„Antidiskriminatorne garancije iz Zakona o ravnopravnosti spolova BiH i Zakona o zaštiti od diskriminacije BiH okarakterisane su kao tzv. zakoni sa standardnim odredbama jer daju određene smjernice za donosiocel odluka kao što su organi za implementaciju (sudovi) koji bi trebali stvoriti praksu koja će zaštititi društvene grupe. U odnosu na Zakon o parničnom postupku (BiH, FBiH i Brčko Distrikt), Zakon o zabrani diskriminacije, kao *lex specialis*, sadrži posebne odredbe koje se odnose na određene radnje i institute, a odnose se na vrstu tužbe, teret [dokazivanja], učešće trećih lica, paritetni rok i izvršnost, pravo na reviziju, mjesnu nadležnost i kolektivnu tužbu. Ovo je takođe veliki izazov kako za pravne zastupnike zaposlenih tako i za sudije u parničnom postupku.“

- Lejla Gačanica u analizi presuda iz oblasti rada, 2021.

Sistem za automatsko upravljanje predmetima u sudovima (CMS baza podataka), koji je zvanični elektronski informacijski sistem za pravosuđe u BiH, još nije pravilno uspostavljen. Stoga je teško pristupiti podacima koji se odnose na tekuće i službene slučajeve u oblasti rodno zasnovane diskriminacije.

U onlajn anketi sprovedenoj u sklopu ovog istraživanja samo sedam žena izjavilo je da su pokrenule sudski postupak zbog diskriminacije na radu.

Prema izvještaju OSCE-a *Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije*²⁰², od 2019. godine gotovo dvije trećine svih evidentiranih sudskih slučajeva diskriminacije odnosilo se na radnička prava (61%).

Međutim, podaci prikupljeni od opštinskih i osnovnih sudova u BiH sugeriraju da žene i dalje nerado prijavljuju sudovima slučajeve rodno zasnovane diskriminacije. Od 52 prvostepena suda, 41 sud je odgovorio na zahtjeve za informacijama o predmetima rodne diskriminacije, od kojih je samo jedan imao slučaj diskriminacije na osnovu pola, seksualne orijentacije i polnih karakteristika (Mostar) u periodu 2018–2020. U međuvremenu, 10 sudova je evidentiralo slučajeve



Morala sam podnijeti tužbu pred Upravnim sudom BiH, u kojoj će postupak trajati sigurno godinu i po dana, zbog čega moj postupak nema svrhu; zahtjev za rad samo četiri sata [dnevno], kao roditelj djeteta sa smetnjama u razvoju, podnosi se samo jednom godišnje, što znači da će doći vrijeme za podnošenje drugog zahtjeva prije nego što se očekuje da sud BiH donese presudu.

- Žena, javni sektor, 45 godina, Banja Luka, VSS

202 Vidjeti: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>.

mobinga kao posebne oblike diskriminacije, uključujući jedan slučaj uznemiravanja. Ovo predstavlja blagi porast slučajeva u odnosu na posljednji izvještaj koji pokriva period 2010–2018, kada nije zabilježen slučaj diskriminacije na osnovu pola ili seksualne orijentacije. Ne postoje podaci o polu izvršilaca ovih djela. Za samo jedan sudski spor u Zvorniku naveden je pol osobe koja je podnijela tužbu, ali ostaje nejasno da li se radi o rodno zasnovanoj diskriminaciji. Stoga se generalno nije moglo doći do zaključaka o tome da li su žene češće žalioci pred sudovima ili češće vrše rodno zasnovanu diskriminaciju.

Kako nije moguće dobiti dodatne pokazatelje iz podataka generisanih u Automatskom sistemu upravljanja predmetima u sudovima, kontaktirano je i Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine (VSTV BiH). Vijeće je dostavilo konkretnije statističke podatke o slučajevima diskriminacije u oblasti rada za okružne sudove²⁰³, kantonalne sudove²⁰⁴, vrhovne sudove FBiH²⁰⁵ i Republike Srpske²⁰⁶ te Sud BiH²⁰⁷. Podaci nisu bili u potpunosti raščlanjeni, te u većini slučajeva nije bilo moguće utvrditi vrstu, osnovu i oblike diskriminacije. Dostavljeni su ograničeni podaci o polu osoba koje su pokrenule slučajeve.

VSTV je dostavio informacije o predmetima diskriminacije u radu i zapošljavanju okončanim pred sudovima u BiH od 2018. do 2020. godine. Od 254 predmeta, 129 (51%) njih odnosilo se na diskriminaciju u zapošljavanju, radu i radnim odnosima, uključujući 39 slučajeva mobinga (15%) (vidi tabelu br. 1). Prema dostupnim podacima svih pokrenutih postupaka koji su rodno zasnovani, osam žena i 16 muškaraca je pokrenulo postupke u vezi s mobingom, a u 15 slučajeva pol nije evidentiran. Zabilježena su dva slučaja uznemiravanja (u Općinskom sudu u Banovićima i Zenici). Međutim, nije zabilježen nijedan slučaj rodno zasnovane diskriminacije.

Tabela 1. Slučajevi diskriminacije koje rješavaju sudovi u BiH

Sudovi	Ukupno predmeta koji se odnose na diskriminaciju u radu i zapošljavanju	Završeni predmeti	Predmeti u toku (na dan 31. decembra 2020)	Slučajevi mobinga	Slučajevi uznemiravanja	Pol (ako je poznat)
Osnovni sudovi	254	129	125	39 (16 m, 8 ž, 15 NA)	2 (1 m, 1 NA)	U 157: 65 ž, 92 m
Distrikt/ Kanton	130	58	73	7 (2 f, 2 m, 3 NA)	0	U 94: 47 m, 37 ž
Vrhovni sud FBiH	20	19	1	Nije zabilježeno	0	U 12: 6 m, 6 ž
Vrhovni sud RS	5	4	1	2 (1 ž, 1 m)	0	U 3: 2 ž, 1 m
Sud BiH	6	3	3	Nije zabilježeno	Nije zabilježeno	U 6: 4 ž, 2 m
Brčko Distrikt	0	0	1	Nije zabilježeno	Nije zabilježeno	Nije zabilježeno

203 U RS postoji pet okružnih sudova: Banja Luka, Bijeljina, Doboj, Trebinje i Istočno Sarajevo. Oni su mjesno nadležni za teritoriju koju pokrivaju dva ili više osnovnih sudova.

204 Svaki od 10 kantona ima kantonalni sud, koji je nadležan u svom kantonu. Nalaze se u: Bihaću, Orašju, Tuzli, Zenici, Goraždu, Travniku, Mostaru, Širokom Brijegu, Sarajevu i Livnu.

205 Vrhovni sud je najviši apelacioni sud u FBiH, uključujući žalbe kantonalnih sudova u vezi s pitanjima koja se tiču Ustava, zakona ili propisa FBiH i drugih, kako je predviđeno zakonodavstvom FBiH – osim onih u okviru nadležnosti Ustavnog suda.

206 Vrhovni sud RS je, kao najviši sud u RS, mjesno nadležan na cijeloj teritoriji entiteta.

207 Sud BiH je osnovan sa osnovnim ciljem da osigura efikasno vršenje nadležnosti države i poštovanje ljudskih prava i vladavine prava na teritoriji BiH. Sud BiH je nadležan za cijelo područje BiH.

Kada je riječ o višim instancama (okružnim i kantonalnim sudovima), od 2018. do 2020. godine imali su 130 predmeta, od kojih je 45% završeno. To uključuje sedam slučajeva mobinga i jedan slučaj uznemiravanja. Više od polovine slučajeva (56%) je bilo u toku, a neki od njih su trajali duže od tri godine. Pokretači postupaka u 70% slučajeva bili su muškarci.

U Vrhovnom sudu RS pet predmeta se odnosilo na diskriminaciju u radu i zapošljavanju. Ovaj sud je okončao četiri predmeta, uključujući dva koja se odnose na mobing (koja su podnijeli muškarci i žene). Vrhovni sud FBiH je završio 19 predmeta, dok je Sud BiH završio tri od šest predmeta. Žene su podnijele četiri od šest takvih prijava u vezi sa diskriminacijom u radu i zapošljavanju.

Praksa podnošenja tužbi po osnovu kršenja odredaba Zakona o radu se nastavlja, dok se znatno manje, ako ih ima, podnese po osnovu Zakona o zabrani diskriminacije, što doprinosi njegovoj nedovoljnoj primjeni.²⁰⁸ S obzirom na to da je tako malo predmeta podneseno, nedostatak sudske prakse u rješavanju slučajeva diskriminacije na osnovu pola ostaje jedan od velikih izazova u sudskim postupcima.²⁰⁹ Djelimično kao rezultat njihovog nedostatka prakse, nivo svijesti sudija o predmetima koji uključuju rodnu diskriminaciju ostao je nizak.²¹⁰

Vođeno je i nekoliko postupaka i doneseno nekoliko presuda u vezi s kršenjem Zakona o ravnopravnosti polova. Prema nekim mišljenjima, uzrok malog broja slučajeva dijelom je nejasna nadležnost između Suda i Tužiteljstva Bosne i Hercegovine, odnosno nižih sudova i tužiteljstava za procesuiranje slučajeva po osnovi kršenja Zakona o ravnopravnosti polova.²¹¹



Nisam pohađao nikakvu obuku vezanu za rodnu diskriminaciju. Zaista bih voleo da vidim šta predavači imaju da kažu po ovom pitanju. Čuo sam kad sudija više na daktilografe da to treba smatrati mobingom ili tako nešto. Čujte me, ako neko pogreši, neko treba i da reaguje. Mada, nije od velike važnosti ko je pogrešio.

- Sudija, Mrkonjić Grad

Inspektorat rada

U BiH Inspektorat rada (inspekcija rada) postoji unutar entitetskih, kantonalnih i opštinskih nadležnosti. Nadležnosti inspektorata definisane su zakonima o radu, prema kojima vrše kontrole, prateći primjenu relevantnog zakona. Inspektorat Republike Srpske, u skladu sa svojim propisanim nadležnostima, kontroliše:

- zaključivanje i primjenu ugovora o radu,
- obračun i isplatu plata i naknada,
- radno vrijeme, odmor i odsustvo,
- prestanak radnog odnosa,
- uslove za rad sindikata i radničkih vijeća,
- organizaciju zaštite na radu i sprovođenje mjera zaštite na radu i
- druge uslove propisane zakonom.²¹²

Federalni inspektorat rada „obavlja neposredni inspekcijski nadzor u preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju”.²¹³ Neke od nadležnosti Inspekcije rada u radnim odnosima su:

208 Intervjui BLA021, BN039.

209 Intervjui BN003, BLA021, BN022.

210 Intervjui BL043, BCC045, BCC046, BCC048.

211 Intervju BA041.

212 Web stranica Inspektorata rada. Vidjeti: <http://www.inspektorat.vladars.net/stranica/94/pregled>.

213 Web stranica BiH Pravo. Vidjeti: <https://www.bih-pravo.org/nadleznost-inspektora-rada-t1582.html>, Article 160.

- vršenje inspekcijskog nadzora nad primjenom zakona i drugih propisa donesenih na osnovu zakona kojima se uređuje oblast radnih odnosa i u skladu sa ovlaštenjima i nadležnostima propisanim zakonom, a na način i u postupku takođe propisanim zakonom;
- postupanje po pismenim ili usmenim zahtjevima za inspekcijski nadzor u vezi s povredama prava iz radnog odnosa i propisa nad kojima se vrši inspekcijski nadzor u granicama svoje nadležnosti.²¹⁴

Naime, inspektori rada se fokusiraju samo na provođenje Zakona o radu, a ne prate primjenu Zakona o zabrani diskriminacije.²¹⁵

Za ovo istraživanje kontaktirana su dva entitetska inspektorata rada. Inspektor FBiH je predložio kontaktiranje kantonalnih inspektorata jer u prethodne dvije godine nisu imali valjano iskustvo povezano s rodnom diskriminacijom u radu. U toku istraživanja je kontaktirana Inspekcija rada Kantona Sarajevo i Tuzlanskog kantona, ali nije dobijen odgovor. Usljed toga, bile su dostupne ograničene informacije na osnovu kojih bi se mogli izvući zaključci o svijesti, stavovima i iskustvima inspektora rada u tretiranju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije u ovim kantonima.

Ipak, na osnovu informacija dobijenih od Kantonalne inspekcije rada Zeničko-dobojskog kantona, u periodu 2018–2020. godine primljena su 802 zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa. Što se tiče rodne diskriminacije i rada, navedeno je da niko u inspektoratu nije ovlašten da utvrđuje i podnosi mjere u vezi sa diskriminacijom, mobingom i seksualnim uznemiravanjem, nego je navedeno da se ova prava mogu tražiti preko nadležnog suda.²¹⁶

Slično tome, u razgovoru sa Inspektoratom rada Republike Srpske rečeno je kako Inspektorat nije nadležan za pitanja diskriminacije pri zapošljavanju i radu, jer je rad Inspektorata određen Zakonom o radu, a ne Zakonom o zabrani diskriminacije.

Dakle, zajednički odgovor inspektora rada bio je da je diskriminacija izvan njihove nadležnosti.

S druge strane, podaci iz onlajn ankete govore da se osam žena (30%) i 12 muškaraca (50%) koji su doživjeli rodnu diskriminaciju ipak obratilo Inspektoratu rada jer ga smatraju nadležnim za rješavanje sporova iz domena RZD na radu. Može se primijetiti kako je, iako su veličine poduzorka premalene da bi se moglo valjano zaključivati, veći udio muškaraca nego žena kontaktirao inspekciju rada.

Diskriminacija je adresirana u sva tri zakona o radu (u RS, FBiH i BD) i konsekventno bi i inspekcije rada trebalo da reaguju u skladu sa prijavama o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu i da preduzimaju inspekcijske preglede u vezi s takvim prijavama.

Zakon o radu Republike Srpske navodi da uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od strane poslodavaca i drugih zaposlenih nije dozvoljeno, te da, u slučajevima diskriminacije, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, *može pokrenuti* pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknade štete od poslodavca u skladu sa Zakonom.²¹⁷ Ali izazov predstavlja to što Zakon niti



Mi se u inspekcijskom postupku praktično ne uključujemo u to [slučajevi diskriminacije po osnovu pola] jer su to stvari koje nisu u nadležnosti inspektora rada.

