

RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Autorica: Lejla Gačanica

Mart, 2019

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

Autorica: Lejla Gačanica

Grafička obrada i prelom: Dajan Špirić

Tiraž: 140

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: 978-99938-28-27-3

ZAHVALNOST

Helsinški parlament građana (HPGBL) Banja Luka želi da se zahvali organizacijama civilnog društva, sindikatima, predstavnicima i institucijama koje su učestvovala u ovom istraživanju i doprinijele prvoj dubinskoj analizi Bosne i Hercegovine o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada.

Željeli bismo izraziti našu duboku i iskrenu zahvalnost osobama koje su učestvovala u intervjuima i online anketi, hrabro dijeleći svoja iskustva.

Pored toga, HPGBL želi da izrazi zahvalnost Vaski Leshoski (Reactor) za njen nevjerovatan rad na razvoju i analizi online ankete. Istovremeno, cijenimo podršku i saradnju sa partnerskim organizacijama iz regiona, kojima zahvaljujemo na njihovom vremenu i konstruktivnom dijalogu u procesu istraživanja i pisanja ovog izvještaja. Veoma cijenimo pomoć Ženske mreže Kosova u koordinaciji istraživanja.

Zahvaljujemo se recenzentima čiji su komentari pomogli poboljšanju ovog izvještaja: Adnan Kadribašić, Leila Šeper i Aleksandar Živanović.

SADRŽAJ

Skraćenice	4
Sažetak	5
Uvod	7
Kontekst	7
Ciljevi	8
Metodologija	8
Pravni okvir	10
Ustavni okvir	10
Zakoni na državnom nivou	12
<i>Zakon o zabrani diskriminacije</i>	12
<i>Zakon o ravnopravnosti spolova</i>	15
<i>Drugi zakoni na državnom nivou</i>	16
Entitetski zakoni; zakoni Brčko Distrikta	17
<i>Zakoni o radu</i>	17
<i>Krivični zakoni</i>	21
<i>Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti</i>	21
Nezakonodavne mjere	22
Institucionalni mehanizmi	22
Sankcije	23
Svijest i stavovi o diskriminaciji	26
Svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji	26
Stavovi o rodno zasnovanoj diskriminaciji	27
Prijave rodno zasnovane diskriminacije	28
Rasprostranjenost rodno zasnovane diskriminacije i iskustva	33
Opšta rasprostranjenost rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada	33
Diskriminacija zasnovana na specifičnim zaštićenim osnovama	36
<i>Dob</i>	36
<i>Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima</i>	36
<i>Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba</i>	38
<i>Rodno zasnovana diskriminacija i etnička pripadnost, politička pripadnost i religija</i>	39
Različiti oblici rodno zasnovane diskriminacije	40
<i>Diskriminacija pri zapošljavanju</i>	40
<i>Diskriminacija u napredovanju</i>	42
<i>Ugovori i plate</i>	45
<i>Uslovi rada</i>	47
<i>Trudnoća i porodiljsko odsustvo</i>	47
<i>Očinsko odsustvo</i>	49
<i>Seksualno uznemiravanje na poslu</i>	49
Uticaj rodno zasnovane diskriminacije	52
Institucionalni odgovor na diskriminaciju	55
Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine	55

Građanski sudovi.....	59
Inspekcije rada	62
Besplatna pravna pomoć	63
Medijacija.....	64
Sindikati.....	65
Organizacije civilnog društva	68
Preporuke.....	72
Pravni okvir	72
Institucije.....	72
<i>Opšte preporuke</i>	72
Institucija obudsmena za ljudska prava	73
Sudovi	73
Inspekcije rada	73
Javni pružaoci besplatne pravne pomoći	73
Sindikati.....	74
Poslodavci	74
Organizacije civilnog društva	74
Korištena literatura.....	76
Web stranice.....	79
Predmeti Institucije ombudsmena za ljudska prava	79
Zakoni	79
Drugi neobjavljeni izvori:	80
Prilog 1. Metodologija	82
Sažetak pregleda literature	82
Prikupljanje podataka.....	82
Intervjui sa institucijama, organizacijama civilnog društva, sindikatima, ženama koje su iskusile RZD	82
Popis intervjuisanih ispitanika	83
Prilog 2. Primjerak upitnika za intervju	85
Građanski sudovi.....	85
Prilog 3. anketa	88
Uzorak.....	88
Kada statistička značajnost nije značajna	88
Homogenost uzorka	88
Rodna komponenta	88
Demografija	88
Radni status	89
Prilog 4. Anketa (Primjerak)	90
Istraživanje o diskriminaciji na radu	90

