

Rodno-zasnovana diskriminacija na radu

Priručnik za pružaoce zaštite



Misija OSCE-a u BiH je podržala izradu ovog materijala. Svako gledište, izjava ili mišljenje, izraženo u ovoj publikaciji, a za koje nije izričito naznačeno da potiče iz Misije OSCE-a u BiH, ne odražava nužno zvaničnu politiku Misije OSCE-a u BiH.

Kako koristiti Priručnik?	5
Iskustva iz prakse	7
1. Rodno zasnovana diskriminacija na radu kroz pojmove	8
2. Pravni okvir za rodno zasnovanu diskriminaciju na radu.....	11
Međunarodni standardi.....	17
3. Mehanizmi zaštite od rodno zasnovane diskriminacije	18
4. Teret dokazivanja.....	20

KAKO KORISTITI PRIRUČNIK?

0

vaj priručnik je osmišljen kao praktično sredstvo za prepoznavanje i postupanje u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na radu. Priručnik u svom sadržaju koristi opise, pravne kvalifikacije, uputstva i kontakte koji mogu biti od koristi institucijama za slučajeve rodno zasnovane diskriminacije na radu.

Priručnik se sastoji od četiri osnovna dijela:

1

Definicije ključnih pojmova:

Priručnik uključuje ključne definicije zajedno sa poveznicama za relevantni materijal i pravne akte;

2

Relevantno zakonodavstvo:

pregled zakona koji regulišu oblast rada u segmentu rodno-zasnovane diskriminacije;

3

Mehanizme za zaštitu:

pregled nadležnih institucija i postupaka koji se mogu voditi;

4

Teret dokazivanja u slučaju rodno zasnovane diskriminacije.

Svaki dio uključuje set pitanja koja mogu pomoći prilikom identificiranja i daljih postupanja u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na radu.

ISKUSTVA IZ PRAKSE

Rodno zasnovana diskriminacija se dešava u svim segmentima rada i zapošljavanja.

Nalazi istraživanja *Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini* su pokazali da se također dešava i u svim sektorima: javni sektor, privatni sektor, civilno društvo, međunarodne organizacije, mediji.

Zapošljavanje	Uslovi rada	Majčinstvo	Gubitak posla
- Oglasi - Intervjui - Ugovori - Stereotipi o muškim i ženskim zanimanjima	- Razlike u plati - Ugovori o radu na određeno vrijeme - Rad u sivoj ekonomiji - Napredovanje (indirektna diskriminacija)	- Trudnoća i bolovanje - Porodijsko odsustvo - Porodijske naknade - Povratak na posao	- Trudnoća i porodijsko odsustvo

Unatoč jasnim zakonskim propisima o zabranjenim pitanjima vezanim za trudnoću tokom intervjuja, žene u BiH su gotovo u pravilu izložene ovoj praksi. Također je primjećena zloupotreba „ugovora na određeno vrijeme“ kako bi se poslodavac osigurao od zabranjenog otkaza zbog trudnoće, tako da prosto okonča radni odnos po isteku ove vrste ugovora o radu. Radnice koje se vrate na posao nakon porodijskog odsustva trpe diskriminaciju promjenom radnog mjesta (nazadovanje), nižim platama i slično. Prakse pokazuju i slučajeve koji se teško mogu dokumentovati – poput vraćanja dijela porodijskih naknada poslodavcu u gotovini, usmenog uslovljavanja na povratak na posao prije isteka porodijskog odsustva, uslovljavanje radnog mjesta usmenim upozorenjem da ne smiju ostati trudne.

Prisutna je i diskriminacija u pristupu bolje plaćenim poslovima ali i istoj plati za isti rad. Iznosi plata se također postavljaju kao tajni podatak te radnici/e kod istog poslodavca nekada nisu ni svjesni/e ovih razlika.