- Inspektor rada RS, Zoran Mikanović

214 Web stranica Kantonalne uprave za inspekcijske poslove. Vidjeti: <https://www.kuiptk.ba/index.php/inspektorat-rada-zastite-na-radu-i-socijalne-zastite/inspekcija-rada-za-oblast-radnih-odnosa/nadleznosti.html>.

215 Intervju BLI048.

216 Dopis Kantonalne uprave za inspekcijske poslove Zeničko-dobojskog kantona br. 18-30-03400/21 od 12. 4. 2021.

217 Zakon o radu Republike Srpske. „Službeni glasnik RS“ br. 1/2016 i 66/2018, članovi 24 (1) i 25 (1).

propisuje niti definiše mjere ili sankcije koje bi inspektor rada mogao primijeniti u slučaju prijave. Inspektorat rada nije istražni organ, tačnije nema ovlaštenja za obavljanje istražnih radnji radi dokazivanja fizičkog, psihičkog ili seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja, za saslušanje svjedoka i slično, niti inspektor može preuzeti ulogu suda.²¹⁸

Okvir 10. Institucionalni odgovor na rodno zasnovanu diskriminaciju

„U cilju obezbjeđenja aktivnog rada, Vlada uspostavlja različite mehanizme, a najvažniji mehanizam je inspeksijski nadzor. U slučajevima kada ovaj mehanizam nije uspostavljen ili nije dovoljno efikasan, to rezultira kršenjem ljudskih prava. Slabost inspektorata koja utiče na efikasnost rada je mali broj inspektora. Najveće prepreke koje utiču na rad inspektorata su zakonska regulativa, nedovoljan broj inspektora i nedostatak dodatka na plate inspektora. (...) Nadalje, nemogućnost inspeksijskog nadzora zbog nedostatka stručnjaka znači nedostatak pravne zaštite građana uopšte.“

- Ombudsmen BiH, Poseban izvještaj o ulozi inspeksijskog organa u zaštiti ljudskih prava u Bosni i Hercegovini u 2020. godini

Dakle, inspektorati mogu vršiti samo kontrole i pratiti primjenu zakona o radu, bez preduzimanja radnji za rješavanje diskriminacije, navodeći da je „određivanje da li se rodno zasnovana diskriminacija zaista dogodila na sudovima, a teret dokazivanja je na poslodavcu. Nismo nadležni da izričemo mjeru poslodavcu.“²¹⁹

Može se zaključiti da se način rada inspektorata nije promijenio od 2018. godine kada je riječ o postupanju po prijavama za rodno zasnovanu diskriminaciju na radu. Razumijevanje toga kada i kako mogu intervenisati u rješavanju ovih prijava, ili uputiti žrtve na odgovarajuće kontaktne tačke na sudovima, ostao je izazov za inspektore rada na svim nivoima, koji sugerise potrebu za daljom obukom o njihovim ulogama i odgovornostima u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom u radu. Nedovoljni ljudski kapaciteti, to jest nedostatak dovoljnog broja inspektora, takođe je prepreka njihovom pravovremenom reagovanju na kršenje radnih prava, posebno onih povezanih s diskriminacijom na radu.

Pružaoци pravne pomoći

Za pružanje besplatne pravne pomoći u BiH nadležno je nekoliko javnih institucija: Centar za pružanje besplatne pravne pomoći Republike Srpske, Ured za pravnu pomoć Brčko Distrikta, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Tuzla, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Zenica, Zavod za besplatnu pravnu pomoć Posavskog kantona – područni ured u Odžaku (sa uredima u Orašju i Domaljevcu), Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Široki Brijeg, Zavod za besplatnu pravnu pomoć Kantona Sarajevo, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Bihać i Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Goražde. Svi propisi koji uređuju besplatnu pravnu pomoć u RS, BD i kantonima sadrže slične odredbe.

Na primjer, besplatna pravna pomoć namijenjena je osobama iz socijalno ugroženih kategorija koje nisu u mogućnosti da pokriju troškove zastupanja u postupcima za ostvarivanje njihovih prava i na zakonu zasnovanih interesa pred sudovima. Pravo na besplatnu pravnu pomoć po finansijskim kriterijumima ostvaruju nezaposlena lica, lica slabog imovinskog stanja, korisnici prava na starosnu i invalidsku penziju te žrtve nasilja u porodici. Ukoliko u toku postupka dođe do finansijskih promjena, korisnici su dužni prijaviti promjene i platiti

218 Dopis Inspekcije rada RS br. 24.004/054-80-2/21 od 5. 4. 2021.

219 Intervju BLI033.

troškove pružene pravne pomoći, što često predstavlja potencijalni finansijski rizik za žrtve koje se obrate nadležnim centrima.

Na zahtjev za informacijama odgovorilo je pet od devet institucija: Centar za pružanje besplatne pravne pomoći Republike Srpske, Ured za pravnu pomoć Brčko Distrikta, Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Tuzla, Županijsko-posavski zavod za pravnu pomoć Odžak i Kantonalni zavod za besplatnu pravnu pomoć Široki Brijeg. Nijedna od pet navedenih institucija nije imala slučajeve rodno zasnovane diskriminacije na radu.

Obavljen je i razgovor sa pravnicom iz Kancelarije za besplatnu pravnu pomoć Ministarstva pravde BiH²²⁰, koja je izjavila da u protekle dvije godine nisu imali nijedan zahtjev za pravnu pomoć u vezi sa ovakvim povredama ili povredama radnog odnosa. Iz Kancelarije poručuju da je primjetna slaba informisanost o tome da postoje institucije besplatne pravne pomoći, što takođe doprinosi malom broju prijave.²²¹

Nedovoljno kancelarija u cijeloj BiH i nedovoljna promocija postojećih centara/zavoda za besplatnu pravnu pomoć uzrokuju i nedovoljan pristup ovoj vrsti pomoći.

S obzirom na gore navedene izazove za radnice i nezaposlene žene da traže podršku u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije, ne iznenađuje da ovim institucijama nije prijavljen nijedan poznati slučaj.



Većina njih [slučajeva] su bile disciplinske mjere, koje su se uglavnom odnosile na nepristojno ponašanje,

poput ogovaranja u slengu ili upotrebe neprimjerenog jezika. Radnje nisu bile protiv menadžera; svi su bili kolege. Nisam imao nijednu pritužbu na diskriminaciju na osnovu spola ili seksualne orijentacije u posljednjih 10–11 godina.

- Ljiljana Preradović, Ministarstvo pravde,
Kancelarija za pružanje besplatne pravne pomoći

Medijacija

Javna ustanova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova osnovana je 2010. godine i predstavlja prvu instituciju u RS koja se bavi mirnim rješavanjem radnih sporova (individualnih i kolektivnih). Ovo predstavlja vansudsku alternativu rješavanju sporova između strana (zaposlenih i poslodavaca, ili učesnika koji su uključeni u zaključivanje kolektivnog ugovora) uključivanjem trećih strana, kao što su mirovni posrednici i arbitri. Usluge Agencije su besplatne i za zaposlene i za poslodavce. Njene odluke su izvršne prirode i brzo se usvajaju. Mandat ove Agencije proizlazi iz Zakona o mirnom rješavanju sporova i Zakona o radu RS²²², kao i najskorijeg, Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu. Iako je nadležna za radne sporove, budući da ima mandat da protokoliše svaki spor, uključujući slučajeve diskriminacije i posebne oblike diskriminacije, u takvim slučajevima Agencija se često proglašava nenadležnom.

Agencija je od 2018. do 2020. godine primila 2093 zahtjeva, od kojih se 2083 odnose na pojedinačne sporove, devet na kolektivne sporove, a jedan se ticao arbitraže.²²³ Kako Agencija nije nadležna za pitanja diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući i pol, ona ne djeluje u ovoj oblasti. Umjesto toga, upućuje stranke na relevantne institucije. Stoga nema rodno raščlanjenih podataka koji se odnose na takve slučajeve.

Jovana Borjan Lazeta, viša stručna saradnica ove institucije, navela je da BiH trenutno nema efikasan mehanizam za zaštitu žena pri zapošljavanju. Ona je navela da slučajevi

²²⁰ Intervju BA026.

²²¹ Ibid.

²²² „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 91/2016.

²²³ Službena zabilješka Ustanove br. 01-120-204-1/21 od 23. 3. 2021.

diskriminacije još nisu u njihovoj nadležnosti. Većina njihovih slučajeva odnosila se na probleme sa platama, otpremninama, prestankom radnog odnosa, troškovima prevoza, jubilarnim nagradama, isplatom naknade za porođaj, nametanjem drugih sankcija, smanjenjem plata, pismenim opomenama, a imali su i nekoliko slučajeva sindikalnih sporova, pokrenutih od strane predstavnika sindikata. Međutim, Agencija se bavila slučajevima kršenja radnih prava žena. Kao primjer je istakla: „Imali smo slučaj kada je majci isteklo porodiljsko odsustvo i ona je htjela da se vrati na posao, pa je bilo nekih problema.”²²⁴ Ipak, njihovo iskustvo s takvim slučajevima je ograničeno.

U FBiH je krajem aprila 2021. godine usvojen Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u FBiH.²²⁵ Zakonom se uređuje postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), način imenovanja mirovnih posrednika i arbitara, kao i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova u FBiH, osim ako nisu riješena drugim zakonom. Donošenje ovog zakona nastavak je reforme radnog zakonodavstva, s obzirom na to da je Zakonom o radu FBiH predviđeno i donošenje posebnog zakona o mirnom rješavanju radnih sporova. Donošenjem ovog zakona znatno će se ubrzati postupci rješavanja radnih sporova budući da sudski postupci često traju i po nekoliko godina. U međuvremenu, rok za okončanje postupaka pred mirovnim vijećem jeste 30 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ukoliko se eventualni postupak pokrene pred arbitražnim vijećem, rok je dodatnih 30 dana. U BD ne postoji institucija za mirno rješavanje radnih sporova (posredovanje). Ukratko, iako BiH ima na raspolaganju neke usluge medijacije, one ne dolaze do svih dijelova zemlje i ne pomažu u slučajevima diskriminacije zasnovane na polu, mada bi se to moglo promijeniti u budućnosti. Iako su imali nekoliko slučajeva kršenja radnih prava koja pogađaju žene, sveukupno njihovo relevantno iskustvo i praksa ostaju prilično ograničeni. Stoga se ne može utvrditi kako oni mogu tretirati takve slučajeve.

Radnički sindikati

Za potrebe istraživanja, kontaktirano je nekoliko sindikata i intervjuisana su četiri sindikalna predstavnika.

Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSSBIH²²⁶) uključuje 24 granska sindikata, odnosno unije članice. Istovremeno, na području devet kantona u FBiH djeluje sedam kantonalnih odbora SSSBIH. U okviru Saveza su aktivni i Forum žena i Omladinska sekcija. Forum žena je izvršno tijelo u okviru SSSBIH koje se zalaže za ravnopravnost muškaraca i žena u svim sferama društvenog života i za postizanje veće zaštite prava žena u radnim odnosima na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou. Forum žena se fokusira na promociju značaja zaštite prava žena, posebno majčinstva; borbu protiv svih oblika diskriminacije i mobinga; i poboljšanja ekonomskog i socijalnog položaja žena. SSSBIH nije dostavio podatke o prijavama koje je primio od radnika za diskriminaciju po osnovi pola, seksualnog uznemiravanja i mobinga, ako postoje.



Dešavalo se da su žene između 35 i 45 godina koje su u punoj formi, prethodne godine morale da ostanu kod kuće zbog koronavirusa. To su godine kada poslodavci radije daju posao nekom mlađem, što je dodatni pritisak za te žene, a trpe mobing i šute o tome jer ih je lako zamijeniti.

- Željka Rubinić, parapravna pomoć
STBiH

²²⁴ Intervju BM029.

²²⁵ Objavljeno u „Službenim novinama FBiH” 23. 6. 2021. godine, br. 49/21.

²²⁶ Vidjeti: <https://www.sssbih.com/>.

U okviru ovog sindikata djeluje **Sindikat radnika kožarske, tekstilne i industrije obuće FBiH**, a predstavnik Sindikata je istakao da su radnicima u kompanijama koje djeluju u sektoru tekstila, kože, obuće i gume u FBiH najmanje plate u odnosu na druge branše u privredi, a dodatni izazov od izbijanja pandemije koronavirusa 2020. godine jeste to što je došlo do opadanja proizvodnje.²²⁷

Savez sindikata Republike Srpske (SSRS²²⁸) je najveća krovna sindikalna organizacija u Republici Srpskoj i uključuje 15 granskih sindikata. Svoje aktivnosti sprovodi preko osam sindikalnih centara (Banja Luka, Prijedor, Doboj, Bijeljina, Zvornik, Istočno Sarajevo, Višegrad, Trebinje) i četiri sindikalne kancelarije (Foča, Gradiška, Teslić, Srebrenica–Bratunac). Na osnovu podataka koje je dostavio SSRS²²⁹, od 2018. do 2020 bilo je šest slučajeva u vezi sa mobingom i nijedan slučaj koji se odnosi na diskriminaciju na osnovu pola. Generalni sekretar Sindikata je naveo da SSRS kontinuirano radi na kampanjama podizanja svijesti i promociji Zakona o radu među svim članovima sindikata.²³⁰

Sindikat Brčko Distrikta (SBD) i njihova podružnica, Sindikat obrazovanja, nisu imali javno dostupne informacije o svom radu u ovoj oblasti, te nisu odgovarali na pitanja u vezi sa radom sindikata u oblasti rodno zasnovane diskriminacije.

Od 31. maja 2020. godine, **Sindikat radnika trgovine i uslužne djelatnosti BiH (STBiH²³¹)** ima 13.092 člana. Sveukupno, 37% članova sindikata bilo je između 30 i 40 godina, a 25% ispod 30 godina. Njegov program pravne pomoći kreiran je kao pilot-projekat za pružanje pravne pomoći radnicima i postao je samoodrživ, dostupan 24 sata za svoje korisnike. Šesnaest pravnih stručnjaka (11 žena i 5 muškaraca) trenutno pruža pomoć. Prema podacima STBiH, većina prijava se odnosila na diskriminaciju u vidu mobinga. U 2018. godini radnice su prijavile slučajeve mobinga 48 puta. Od ovih slučajeva, jedan se odnosio na diskriminaciju na osnovu nacionalnosti, a pet na starosnu diskriminaciju. U 2019. godini zabilježeno je 27 slučajeva mobinga, uključujući jedan slučaj diskriminacije u vezi sa sindikalnim angažmanom i jedan slučaj diskriminacije zbog seksualne orijentacije. U 2020. godini bilo je 45 slučajeva mobinga. Ovo uključuje i dva slučaja starosne diskriminacije. Sve to ukazuje na povećanje broja prijava mobinga i starosne diskriminacije u odnosu na prethodni period.