SKRAĆENICE

ARS BiH	Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine
BD	Brčko distrikt
BiH	Bosna i Hercegovina
CEDAW	Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene
CEST FBiH	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
CŽZ	Centar ženskih prava Zenica
ECHR	Evropska konvencija o ljudskim pravima
EU	Evropska unija
ESKP	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
GAP	Gender akcioni plan
HPGBL	Helsinški parlament građana Banja Luka
LGBTQIA+	Lezbijke, Gay, Biseksualni, Trans *, Queer, Interseksualni, Aseksualni
MLJPI	Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
 OCD	Organizacije civilnog društva
PLN	Paralegal Network
RS	Republika Srpska
RZD	Rodno zasnovana diskriminacija
SDA	Stranka demokratske akcije
SOC	Sarajevski otvoreni centar
SSSBiH	Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine
SSRS	Savez sindikata Republike Srpske Srpska
STBiH	Sindikatski trgovački i uslužni djelatnosti
SSDSZ	Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine
USK	Unsko-Sanski kanton
VSTS	Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine
ZOSP	Zakon o slobodi pristupa informacijama

SAŽETAK

Izveštaj o rodno zasnovanoj diskriminaciji (RZD) u oblasti rada je dio regionalne inicijative za rješavanje problema RZD u šest zemalja zapadnog Balkana, uz podršku Evropske unije (EU). Izveštaj je rezultat istraživanja koje je kombiniralo različite metode, uključujući pregled literature, pravnu analizu, online anketu, intervju sa relevantnim institucijama i dubinske intervju sa ženama koje su doživjele ovaj oblik diskriminacije na poslu ili prilikom zapošljavanja. Ovi intervju pokazuju kako zapravo izgleda diskriminacija, sa svim njenim socijalnim, zdravstvenim i ekonomskim posljedicama - sve što statistika ne može da pokaže. Izveštaj se fokusira isključivo na RZD na tržištu rada, a ne na diskriminaciju uopšteno. Međutim, važno je istaći da je istraživanje identifikovalo i brojna druga kršenja radnih prava, što ukazuje na nizak nivo poštovanja prava zaposlenih garantovanog pravnim okvirom u Bosni i Hercegovini (BiH).

Rezultati istraživanja pokazuju da je svijest o RZD izuzetno niska i da se odnosi kako na zaposlene tako i na poslodavce. To se ogleda u prepoznavanju, prijavi i procesuiranju RZD-a. Malo je podataka povodom prijave diskriminacije u BiH iz različitih razloga: opravdani strah od prijavljivanja diskriminacije, nedostatak svijesti o tome šta je diskriminacija, te kako postupiti nakon prijave nadležnim institucijama. Ozbiljan problem u otkrivanju RZD-a je neuspjeh da se evidentiraju slučajevi diskriminacije pri nadležnim pravosudnim institucijama i nedostatak statističkih podataka.

Izuzetno složen sistem nadležnosti i priličan broj zakona na različitim nivoima čine bh pravni okvir koji uređuje diskriminaciju na osnovu spola u oblasti rada i zapošljavanja fragmentiranim i u praksi nekonzistentnim. Indikativno je mali broj slučajeva prijavljenih i pokrenutih prema Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakona o zabrani diskriminacije, te shodno tome nedostaje prakse koja bi pomogla u interpretaciji i primjeni tih zakona. Većina sudskih postupaka iz oblasti se vodi prema zakonima o radu, što ukazuje da još uvijek ne postoji ili nedovoljno razumijevanje i implementacija Zakona o diskriminaciji ili pak nepovjerenje u sudstvu u pogledu primjene navedenih zakona. Postoji i pravna nejasnoća u pogledu nadležnosti za postupanje po određenim zakonima što vodi daljem onemogućavanju ostvarivanja prava sudskim putem.

Dodatni izazov u procesuiranju slučajeva diskriminacije predstavlja nekonzistentna (gotovo i nepostojeća) sudska praksa. Dalji izazovi uključuju: ekstremno duge, finansijski i mentalno iscrpljujuće sudske postupke; nejasna praksa s teretom dokazivanja; i viktimizacija osoba koje pokreću postupak. Ograničavajući obim rada javnih institucija za besplatnu pravnu pomoć i medijatora za radne sporove znači uskraćivanje mogućnosti mirnog rješavanja ovih slučajeva, a koji bi mogli biti važan faktor u predupređivanju sudskih postupaka koji su zadnja opcija za žene koje dožive diskriminaciju na osnovu spola. Povjerenje u sindikate, nakon tranzicije države i procjepa u kojem su se sindikati našli, tek treba da se obnovi.

