**ALTERNATIVNI CEDAW IZVJEŠTAJ:**

**IZVJEŠTAJ ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA O PRIMJENI ZAKLJUČNIH ZAPAŽANJA I PREPORUKA CEDAW KOMITETA ZA BOSNU I HERCEGOVINU**

**2013 - 2017**

**Zapošljavanje, rad, socijalna prava žena**

Pripremila: Fedra Idžaković

**Zaključni komentar broj 33:**

*Komitet zapaža da je Zemlјa članica preduzela različite mjere da podrži učešće žena na tržištu rada kao dio Strategije zapošlјavanja Bosne i Hercegovine (2010-2014) i odgovarajućih entitetskih strategija za zapošlјavanje; da Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2013-2017 daje prioritet ekonomskom učešću žena razvijanjem mjera koje će olakšati pomirenje privatnog i profesionalnog života; i da je donesen okvirni zakon radi ujednačavanja i usklađivanja socijalnog sektora u Zemlјi članici, uklјučujući zaštitu materinstva. Međutim, Komitet je i dalјe zabrinut zbog: (a) Izrazito niskog učešća žena na tržištu rada, uprkos njihovom visokom stepenu obrazovanja, što se odražava u nesrazmjerno visokoj stopi nezaposlenosti žena; (b) Koncentracije žena u sektorima kao što su zdravstvena njega, obrazovanje,*

*polјoprivreda, u neformalnom sektoru, u „sivoj ekonomiji“ i sa ugovorima o radu na određeno vrijeme; i isklјučenosti sa formalnog tržišta rada ugroženih grupa žena, kao što su interno raselјene žene, seoske žene i Romkinje; (c) Pomanjkanja institucionalnog okvira za sprovođenje zabrane diskriminacije na osnovu spoloa i seksualnog uznemiravanja na radu i pomanjkanja mjera kojima bi se omogućilo prijavlјivanje ovakvih djela i informisanje žena o njihovim pravima; (d) Pomanjkanja ustanova za brigu o djeci, što čini prepreku za puno upražnjavanje prava žena na rad; i (e) Postojećih dvanaest različitih režima sa različitim propisima o zaštiti materinstva koji zavise od prebivališta žene što negativno utiče na njihovu mogućnost učešća u radnoj snazi i učvršćuje neravnopravnu podjelu porodičnih odgovornosti između žena i muškaraca.*

**Zaključne preporuke CEDAW Komiteta, tačka 34**

*Komitet zahtijeva da zemlja članica:*

*(a) usvoji privremene posebne mjere u skladu sa članom 4, stav 1. Konvencije i Opšte preporuke Komiteta br. 25, s ciljem postizanja de facto jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada, uključujući ugrožene grupe žena i uspostavi posebne programe obuka i savjetovanja za različite grupe nezaposlenih žena, uključujući promovisanje preduzetništva žena;*

*(b) preduzme djelotvorne mjere integrisanja ugroženih grupa žena i žena koje rade u „sivoj ekonomiji“ na formalno tržište rada;*

*(c) pažljivo prati radne uslove žena u neformalnom sektoru i onih koje su zaposlene s ugovorima na određeno vrijeme, jačanjem inspekcija rada i osigura njihov pristup socijalnim uslugama i socijalnom osiguranju te razmotri ratifikaciju Konvencije br. 189 (2011) Međunarodne organizacije rada koja se*

*odnosi na pristojan rad za radnike u domaćinstvu;*

*(e) razvije povjerljiv i bezbjedan sistem za podnošenje žalbi u vezi s diskriminacijom na osnovu spola i seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu i osigura da žrtve imaju djelotvoran pristup ovim sredstvima za traženje pravde;*

*(g) osigura da primjena okvirnog zakona koji reguliše socijalni sektor dovede do usklađivanja zaštite trudnica i majki u zemlji članici radi garantovanja plaćenog porodiljskog odsustva za sve žene.*