U odnosu na 2019. godinu, Sindikat je svjedočio povećanju broja osoba koje su nezakonito otpuštene s posla. Ovo je bilo povezano s problemima koji su rezultat pandemije COVID-19.²³² Najviše prijavljivana nepravilnost prilikom otpuštanja radnika 2020. godine bilo je uskraćivanje naknade. Prijavljeni su i slučajevi otpuštanja žena u trudnoći i nezakonitog smanjenja plata. Tri najveća problema koja je ovaj sindikat tretirao u 2020. godini bila su pitanja u vezi sa pandemijom COVID-19 (79 slučajeva), prekovremeni rad (63 slučaja) i mobing (56 slučajeva). U toku trajanja istraživanja nisu bile dostupne informacije da li su ovi slučajevi bili rodno zasnovani.

Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u institucijama FBiH²³³ je nezavisna, dobrovoljna i nepolitička organizacija radnika. Obuhvata državne službenike i službenike zaposlene u ustanovama i drugim organizacionim oblicima rada u federalnim, kantonalnim i opštinskim organima državne službe, pravosuđa, javnih ustanova, kazneno-popravnih ustanova i centara za socijalni rad. Podržava princip demokratskog ispoljavanja volje svojih članova. Jedan od ciljeva članica jeste ostvarivanje prava na besplatnu pravnu pomoć i zastupanje u ostvarivanju prava u oblasti rada. Sindikat nije dao precizne podatke o broju prijava rodno zasnovane diskriminacije koje je primio ili pomogao.

227 Intervju BU049.

228 Vidjeti: <http://savezsindikatars.org/?script=lat>.

229 Zvanična e-mail korespondencija sa SSRS-om od 24. decembra 2021.

230 Intervju BU050.

231 Vidjeti: <http://stbih.ba/>.

232 Intervju BU024.

233 Vidjeti: <https://sdsz.ba/home/>.

Iako su aktivnosti sindikata od velikog značaja za zaštitu prava radnika – radnici, poslodavci i neki predstavnici sindikata su naizgled potcijenili ulogu i mogućnosti sindikata u zagovaranju suzbijanja rodno zasnovane diskriminacije na radu. Postoji nekoliko razloga za to. Prvo, ne postoji zajednička podrška i saradnja među sindikatima na nivou BiH, što umanjuje njihov značaj. Drugo, tema koja se ponavljala bila je to što su sindikati viđeni kao „politički instituti”²³⁴, a politizacija ih može učiniti nepristupačnim za radnike kada se suoče s kršenjem prava iz domena rodno zasnovane diskriminacije. Treće, sindikati ne daju uvijek značajne rezultate, posebno kada su u pitanju žene (npr. u vezi s jednakim platama, prekovremenim radom, ostvarivanjem jednakih prava, porodijskim naknadama i ostvarivanjem prava na bolovanje).²³⁵ Komentari žena takođe sugerišu da su sindikati u nekim slučajevima, kada su bili obaviješteni o kršenju prava, takve slučajeve odbacili „kao šalu”.



Riječ je o javnim ustanovama koje su zaštićene određenim propisima. I svi ti poslodavci na ovaj vid diskriminacije

gledaju na malo drugačiji način i pokušavaju da na određeni način koriste segmente propisa kao što su odredbe disciplinskog postupka. Obično koriste ovu proceduru da diskredituju određenog pojedinca, a zatim ga odvoje od institucije koja treba da pruži pomoć. Mogu reći da smo ove godine imali skoro 100 ovakvih disciplinskih postupaka i uspjeli smo zaštititi žrtve u 95% svih slučajeva.

- Samir Kurtović, Sindikat državnih službenika i namještenika u organima državne službe, FBiH



U obilasku Porezne ispostave generalni direktor zajedno sa šefom porezne ispostave i direktorom kantonalnog poreznog ureda, dok sam na hodniku razgovarala sa direktorom kantonalnog poreznog ureda (generalni direktor), dobacio je opasku da i njemu šapćem na uho to što pričam direktoru. Ova komunikacija je neprikladna i čisti seksizam. Iako imam radno iskustvo od 20 godina, od onih koji su bili na nižem stepenu obrazovanja nisam doživjela tu vrstu dobacivanja, s tim da svi prisutni su meni nadređeni, ali niko nije ni pokušao da reaguje. Na moju usmenu žalbu u sindikatu, tu vrstu opaske okarakterisali su kao šalu, iako je svima poznato da je takvo ponašanje uobičajeno prema ženama, kako zaposlenim tako i kandidatkinjama koje apliciraju na neke od konkursa.

- Žena, VSS, Zenica, javni sektor, onlajn anketa

Četvrto, sindikatima nedostaju rodno osjetljive politike djelovanja u rješavanju ovih pitanja i pružanju podrške svojim članovima. Samo dva sindikata imaju ženske grupe, koje se bore za prava žena i promovišu rodno odgovornu politiku. Peto i srodno, žene su uopšte gledajući nedovoljno zastupljene u rukovodstvu sindikata. Istraživanje koje je provela Fondacija Friedrich Ebert, *Žene u sindikatima BiH*²³⁶, pokazalo je da su od 24 granska sindikata u okviru SSSBiH samo četiri žene bile na čelnim pozicijama (17%). U SSRS, od 15 granskih sindikata žene su vodile samo dva (13%). Nezastupljenost žena u rukovodstvu sindikata može doprinijeti podzastupljenosti interesa žena u sindikatima i njihovom radu.

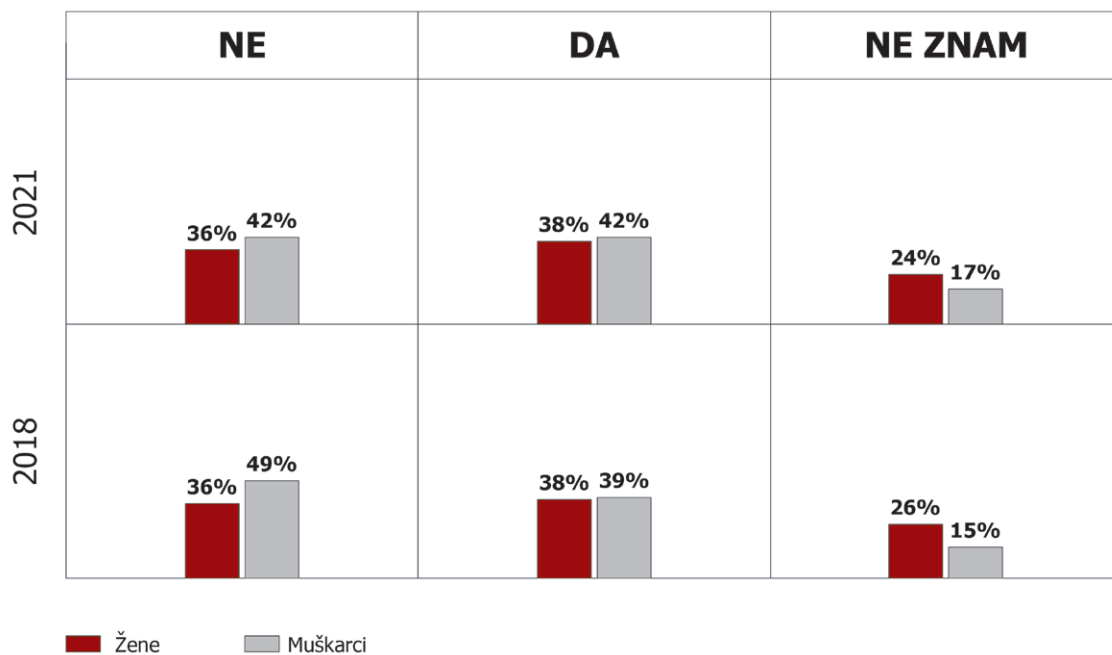
Među ispitanicima u ovom istraživanju, 37% njih ne misli da bilo koji sindikat u BiH zastupa njihove interese, a 22 (9%) ne zna da li takav sindikat postoji.

²³⁴ Intervjui BV019, BLA031, BN039.

²³⁵ Intervjui BN003, BV005, BLA021.

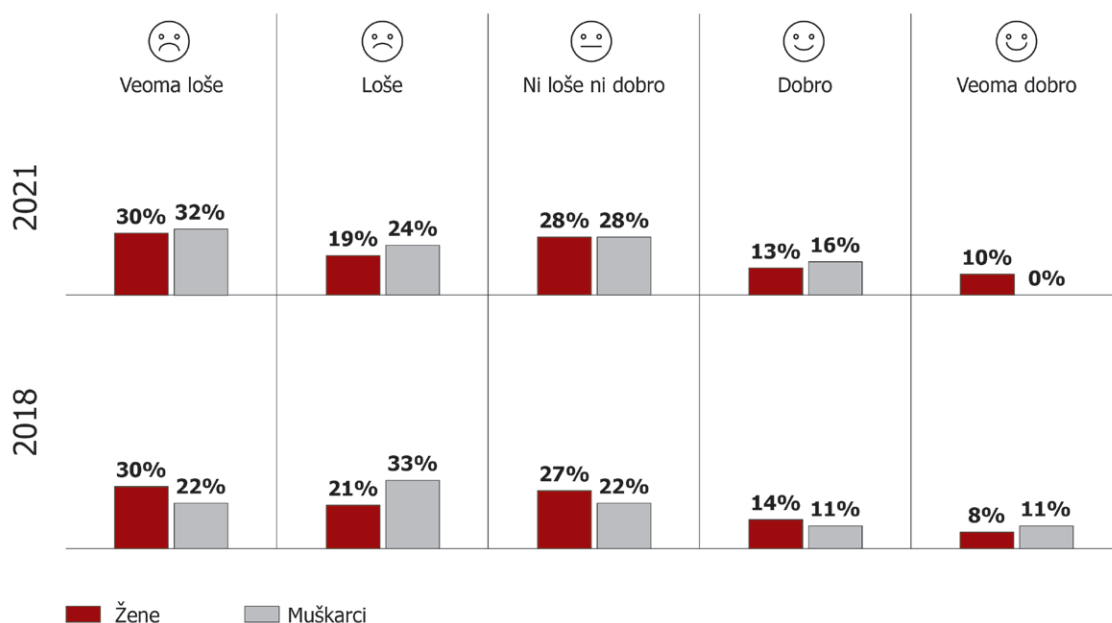
²³⁶ Friedrich Ebert Stiftung. *Žene u radničkim sindikatima*. 2021. Dostupno na: https://bosnia-and-herzegovina.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/infografika_-_zene_u_sindikatu_2020_1_6a.pdf.

Grafikon 10. Da li postoje radnički sindikati koji bi mogli zastupati Vaše interese, razvrstano po polu



Od onih koji su potvrdili da postoje radnički sindikati koji zastupaju njihove interese, polovina su bili članovi sindikata. Od onih koji su članovi radničkih sindikata, polovina smatra da su njihovi interesi zastupljeni veoma slabo ili loše, dok je svaki peti smatrao da radnički sindikati dobro ili veoma dobro zastupaju njihove interese.

Grafikon 11. Koliko dobro, prema Vašem mišljenju radnički sindikati zastupaju Vaše interese, razvrstano prema polu



Ukratko, uz nekoliko značajnih izuzetaka, sindikati radnicima pružaju vrlo malo zaštite ili nikakvu zaštitu od diskriminacije na osnovu pola. Ovo je izgubljena prilika budući da sindikati imaju mogućnost da podnose pojedinačne i zajedničke tužbe u ime radnika. Nedovoljna svijest među nekim sindikalnim predstavnicima o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu i njenom tretmanu, zajedno s niskim povjerenjem u sindikate, definitivno su doprinijeli tome da pravne službe sindikata imaju jako mali broj žalbi i predmeta koji se tiču rodno zasnovane diskriminacije. Kao rezultat toga, većina sindikata je i dalje imala ograničeno iskustvo u pomaganju u takvim slučajevima.

Organizacije civilnog društva

Organizacije civilnog društva (OCD) su važni akteri u sprečavanju rodno zasnovane diskriminacije u radu. Štaviše, oni pružaju pravnu pomoć i pravno savjetovanje, pomažući pojedincima i pojedinkama kojima je to najpotrebnije. Pored toga, organizacije održavaju edukativne obuke, radionice, debate i aktivnosti koje imaju za cilj podizanje svijesti građana o različitim oblicima rodno zasnovane diskriminacije. Od posljednjeg istraživanja povećao se broj organizacija koje se bave ovim pitanjima. Organizacije koje su pružale pravnu pomoć ženama žrtvama nasilja u porodici osnažile su se da dodatno pružaju pravno savjetovanje i psihološku podršku žrtvama diskriminacije, uključujući seksualno uznemiravanje i mobing.

Na primjer, Ženska mreža BiH promoviše i upućuje stranke u organizacije koje pružaju savjetovanje i pravnu pomoć osobama koje su pretrpjele rodno zasnovano nasilje²³⁷, uključujući seksualno uznemiravanje na poslu. Od 11 organizacija koje trenutno u BiH rade sa ženama žrtvama nasilja, samo neke pružaju neku vrstu pravne pomoći ili pravnog zastupanja kada je riječ radnim pravima (Fondacija „Udružene žene“ Banjaluka, Centar ženskih prava Zenica, „Budućnost“ Modriča). Većina pruža besplatno savjetovanje i neku vrstu individualne i grupne psihološke pomoći i podrške žrtvama. Međutim, malo njih pruža pravnu pomoć i zastupanje na sudovima u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom.