Implementacija pravnog okvira često ukazuje na brojne nedosljednosti, nerazumijevanje i kontradikcije. Imajući u vidu trenutnu ekonomsku situaciju u BiH, gdje je svaki posao dragocjen, radnici/e se boje prijavljivati slučajeve RZD i često prešutno prihvataju uslove rada koji su daleko ispod standarda zajamčenih postojećim zakonima. Pored toga, društvena svijest i percepcija o RZS još uvijek sugeriraju da žene same moraju prevladati ovu vrstu diskriminacije na tržištu rada. 'Prevazilaženje' znači izbor između straha od gubitka posla, stida i reakcija okoline. Stoga, glasovi protiv RZD često ostaju utišani.

Kontekst

Ovaj izvještaj ispituje rodnu diskriminaciju (RZD), definiranu kao diskriminaciju koja utiče na osobu *zbog njenog ili njegovog roda*. Spol predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola, a ujedno označava i rod kao sociološki i kulturološki uslovljenu razliku između osoba muškog i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uslovljene ili određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi. Zbog sveobuhvatnosti termina 'rod', isti je korišten u istraživanju i u ovom izvještaju. RZD može uticati na žene i muškarce. Međutim, kako pokazuju nalazi u ovom izvještaju, ona ima tendenciju da više pogađa žene nego muškarce. Stoga se ovaj izvještaj fokusira na RZD koja pogađa žene. Pojmovi „diskriminacija žena“ i „diskriminacija muškaraca“ objašnjavaju na koga se RZD odnosi.

Dostupna literatura u BiH o RZD je vrlo ograničena; iako su urađene brojne analize o diskriminaciji one tek sporadično uključuju RZD u oblasti rada. Kada se govori o ženama na tržištu rada u BiH, najčešće se spominju statistike o učešću i nezaposlenosti. Podaci iz Ankete o radnoj snazi iz 2017. godine pokazuju da je stopa zaposlenosti žena bila 24,9%, a muškaraca 43,2%. Stopa nezaposlenosti među spolovima se razlikuje: 23,1% za žene i 18,9% za muškarce. Procenat zaposlenih je gotovo isti među muškarcima i ženama, ali se razlikuje u pogledu samozapošljavanja (22,6% muškaraca i 17,4% žena) i neplaćenih porodičnih radnika/ca (1,9% muškaraca i 7,4% žena).¹

Iako ove brojke ukazuju na ozbiljnu i kontinuiranu disproporciju, žene na tržištu rada su bile tek sporadično u fokusu specifičnih tema poput uslova rada, porodijskih naknada, jednake plate za isti posao.² Kako su zakoni o radu izmijenjeni 2016. godine, te u njih uvršteno po prvi put diskriminacija, mobing³ i seksualno uznemiravanje, ovo istraživanje propituje kako zakonski okvir tako i njegovu primjenu i razumijevanje; svijest i stavove prema RZD; rasprostranjenost i iskustva sa diskriminacijom i institucionalnim odgovorom na diskriminaciju.

¹ Vidjeti: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_0_BS.pdf.

² Institucija ombudsmena je naglasila da je diskriminacija na osnovu pola na tržištu rada nedovoljno istražena, posebno u privatnom sektoru, te da bi zbog neadekvatnog obrazovanja bilo potrebno uvesti obrazovanje o diskriminaciji u osnovnim i srednjim školama (intervju, BO046).

³ Mobing se u ranijim istraživanjima pojavljuje kao najčešći oblik diskriminacije. Iako mobing ne zahtijeva zabranjenu osnovu, tako da se ne može smatrati RZD, u ovo istraživanje uključeno je i ispitivanje koliko često se mobing dešava muškarcima i ženama.

Ciljevi

Ovo istraživanje ima za cilj da se pozabavi postojećom situacijom u vezi sa RZD i da usmjeri buduća zagovaranja i smanjenje prevalencije RZD na tržištu rada. Istraživačka pitanja na koja je ovo istraživanje trebalo da odgovori su:

- I. U kojoj mjeri je pravni i politički okvir koji se odnosi na GBD cjelovit?
- II. Koliko je slučajeva diskriminacije vezanih za rad prijavljeno različitim institucijama u periodu 2008-2017?
- III. Iz kojih razloga je prijavljeno malo slučajeva diskriminacije?
- IV. Kako su relevantne institucije do sada tretirale slučajeve diskriminacije?

Metodologija

Da bi odgovorili na gore navedena pitanja, HPGBL je proveo istraživanje od marta do decembra 2018. godine.

Prvo, pravna analiza je ispitala i ocijenila postojeće antidiskriminacijsko zakonodavstvo u BiH, fokusirajući se na zakonodavstvo koje se odnosi na rodnu ravnopravnost. Analiza pravnog okvira podrazumjeva Ustav BiH (uključujući relevantne međunarodne zakone, ugovore i konvencije), relevantne nacionalne zakone i sekundarne zakone BiH i entiteta. Pravna analiza poslužila je i za identifikaciju relevantnih institucija, njihovih uloga i odgovornosti.