**UVOD I KONTEKST**

Uprkos određenim pozitivnim pomacima BiH je još uvijek u ranoj fazi razvoja funkcionalne tržišne ekonomije.[[1]](#footnote-1) Ekonomija BiH i dalje je nekonkurentna, niske produktivnosti s usko povezanom tehnološkom zastarjelošću, malim udjelom inovacija, a visokim udjelom radne snage u proizvodnji[[2]](#footnote-2). BDP po glavi stanovnika je u 2014. godini dosegao tek 28 % prosjeka EU, što je uglavnom nepromijenjeno od 2011. Godine.[[3]](#footnote-3) Poboljšanja na tržištu rada su i dalje ograničena. Zaposlenost u uslužnim djelatnostima i dalje čini najveći dio postotka zaposlenih (32 %).[[4]](#footnote-4) Stope zaposlenosti i aktivnosti su i dalje niske tek sa malim promjenama tokom prethodne 4 godine, a što je naročito nepovoljno za žene.[[5]](#footnote-5) BiH i dalje bilježi visok udio „sive ekonomije“ mjerene kao razlika između nezaposlenosti registrovane na službama za zapošljavanje i one izmjerene Anketom o radnoj snazi (ARS) koju svake godine provode statističke službe u BIH.

BiH je konačno, prvi put nakon 1991, provela opći popis stanovništva 2013. Rezultati su krajnje zabrinjavajući. BiH ima 3.531.159 stanovnika od čega 2.987.440 osoba koje su radno sposobne. Istovremeno, BiH ima 1.624.924 osoba koje su ekonomski neaktivne, od čega najviše žena, njih 988.248.[[6]](#footnote-6) Zaposleno je 1.033.884 od čega 39% žena. Nezaposlenih je 328.632, od čega 42% žena. Ukupan broj nepismenih stanovnika starijih od deset godina je u BiH je 2,82 %, od čega je, opet, veći broj žena.[[7]](#footnote-7)

BiH je 2016. predala aplikaciju za članstvo u EU i donijela Reformsku agendu[[8]](#footnote-8) kao plan razvoja reformskih politika do 2018. Reformska agenda ne spominje niti integrira pitanje ljudskih prava i rodne ravnopravnosti. U okviru procesa integracija i s tim povezanim reformama donesena je Odluka o uspostavljanju tzv. mehanizma koordinacije institucija[[9]](#footnote-9) kojom se predviđa formiranje cijelog niza tijela koja će konkretno provoditi proces integracija. Istovremeno, odluka nema formalno propisanu rodnu kvotu za imenovanje i učešće žena u spomenutim tijelima, a cjelokupni proces integracija i reformi je krajnje netransparentan. Vlada BiH je odluku o mehanizmu koordinacije donijela na tajnoj sjednici i bez znanja ključnih partnera u procesu pridruživanja. Mjesecima nakon podnošenja aplikacije traju pregovori o uspostavljanju mehanizma koordinacije zbog političkih zahtjeva stranačkih lidera koji nastavljaju generisati političke krize u državi.[[10]](#footnote-10)

**OCJENA NAPRETKA/PODRUČJA ZABRINUTOSTI ZA OCD:**

**(Ne)zaposlenost i sivo tržište**

U proteklih desetak godina nije ostvarena stvarna, praktična ravnopravnost žena na tržištu rada, a preporuke CEDAW komiteta u ovoj oblasti provedeno su djelomično ili nikako. U periodu od 2007. do 2016. godine zaposlenost žena narasla je za samo 3% (tzv. anketna zaposlenost), odnosno 1% (tzv. registrovana zaposlenost).[[11]](#footnote-11) Postojeći podaci ukazuju da brojne strategije, akcioni planovi i programi (samo)zapošljavanja nisu imali značajnijeg utjecaja na unapređenje statusa žena.

U protekle četiri izvještajne godine anketna zaposlenost žena stagnira na oko 37% te pada za 1,4% u 2016. Nezaposlenost žena se kreće između 41%-45% u anketnoj, odnosno, oko 50%-51,7% u registrovanoj nezaposlenosti i pokazuje trend porasta nezaposlenosti u 2016. godini od skoro 2% u odnosu na isti period prethodne godine. Razlika između anketne i registrovane nezaposlenosti kretala se između 10% do 15% u periodu 2013-2016. godine što ukazuje na odsustvo napretka u integrisanju žena koje rade u „sivoj ekonomiji“ na formalno tržište rada.

**PRAVO NA RAD I IZ RADA, UPRAVLJANJE PREDUZEĆIMA, DISKRIMINACIJA ŽENA**

Najveći broj zaposlenika, bez obzira na spol, radi na puno radno vrijeme. Međutim, dostupni podaci ukazuju da žene više rade na kraće ili pola radnog vremena u odnosu na muškarce. [[12]](#footnote-12)Ipak, nepotpuna statistika onemogućava konkretniju analizu ove pojave koja mora biti posmatrana sa stanovišta pristupa jednakim pravima i mogućnostima za žene i muškarce, a naročito, na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti, doprinose, odmore, porodiljsko i drugo odsustvo.