Tako je 2020. godine, kao jedan od rezultata projekta „Unapređenje ženskih radnih prava“, pokrenuta inicijativa „Unapređenje položaja žena u radnim odnosima i prevencija rodne/spolne diskriminacije u BiH“ kako bi organizacije žena koje se bave radnim pravima ojačale svoje kapacitete u pružanju podrške radnicima čija prava su povrijeđena. Aktivnost uključuje nevladine organizacije koje imaju besplatne pravno-savjetodavne centre: „Centar ženskih prava“ Zenica, „Budućnost“ iz Modriče, Fondaciju „Lara“ iz Bijeljine, Udruženje žena „Most“ iz Višegrada i „Fondaciju lokalne demokratije“ iz Sarajeva. Saradnja se zasniva na edukaciji u oblasti rada i diskriminacije po osnovu pola i pružanju besplatne pravne pomoći ženama čija su prava povrijeđena i koje su se suočile sa diskriminacijom u radu. Inicijativu je predvodila Fondacija „Udružene žene“ iz Banjaluke²³⁸,



Imali smo nekoliko pitanja vezano za rodnu diskriminaciju u radu i uputili smo stranke našim

partnerskim organizacijama. Nije na nama da pitamo da li je i u kom iznosu neko dobio pomoć jer nemamo kapacitet da pružimo pravnu pomoć ako je nešto konkretno potrebno. Međutim, znamo da naše kolege to rade dobrovoljno i na humanitarnoj osnovi. Nikada nismo dobili povratnu informaciju ako je nekome ikad odbijena pravna pomoć od svih strana na koje smo ih uputili [našim partnerima].

- Selma Hadžihalilović, Ženska mreža BiH

237 Za spisak organizacija članica Ženske mreže BiH koje obezbjeđuju podršku osobama koje su doživjele seksualno uznemiravanje ili silovanje vidjeti: <https://zenskamreza.ba>.

238 Vidjeti: <http://unitedwomenbl.org>.



Prošle godine smo vodili projekat koji se bavi isključivo rodnom diskriminacijom, a imali smo dosta pitanja s obzirom na to da je ova godina bila vrlo specifična zbog pandemije koronavirusa. Omogućili smo ljudima da nas kontaktiraju putem naše onlajn stranice. Imali smo oko 60 pitanja i isto toliko odgovora. Od početka 2021. godine imali smo dva slučaja rodne diskriminacije. Jedna djevojka nije mogla dobiti promjenu smjene jer se razvela i postala samohrani roditelj, oslovljavana kao hranitelj djece. Još nije dobila odgovor, a žalbeni postupak je u toku. U međuvremenu je nekoliko njenih kolega imalo smjene, zbog čega je ovo evidentan primjer diskriminacije.

- Lana Jajčević, Fondacija „Udružene žene“ Banjaluka

koju je prvobitno podržao regionalni projekat „Osnaživanje OCD u borbi protiv diskriminacije i unapređenju radnih prava žena“, u okviru kojeg je sprovedeno i ovo istraživanje.

Kroz ovu zajedničku inicijativu, od marta do septembra 2020. godine pravni savjetnici u organizacijama pružili su besplatne pravne savjete i besplatnu pravnu pomoć za 82 korisnice iz 13 gradova širom BiH.²³⁹

Primjer

„Imali smoslužaj kada nam se nakon izbijanja pandemije COVID-19 obratila žena kojoj nakon porodijskog bolovanja nije ponuđeno produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, a isti ugovor se prije trudnoće bez problema produžavao na svaka tri mjeseca. Kod poslodavca je bila zaposlena godinu dana i tri mjeseca, a u tom periodu je zbog rizične trudnoće skoro svih devet mjeseci bila na trudničkom bolovanju. Po isteku porodijskog odsustva dobila je od strane nadređenog rješenje o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme zbog smanjena obima posla kao posljedicu pandemije COVID-19. Nije bilo mogućnosti za pružanje adekvatne pravne pomoći jer je otkaz podveden kao smanjen obim posla, a ne može se dokazati da je najveći problem bila trudnoća.“

Lana Jajčević, Fondacija „Udružene žene“ Banja Luka

Najviše prijavljenih slučajeva kršenja radnih prava i diskriminacije po osnovu pola evidentirao je Centar ženskih prava²⁴⁰ u Zenici (19 slučajeva). Centar je pravna i zagovaračka organizacija posvećena unapređenju položaja žena i djece u svim sferama života. Ova organizacija je od 2015. godine intenzivirala svoje zagovaranje i pružanje besplatne pravne pomoći svim žrtvama diskriminacije na osnovu pola, seksualne orijentacije, etničke pripadnosti, invaliditeta, rase i diskriminacije u oblasti rada. Osoblje Centra je navelo da se termin „diskriminacija“ često pogrešno tumači. Većina njihovih klijenata u početku tvrdi da je diskriminisana, ali se daljim uvidom u njihove slučajeve često utvrdi da je do kršenja došlo po nekom drugom osnovu. Banjalučki centar za ljudska prava²⁴¹, koji pruža pravnu pomoć, naveo je da su svake godine, a od 2018. do 2020. godine, dobijali mnoga pitanja o diskriminaciji, a imali su pet upita za rodno zasnovanu diskriminaciju u radu.

²³⁹ Gačanica, L., Zaštita radnih prava žena u Bosni i Hercegovini: Analiza presuda i pravne pomoći u oblasti radnih odnosa sa fokusom na rodno zasnovanu diskriminaciju, 2021, Dostupno na: http://unitedwomenbl.org/wp-content/uploads/2021/05/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa_FINAL-WEB.pdf.

²⁴⁰ Vidjeti: <https://cenppz.org.ba/?lang=en>.

²⁴¹ Vidjeti: <https://www.blchr.org/en/>.

Okvir 8. Organizacije civilnog društva

„Kada je dobila informaciju da mora na bolovanje zbog rizične trudnoće, poslodavac je od nje tražio da ostane na poslu još najmanje deset dana pod izgovorom da 'sve ostale zaposlenice rade isto u kompaniji': prvo moraju obaviti posao, a zatim koristiti bolovanje. Imajući u vidu njene okolnosti (rizična trudnoća), savjetovali smo je da se sastane sa direktorom i kreirali neki oblik zakonskog pisma. [Tada] je poslodavac shvatio da ju je diskriminisao, a on toga nije bio svjestan. Pustio ju je konačno na bolovanje.”

Dejan Lučka, Banjalučki centar za ljudska prava

Centar smatra da je seksualno uznemiravanje najprisutniji oblik diskriminacije na tržištu rada, a žene su često obeshrabrene djelovanjem institucija – često vjeruju da ne mogu dobiti nikakvu zaštitu ako prijave počinioca. Centar je radio na tome da ih ubijedi u suprotno i da im pruži podršku prosljeđivanjem slučajeva odgovarajućim institucijama. Dodatno, Centar je i kritikovao rad institucija, ističući da institucije koje rade na suzbijanju diskriminacije i unapređenju položaja žena treba da budu prva linija zastupanja i prva linija odbrane kada su u pitanju ljudska prava.

OCD, a posebno organizacije za prava žena, imaju važnu ulogu u podizanju svijesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji, osnaživanju žena oko prijave, pružanju pravne pomoći i zastupanju na sudu. OCD tako ostaju važni akteri u prevenciji i rješavanju rodno zasnovane diskriminacije u radu, nakon što su pomogli i podržali nekoliko slučajeva u traženju pravde, i to osoba koje inače možda ne znaju ili ne vjeruju da je moguće pokrenuti takve postupke. Međutim, s obzirom na to da većina organizacija zavisi od donatorskih resursa, one ne mogu uvijek raditi istim intenzitetom u ovoj oblasti. Gore pomenuta akcija, realizovana u okviru projekta „Unapređenje ženskih radnih prava“, obezbijedila im je resurse za veći domet i podršku većem broju slučajeva, čime se povećava njihov rad u ovoj oblasti posljednjih godina. Ova analiza je otkrila da su se u posljednje dvije godine oblasti djelovanja nekih organizacija za ženska prava koje se bave nasiljem nad ženama proširile i na pitanja radnih prava. Prvo, zbog potreba proizašlih iz pandemije COVID-19, ali i zbog proširenih radnih kapaciteta organizacija koje su djelimično nastale kao rezultat ovog projekta. Analiza postojeće literature takođe pokazuje da su OCD uložile napore da dobiju informacije o položaju žena na tržištu rada, izazovima s kojima se suočavaju i parnicama pred sudovima.

PREPORUKE

Za pravni okvir

- Ugraditi u Ustav BiH sveobuhvatnu definiciju zabrane diskriminacije žena, koja obuhvata direktnu i indirektnu diskriminaciju u javnoj i privatnoj sferi.
- Uskladiti zakone o radu sa ILO Konvencijom i Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (2019/1158) uvođenjem najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva, najmanje dva mjeseca neprenosivog roditeljskog odsustva, odsustva za njegovatelje/ice i fleksibilnih uslova rada.
- Regulisati seksualno uznemiravanje kao jedinstvenu zakonsku odredbu u okviru Krivičnog zakona FBiH koja bi predstavljala samostalno krivično djelo.
- Uskladiti kazne za kršenje propisa, opštih akata, odnosno kolektivnih ugovora po osnovu zasnivanja ili prestanka radnog odnosa, plata ili drugih primanja, radnog vremena, odmora ili odsustva, zaštite žena, omladine i osoba sa invaliditetom ili kada zabrana prekovremenog ili noćnog rada uskraćuje ili ograničava prava zaposlenih u Krivičnim zakonima FBiH i RS.
- Usvojiti proaktivne mehanizme za rješavanje izazova s kojima se suočavaju žene registrovane u jednom entitetu koje rade u drugom entitetu kada su u pitanju porodijske naknade.

Za sve institucije

- Institucionalizovati obaveznu obuku kako bi se svi službenici u javnim institucijama upoznali s rodno zasnovanom diskriminacijom, pravima radnika i dostupnim mehanizmima za zaštitu tih prava.
- Usvojiti odluke o politici nulte tolerancije i/ili druge interne mehanizme za sprečavanje seksualnog uznemiravanja i rodno zasnovane diskriminacije u radu.
- Povećati dostupnost besplatnih pravnih usluga i psihološke podrške za osobe koje trpe diskriminaciju na osnovu pola.
- Poboljšati odgovor na COVID-19 i druge vanredne okolnosti: Osigurati da su zaštitne mjere u skladu s međunarodnim standardima i da imaju barem rodno osjetljiv, ako ne i rodno transformativni pristup, ublažavajući efekte krizne situacije na ranjive žene, uključujući one u društvenoj izolaciji (npr. u udaljenim područjima, majke djece sa invaliditetom, žene starije životne dobi, zaposlene žene u procesu vantjelesne oplodnje i dr.).
- Osigurati primjenu zakonski obaveznog razvrstavanja podataka po polu, uključujući i podatke o pojavama diskriminacije, za sve državne organe, ali i sindikate, pružaoce besplatne pravne pomoći i ombudsmene.
- Provesti Poslovnik o prikupljanju podataka u slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini u skladu sa odredbama Zakona o zabrani diskriminacije. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine treba da ubrza i finalizuje uspostavu Centralne baze podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini.
- Unaprijediti napore inspektora, organa za provođenje zakona i pravosuđa da zaštite prava žena, majki i trudnica u radnom odnosu.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine

- Omogućiti Instituciji ombudsmena veća ovlašćenja u vezi s posredovanjem.
- Ojačati kapacitet Odjeljenja za eliminaciju svih oblika diskriminacije za pokretanje prekršajnih postupaka u slučajevima diskriminacije.

Sudovi

- Smanjiti naknade za sudske troškove u radnim sporovima.
- Jačanje kapaciteta za pokretanje prekršajnih postupaka je sasvim dovoljno za smanjenje predmeta pred sudovima i povećanje povjerenja
- Obzirom da slučajevi rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja imaju prioritet i rješavaju se po hitnom postupku, porebno je angažovati dodatne izvršioce na rješavanju zaostataka u radnim sporovima i predmetima diskriminacije, kako bi odredbe o hitnom postupanju dobile realizaciju u praksi.
- Podsticati upotrebu Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti polova u postupcima koji se bave rodno zasnovanom diskriminacijom na radu.

Inspektorati rada

- Pojasniti zakonske odgovornosti inspektora rada na svim nivoima za praćenje i pružanje podrške u slučajevima potencijalne ili prijavljene diskriminacije na osnovu pola.
- Obezbijediti redovnu institucionalnu obuku za inspektore rada na svim nivoima o rodno zasnovanoj diskriminaciji, seksualnom uznemiravanju i mobingu.

Besplatna pravna pomoć koju pružaju javne institucije

- Ovlastiti centre za besplatnu pravnu pomoć za zastupanje stranaka u predmetima rodno zasnovane diskriminacije, bez obzira na njihovu finansijsku situaciju, kroz cijeli sudski proces, uvažavajući činjenicu da su žrtve rodno zasnovane diskriminacije najčešće u ranjivom položaju, u riziku da izgube sredstva za život, te im je potrebna takva podrška.
- Ojačati kapacitete centara i njihovu saradnju sa OCD.

Sindikati radnika

- Učiniti aktivnosti pristupačnijim, posebno marginalizovanim grupama kao što su žene sa invaliditetom i LGBTQIA+ osobe.
- Pružiti članovima bolju edukaciju o rodno zasnovanoj diskriminaciji, relevantnom zakonskom okviru, relevantnim mehanizmima za prijavljivanje i pomoći sindikata u rješavanju rodno zasnovane diskriminacije u radu.
- Razmotriti pružanje psihološke pomoći članovima/icama koji pate od diskriminacije na osnovu pola, seksualnog uznemiravanja i mobinga.
- Uskladiti kolektivne ugovore sa odredbama Zakona o radu kako bi se osigurale jednake mogućnosti bez obzira na pol.
- Unaprijediti saradnju sa OCD, koje mogu podržati gore navedene napore.
- Povećati učešće žena u tijelima uprave i rukovodstvu sindikata.
- Preispitati sindikalne politike i aktivnosti za integraciju rodno-transformativne perspektive i politike u rad sindikata.
- Ojačati povjerenje radnika u sindikate i kontinuirano promovisati radnička prava i rodnu dimenziju ovih prava.

Poslodavci

- Ugraditi, putem internih mehanizama (npr. pravilnik o radu, etički kodeks), odredbe o zabrani diskriminacije na osnovu pola, procedure za prijavu diskriminacije na osnovu pola poslodavcu i tretman takvih slučajeva.
- Uspostaviti redovnu i obaveznu edukaciju zaposlenih o rodnoj diskriminaciji i načinu prijavljivanja internim mehanizmima u kompaniji.

OCD

- Nastaviti pružanje psihološkog savjetovanja i pravne pomoći za žene žrtve rodno zasnovane diskriminacije u radu.
- Bolje promovisati programe podrške i pravnog savjetovanja u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom u radu.
- Dalje unaprijediti saradnju sa odgovornim institucijama i sindikatima, posebno u promovisanju prava u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom i radom.
- U saradnji sa donatorima, pružiti kontinuiranu finansijsku podršku ženama žrtvama rodne diskriminacije, posebno usljed pandemije i drugih prirodnih katastrofa, koje dodatno ugrožavaju radna mjesta žena. Zajedno se zalagati za održivo državno finansiranje za podršku ovim aktivnostima.