Potpuno van zakonskih normi se dešava i „rad na crno“. U ovim oblicima, radnici/e pristaju na bilo kakve uslove. Ovdje je gotovo nemoguće zabilježiti sve vrste i oblike zloupotrebe pozicije radnika/ca, što vrlo često uključuje i rodno zasnovanu diskriminaciju.

Seksualno uznemiravanje, kao oblik diskriminacije, je vrlo prisutan i to češće u javnom sektoru. Ipak, izuzetno je mali broj prijava i procesuiranja ovog oblika, koji prati sram žrtve, strah od reakcije sredine, ucjene. U nekim slučajevima seksualno uznemiravanje je praćeno mobingom, kršenjem drugih radnih prava, i ukoliko dođe do prijave ona u pravilu nikada ne uključuje seksualno uznemiravanje.

Osim straha od gubitka posla i stigmatizacije, osobe izložene RZD se suočavaju sa neprepoznavanjem RZD, nerazumijevanjem zakona i postupaka koji su im na raspolaganju, ekonomskom zavisnošću i bojazni od skupih postupaka te nepovjerenjem u procese i institucije. Rad na izgradnji svijesti kod radnika/ca je tek jedan dio rješavanja problema RZD na radu – drugi, koji treba ići paralelno, je osnaživanje kapaciteta nadležnih institucija i drugih vaninstitucionalnih aktera kako bi postupci za zaštitu bili efikasni i prepoznati od strane onih kojima su namijenjeni.

1.

Rodno zasnovana diskriminacija na radu kroz pojmove

Rodno zasnovana diskriminacija je diskriminacija čiji osnov se nalazi u rodu/spolu. U cilju boljeg razumijevanja ove vrste diskriminacije, važno je pojasniti osnovne termine:

DISKRIMINACIJA je 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.¹

ROD čine društvene osobine i mogućnosti koje se povezuju s osobom, ovisno o tome je li ona žensko ili muško, i s vezama između žena i muškaraca, djevojčica i dječaka, kao i s vezama među ženama i onima među muškaracima.²

SPOL se odnosi na fiziološke i anatomske karakteristike muškaraca i žena s kojima je osoba rođena.³

RODNI IDENTITET unutrašnji i individualni vlastiti osjećaj svake osobe o svom rodu, koji može i ne mora odgovarati spolu dodijeljenom pri rođenju, uključujući i osobni doživljaj vlastitog tijela i drugačije izražavanje roda, uključujući odijevanje, govor i manire.⁴

Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje (svako djelovanje ili propuštanje djelovanja) kada je neka osoba ili skupina osoba dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe ili skupine osoba u sličnim situacijama.

Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled, neutralna odredba, kriterij ili praksa ima ili bi imala učinak dovođenja neke osobe ili skupine osoba u odnosu na zabranjene osnove osnove u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.⁵

Višestruka diskriminacija predstavlja diskriminaciju počinjenu na dvije ili više zakonom zabranjenih osnova. Višestruka diskriminacija može biti počinjena više puta (**ponovljena diskriminacija**) ili može biti činjena u dužem vremenskom periodu (**produžena diskriminacija**) prema istoj ili grupi osoba.

¹ Zakon o zabrani diskriminacije, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/1/1/378877.pdf>.

² EIGE online rječnik, dostupno na: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=hr>.

³ Feministički rječnik, dostupno na: http://www.fondacijacure.org/files/Feministicki_rjecnik-zadnja_verzija.pdf.

⁴ EIGE online rječnik, dostupno na: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=hr>.

⁵ Zakon o zabrani diskriminacije, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/1/1/378877.pdf>.

Rodno zasnovana diskriminacija je stoga svako različito postupanje koje se dešava zbog nečijeg spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i/ili spolnih karakteristika. To znači da ovaj oblik diskriminacije postoji ukoliko je osoba stavljena u nepovoljniji položaj zbog toga što je, na primjer, muškarac ili žena.