Postoje vidljive rodne razlike u visini novčane protuvrijednosti satnice u korist muškaraca i koje su primjetne na svim nivoima obrazovanja, u svim starosnim grupama, zanimanjima i industrijama.[[13]](#footnote-13) Uzimajući u obzir stanovništvo koje radi za platu ili dnevnicu, starosti od 15-64 godina, rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% u korist muških zaposlenika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene).[[14]](#footnote-14)

Diskriminacija na osnovu spola u oblasti rada i dalje je prisutna u procesu napredovanja u službi i imenovanja na rukovodeće pozicije u preduzećima i institucijama na štetu žena.[[15]](#footnote-15) To potvrđuju i nalazi Agencije za ravnopravnost spolova iz 2014. Godine, koji pokazuju da su žene zastupljene sa 15,7% u upravljačkim strukturama preduzeća od čega je 12,5% predsjednica odbora i preko 50% odbora bez ijedne žene.[[16]](#footnote-16) Zabilježen je zakonodavni pomak u uspostavljanju sistema podnošenja žalbi u vezi sa diskriminacijom na osnovu spola ili seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu ostvaren izmjenama Zakona o zabrani diskriminacije.[[17]](#footnote-17) Istovremeno, svaka deseta osoba zaposlena u institucijama BiH smatra da je bila žrtva diskriminacije po osnovu spola, a svaka šesta da je bila žrtva seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.[[18]](#footnote-18) U ustanovama i preduzećima se ne provodi periodični ili redovni monitoring primjene antidiskriminacijskih zakona. Nema podataka o izrečenim kaznama za nepoštivanje ovih propisa.[[19]](#footnote-19)

Nema zadovoljavajućih, konkretnih pomaka u zaštiti prava na porodiljsko/roditeljsko odsustvo i naknade. Usvojen je novi Zakon o radu FBIH[[20]](#footnote-20) kojim se propisuje mogućnost da se, po proteku 42 dana od rođenja djeteta, roditelji mogu dogovoriti da otac, umjesto majke, koristi pravo na porodiljsko odsustvo. Istovremeno, FBIH ni u ovom izvještajnom periodu nije riješila pitanje zakonske i praktične nejednakosti žena/roditelja u ostvarivanju ovog prava. BiH ombudsmeni ukazuju da naknade po osnovu korištenja ovog prava iz radnog odnosa ne bi trebale biti vezane za priliv sredstava u budžet kako je to sada uređeno u FBIH te da trenutna rješenja ne osiguravaju jednakost pred zakonom, a naročito ne u onim kantonima u kojima nije osiguran minimalni standard od 66% naknade od ostvarene plaće.[[21]](#footnote-21)

Nastavlja se trend diskriminacije i kršenja prava žena koje koriste porodiljsko odsustvo na cijeloj teritoriji BIH. I dalje se bilježe nesankcionirani slučajevi otpuštanja trudnica ili porodilja. Na području RS javljaju se slučajevi fiktivnog povećanja plaća, radi prijave za refundiranje naknada iz javnog fonda, a prije nego što žena ode na porodiljsko odsustvo nakon čega poslodavac nezakonito traži razliku od isplaćene do visine realne plaće.[[22]](#footnote-22) Žene zaposlene u privatnim preduzećima imaju veliku šansa da će im poslodavac tražiti da od svoje neto plate, koja se refundira od države, uplate sopstvene poreze i doprinose, jer ih smatra finansijskim teretom.[[23]](#footnote-23) Istovremeno, servisi za djecu zaposlenih roditelja su i dalje nedostupni, a BiH ima gotovo najniži koeficijent pokrivenosti predškolskim odgojem i obrazovanjem u Evropi.[[24]](#footnote-24)