KORIŠTENA LITERATURA

Ademović, N., i dr. *Ustavno Pravo Bosne i Hercegovine*, Konrad Adenauer Foundation e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2012, Dostupno na: http://www.kas.de/wf/doc/kas_33649-1522-15-30.pdf?130227155156.

Agencija za statistiku u prvom kvartalu 2021. godine u Bosni i Hercegovini. *Demografija i socijalna statistika. Anketa o radnoj snazi. I kvartal 2021*, Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2021/LAB_00_2021_Q1_1_BS.pdf.

Akcioni plan za unapređenje ljudskih prava i osnovnih sloboda LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini za period 2021–2023, Dostupno na: [AKCIJSKI PLAN ZA UNAPRJEĐENJE LJUDSKIH PRAVA I ...https://ekonsultacije.gov.ba > downloaddocument](https://ekonsultacije.gov.ba/downloaddocument).

Analitika – Centar za društvena istraživanja, *Izmjene zakonskog okvira za zaštitu od diskriminacije u BiH: Postignuća i neophodna poboljšanja*, Sarajevo, 2015, Dostupno na: http://www.analitika.ba/sites/default/files/publikacije/preporuke_-_policy_memo_-_web.pdf.

Agencija za ravnopravnost polova, *Šesti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena za period 2013–2016*, Sarajevo, 2017, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf.

Agencija za ravnopravnost polova BiH, *Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2018–2022*. Sarajevo, 2018, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf.

Agencija za ravnopravnost polova BiH, *Izvještaj o napretku u primjeni Pekinške deklaracije i Platforme za djelovanje u BiH u okviru procesa Peking +25*, 2019, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/05/Izvjestaj-o-napretku-Peking25_Bosna-i-Hercegovina.pdf.

Agencija za ravnopravnost polova BiH, *Izvještaj o implementaciji Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine 2018–2022*. (period izvještaja: novembar 2018 – septembar 2019), Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/07/Izvjestaj-GAP-2018-19.pdf>.

Agencija za ravnopravnost polova, *Tematski bilten 03, Žene i muškarci u BiH 2020*, Sarajevo, 2020, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/02/Mu%c5%a1karci-i-%c5%beene-u-BIH_2020.pdf.

Agencija za ravnopravnost polova, *Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprječavanje uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH*, 2019, Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf>.

Dizdar, A., *Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH*, Sarajevski otvoreni centar, 2020, Dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2020/11/paper-54-final2.pdf>.

Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu, *Zastupljenost i angažman žena na liderskim pozicijama u javnim preduzećima u vlasništvu FBiH*, *Izvještaj o rodnoj analizi*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: https://www.efsa.unsa.ba/ef/sites/default/files/publikacija_izvjestaj_o_rodnoj_analizi_bos_final.pdf.

Evropska komisija. *Izvještaj o Bosni i Hercegovini 2020*, SWD (2020) Brisel, 2020, Dostupno na engleskom jeziku: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/bosnia_and_herzegovina_report_2020.pdf.

Friedrich Ebert Stiftung, *Žene u sindikatima BiH*, 2021, Dostupno na: https://bosnia-andherzegovina.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/infografika_-_zene_u_sindikativima_2020_1_6a.pdf.

Fond otvoreno društvo BiH, *Izvještaj o rezultatima istraživanja javnog mnijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije*, 2012, Dostupno na: https://www.diskriminacija.ba/sites/default/files/Diskriminacija_izvjestaj_1_0.pdf.

Gaćanica, L., *Rodno zasnovana diskriminacija i rad u Bosni i Hercegovini*, Helsinški parlament građana Banja Luka, Sarajevo, 2019, Dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-rad-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>.

Gaćanica, L., *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-položaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf>.

Gaćanica, L., *Zaštita radnih prava žena u Bosni i Hercegovini: Analiza presuda i pravne pomoći u oblasti radnih odnosa sa fokusom na rodno zasnovanu diskriminaciju*, 2021, Dostupno na: http://unitedwomenbl.org/wp-content/uploads/2021/05/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa_FINAL-WEB.pdf.

Hughson, M., *Studija rodnog profila zemlje za Bosnu i Hercegovinu*, 2014, Evropska komisija, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/03/delegacijaEU_2014070314432045eng.pdf.

Helsinški parlament građana Banja Luka, *Procjena rodne osjetljivosti entitetskih i državnog parlamenta*, Banja Luka, 2020, Dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2020/07/Procjena-rodne-osjetljivosti-entitetskih-i-državnog-parlamenta.pdf>.

Inicijativa za praćenje evropskih integracija Bosne i Hercegovine, 2018. *Alternativni analitički izvještaj o prijavi BiH za članstvo u EU: politički kriteriji*, Banja Luka i Sarajevo, 2018, Dostupno na: <http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2018/04/2018-Alternative-Analytical-Report-on-the-Application-of-BiH-for-EU-Membership.pdf>.

Inicijativa za praćenje evropskih integracija Bosne i Hercegovine i Helsinški parlament građana Banja Luka, 2019–2020, *Alternativni analitički izvještaj o aplikaciji BiH za članstvo u EU: politički kriteriji*, Banja Luka i Sarajevo, 2021, Dostupno na: http://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/07/HRP_inicijativa_bhs_web_1207.pdf.

Inicijativa za praćenje evropskih integracija Bosne i Hercegovine i Helsinški parlament građana Banja Luka, *Alternativni odgovori organizacija civilnog društva na Upitnik Evropske komisije*, Banja Luka, 2017, Dostupno na: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2017/08/alternativni-odgovori_ENG-1.pdf.

Inicijativa za praćenje evropskih integracija Bosne i Hercegovine, *Alternativni izvještaj 2016: Politički kriteriji*, Sarajevo, 2016, Dostupno na: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/07/HRP_alternativni-izvjestaj_ENG-web.pdf.

Institut za razvoj mladih KULT, *Analiza rezultata dobijenih istraživanjem mišljenja građana o poštovanju ljudskih prava u privrednom sektoru*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://mladi.org/v2/phocadownload/Analiza%20o%20stavovima%20građana.pdf>.

Izmirlja, M., *Interne procedure za zaštitu od diskriminacije – jaz između teorije i prakse*, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2019, Dostupno na: <http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2019/02/Interne-procedure-za-za%C5%A1titu-od-diskriminacije-web.pdf>.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, *Poseban izvještaj o ulozi inspeksijskih organa u zaštiti ljudskih prava u Bosni i Hercegovini*, 2020, Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2020123109153761eng.pdf.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, *Priručnik ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u slučajevima diskriminacije*, 2016, Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2016101419280006bos.pdf.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, *Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2018. godinu*, Banja Luka, 2019, Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2019030109434379bos.pdf.

ILO Brief, *ILO Konvencija o nasilju i uznemiravanju*, 2019. (br. 190): 12 načina na koje može podržati odgovor na COVID-19 i oporavak, 2020, Dostupno na engleskom na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744782.pdf.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, *Priručnik za postupanje Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije*, 2016, Dostupno na: <https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen-doc2016101419280006bos.pdf>.

Jakšić, Z., *Rezultati višegodišnjeg sindikalnog istraživanja o pružanju pravne podrške radnicima*, Sindikat radnika u trgovini i uslužnim djelatnostima BiH (STBiH), 2014, Dostupno na: <http://pzsapromjene.ba/media/1167/stbih-brosura-rezultati-istra%C5%BEivanja-12-14-final.pdf>.

Jozić, K., *Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama Bosne i Hercegovine – Mehanizmi zaštite od diskriminacije*, Fondacija lokalne demokratije, Sarajevo, 2018, Dostupno na: <https://udruzenjemps.ba/assets/files/AC7rtZzIzS-braniteljice-ljudskih-prava-u-policijskim-strukturama-u-bih-mehanizmi-zastite-od-diskriminacijepdf.pdf>.

Komitet UN-a za ekonomska, socijalna i kulturna prava, *Izveštaj države: Bosna i Hercegovina*, 24. januar 2013, E/C.12/BiH/CO/2.

Kovač, V., *KADA SE RAZLIČITO POSTUPANJE MOŽE OPRAVDATI? Izuzeci od principa jednakog postupanja u pravu Bosne i Hercegovine u svjetlu jurisprudencije Evropskog suda za ljudska prava i prava Evropske unije*, Analitika-Centar za društvena istraživanja, Sarajevo, 2016, Dostupno na: http://www.analitika.ba/sites/default/files/kada_se_razlicito_postupanje_moze_opravdati.pdf.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, *Izveštaj o diskriminaciji u Bosni i Hercegovini sa Akcionim planom za provođenje predloženih mjera za sprječavanje diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2016, Dostupno na: [file:///C:/Users/Lejla/Downloads/Izvjest.o%20pojavn.diskrim.u%20BiH%20s%20Akcionim%20planom%20za%20realiz.predl.mjera%20za%20sprc.poj.diskr.uBiH-27.5.16.-B%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lejla/Downloads/Izvjest.o%20pojavn.diskrim.u%20BiH%20s%20Akcionim%20planom%20za%20realiz.predl.mjera%20za%20sprc.poj.diskr.uBiH-27.5.16.-B%20(1).pdf).

MEASURE-BiH, *Izveštaj o rodnoj analizi za Bosnu i Hercegovinu*, 2016, Dostupno na: <http://www.measurebih.com/uimages/Edited20GA20Report20MEASURE-BiH.pdf>.

Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju OSCE, *Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2018, Dostupno na: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553?download=true>.

Odbor za eliminaciju diskriminacije žena. *Zaključna zapažanja o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine*, 2019, Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/11/CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf.

Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju OSCE. *Ljudska prava u periodu COVID-19, Utvrđeni propusti u ostvarivanju ljudskih prava u Bosni i Hercegovini*, Banja Luka – Sarajevo, 2020, Dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/2/470670.pdf>.

Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju OSCE, *Odgovori na pandemiju COVID-19 – Ljudska prava i rodna analiza*, 2020, Dostupno na: <https://www.osce.org/mission-to-bosnia-and-herzegovina/470655>.

Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju OSCE, *Ocjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije*, Dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/a/414671.pdf>.

Petrić, A., i dr. *Izveštaj organizacija civilnog društva o implementaciji zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013–2017*, Helsinški parlament građana Banja Luka i prava za sve, Banja Luka i Sarajevo, 2016, Dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/CEDAW-ENG-web.pdf>.

Petrić, N. *Prezentacija Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života – Direktiva (EU) 2019/1158*, Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka, 2020, Dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2020/08/Direktiva.pdf>.

Sarajevski otvoreni centar, *Narandžasti izvještaj 6: Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2020. godini*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://soc>.

[ba/en/orange-report-6-report-on-the-state-of-human-rights-of-women-in-bosnia-and-herzegovina-in-2020/](https://www.bosniaandherzegovina.gov.ba/en/orange-report-6-report-on-the-state-of-human-rights-of-women-in-bosnia-and-herzegovina-in-2020/).

Sarajevski otvoreni centar, *Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko Distrikta BiH*, Sarajevo, 2020, Dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2020/11/paper-54-final2.pdf>.

Sarajevski otvoreni centar i Fondacija Friedrich Ebert, *Pandemija COVID-19 – Rodna perspektiva*, Dostupno na: https://bosnia-and-herzegovina.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/FEF_2020_F_rodna_perspektiva_covid-19_Prepоруke_FINAL.pdf.

Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku i Zavod za statistiku RS, Bosna i Hercegovina, *Rodni dispariteti u zadužbinama, pristup ekonomskim mogućnostima i Agencija*, 2015, Dostupno na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/754241467992483659/pdf/97640-ESW-P132666-and-P152786-Box385353B-PUBLIC-BiH-Gender-Disparities-in-Endowments.pdf>.

Šimonović E., Selanec, G. *Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije sa pravnom tekovinom EU*, Sarajevski otvoreni centar, 2015, Dostupno na: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/05/DISKRIMINATION_HRP-9_eng_01_27.04.2015_WEB.pdf.

Šljivo, S., *Analiza rezultata dobijenih istraživanjem mišljenja građana o poštovanju ljudskih prava u privrednom sektoru*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://mladi.org/v2/phocadownload/Analiza%20o%20stavovima%20gradjana.pdf>.

UN Women, *Državni profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2021, Dostupno na: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2021/7/unw%20profil%20rodne%20ravnopravnosti%20bih.pdf?la=en&vs=3438>.

UN Women, *Brza rodna procjena situacije uzrokovane pandemijom COVID-19 u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2020, Dostupno na: <https://bosniaherzegovina.un.org/en/103730-rapid-gender-assessment-shows-impacts-covid-19-crisis-are-increasing-gender-inequalities-bih>.

Vlada Republike Srpske, *Strategija razvoja preduzetništva žena Republike Srpske za period 2019–2023*, Dostupno na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpp/stratdok/Documents/Strategija%20razvoja%20preduzetnistva%20zena%20Republike%20Srpske%20za%20period%202019-2023.pdf>.

Internet stranice

Banjalučki centar za ljudska prava, <https://www.blchr.org/en/>.

Centar ženskih prava, <https://cenppz.org.ba/?lang=en>

Inspekcija rada za oblast radnih odnosa, Kanton Tuzla, <https://www.kuipk.ba/index.php/inspektorat-rada-zastite-na-radu-i-socijalne-zastite/inspekcija-rada-za-oblast-radnih-odnosa/nadleznosti.html>.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, <https://www.ombudsmen.gov.ba>.

Inspekcija rada RS, <http://www.inspektorat.vladars.net/stranica/94/pregled>.

Lyra onlajn platforma za prijavu diskriminacije, <http://prijava-diskriminaciju.ba/>.

Plata.ba Bosna i Hercegovina, <https://www.plata.ba/plate-u-zemlji>.

Rječnik ravnopravnosti, <http://hcabl.org/eige-ov-rjecnik-i-leksikon-rodne-ravnopravnosti-eiges-gender-equality-glossary-and-thesaurus/rjecnik-rodne-ravnopravnosti-lat/#1624198784345-6dc638a6-5c52>.

Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, <http://www.sssbih.com/>.

Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u organima državne službe BiH, <http://www.reprezentativni-sindikato.org/>.

Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti STBIH, <http://stbih.ba/>.
Save the children, <https://www.savethechildren.org/us/charity-stories/how-gender-discrimination-impacts-boys-and-girls>.
Savez sindikata Republike Srpske, <http://savezsindikatars.org/>.
Udružene žene BL, <http://unitedwomenbl.org>.
Ženska mreža BiH, <https://zenskamreza.ba>.