Zakoni također propisuju da se **poticanje na diskriminaciju** zasnovano na spolu, ako je počinjeno sa namjerom, izjednačava sa diskriminacijom.

Primjeri posredne i neposredne rodno zasnovane diskriminacije su sljedeći:

Neposredna diskriminacija	Posredna diskriminacija
Diskriminatorni oglasi za zapošljavanje	Određivanje pravila oblačenja
Razlika u platama između muškaraca i žena za isti posao	Određivanje uslova za napredovanje

Posredna diskriminacija postoji kada se neko pravno pravilo, na prvi pogled jednako odnosi na sve, ali su učinci primjene tog pravnog pravila posebno otežavajući za jednu određenu društvenu grupu, poput žena. Dok se kod neposredne diskriminacije radi o različitom postupanju prema licima u sličnoj situaciji, kod posredne diskriminacije radi se o istom postupanju prema osobama koje se nalaze u različitoj situaciji. Odnosno, kod neposredne diskriminacije radi se o različitom (nepovoljnijem) postupanju, a kod posredne diskriminacije ne razlikuje se postupanje, već se razlikuju posljedice, koje su nesrazmjerno nepovoljne u odnosu na određenu grupu lica, odnosno pojedince/ke koji pripadaju toj grupi lica. Primjeri posredne diskriminacije mogu biti: pravila oblačenja na radnom mjestu ili neuvažavanje vjerskih obilježja koje naizgled vrijede isto za sve ali više pogađaju žene; ocjenjivanje zaposlenih na kraju godine je uslov za unapređenje, s tim što se ocjenjuju samo zaposleni/e koji/e su u prethodnoj godini radili/e duže od šest mjeseci čime su diskriminirani zaposleni/e koji su u toku godine koristili porodiljsko odsustvo.

Dostojanstvo na radu je pravo na poštovanje na radnome mjestu, koje posebno uključuje pravo na zaštitu od spolnog ili drugih oblika zlostavljanja ili uznemiravanja na radnome mjestu. Postoji nekoliko posebnih oblika diskriminacije koje su vezane za rad i radne odnose:

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika/ca i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika/ca i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog/njenog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Kako utvrditi diskriminaciju?

Tri su elementa
za utvrđivanje diskriminacije:

Navedeni test se ne primjenjuje na slučajeve uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovu spola, mobinga (posebni oblici diskriminacije).

Različit tretman (neko uživa nesmetano određeno pravo, a druga, diskriminisana osoba, ne uživa ili uživa pod strožim uslovima, ostvaruje to pravo na teži način i sl)

Različit tretman postoji u odnosu na osobu sa kojom je diskriminisana osoba u uporedivom položaju: komparator je lice koje se nalazi u istoj ili sličnoj situaciji kao i žrtva diskriminacije, ali se od nje razlikuje po tome što nema ono lično svojstvo koje ima žrtva.

Različit tretman u odnosu na komparatora postoji upravo zbog **zabranjenog osnova**: zbog spola, zbog seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika.

Posljedica diskriminacije, time i rodno zasnovane diskriminacije, je onemogućavanje ili ugrožavanje priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ravnopravnosti, prava i sloboda u svim oblastima života.

Pitanja za procjenu
potencijalnog slučaja rodno
zasnovane diskriminacije:



Da li se radi o
diskriminaciji?

- Postoji li i kako je izraženo različito postupanje? Da li samo prema jednoj osobi ili grupi koja ima zajedničku ličnu karakteristiku (npr. radnice u tekstilnoj tvornici)?
- U kojoj oblasti se razlikovanje dešava (zapošljavanje, uslovi rada, napredovanje)?

Da li je diskriminacija
na osnovu spola?

- Koja je osnova diskriminacije, odnosno različitog postupanja? Zbog koje lične osobine (zato što je npr. žena)?
- Da li se desilo da poslodavac/ka nije uzeo/la u obzir za unapređenje, dobijanje nagrade, jednake plate i dr. zbog spola radnika/ce?