**EKONOMIJA BRIGE I REFORME NA TERET ŽENA**

Prema redovnim, godišnjim anketama o radnoj snazi žene imaju visoki udio u grupi osoba neaktivnih na tržištu rada, i to oko 61,5% u posljednjem izvještajnom periodu. Rezultati popisa iz 2013. ukazuju na visoku brojku od 440.992 ili 98% žena u grupi osoba koja obavljaju kućne poslove.[[25]](#footnote-25) Žene su i dalje te koje se, zbog tradicionalizma, brinu o porodici, djeci, starijima ili osobama s invaliditetom. Ne sporeći pravo žena na informisanu odluku da se u potpunosti posvete radu u domaćinstvu, treba ukazati, da nisu donesene konkretne, praktične mjere koje bi osigurale zaštitu i prava na dostojanstven rad žena u domaćinstvu. Vidljiva je intencija države da, i u ovoj oblasti, donošenjem strateških dokumenta riješi uočene probleme bez pravih pomaka u praksi. Istovremeno, dokumenti se donose bez procjene utjecaja predviđenih ali i evaluacije provedenih mjera na zakonodavstvo, budžete, praksu, a naročito na status žena.[[26]](#footnote-26)

Primjetna je tendencija da se u razvoju politika ili zakona, naročito u oblasti socijalne zaštite, predlažu ili zadržavaju rješenja prema kojima žene nemaju pravo na naknadu za rad i brigu o srodniku u odnosu na zakonima osigurano pokrivanje troškova smještaja osoba s invaliditetom u institucijama od strane države.[[27]](#footnote-27) Unatoč konkretnim zakonodavnim inicijativama OCD-a i političarki[[28]](#footnote-28) Vlada FBiH višegodišnje nerješavanje problema porodiljskih naknada u FBiH pravda potencijalno visokim troškovima koji bi mogli nastati za budžete ostvarivanjem ovog prava. Slično je i sa inicijativom aktivistkinja i političarki te preporukom ombudsmana BiH[[29]](#footnote-29) usmjerenom ka formiranju fonda za isplatu alimentacija. Primjeri su brojni što rezultira time da se, već dugi niz godina, trošak brige o porodici i najranjivijim kategorijama stanovništva s države prebacuje na žene.

Ovo je potrebno sagledati i u svjetlu ekonomskih reformi i mjera štednje koje država provodi dijelom zbog očigledne krize ali i reformskih procesa na koje se obavezala obzirom na proces pridruživanja EU i aranžmane sa međunarodnim finansijskim institucijama.[[30]](#footnote-30) Ranije spominjana Reformska agenda predviđa krupne promjene u oblastima kao što su npr. tržište rada ili reforma socijalne zaštite i penzija.[[31]](#footnote-31) Zabrinjava da se ovako značajni procesi za sve koji žive u BiH odvijaju netransparentno i isključivo, naročito isključujući ženske organizacije i ženske perspektive. Istovremeno, značajnu važnost u ovim procesima igraju međunarodne finansijske institucije[[32]](#footnote-32) koje insistiraju na oštrim rezovima i „fiskalnoj održivosti“. Nisu vidljive niti dostupne procjene utjecaja predviđenih reformi naročito na žene ili marginalizovane grupe kao što su to siromašni, penzioneri, osobe s invaliditetom, itd.

**STATISTIKA**

I pored brojnih, višekratno ponovljenih preporuka međunarodnih institucija za uspostavljanje redovnog statističkog izvještavanja o položaju žena i dalje nemamo adekvatne, pouzdane i redovno prikupljene podatke na godišnjem nivou o (ne)zaposlenosti žena, razlikama u plaći, radu na određeno ili kraće radno vrijeme, broju žena na mjestima odlučivanja i upravljanja u preduzećima, itd. Razlikovanje prema podacima prikupljenim prema različitim metodama u pojedinim godinama kreću se između 2 i 10%.[[33]](#footnote-33) Nije uspostavljena baza podataka o pokrenutim postupcima u slučajevima diskriminacije, uključujući diskriminaciju po osnovu spola, seksualno uznemiravanje, i dr. slučajeve diskriminacije žena ni sedam godina nakon usvajanja Zakona o zabrani diskriminacije koji izričito propisuje ovu obavezu.[[34]](#footnote-34)