Međunarodni dokumenti i zakoni

Krivični zakon Federacije BiH
Krivični zakon BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07, 08/10, 47/14, 22/15, 40/15)
Krivični zakon Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 64/17)
Krivični zakon Brčko Distrikta („Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH“, br. 10/03, 6/05, 21/10 i 9/13)
Ustav BiH
Ustav Federacije BiH
Ustav Republike Srpske
Direktiva EU o balansu između posla i privatnog života za roditelje (2019/1158)
Međunarodna organizacija rada. Konvencija o nasilju i uznemiravanju 2019. (br. 190).
Dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO.
Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16)
Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini – jedinstveni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10).
Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12)
Zakon o zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih FBiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 55/00, 41/01, 22/05, 9/08)
Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16)
Zakon o volontiranju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 110/12)
Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 30/10, 102/12)
Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16)
Zakon o radu Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 19/2000)
Zakon o radu HBŽ („Narodne novine HBŽ“, br. 13/98, 7/05)
Zakon o volontiranju Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 89/13)
Zakon o radu Brčko Distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH“, br. 19/06, 19/07, 20/13, 31/14 i 1/15)
Zakon o mirnom rješavanju sporova i Zakon o radu RS („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 91/2016)
Zakon o zaštiti od zlostavljanja na radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 90/21)
Prijedlog zakona o mirnom rješavanju radnih sporova (Dostupno na: <http://www.javnarasprava.ba/Content/CDN/LawText/FM6E8S89.pdf>)
Pravilnik o načinu ocjenjivanja rada državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 59/11)
Statut Brčko Distrikta

DODATAK 1. METODOLOGIJA

Ovaj dodatak daje dodatne informacije u vezi sa istraživačkom metodologijom koja se koristila za istraživanje. Kako bi se odgovorilo na istraživačka pitanja iznesena u uvodu, istraživanje je uključivalo mješovite metode, i to:

- 1) pregled relevantnog pravnog okvira, sa posebnim fokusom na zakone koji se odnose na rodnu ravnopravnost,
- 2) pregled literature,
- 3) prikupljanje postojećih podataka koji se odnose na slučajeve diskriminacije, razvrstanih po polu, iz institucija,
- 4) polustrukturirane intervju s predstavnicima/cama institucija (odabranih korišćenjem uzorkovanja varijacija) koje imaju zakonsku odgovornost za rješavanje problema diskriminacije kako bi procijenili svoje znanje, svijest i iskustvo s rodno zasnovanom diskriminacijom na tržištu rada,
- 5) dubinske intervju sa osobama koje su imali iskustva sa rodno zasnovanom diskriminacijom,
- 6) anonimnu onlajn anketu uz korišćenje Lime Survey, pokrenutu sa ciljem prikupljanja informacija od različitih žena i muškaraca. Sljedeći odjeljci pružaju dodatne detalje.

Pravna analiza

Pravna analiza postojećeg zakonodavstva u BiH u vezi sa radnim odnosima, diskriminacijom i ravnopравnosti polova je sagledana, uključujući i nedostatke i usklađenost nacionalnog zakonodavstva sa *Acquis Communautaire* („pravna stečevina Evropske unije” u dijelu koji se tiče ravnopравnosti polova, diskriminacije i zaštite radnih prava). Analizom su identifikovane i relevantne institucije i mehanizmi zaštite iz ove oblasti, kao i drug međunarodni mehanizmi zaštite (ugovori, konvencije, podzakonski akti koje je BiH potpisala, ili koji postoje na nivou kantona). Pravnom analizom se nastojalo doći do odgovora: Na koji način je definisana diskriminacija u domaćem zakonodavstvu? Koje sve mjere postoje za zaštitu od diskriminacije, kao i rodno zasnovane diskriminacije? Koje praznine postoje u pravnom okviru? Koje su relevantne insitucije za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu?

Pregled literature

Pregledom postojeće literature došlo se do dodatnih podataka o rodno zasnovanoj diskriminaciji koji su bili dostupni, kako bi se izvještaj upotpunio, posebno u pogavlјima koja nisu detaljno obuhvaćena upitnikom/anketom ili dubinskim intervjuem.

Prikupljanje podataka

Prvo istraživanje je obuhvatilo podatke koji se odnose na slučajeve rodno zasnovane diskriminacije na radu za period od 2008. do 2017. godine, a drugo izdanje istraživanja obuhvata vremenski period od 2018-2020. Zatraženi su podaci razvrstani po polu, od: Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srpske, Federalno ministarstvo unutrašnjih poslova, Institucije ombudsmana, Inspekcije rada Republike Srpske, nekoliko kantonalnih inspekcija, različitih sindikata i institucionalnih i vaninstitucionalnih pružalaca besplatne pravne pomoći, Agencije za mirno rješavanje sporova, relevantnih gender mehanizama (Agencije za ravnopravnost polova BiH, Gender centar FBiH i Gender centar RS). To je uključivalo slanje službenih zahtjeva za podacima ovim institucijama.

Anketa

Kroz anketu su se nastojale prikupiti informacije od žena i muškaraca u vezi sa njihovim poznavanjem antidiskriminacijskog zakonodavstva, ličnim iskustvima sa rodno zasnovanom diskriminacijom i sa prijavama rodno zasnovane diskriminacije nadležnim mehanizmima zaštite. Lime Survey anketa je postavljena u periodu od 29. 3-11.5.2021. godine. Za demografske podatke o ispitanicima, pogledajte Dodatak 2, a primjerak ankete je dostupan u Dodatku 3.

Intervjui

Za potrebe istraživanja, obavljani su intervjui sa institucijama, organizacijama civilnog društva, sindikatima, ženama koje su iskusile rodno zasnovanu diskriminaciju kao i ostalim relevantnim mehanizmima zaštite.

Neke institucije su odbile usmene intervjuove i ponudile pismene odgovore. Gender centar RS nikada nije odgovorio ni na jedan od zahtjeva za intervjuove koje smo poslali.

Spisak ispitanika na intervjuu (50 intervjuisanih osoba ukupno)

Selma Hadžihalilović, Ženska mreža BiH
Ana Kotur, žena koja je iskusila rodno zasnovanu diskriminaciju, ekspertica u oblasti ljudskih prava žena sa invaliditetom
Diana Šehić, Prava za sve, Sarajevo
Žrtve rodno zasnovane diskriminacije iz Bosanske Krupe, Orašja, Dervente, Tuzle, Banja Luke, Modriče, Sarajeva
Dalila Hasanbegović Vukas, Sarajevski otvoreni centar
Darko Pandurević, Sarajevski otvoreni centar
Inga Dujmović, žrtva rodno zasnovane diskriminacije, Sarajevo
Kristina Jozić, predsjednica udruženja Mreža policijskih službenica
Lana Jajčević, Fondacija „Udružene žene“ Banja Luka
Majda Halilović, Atlantska inicijativa Sarajevo
Mersiha Beširović, Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH
Samir Kurtović, Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u institucijama FBiH
Ljiljana Preradović, Ministarstvo pravde, Kancelarija za besplatnu pravnu pomoć
Milorad Mitrović, Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite RS / načelnik Odjeljenja za normativno-analiitičke poslove, Odjeljenje za rad i zapošljavanje
Jovana Borjan Lazeta, Agencija za mirno rješavanje sporova
Jasminka Džumhur, Ombudsmen za ljudska prava BiH
Sudija, Osnovni sud Mrkonjić Grad
Zulka Baljak, Centar za građansku saradnju Livno
Vera Zih Bošković, učiteljica, žena sa invaliditetom, pravica
Zoran Mikanović, Inspektorat rada Republike Srpske
Predrag Raosavljević, načelnik Odjeljenja za eliminaciju svih oblika diskriminacije, Ombudsmen za ljudska prava
Željka Rubinić, Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, parapravna pomoć
Željko Lazarević, Udruženje „Beba više“
Sefkija Plasto, sudija, Osnovni sud Sokolac
Tea Prpoljac, Centar ženskih prava Zenica
Dejan Lučka, Banjalučki centar za ljudska prava
Mirela Geko, Institut za razvoj mladih KULT
Belma Ramić, Gender centar Federacije BiH
Aleksandar Stanojević, advokat Banja Luka

Todor Duvanjak, advokat Banja Luka
Marijana Senjak, psihologinja BiH/Hrvatska
Adisa Zahiragić, sudija, Kantonalni sud Sarajevo
Sudinica, Osnovni sud Srebrenica
Branislava Crnčević, Agencija za ravnopravnost spolova Sarajevo
Sudinica, Osnovni sud Banja Luka
Zlatibor Kojičić, Sindikat radnika kože, tekstila i obuće FBiH
Goran Stanković, Savez sindikata Republike Srpske
Osobe koje su doživjele rodno zasnovano nasilje na radnom mjestu (anonimno)

Analiza podataka

Istraživačica je kodirala kvalitativne podatke koji su rezultat dubinskih intervju, a prema istraživačkim pitanjima. Udruženje Reactor iz Sjeverne Makedonije je izvršilo statističku analizu podataka ankete koristeći SPSS, koja je pregledana i dodatno analizirana od strane istraživačice.

Validnost istraživanja

Istraživačica je nastojala da poboljša validnost nalaza kroz dodatne upite i zahtjeve za pojašnjenjem/pristupom informacijama koji su poslali relevantnih mehanizmima koji su uzeli učešće u istraživanju ili već dostavili tražene podatke. Recenzijom nalaza od strane osoba koje se bave temom diskriminacije, rodne ravnopravnosti i sindikalnim organizovanjem takođe su se nastojali identifikovati potencijalni nedostaci i greške prije finalizacije samog istraživanje.

DODATAK 2. DEMOGRAFSKI PODACI

Analiza iz 2018. godine (istraživanje objavljeno 2019.) obuhvatila je 547 anketiranih osoba (39.7 %) koje su ispunile približno 90 % pitanja iz anketnog upitnika (od ukupno 1378 osoba koje su kliknule na online anketu). Većina anketiranih su i tada bile žene (81,4%), starosti između 30-49 godina (66,8%) i visoko obrazovane, a 59,6% uzorka ima diplomu ili master. 8,4% ili 46 ispitanika/ca smatra da imaju neki oblik invaliditeta. 92 % anketiranih dolazilo je iz urabnih područja.

2021. godine ukupno je 3125 osoba započelo ispunjavanje upitnika, od kojih je 683 njih (22%) ispunilo približno 90% upitnika. Većina učesnika su žene (84%), žive u urbanim sredinama (86,5%) starosti između 30-49 godina (72,9%) i visoko obrazovane, a 57,9% uzorka ima diplomu, magisterij ili doktorat. Od uzorka 9,4% ili 64 anketiranih sebe smatraju osobama sa invaliditetom. 86.5 % ispitanika/ca dolazi iz urabnih područja.

Sa druge strane, 87,3% je zaposleno je u podacima koji su obrađeni 2018. godine. Od toga, zaposleni sa punim radnim vremenom su 80,2%; sa nepunim radnim vremenom je 3,7%; samozaposlenih je 3,4%. Nezaposlenih je 12%; traže posao 9,2 %, ne traže posao 0,9 %; studenata je 0,9% i 0,9% penzionera. Neplaćeni rad (zvanično nezaposleni) 0,7%.

Analiza demografskih podataka iz 2021. godine je pokazala da je 84% ispitanika zaposleno (83% žena i 85% muškaraca). Većina njih radi u javnoj upravi (40% žena i 39% muškaraca), a gotovo svaki treći radi u privatnom sektoru (30% žena i 37% muškaraca).

2018. godine, 45,2% ispitanika/ca je primalo mjesečnu neto platu u iznosu od 501 – 1.000 KM, dok je 30.4% primalo više od 1.000 KM, ali manje od 1.500 KM. 13,3% je imalo neto platu veću od 1500KM, a 11,2% manju od 500KM. U prosjeku, muškarci i žene u uzorku se nisu razlikovali značajno u pogledu mjesečne plate koju primaju. Samo 2,4% zaposlenih u uzorku je primalo minimalnu platu ili manju od minimalne plate u Bosni i Hercegovini (manje od 400 KM).

2021. godine, 1,6% zaposlenih prima minimalnu platu ili manju od minimalne plate u Bosni i Hercegovini (manje ili manje od 400 KM). Manje od 1.000 KM prima 50,6%, 31,3% prima između 1.001 – 1.500 KM, dok 18% ima mjesečnu neto platu veću od 1.500 KM.

DODATAK 3. ANKETA (PRIMJERAK)

Primjerak ankete u nastavku prikazuje pitanja koja su korištena u oba izdanja ovog istraživanja. Budući da je u posljednje tri godine došlo do promjena u životnim uslovima zbog pandemije COVID-19, anketa iz 2021. godine uključuje pitanja koja to odražavaju. Sivom bojom su označena pitanja koja su dio ankete iz 2018. godine, pitanja koja su uključena u anketu iz 2021. su označena crvenom bojom; dok su pitanja koja su ostala ista za oba istraživanja označena crnom bojom. Struktura istraživanja iz 2021. sadržana je u ovom dodatku.

Hvala Vam na učešću u ovoj značajnoj anketi, čiji je cilj da se utvrde načini za uspješniju borbu protiv raznih oblika diskriminacije koji se mogu javiti u radom odnosu. Podjelom Vaših mišljenja i iskustava podržavate identifikovati različite akcije koje mogu pomoći u sprječavanju diskriminacije, kao i doprinijeti poboljšanom pristupu i ostvarivanju pravde u slučaju diskriminacije. Popunjavanje ankete traje između 10-15 minuta.

Budite sigurni da će svi Vaši odgovori biti anonimni. Niko neće znati vaš identitet.

Ukoliko imate bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi sa anketom, molimo Vas da kontaktirate: Helsinški parlament građana (HPG) Banja Luka, e-mail: smarkovic@hcabl.org.

Klikom na dugme "Dalje" pristajete na učešće u ovom važnom istraživanju. Hvala vam!

OPŠTE INFORMACIJE

U kom gradu/mestu trenutno živite ili provodite najviše vremena?

BiH

Inostranstvo

Ukoliko Inostranstvo- Hvala Vam na interesu, ovaj upitnik je za ljude koji žive i rade na području BiH!

U kojem gradu ili mjestu trenutno živite ili provodite najviše vremena?

Živate li u urbanom ili ruralnom području?