Da li se radi o posrednoj ili
neposrednoj diskriminaciji?

- Da li je osoba bez pravno opravdanoga razloga stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba u istoj situaciji?
- Da li se učinak neke odredbe, pravila, norme drugačije/nepovoljnije odražava na žene/muškarce?

2.

Pravni okvir za rodno zasnovanu diskriminaciju na radu

Zbog složenosti uređenja Bosne i Hercegovine i pravni okvir u ovoj oblasti je dosta širok i podijeljen između državnog i entitetskih nivoa. U nastavku su predstavljeni isključivo zakonski dokumenti relevantni za rodno zasnovanu diskriminaciju na radu.

Naziv	Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16
Nivo	BiH
Obim regulacije	Ovaj Zakon primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na razini države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskih institucija i tijela, te pravnih osoba s javnim ovlastima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, u svim područjima života, uključujući: zapošljavanje, rad i radni uvjeti, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i radne uvjete, potpore, promicanja u službi i otpuštanja s posla; obuke, uključujući početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve razine profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i stjecanje praktičnog radnog iskustva.

Naziv	Zakon o ravnopravnosti spolova, „Službeni glasnik BiH“, broj 27/13
Nivo	BiH
Obim regulacije	Zakon propisuje da su svi ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola. U suprotnosti je s ovim Zakonom svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa. Zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima je: a) neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti; b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima; c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; d) neravnopravna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola; e) različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodijsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodijskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta; f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života; g) organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike; h) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije utvrđene ovim Zakonom.

Svi imaju jednaka prava pristupa ekonomskom poslovanju, bez obzira na spol, što podrazumijeva jednak tretman u pristupu svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristupu i korištenju kredita i drugih oblika finansijske pomoći, dozvola i registracija za poslovanje, kao i uslova za njihovo dobijanje.

Naziv	Zakon o radu u institucijama BiH, „Službeni glasnik BiH“ br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/2013 i 93/2017
Nivo	BiH
Obim regulacije	Zakon uključuje opću zabranu diskriminacije osoba koje traže zaposlenje ili zaposlenika po listi zabranjenih osnova, a koje uključuju i spol. Diskriminacija nije dozvoljena u odnosu na: a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata/kandidatkinja za obavljanje određenog posla; b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; d) napredovanje u poslu i e) otkaz ugovora o radu. Član 86d posebno reguliše zabranu diskriminacije na osnovu spola. Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu.

Naziv	Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 26/16
Nivo	FBiH
Obim regulacije	Zabranjena je diskriminacija radnika/ca kao i lica koje traži zaposlenje po osnovu pola. Zakon zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: 1. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata/kandidatkinja za obavljanje određenog posla, 2. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, 3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, 4. napredovanje u poslu i 5. otkazivanje ugovora o radu. Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63, 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku/ci koji se koristi nekim od spomenutih prava. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Zakon propisuje da prilikom stupanja u radni odnos budući/e zaposlenici/e nisu dužni/e pružiti informacije koje se ne odnose na zapošljavanje. Poslodavac je dužan radnicima/cama isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost.

Naziv	Zakon o radu Republike Srpske, Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16
Nivo	RS
Obim regulacije	Radnik/ca, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen/a u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje po osnovu pola. Diskriminacija nije dozvoljena naročito u odnosu na: 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata/kandidatkinja za obavljanje određenog posla, 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, 4) napredovanje u poslu i 5) otkaz ugovora o radu. Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola. Zakon eksplicitno propisuje da poslodavac ne može tražiti informacije u vezi sa 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. Radnicima/cama se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca.
Naziv	Zakon o radu Brčko Distrikta BiH, „Službeni glasnik Brčko distrikta BiH”, br. 34/2019
Nivo	BDBiH
Obim regulacije	Zakon propisuje da se tražioci zaposlenja, kao i trenutno zaposlena lica, ne mogu diskriminirati po spolu. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: 1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata/kandidatkinja za obavljanje određenog posla; 2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3. osposobljavanje i stručno usavršavanje; 4. napredovanje u poslu i 5. otkaz ugovora o radu. Radnicima/cama se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod istog poslodavca. Poslodavac ne može od lica koje zasniva radni odnos zahtijevati podatke o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos. Poslodavac također ne može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa: a) testom trudnoće, osim u slučaju poslova kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika; b) prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, ne može odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće, niti joj može otkazati ugovor o radu tokom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korištenja porodijskog odsustva. Međutim, prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u pogledu prethodnog.