**PREPORUKE**

* BiH se mora obavezati na transparentnost i uključivost procesa reformi, naročito reformi radnog, socijalnog i penzijskog sistema kao i procesa pridruživanja EU kroz mehanizam koordinacije. Ovaj proces mora biti uključiv za ženske perspektive i OCD koje se bave pravima žena.
* Prilikom izrade politika u oblastima rada, zapošljavanja i socijalnog sistema obavezno se mora vršiti procjena utjecaja ovih politika na status žena. Nove politike moraju sadržavati sistem obaveznog, redovnog praćenja i izvještavanja o njihovoj primjeni.
* BiH mora poduzeti hitne mjere afirmativne akcije za povećanje zaposlenosti i samozaposlenosti žena, naročito onih koje su već dugo neaktivne ili nezaposlene, kao i mjere zaštite prava i položaja žena koje su aktivni pomažući članovi porodice, odnosno žena koje obavljaju poslove domaćice.
* FBiH mora hitno, bez odlaganja, osigurati pravo na porodiljsko odsustvo i redovne isplate naknada kao prava iz rada i osiguranja, a nezaposlenim ženama propisati porodiljsku naknadu iz sistema socijalne zaštite. Osnovica i način obračuna moraju biti jednaki za sve žene, dok administrativna jedinica može zadržati mogućnost osiguranja većih iznosa od onih predviđenih osnovnim propisima. Na cijeloj teritoriji BiH mora se osigurati efikasna zaštita radnica na porodiljskom odsustvu od diskriminacije i drugih kršenja prava kroz djelovanje inspekcija rada te uspostavljanje oštre kaznene politike za sve prekršioce.
* BiH mora hitno propisati nadležnost inspekcija rada za provođenje kontrole primjene Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti spolova, a naročito kod zapošljavanja, jednakih plaća, odsustva, napredovanja u poslu i pristupa upravljačkim organima preduzeća, kao i uspostavljenog sistema zaštite od seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola.
* Država mora hitno uspostaviti redovan sistem prikupljanja detaljnih statističkih podataka o statusu žena, a naročito u zapošljavanju, visini plaća i naknada po pojedinim sektorima zaposlenosti, stručnog usavršavanja i napredovanja, učešća u rukovođenju i upravljanju preduzećima, radu na „sivom tržištu“, itd.