Urbano područje

Seosko područje

Kojeg ste roda?

Žena

Muškarac

Drugo

Koje godine ste rođeni?

S kojom se etničkom grupom identifikujete? Ako ih ima više, označite sve što je primjenjivo.

Srpskoj

Bošnjačkoj

Hrvatskoj
Drugo:

Koji je najviši stepen obrazovanja koji ste završili?

Osnovna škola ili nezavršena osnovna škola
Srednja škola
Niža ili srednja stručna sprema
Viša stručna sprema
Osnovne akademske studije (Bachelor)
Master studije
Doktorske studije

Koje je Vaše trenutno bračno stanje?

Neudata/neoženjen
Zaručen/a
Udata/oženjen
Razveden/a
U vanbračnoj zajednici
Udovac/udovica
Drugo

Koliko imate djece mlađe od 10 godina?

Da li smatrate da imate neku vrstu invaliditeta?

Da
Ne

INFORMACIJE O ZAPOSLENJU

Koji je vaš trenutni radni status?

Zaposlen/a, puno radno vrijeme
Zaposlen/a, nepuno radno vrijeme
Samozaposlen/a
Neplaćeni radnik/ca u porodičnoj firmi (koji/a radi na farmi ili malom porodičnom preduzeću)
Nezaposlen/a, tražim posao
Nezaposlen/a, ne tražim posao
Nezaposlen/a, i dalje se školujem
Zvanično nezaposlen/a, ali obavljam neplaćene poslove van kuće, kao što su poljoprivreda, briga o domaćim životinjama i sl.
U penziji
Drugo

[Ako ste nezaposleni/porodični radnik/ca]

Prijavljen/a kao nezaposlen/ca na birou za zapošljavanje i traži posao

Nije prijavljen/a na birou za zapošljavanje, ali traži posao

Ne tražim posao

Nezaposlen/a, još studira

Službeno sam nezaposlen, ali radim neplaćene poslove van kuće kao što je poljoprivreda,

briga o životinjama poput krava ili pilića, itd.

[Ako ne tražite posao]

Koji je **glavni** razlog zašto niste tražili posao?

Čekate da budete pozvani na prethodno radno mjesto

Sezonski tip posla

Bolest (vaša lična)

Invaliditet (vaš lični)

Briga o djeci

Briga o odrasloj osobi sa invaliditetom

Druge lične ili porodične obaveze

Školsko obrazovanje ili obuka

Penzioner/ka

Mislite da nema slobodnog posla

Drugi razlog (navesti)

Da li se neka od niže navedenih izjava odnosi na Vaše iskustvo u prethodne 3 godine (od 2008/2018. do danas)? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore:

Bio/la sam nezaposlen/a i nisam tražio/la posao

Bio/la sam nezaposlen/a i tražio/la sam posao

Bio/la sam zaposlen/a na nepuno radno vrijeme

Bio/la sam zaposlen/a na puno radno vrijeme

Pohađao/la sam školu/studije

Bio/la sam samozaposlen/a

Radio/la sam neplaćeno poljoprivredne radove ili za porodično preduzeće

Gdje radite? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće ili poljoprivredne poslove)

Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet ili drugo

Javno preduzeće – javni sektor

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Neko drugo međunarodno tijelo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i slično)

Mediji

Freelancer

Drugo:

Šta od sljedećeg najbolje opisuje Vašu trenutnu poziciju?

Početna pozicija (npr. Asistent/ca)

Položaj srednjeg nivoa (npr. Koordinator/ca)

Položaj na višem nivou (npr. Menadžer/ca, direktor/ca)

Ja sam sam svoj šef/ca

Ostalo (napišite)

Od 2018. godine, da li Vam je ikada bilo uskraćeno pravo na odlazak sa posla iz bilo kojeg od sljedećih razloga (molimo odaberite sve što je primjenjivo)?

Kada sam bio/la bolestan/na od COVID-19

Kada je član/ca domaćinstva bio/la bolestan/na od COVID-19

Kada sam bio/la bolestan/na iz drugog razloga

Za lični odmor (npr. smrt u porodici)

Za državne praznike
Za odmor/godišnji odmor

COVID-19

Sada imamo nekoliko pitanja o COVID-19 i kako je uticao na Vas i Vaš rad.

Tokom COVID-19, koliko dugo niste radili kod kuće ili na svom radnom mjestu jer je Vaše radno mjesto zatvoreno zbog izolacije ili drugih mjera?

0 dana (radno mjesto nikad zatvoreno)

1-7 dana

8-15 dana

16-30 dana

30+ dana

Nije primjenjivo na mene

U tom periodu, kako ste dobili nadoknadu za rad, ako ste uopšte dobili?

Nisam bio/la plaćen/a

Dobio/la sam smanjenu platu

Plaćen/a sam po realnoj plati

Nije primjenjivo na mene

Od izbijanja COVID-19, da li Vam je poslodavac dozvolio da radite od kuće?

Da

Ne

Tokom COVID-19, sa kojim ste se izazovima suočavali kada je riječ o uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života, ako ih je bilo? (Molimo označite sve što je primjenjivo)

Briga o osobama koje su imale COVID-19 ili druge bolesti u mojoj porodici

Briga o djeci (npr. za vrijeme zatvaranja škola i vrtića)

Briga o osobama sa invaliditetom

Briga za starije osobe

Živjeti i raditi u malom prostoru s drugima

Nemam dovoljno elektronskih uređaja u svom domaćinstvu za svačije potrebe

Nema dovoljno jak internet za svačije potrebe

Poteškoće sa koncentracijom

Psihološko nasilje u kući

Fizičko nasilje u kući

Poteškoće pri odlasku od mreže i isključenju (kao što je zbog radnog pritiska)

Stres

Pristup sigurnom prevozu do/sa posla

Ostalo (napišite)

Nisam se suočio ni sa kakvim izazovima

Jeste li imali COVID-19?

Da

Ne

Da li Vam je bilo dozvoljeno da odete sa posla kada ste imali COVID-19?

Da

Ne

Koliko dana ste bili/a odsutni/a? _____

**Kako se vaš poslodavac odnosio prema vašem odsustvu u vezi sa COVID-19?
(molimo odaberite sve što je primjenjivo)**

Imao/la sam potpuno plaćeno bolovanje
Imao/la sam djelomično plaćeno bolovanje
Neplaćeno bolovanje
Uzeo/la sam dane godišnjeg odmora
Ostalo (napišite)
Ne znam

Da li je Vaš poslodavac obezbijedio masku, rukavice, sredstva za dezinfekciju ruku i druge mjere zaštite od COVID-19?

Da, uvijek
Da, ponekad
Ne
Nije primjenjivo jer nisam radio/la

Zbog COVID-19, da li Vam je poslodavac smanjio platu?

Da
Ne

Da li ste zbog COVID-19 ostali bez posla?

Da
Ne

Iz kojeg razloga(a)? Molimo označite sve što je primjenjivo.

Opšta otpuštanja svih radnika/ca
Nisam imao/la ugovor pa mi je poslodavac rekao da prestanem da radim
Moj ugovor o radu nije produžen
Morao/la sam da se brinem o svojoj djeci i moj poslodavac me je pritiskao da dam otkaz
Drugi razlozi (napišite)

Od vladinih mjera pomoći u vezi sa COVID-19, da li vam je onemogućeno pravo na nešto od sljedećeg (što znači da niste primili beneficiju)?

Pomoć firmi koju vodim (ukoliko ste samozaposleni)
Jednokratna finansijska pomoć
Rad od kuće ukoliko imate djecu u vrtiću
Naknade za nezaposlene
Drugo (napišite)

UGOVORI I PLAĆANJE

Od 2008/2018, da li ste ikada bili zamoljeni da radite redovno bez ugovora (uključujući i porodični posao)?

Da
Ne

Da li trenutno imate pismeni ugovor?

Da
Ne

Kolika je dužina Vašeg trenutnog ugovora (ili posljednjeg ugovora koji ste imali) u mjesecima?

Tri mjeseca ili manje

4-6 mjeseci

7-12 mjeseci

Više od 1 godine, ali manje od 3 godine

4 ili više godina

Neodređeno

Nikada nisam imao/la pismeni ugovor

Ko u Vašem radno okruženju obično ima ugovore na neodređeno?

Žene

Muškarci

To je isto za oboje

Nije primjenjivo (ovdje rade samo muškarci ili samo žene)

Ne znam

Od 2008/2018, da li je od Vas ikada zatraženo da potpišete ugovor o radu, a da Vam nije dozvoljeno da pročitate i razumijete uslove Vašeg ugovora prije samog potpisivanja?

Da

Ne

Koliko sati u prosjeku radite sedmično?

1-20

21-40

41-60

Više od 61

Koju platu trenutno primате svakog mjeseca (neto u EUR)?

201-300

301-400

401-500

501-800

800 ili više

Da li Vaš poslodavac državnim organima prijavljuje stvarnu platu koju primате?

Da

Ne, moj poslodavac prijavljuje nešto drugo

Ne znam

Da li u svom poslu imate pravo na neku od sljedećih beneficija? Molimo odaberite sve što se primjenjuje.

Zdravstveno osiguranje

Socijalno osiguranje / penzija koju plaća poslodavac

Ni jedno ni drugo

Da li je Vaš poslodavac ikada tražio da vratite dio svoje plate?

Da

Ne

Obično, da li i kako dobijate naknadu za prekovremeni rad?

Ne primam ništa dodatno (preko moje redovne mjesečne plate)

Plaćen/a sam za dodatno odrađeno vrijeme po istoj stopi kao i moja uobičajena plata
Plaćen/a sam za dodatno radno vrijeme višom stopom od moje uobičajene plaće
Dobijem slobodno
Nije primjenjivo: Nikad ne radim prekovremeno

VAŠE MIŠLJENJE

Diskriminacija na radnom mjestu zbog toga što je neko žena ili muškarac je nezakonita.

Da
Ne
Ne znam

Ako dođe do ovakvog vida diskriminacije, to treba prijaviti [molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore]:

Poslodavcu/ki
Inspektoratu za rad
Instituciji ombudsmena
Policiji
Nikome
Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Imamo nekoliko pitanja o vašim iskustvima kada je reč o procesu zapošljavanja.

Koliko puta ste bili na razgovoru za posao od 2008/2018. godine do danas?

Nijednom
Jednom
2-5 puta
Više od 5 puta
Ne sjećam se

Da li su vam u periodu od 2008/2018. do danas na razgovoru za posao bila postavljena pitanja u vezi sa:

Da	Ne
Vašim bračnim stanjem ili planovima za brak	
Vašim planovima za brak	
Brojem djece u tom trenutku/planovima o prinovi	
Planovima da imate djecu u budućnosti	
Ljekarskim uvjerenjem da niste u drugom stanju	
Vaša seksualna orijentacija i/ili rodni identitet	
Nečim drugim neprikladnim, što nije povezano s Vašim sposobnostima, obrazovanjem ili radnim iskustvom	

Da li se od 2008/2018. godine desilo da niste, po Vašem mišljenju, dobili posao zbog:

Da	Ne
Toga što ste žena	
Toga što ste u drugom stanju	
Toga što imate djecu ili planirate imati	
Toga što ste rekli da planirate da imate djecu	
Vaše etničke pripadnosti	
Vaših godina	
Vašeg izgleda	
Vaše političke preferencije	
Vašeg mjesta stanovanja (na primjer, ruralno)	
Vaše seksualne orijentacija i/ili rodnog identiteta	
Drugi kriterijumi koji se ne odnose na vještine, obrazovanje ili iskustvo	

Da	Ne
Toga što ste muškarac	
Toga što očekujete rođenje djeteta	
Toga što imate djecu	
Toga što ste rekli da planirate da imate djecu	
Vaše etničke pripadnosti	
Vaših godina	
Vašeg izgleda	
Vaše političke preferencije	
Vašeg mjesta stanovanja (na primjer, ruralno)	
Vaše seksualne orijentacija i/ili rodnog identiteta	

OBUKA I UNAPREĐENJE

Postavićemo Vam sada nekoliko pitanja o mogućnostima za obuku i unapređenje. Sva pitanja, ukoliko nije drugačije naznačeno, odnose se na period od 2008/2018. godine do danas.

Da li je poslodavac/ka, prema vašem mišljenju, pružio/la vama i drugim zaposlenima jednake mogućnosti za napredovanje?

Da, sve/i zaposlene/i imaju jednake mogućnosti

Ne, pojedine/i zaposlene/i imaju drugačiji tretman od ostalih

Oboje, u zavisnosti od poslodavaca/ke

Ne znam

**Da li se desilo da Vaš poslodavac/ka nije uzeo/la u obzir za unapređenje zbog...
(molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore)**

Vašeg izgleda

Vašeg pola (rečeno vam je, na primjer, da to nije posao za ženu/muškarca)

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta

Ste bili trudni

Imate djecu ili ste ste planirali trudnoću

Ličnih preferencija poslodavca/ke

Vaših godina

Vaše religije

Vašeg mjesta boravka (na primjer ruralno)

Ne znam

Nije mi se desilo ništa od navedenog

Drugo:

RADNI USLOVI

**Da li Vam je nekada bilo uskraćeno pravo da odsustvujete s posla zbog
bolovanja, državnog praznika ili godišnjeg odmora?**

Da

Ne

Mislite li da je Vaše zdravlje ili bezbjednost ugroženo zbog posla?

Da

Ne

**Iz kojih razloga osjećate da ste u opasnosti? Molimo označite sve što je
primjenjivo.**

COVID-19

Loš kvalitet vazduha

Izloženost opasnim hemikalijama

Podizanje teških predmeta

Nije dozvoljeno koristiti toalet

Ostalo (napišite)

TRUDNOĆA I PORODILJSKO ODSUSTVO

**Da li ste od 2008/2018. godine do sada nekada bili u drugom stanju dok ste bili
zaposleni?**

Da

Ne

Trenutno sam u drugom stanju ali još uvijek nisam uzela porodiljsko odsustvo

**Da li Vam se desilo da ne dobijate zaradu ili naknadu zarade za vreme
porodiljskog odsustva?**

Da

Ne

Da li ste se vratili na isto radno mjesto nakon posljednjeg porodijskog odsustva?