P

rava o zaštiti majčinstva su jako važna jer upravo su najčešći slučajevi rodno-zasnovane diskriminacije na radu i priikom zapošljavanja vezani za majčinstvo. Ova prava u zakonima o radu uključuju:

Privremeni raspored za vrijeme trudnoće

ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, ona ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće

Privremeni raspored ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene

Poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak

Porodajno odsustvo

žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno

Žena može koristiti i kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja

Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i radnik-otac djeteta

Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja

Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva

žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta

može koristiti i radnik-otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu

Rad sa polovinom punog radnog vremena do 3 godine djeteta

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.



Odsustvo radi dojenja

Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme ovog odsustva računa se u puno radno vrijeme.



Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radniku se može isplatiti i razliku do pune plaće na teret poslodavca.

Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

MEĐUNARODNI STANDARDI

Međunarodni pravni okvir primjenjiv u BiH se temelji na međunarodnim dokumentima koje je BiH ratificirala. Dvije najvažnije za RZD su dio Ustava BiH, i imaju direktnu primjenu:

- ❖ **Evropska konvencija o ljudskim pravima** sa protokolima se direktno primjenjuje u BiH i ima supremaciju nad svim domaćim propisima. Povodom diskriminacije bitno je imati u vidu da je predviđena direktna primjena i prioritet člana 14. ove konvencije: Uživljanje prava i sloboda predviđenih ovom konvencijom osigurava se bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kao što su spol, rasa, boja, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, vlasništvo, rođenje ili drugi status. Protokol broj 12. uz Konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda također propisuje zabranu diskriminacije po istim osnovama, uključujući spol.
- ❖ **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. Odbor za ukidanje diskriminacije žena (CEDAW) u Zaključnim napomenama o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine izražava zabrinutost zbog i dalje slabe zastupljenosti žena na tržištu rada. Posebno izražava zabrinutost zbog: trajne razlike u plaćama između žena i muškaraca i profesionalne vertikalne i horizontalne segregacije; nerazmjerno visokog broja žena koje rade neplaćeno u poljoprivredi i domaćinstvu; nedostatka određenih strategija zapošljavanja koje su direktno usmjerene na žene, posebno na one iz ugroženih grupa; razlike u naknadama za porodilje; neplaćenih socijalnih doprinosa od strane poslodavaca kojim se ugrožava pravo žena na ostvarivanje naknada za penziono i zdravstveno osiguranje; prijave da je jedna osoba od šest zaposlenih doživjela seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.
- ❖ **Konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO)** su posebno relevantne za oblast rodno-zasnovane diskriminacije i to: Konvencija o zaštiti materinstva, Konvencija o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage, Konvencija o diskriminaciji (Zapošljavanje i zanimanje), Konvencija o radnicima s porodičnim obavezama. Međunarodni standardi obavezuju BiH na potpunu usklađenost u pogledu zakonodavstva i primjene.

Pitanja za procjenu slučaja:



Da li je RZD na radu propisana zakonima?

- Da li se radi o radnom odnosu u javnom ili privatnom sektoru? Postoje li razlike u propisivanju obima prava i njihove zaštite u odnosu na sektor?
- Da li su ispunjeni uslovi propisani entitetskim zakonima o radu?

Da li više zakona propisuje zabranu RZD?