1. Evropska komisija (2015) Izvještaj za BiH za 2015. godinu (SWD (2015) 214 final): „Konkretno, poduzeti su koraci ka jačanju koordinacije politika i poboljšanju poslovnog okruženja, a naročito ka olakšavanju ulaska na tržište i izdavanja građevinskih dozvola“. [↑](#footnote-ref-1)
2. Svjetski ekonomski forum pozicionirao je BiH na 111. mjesto, po ocjeni opšte konkurentnosti, od 140 ekonomija analiziranih u Izvještaju o globalnoj konkurentnosti 2015-2016 (The Global Competitiveness Report 2015-2016 ) : više na: http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/economies/#economy=BIH (25.7.2016.) [↑](#footnote-ref-2)
3. Evropska komisija (2015) Izvještaj za BiH za 2015. godinu (swd (2015) 214 final). [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibid. [↑](#footnote-ref-4)
5. U prosjeku zaposlenost žena se kretala oko 37% u prethodne 4 godine. Bilježi se pad anketne zaposlenosti prema Anketi o radnoj snazi BiH 2016 od 1,4% u 2016. u odnosu na 2015. [↑](#footnote-ref-5)
6. Agencija za statistiku (juni 2016) Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH, 2013. g, Rezultati popisa. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibid. [↑](#footnote-ref-7)
8. Reformska agenda za BiH za period 2015-2018. godina, dostupno na: http://europa.ba/wp-content/uploads/2015/09/Reform-Agenda-BiH.pdf (20.7.2016); više o agendi: http://europa.ba/?p=35691 (20.7.2016) [↑](#footnote-ref-8)
9. Vijeće ministara BiH (januar 2016) Odluka o sistemu koordinacije procesa evropskih integracija u BiH (Službeni glasnik br. 8/16) [↑](#footnote-ref-9)
10. Prema: Anđela Pepić at. al. (2016) Alternativni izvještaj za BiH 2016 (2016) Sarajevski otvoreni centar u ime Inicijative za monitoring EU integracija Bosne i Hercegovine, dostupno na: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/07/HRP\_alternativni-izvjestaj\_BOS\_12.07.2016.-web.pdf (30.8.2016.) [↑](#footnote-ref-10)
11. Podaci o anketnoj nezaposlenosti su prema Anketi o radnoj snazi BiH (ARS) koju, od 2006., svake godine, provode Agencija i zavodi za statitistiku u BiH na uzorku od 10.598 domaćinstava u svim dijelovima BiH, a u skladu sa preporukama i definicijama Međunarodne organizacije rada (MOR) i u skladu sa preporukama EUROSTATa. Gore navedeni podaci su iz uporedne statistike prema ARS izvještajima za period od 2007. do 2016.; Izvještaji o ARS dostupni su na: http://www.bhas.ba/?option=com\_content&view=article&id=113=ba (1.6.2016.); Podaci o registrovanoj nezaposlenosti su također podaci Agencije za statistiku BiH i označavaju broj osoba koje su se registrovalie službama za zapošljavanje u cijeloj BiH, prema Saopćenju o registriranoj nezaposlenosti koju Agencija objavljuje krajem svakog mjeseca. Za analizu su korišteni podaci iz Saopćenja koje Agencija objavljuje svake godine krajem decembra, dostupno na: http://www.bhas.ba/index.php?option=com\_publikacija&view=publikacija\_pregled&ids=1&id=2&n=Tr%C5%BEi%C5%A1te%20rada(14.7.2016). Treba imati u vidu da je registracija na službe za zapošljavanje, često, osnov za ostvarivanje nekih od prava, npr. zdravstvenu zaštitu. Korišteni su uporedni podaci iz ARS i registrovane nezaposlenosti. Razlika između formalno registorvane i anketne nezaposlenosti smatra se odrazom visokog udjela zaposlenih u neformalnoj ekonomiji. [↑](#footnote-ref-11)
12. 10,7% žena radi na kraće od punog radnog vremena upoređujući s muškarcima kojih je 9% radilo na kraće vrijeme u 2013. godini, odnosno, 9,2% žena u odnosu na 7% muškaraca na nepuno, skraćeno radno vrijeme u 2014. godini. Prema Žene i muškarci u BiH (2015) Agencija za statistiku BiH, dostupno na: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/TB\_zene\_i\_muskarci\_bh\_2015\_eng.pdf (14.7.2016.) [↑](#footnote-ref-12)
13. Bosna i Hercegovina: Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i zastupanju (2015) Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku FBiH i Republički zavod za statistiku RS, str.54., dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2016/03/WB-Rodne-razlike-u-iskoris%CC%8Ctavanju-prava.pdf (1.6.2016.) [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibid. [↑](#footnote-ref-14)
15. Demir E. (2015) Diskriminacija u oblasti rada u BiH, Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo i Izvještaj „Odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH“ (2014) ICVA i Zemlja djece. [↑](#footnote-ref-15)
16. Istraživanje je bazirano na odgovorima 70 od top 100 poslovnih subjekata prema analizi Poslovnih novina iz 2013. Pogledati na: http://arsbih.gov.ba/stakleni-krov-na-trzistu-rada/ (21.7.2016.) [↑](#footnote-ref-16)
17. BiH je usvojila izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije u ljeto 2016. Članom 24. stav 4. predviđena je obaveza javnih organa i pravnih lica da svojim aktima regulišu princip jednakog postupanja te da „osiguraju efikasne interne procedure zaštite od diskriminacije“. Dostupno na: https://www.parlament.ba/sadrzaj/zakonodavstvo/usvojeni/default.aspx?id=67215&langTag=bs-BA&pril=b (19.9.2016.) [↑](#footnote-ref-17)