Da

Ne

Još uvek sam na porodijskom odsustvu

Zašto niste? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nisam više željela da radim

Našla sam novi posao

Poslodavac/ka je raskinuo/la radni odnos sa mnom / otpustio/la me je

Istekao mi je ugovor dok sam bila na porodijskom odsustvu

Poslodavac/ka je odlučio/la da umjesto mene zaposli moju zamjenu

Nemam nikoga ko bi mogao da brine o djeci, a takve usluge su preskupe da bi ih platila

Nisam mogla da nađem posao

Zbog bolesti ili povrede

Ostalo:

Da li je poslodavac/ka vršio/la pritisak na Vas da se ranije vratite s porodijskog odsustva?

Da

Ne

Kada ste se vratili na posao, imali ste:

Više odgovornosti

Manje odgovornosti

Iste odgovornosti kao i ranije

Plata Vam je bila:

Veća

Manja

Ista

Radno vrijeme Vam je bilo:

Duže

Kraće

Isto kao i ranije

Kada ste se vratili, kolege/inice ili šef/ica prema Vama su se:

Odnosili isto kao i prije nego što ste otišli na odsustvo

Drugačije, zbog toga što ste bili na odsustvu

ODSUSTVO OCA ZBOG ROĐENJA DJETETA

Da li bi Vam poslodavac/ka dao odsustvo zbog rođenja djeteta?

Da, i to PLAĆENO odsustvo

Da, ali NEPLAĆENO odsustvo

Ne

Ne znam

Da li ste u periodu od 2008/2018. godine do danas postali otac dok ste bili zaposleni?

Da

Ne

Koliko Vam je dana odsustva odobrio/la poslodavac/ka?

Kad ste se vratili, kolege/inice ili šef/ica prema Vama su se:

Odnosili isto kao i prije nego što ste otišli na odsustvo

Drugačije, zbog toga što ste bili na odsustvu

Mislite li da muškarac treba da ima pravo na duže plaćeno odsustvo zbog rođenja djeteta?

Da

Ne

Ne znam

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

U nastavku je lista situacija koje odražavaju određena ponašanja. Molimo Vas da nam kažete da li se neka od njih desila vama. Vaš identitet će ostati anoniman.

	Da, više puta mi se dogodilo	Da, jednom mi se dogodilo	Ne, nikada mi se nije dogodilo
Korištenje opscenihe seksualnih gestova, šale ili zvukova			
Slanje mejlova ili poruke seksualne prirode (čak i poslijee radnog vremena)			
Dodirivanje intimnih dijelova tijela zaposlenog/ne (zadnjica, grudi i sl.)			
Kolega/inica ili nadređeni/a predlaže nekome da ima seksualni odnos sa njim/njom			
Kolega/inica ili nadređeni/a primorava nekoga na seksualni odnos sa njim/njom			

Ko su bile osobe koje su se tako ponašale prema Vama?

Žene

Muškarci

I žene i muškarci

Na kojem su položaju bile te osobe (molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore):

Na nižem od Vas

Na istom kao i Vi

Na višem od Vas

Jeste li nekome pričali o ovoj situaciji?

Da

Ne

Kome ste rekli? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nikome

Prijatelj/ica, poznanik/ca

Član porodice

Kolega/inica

Moj/a menadžer/ka

Policija

Vjersko lice

Osoba zvanično zadužena za takve prijave na mom radnom mjestu

Ostalo:

Iz kog/kojih razloga ste odlučili da ni sa kim ne pričate o toj situaciji? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Bilo me je sramota

Bojao/la sam se da ne ostanem bez posla

Nisam želio/la

Mislim da to treba sam/a da riješim

Drugo

SINDIKATI

Da li u Vašoj zemlji postoje sindikati koji bi mogli da zastupaju vaše interese?

Da

Ne

Ne znam

Da li ste član/ica nekog sindikata?

Da

Ne

Koliko dobro, prema Vašem mišljenju, sindikati zastupaju vaše interese?

Veoma dobro

Dobro

Ni dobro ni loše

Loše

Veoma loše

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga ponašanja o kojima smo Vas pitali u ovoj anketi mogu se smatrati diskriminacijom.

Imajući to u vidu, mislite li da ste nekada bili tretirani drugačije (diskriminirani) zbog toga što ste žena/muškarac?

Da

Ne

Ukoliko ne,

Da li imate neki komentar, priču ili primjer koji biste željeli podijeliti, uključujući i slučajeve diskriminacije koji su se možda desili nekome koga poznajete? Molimo napišite u kratkim crtama.

Ukoliko da,

Da li biste mogli detaljno opisati vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mjestu od 2008/2018. do danas? Bićemo Vam veoma zahvalni za svaku informaciju koju podijelite s nama. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kojem sektoru ste radili kada se to desilo?

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće i poljoprivredne poslove)

Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet i dr)

Lokalna organizacija civilnog društva

Međunarodna organizacija civilnog društva

Neko drugo međunarodno tijelo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl)

Ostalo

Koje institucije ste kontaktirali u vezi sa tim što vam se desilo? Molimo Vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Nijednu

Inspektorat za rad

Policija

Sud

Tužilaštvo

Instituciju ombudsmena

Nevladine organizacije koje pružaju pravnu pomoć

Advokata

Ostalo:

Šta se dogodilo kada ste prijavili diskriminaciju nadležnom organu?

Nisu me saslušali

Saslušali su me, ali su rekli da ništa ne mogu da urade

Saslušali su me i pokušali da mi pomognu

Bili su vrlo predusretljivi i pomogli su mi da podnesem tužbu

Ostalo

Da li ste nekada bili dio sudskog postupka u vezi sa diskriminacijom na radnom mjestu?

Da

Ne

PRAĆENJE

Istraživački tim bi želio sa ispitanicima obaviti određeni broj intervjuu u trajanju od najviše sat vremena. Vaš identitet i informacije bili bi u potpunosti zaštićeni. Takav intervju bi nam pomogao da steknemo znatno bolji uvid u to što se desilo, a potencijalno bi takođe mogao da pomogne Vama i osobama sa sličnim iskustvima u budućnosti. Da li biste željeli da učestvujete u intervjuu?

Da

Ne

Molimo Vas da upišete vašu mejl-adresu i broj telefona, kako bismo Vas mogle kontaktirati. Ovi podaci će biti strogo povjerljivi.

Hvala Vam na vremenu koje ste izdvojili i na doprinosu koji ste dali ovom značajnom istraživanju.

Ovu anketu je napravila mreža organizacija za ženska prava u regionu, uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj ankete, za koji su odgovorne isključivo pomenute organizacije, ne odražava nužno stavove Evropske unije.

DODATAK 4. PRIMJER VODIČA ZA INTERVJU

Ovaj prilog prikazuje primjer vodiča za intervju koji je korišten u intervjuima vođenim 2018. i 2021. godine. Pitanja koja su korištena samo 2018. su označena sivom bojom, pitanja koja su korištena tek 2021. su označena crvenom bojom, pitanja koja su ostala ista su u crnoj boji.

(Inspekcija rada-primjer vodiča za intervju)

1. Šifra intervju: B _ _ _
2. Ime anketara/ke:
3. Datum:
4. Vrijeme početka intervju:
5. Vrijeme završetka intervju:
6. Mjesto (grad):
7. Ime
8. Naslov
9. E-pošta
10. Broj telefona

Uvod

Pozdrav, moje ime je _____ i ovdje sam u ime HPG-a, hvala vam što ste pristali na intervju i biti dio ovog istraživanja.

Demografija

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo radite na ovoj poziciji (godine, mjeseci)?

Znanje

13. Prvo, molim vas, možete li mi reći kako vi osobno definišete "diskriminaciju"?
14. Koje biste vrste djela, na primjer, smatrali "diskriminacijom na temelju pola"?
15. U kojoj mjeri pravni okvir nudi zaštitu ako dođe do diskriminacije zbog pola, odnosno zato što je neko žena ili muškarac?
16. Na temelju Vašeg mišljenja i iskustva, u kojoj mjeri ovaj pravni okvir vezan za rodnu diskriminaciju potpun ili nepotpun? Molim obrazložite.
17. Po Vašem mišljenju, kakav utjecaj ili utjecaj institucija ombudsmana ima u odnosu na slučajeve diskriminacije na poslu, na temelju pola? Molim vas, možete li dodatno pojasniti. U kojoj mjeri mislite da se znanje o diskriminaciji kao kršenju prava poboljšalo u posljednje tri godine (dakle od 2018.), ako je uopšte došlo do neke promjene?

Stavovi i percepcije

18. Uopšteno, šta Vaše kolege (uključujući i druge institucije koje imaju mandat baviti se ovim itanjem) misle o diskriminaciji žena vezanoj za rad?
19. U kojoj mjeri mislite da su se stavovi o diskriminaciji kao kršenju prava poboljšali u

posljednje tri godine (dakle od 2018.), ako je uopšte bilo promjene?

20. Ako žena smatra da je diskriminirana na poslu jer je žena, šta po Vama treba učiniti?

Trening

20. Koje ste vrste edukacije prošli na temu rodno zasnovane diskriminacije na osnovu pola? [Ispitivanje: ili konkretno o ravnopravnosti polova? Kada je bio zadnji trening, koliko dugo je trajao, koje teme je obuhvatao, ko su bili organizatori treninga.]

Zakoni i primjena zakona

21. Koliko mislite da se Zakon o radu primjenjuje u praksi, u odnosu na pojedine odredbe koje bi mogle više utjecati na žene?

21.1. Što je s odredbama porodijskog odsustva?

21.2. Što je sa određenim zabranama prema trudnica i dojiljama koje su klasifikovane kao štetne za zdravlje majke ili djeteta?

21.3. Što je sa zaštitom trudnica, majki djece do 3 godine i samohranih roditelja sa djetetom mlađim od 3 godine i/ili djetetom s teškim invaliditetom i starateljima (u kojima su oba roditelja umrla ili napustila dijete) koji su nije dužan raditi više od punog radnog vremena ili raditi noćne smjene?

21.4. Što je s jednakim platama za žene i muškarce?

22. Koliko mislite da se Zakon o zabrani diskriminacije primjenjuje na tržištu rada?

23. Koliko mislite da se Zakon o ravnopravnosti polova provodi na tržištu rada?

24. Ostali komentari u vezi s tim:

Filter: prijavljeni slučajevi diskriminacije na temelju pola

Promatramo različite oblike diskriminacije vezane uz rad. U našem istraživanju, a u skladu sa pravnim okvirom u [zemlji], definišemo diskriminaciju tako da uključuje: diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju, ugovorima, seksualnom uznemiravanju i roditeljskom/ očinskom dopustu, radnim uslovima; radni uslovi tokom COVID-19 pandemije, razlika u platama među polovima, neformalna ekonomija, kršenja prava na dojenje (za neke zemlje). Na temelju ove definicije:

25. Jeste li primijetili bilo kakvu promjenu (povećanje ili smanjenje) u broju prijavljenih slučajeva od 2018? Što mislite iz kojeg je to razloga?

25. Jeste li ikada od 2008. godine rješavali slučaj diskriminacije žene ili muškarca zbog njihovog pola, vezano za rad?

25.1.1 Da

25.1.2 Ne

[Ako je odgovor Da, pitajte:]

- Jeste li svjedočili povećanju broja slučajeva rodne diskriminacije prijavljenih vašoj ustanovi od 2018. godine?

- Je li se tokom COVID-18 pandemije povećao broj prijava i uopšteno rodne diskriminacije na radnom mjestu?

[Preskočite sljedeća pitanja ako je odgovor Ne i pitajte:]

26. Iz kojeg razloga mislite da je malo prijavljenih i/ili podnesenih slučajeva diskriminacije na osnovu pola?

Prijavljeni slučajevi diskriminacije na osnovu pola

27. Recite mi o slučajevima s kojima ste se bavili?

27.1 Ako da, koliko ste imali slučajeva otprilike?

27.2 Koji je bio pol osoba koje su pretrpjele diskriminaciju [žene, muškarci, oboje]?

27.3 Koji je biopol navodnog počinitelja?

27.4 Jeste li primijetili je li se diskriminacija češće događala ljudima u nekoj od sljedećih skupina: etnička pripadnost, određeni pol, dob, sposobnosti/stručna sprema, geografski položaj (ruralno, urbano)? Molim Vas obrazložite.

27.5 Jeste li se u radu susretali sa slučajevima u kojima se radilo o višestrukoj diskriminaciji, na primjer na temelju pola i invaliditeta ili pola i etničke pripadnosti?

27.6 Sa kojim ste se vrstama diskriminacije susreli?

27.7 Prema Vašem mišljenju ili iskustvu, kako su osobe koje su doživjele diskriminaciju zbog pola tretirane od strane drugih institucija, a ne Vaše vlastite? Ispitivač/ca: Možete li navesti neke konkretne primjere? Molimo navedite instituciju.

28. Koliko je ispitano na temelju žalbi koje su podnijeli zaposlenici?

29. Koje ste korake poduzeli?

30. Jesu li poduzete disciplinske mjere?

31. Ako da, koji?

32. Šta je bio najveći izazov?

33. Po vašem mišljenju ili iskustvu, kako su osobe koje su doživjele diskriminaciju zbog pola bile tretirane od strane institucija, a ne od vaše vlastite? Ispitivač/ca: Možete li navesti neke konkretne primjere? Molimo navedite instituciju.

34. Koje su snage i slabosti prakse prikupljanja podataka u vezi s evidentiranjem ovih slučajeva?

35. Koje su trenutne prakse prikupljanja i praćenja podataka vezanih uz diskriminaciju na temelju pola u Vašoj ustanovi?

36. Da li institucija u kojoj radite razvrstava slučajeve na temelju pola (žrtva i počinitelj)?

37. Imate li još kakvih komentara ili stvari koje biste htjeli dodati? 38. [bilješke istraživača/ca (refleksija)]

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

305-055.1/.2:331.1(497.6)
331.1

РАМИЋ Марковић, Свјетлана

Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i
Hercegovini / Svjetlana Ramić Marković. - Banja Luka : Helsinški
parlament građana, 2022 ([S. l. : s. n.]). - 106 стр. : граф. прикази,
табеле ; 29 cm

"Izveštaj o rodno zasnovanoj diskriminaciji (RZD) u radu u Bosni i
Hercegovini je drugi izveštaj objavljen u okviru regionalne
inicijative sa ciljem adresiranja problematike postojanja rodne
diskriminacije na tržištu rada u šest zemalja zapadnog Balkana" -->
sažetak. - Тираж 200. - Akronimi: стр. 8. - Prilozi: стр. 85-106. -
Напомене и библиографске референце уз текст. -
Библиографија: стр. 80-84.

ISBN 978-99938-28-30-3

COBISS.RS-ID 135546625