- Ukoliko da, da li postoje posebni rokovi/ uslovi?
- Na koja područja se odnosi zabrana diskriminacije?

3.

Mehanizmi zaštite od rodno zasnovane diskriminacije

Svijest o RZD u BiH je izuzetno niska i kod radnika/ca i kod poslodavaca.⁶ To se ogleda u prepoznavanju, prijavi i procesuiranju RZD-a. Često se diskriminacija ne razlikuje ili zamjenjuje sa drugim povredama iz radnog odnosa, dok nerijetko ostaje neprijavljena ili neprocesuirana iz niza međusobno uslovljenih razloga (prema rezultatima navedenog istraživanja, radi se o strahu od gubitka posla, nedovoljnom poznavanju opcija za zaštitu, nepovjerenju u mehanizme zaštite, dok poseban sloj prati rodno zasnovanu diskriminaciju – strah od stigmatizacije osobe koja je doživjela te osuda okoline). *Procjena potreba za obukama u oblasti rodno-zasnovane diskriminacije na radu* koju je provela Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini 2020. godine pokazala je opštu tendenciju je da se relevantne institucije i pružaoci pravne pomoći tek ponekad susreću sa slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na radu i to kod zapošljavanja, zatim u napredovanju i uslovima rada te raskidu radnog odnosa. Zabrinjavajuće veliki broj institucija se nikada nije susrelo sa rodno zasnovanom diskriminacije u pogledu iste plate za isti rad, dok je diskriminacija po osnovu spola i bračnog stanja najviše kvalificirana kao nešto o čemu postoji saznanje da se dešava ali nema zvaničnih podataka. Kako bi se približili i pojasnili postojeći mehanizmi za zaštitu od diskriminacije, u nastavku se daje pregled postupaka dostupnih u BiH.

Naziv institucije	Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH	Osnovni sudovi (RS) Općinski sudovi (FBiH) Osnovni sudovi (BDBiH)	Gender centri Agencija za ravnopravnost spolova	Agencija za mirno rješavanje radnih sporova RS
Zakonski osnov	Zakon o zabrani diskriminacije	Zakon o radu Zakon o zabrani diskriminacije Zakon o ravnopravnosti spolova	Zakon o ravnopravnosti spolova	Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova
Vrsta postupka	Diskriminacija, uključujući diskriminaciju na radu/ zapošljavanju	Diskriminacija, uključujući diskriminaciju na radu/ zapošljavanju	Diskriminacija aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica	Dobrovoljno, mirno rješavanje individualnog radnog spora
Kolizija sa drugim postupcima	Preporuka Institucije kao dokaz da je došlo do diskriminacije a sud je dužan u skladu s pravilima postupka razmotriti istu.	U sudskom postupku se mogu koristiti Preporuke Institucije ombudsmana kao dokazi o diskriminaciji.	Podnesak će se odbaciti ukoliko se utvrdi da se isti predmet razmatra ili je bio razmatran pred Agencijom, Gender centrom FBiH ili Gender centrom RS, ili koji je u postupku ili je bio u postupku kod bilo kojeg suda u Bosni i Hercegovini ili je predmet međunarodne istrage ili nagodbe.	Postupak mirnog rješavanja prethodi sudskom postupku po istom predmetu, i ne može se odvijati paralelno.

⁶ Istraživanje Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-rad-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>.