18. Kadribašić A. i Dakić S. (decembar 2013.) Istraživanje o spremnosti institucija BiH da provode obaveze iz zakona o ravnopravnosti spolova u BIH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Agencija za ravnopravnost spolova BiH [↑](#footnote-ref-18)
19. Prema: Izvještaj „Odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH“ (2014) ICVA i Zemlja djece. [↑](#footnote-ref-19)
20. Zakon o radu FBIH (“Službene novine FBiH”, br. 26/16) [↑](#footnote-ref-20)
21. Preporuke br. 4 i 5. Institucija ombudsmena: “4. Ombudsmani pozivaju Vladu FBiH i kantonalne vlade da ispitaju opravdanost rješenja, prema kojem se isplata naknada vrši iz kantonalnih budžeta, s obzirom na to da je pravo naknade umjesto plaće za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva, pravo koje proizilazi iz radnog odnosa, i ne bi trebalo biti vezano za prilive sredstava u budžet. 5. Ombudsmani sa zabrinutošću konstatiraju da su različiti kantoni različito pristupili reguliranju iznosa naknade za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva..., iako su različita rješenja moguća u skladu s Ustavom FBiH i ustavima kantona zbog podijeljene nadležnosti za utvrđivanje različitog nivoa naknade, trenutna rješenja ne osiguravaju dosljednu provedbu principa jednakosti pred zakonom, a posebno u onim kantonima u kojima nije osiguran minimalni standard od 66% naknade od ostvarene plaće.“ Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine (2015) Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području FBiH, dostupan na: http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen\_doc2015102111102085bos.pdf (22.7.2016) [↑](#footnote-ref-21)
22. Izić I., Letić A. i Stojanović S. (2016) Stop diskriminaciji trudnica i porodilja u RS, Helsinški odbor za ljudska prava u RS. [↑](#footnote-ref-22)
23. Đogo M. „Diskriminacija mladih majki“ (05.05.2016) portal Nezavisne novine, dostupno na http://www.nezavisne.com/index/kolumne/Diskriminacija-mladih-majki/368304 (26.7.2016.) [↑](#footnote-ref-23)
24. Prema UNICEF „Procjenjuje se da je pristup predškolskom obrazovanju trenutno između 6 i 13%, što je najniža stopa među susjednim zemljama (u odnosu na Hrvatsku i Srbiju sa oko 45%, Makedoniju sa 25% i znatno ispod OECD prosjeka od 77%)“, dostupno na: http://www.unicef.org/bih/ba/media\_20011.html (1.6.2016.) [↑](#footnote-ref-24)
25. Agencija za statistiku (juni 2016) Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH, 2013. g, Rezultati popisa. [↑](#footnote-ref-25)
26. Pogledati primjer: Vijeće ministara BiH i Međunarodna organizacija rada (2013) Dokument programa dostojanstvenog rada za zemlju 2012 – 2015. [↑](#footnote-ref-26)
27. Pogledati primjer: Nacrt zakona o hraniteljstvu FBIH, dostupno na: http://www.parlamentfbih.gov.ba/dom\_naroda/bos/parlament/propisi/El\_materijali\_2015/Zakon%20o%20hraniteljstvu\_bos.pdf (1.6.2016) [↑](#footnote-ref-27)
28. Pogledati primjer inicijative Kluba parlamentarki Zastupničkog doma FBIH (2016.), više na: http://www.klubparlamentarki-pfbih.ba/bs/usvojena-inicijativa-kluba-parlamentarki-o-izjednacavanju-porodiljskih-naknada-u-fbih/ (19.9.2016.) [↑](#footnote-ref-28)
29. Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine (2013) Specijalni izvještaj: Djeca u konfliktnim razvodima, dostupan na http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen\_doc2013111913333951eng.pdf (10.10.2016.) [↑](#footnote-ref-29)
30. Reformska agenda za BiH za period 2015-2018. godina, dostupno na: http://europa.ba/wp-content/uploads/2015/09/Reform-Agenda-BiH.pdf (20.7.2016); više o Agendi: http://europa.ba/?p=35691 (20.7.2016) [↑](#footnote-ref-30)
31. Šest je oblasti reformske agende: javne finansije, oporezivanje i fiskalna održivost, poslovna klima i konkurentnost, tržište rada, reforma socijalne zaštite i penzija, vladavina prava i dobro upravljanje, i reforma javne uprave. [↑](#footnote-ref-31)
32. Reformska agenda: „Budžeti će biti utvrđeni i održavani na čvrstim srednjoročnim temeljima, dogovorenim s MMF-om...“, „Ostale reforme tržišta rada će biti donesene kako je dogovoreno s MMF-om i Svjetskom bankom...“, „Sistemi socijalne zaštite će biti reformirani (u konsultacijama sa Svjetskom bankom i MMF-om)...“, „FBiH i kantoni će tražiti pomoć Svjetske banke u rješavanju pitanja neisplaćenih obaveza prema socijalnim fondovima za doprinose iz radnog odnosa...“, itd. [↑](#footnote-ref-32)
33. Npr. zaposlenost žena u 2013. je 37% (anketna), odnosno 41,3% (registrovana), a 39% prema Popisu stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH, 2013. g, Rezultati popisa (Agencija za statistiku (juni 2016)); Nezaposlenost žena je u 2013. 40% (anketna), odnosno 50,9% (registrovana), a 42% prema popisu Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH, 2013. g, Rezultati popisa (Agencija za statistiku, 2016)). [↑](#footnote-ref-33)
34. Član 8. Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik“ br. 52/09, 66/16) [↑](#footnote-ref-34)