Postupci za zaštitu od diskriminacije imaju nekoliko specifičnosti. Ovime se nastoji zaštititi pozicija radnika/ce, imajući u vidu prirodu i karakter djela koji čine diskriminaciju:

- ❖ **Hitnost postupka:** Sud i druga tijela primjenjuju načelo hitnosti u svim postupcima u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji. Zakon o zabrani diskriminacije BiH obavezuje sud i druga tijela da u postupcima za zaštitu od diskriminacije postupaju hitno, osiguravajući da se svi navodi o diskriminaciji što prije ispituju. To znači da takvi postupci imaju prednost u postupanju u odnosu na postupke koji prema propisima nemaju karakter hitnosti i to kroz skraćivanje razmaka između ročišta, uz rezervu da strankama ipak treba ostaviti dovoljno vremena za preduzimanje procesnih radnji koliko je prema datim okolnostima nužno za preduzimanje konkretne procesne radnje.
- ❖ **Zaštita prava na jednako postupanje često se pojavljuje u vezi sa zaštitom drugih prava** – u ovom slučaju radnih prava. Stoga se zaštita od diskriminacije može ostvarivati: u postupku u kojem se odlučuje o pravima koja se zbog diskriminacije krše, ili u samostalnom sudskom postupku.
- ❖ **Rodno zasnovana diskriminacija se podvodi pod povredu radnih prava:** iako su zakoni o radu predviđeli diskriminaciju u svim njenim oblicima još uvijek postoji praksa da se diskriminacija u parničnim postupcima (tužbe) radije kvalificira kao „povreda radnih prava“, smatrajući da se time dobija bolji položaj u parničnom postupku. Procesuiranje rodno zasnovane diskriminacije na radu treba biti tako definirano i tretirano uzimajući u obzir kvalitetan zakonski okvir koji i radnicima/ma i advokatima/cama i sudijama/nicama daje dobre temelje za zaštitu od ovog oblika diskriminacije na radnom mjestu. Neprepoznavanje ili namjerno drugačije kvalificiranje ne koristi ni onima koji su je doživjeli niti dozvoljava razvoj sudske prakse.
- ❖ **Kumulacija tužbenih zahtjeva:** u jednoj tužbi može zajedno kumulirati više antidiskriminacijskih zahtjeva, onda kada se zahtjevi zasnivaju na istom činjeničnom i pravnom osnovu, kada su u međusobnoj vezi te kada je isti sud stvarno nadležan za svaki od zahtjeva. Na primjer: tužilac/ica može tražiti da se utvrdi postojanje diskriminacije, ali isto tako može podnijeti tužbu u kojoj će sa zahtjevom za utvrđenje diskriminacije kumulirati zahtjev za zabranu buduće diskriminacije, zahtjev za uklanjanje posljedica diskriminacije, zahtjev za naknadu štete i zahtjev za objavu presude.
- ❖ **Viktimizacija:** Poslodavac ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih oznaka. Viktimizacija u praksi označava nastavak povrede ravnopravnog tretmana lica koje je prijavilo diskriminaciju ili je učestvovalo u postupku za zaštitu od diskriminacije.

Pitanja za
procjenu slučaja:



Postoje li elementi RZD
na radu?

- O povredi kojih prava se radi? (*razlikovanje povrede radnih prava i RZD na radu*)
- Postoji li kumulacija zahtjeva (tužba)?

Da li su ispunjeni uslovi za
pokretanje postupka?

- Da li se postupak pokreće u okviru predviđenih rokova?
- Da li je imenovan podnosilac i tuženi?
- Da li postoji eventualna kolizija u vođenju drugih postupaka?

4.

Teret dokazivanja

Najčešće pitanje koje osobe koje su doživjele RZD u radu ili prilikom zapošljavanja ali i mehanizmi zaštite postavljaju je teret dokazivanja.

Kada lice ili grupa lica u svim postupcima predviđenim Zakonom o zabrani diskriminacije, na osnovu **njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim** da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.

Izuzetak od primjene pravila o obrnutom teretu dokazivanja u svim sudskim postupcima postoji s obzirom na odredbu člana 15. stav 8. Zakona o zabrani diskriminacije, kojom je isključena njegova primjena u prekršajnim i krivičnim postupcima.

Šta zapravo znači „učiniti vjerovatnim“ odnosno „dokazivanje da do diskriminacije nije došlo“? Osnova sumnje da se RZD desila pretpostavka je na temelju koje podnositelj/osoba koja je doživjela RZD nastoji uvjeriti, odnosno učiniti vjerovatnim, sud ili neko drugo nadležno tijelo koje donosi odluku da je njena tvrdnja istinita. Ako pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom predoči činjenice iz kojih se može zaključiti da je došlo do posredne ili neposredne diskriminacije, teret dokaza prebacuje se na počinitelja/icu. Nije potrebno dokazivati subjektivnu namjeru za činjenje diskriminacije.

Oštećeni/a mora dokazati:

- Zaštićeni osnov (spol, seksualna orijentacija, rodni identitet, spolne oznake)
- Odgovarajući uporednik (u odnosu na koga, u odnosu na situaciju)
- Različit tretman u odnosu na osnov



Tuženi tada mora dokazati:

- da se razlika u tretmanu ne temelji na zaštićenom osnovu već na drugim objektivnim razlozima;
- da situacija nije slična ni uporediva
- da postoji objektivno opravdanje za različit tretman i da je mjera proporcionalna

Specifičnost u odnosu na posebne oblike diskriminacije (uznemiravanje, mobing, uznemiravanje po osnovu spola, seksualno uznemiravanje, te nalog za vršenje diskriminacije) je što nije neophodno dokazivati postojanje komparatora, niti je potrebno provoditi uporedni test.

Vrsta postupka određuje koji dokazi mogu biti izvođeni u cilju činjenja vjerovatnim da je do rodno zasnovane diskriminacije na radu došlo. Nerijetko se radi o temi koja je osjetljiva za oštećene, te uključuje nekada i dokaze sa vrlo ličnim sadržajem koje oštećenog/u stavljaju u situacije srama, stigmatizacije, te se ohrabruje senzibiliziran pristup institucija kojima se slučajevi prijave.

Radnik/ca koji/a se poziva na diskriminaciju nije je dužan/a dokazati sa stepenom sigurnosti, već je dovoljno da učini vjerojatnim da je do diskriminacije došlo. Standard vjerojatnosti znači to da osoba koja se poziva na diskriminaciju mora dokazati da je došlo do njenog stavljanja u nepovoljniji položaj (osim kod posebnih oblika diskriminacije – uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje po osnovu spola i mobing), te da bi bilo moguće da je do toga došlo zbog posredne ili neposredne diskriminacije (osim kod posebnih oblika diskriminacije).

„Činjenje
vjerovatnim“
diskriminacije:

- Materijalni dokazi: sve kopije pisama, e-pošte, poruka
- Svjedočenja kolega/ca / drugih osoba
- Nalaz specijaliste psihijatrije te medicine rada

Tipični **dokazi**
koji se
upotrebljavaju u
diskriminacijskim
postupcima:

- izjave svjedoka/kinja,
- različiti dokumenti te općepoznate činjenice, različite vrste pritužbi,
- mišljenja stručnjaka/kinja
- situaciono testiranje

Vjerojatnost treba tumačiti kao uvjerenje da ima više argumenata u prilog postojanju ili nepostojanju neke činjenice nego onih koje govore protiv njezinog postojanja ili nepostojanja. Tuženi/a mora sa *stepenom sigurnosti* dokazati da nema diskriminacije – u suprotnom se mora utvrditi postojanje diskriminacije.

Pitanja za
procjenu slučaja:



Da li postoji različito
postupanje?

- Da li su osobe u istoj ili sličnoj situaciji različito pravno tretirane?
- Postoji li postojanje osoba / grupa osoba s kojom se diskriminirana osoba može uporediti (komparator)?

Postoji li objektivan i razuman razlog
opravdanja različitog tretmana?

- Da li je različito postupanje zasnovano na zakonu, a zakon slijedi legitiman javni interes?
- Da li upotrebljena sredstva za ostvarenje javnog interesa zadovoljavaju princip adekvatnosti i da li različito tretiranje zadovoljava princip proporcionalnosti?