Drugo, razmatrana je postojeća literatura o RZD.

Treće, podaci, razvrstani po spolu, koji se odnose na slučajeve diskriminacije su traženi i prikupljeni od institucija koje imaju zakonsku odgovornost u vezi sa rješavanjem RZD.

Četvrto, predstavnici ovih institucija, odabrani na osnovu uzorkovanja koje maksimizira varijabilitet (variation sampling), intervjuisani su koristeći polustrukturirani upitnik za intervju kako bi se izmjerilo njihovo znanje, svijest i iskustvo sa RZD na tržištu rada. U nekim slučajevima, istraživački tim je morao da prilagodi uzorak zbog praktičnih pitanja sa kojima se suočio prilikom pokušaja da se osiguraju intervjui, uključujući pisane podneske umjesto usmenog intervjua.

Peto, provedeni su dubinski intervjui sa osobama koje su doživjele RZD. Ovi intervjui su anonimni i uključuju osobe iz šest gradova, različite dobi, nivoa obrazovanja i oblasti zapošljavanja.

Šesto, anonimna internetska anketa na četiri jezika (bosanski, hrvatski, srpski i engleski) je pokrenuta pomoću istraživanja Lime sa ciljem prikupljanja informacija od različitih žena i muškaraca u pogledu njihovog poznavanja zakonodavstva o diskriminaciji, stavova, ličnog iskustva s diskriminacijom, bez obzira da li su prijavljeni slučajevi RZD i razlozi zbog kojih nisu prijavili diskriminaciju. Istraživanje je široko promovisano (putem medija, e-pošte i Facebooka), targetirajući također pripaknike/ce nedovoljno zastupljenih grupa. Ukupno 1378 učesnika je

kliknulo na online upitnik, a 547 učesnika (39,7%) je ispunilo približno 90% upitnika. Od njih, 81,4% su žene i 18,6% muškarci. S obzirom na mali uzorak i činjenicu da se ne radi o slučajnom uzorku, izvršeno je nekoliko analiza u vezi odnosa između odgovora i etničke pripadnosti, starosti ili ruralne/urbane lokacije. Sve izjave koje uključuju termin “značajan” u odnosu na rezultate istraživanja ukazuju na statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti alfa = 0.05. Međutim, s obzirom na ograničenja vezana za praktično uzorkovanje, nalazi koji se nazivaju “statistički značajni” trebaju se tumačiti kao sugestivni, ali ne i konačni, niti opšti. Istraživačica je analizirala i kvantitativne i kvalitativne podatke.

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

PRAVNI OKVIR

Državno ustrojstvo Bosne i Hercegovine je organizovano u dva entiteta (Federacija BiH i Republika Srpska) i jedan distrikt (Distrikt Brčko). Sve tri jedinice imaju različita unutrašnja uređenja zbog čega su nadležnosti koje entiteti i distrikt imaju u određenim oblastima negdje spuštene do lokalnog nivoa. Ovo za posljedicu ima neujednačenu i nekonzistentnu regulaciju u područjima rada i zapošljavanja. Bitni zakoni za regulisanje oblasti diskriminacije i rodne ravnopravnosti su pak na državnom nivou što osigurava određeni stepen sigurnosti.

U nastavku će biti obrađen pravni okvir prema hijerarhiji pravnih akata u BiH: ustavni okvir; zakoni na državnom nivou; zakoni na entitetskim nivoima i distrikt; nezakonodavne mjere; institucionalni mehanizmi; i sankcije.

Ustavni okvir

Ustav Bosne i Hercegovine propisuje opšti princip nediskriminacije (član II, 4) u pogledu prava i sloboda garantovanih katalogom ljudskih prava i osnovnih sloboda, te navodi spol kao jednu od zabranjenih osnova diskriminacije. Sam Ustav u svom katalogu prava ograničava se na ljudska prava, ne dotičući se pri tome seta građanskih prava (zapošljavanje, zdravlje i reproduktivna prava, radni uslovi i plate).⁴

Evropska konvencija o ljudskim pravima (dalje: EKLJP) se po pravnoj snazi nalazi iznad svih zakona u BiH (prema ustavnoj odredbi iz člana II/24).⁵ U pogledu formulacije o direktnoj primjenjivosti Konvencije u Bosni i Hercegovini, može se reći da se radi o odredbi koja dopušta neposrednu primjenu prava sadržanih u njoj od strane sudova u BiH i to bez donošenja naknadnih akata za njihovu provedbu. Član 14. EKLJP predstavlja centralnu odredbu koja zabranjuje diskriminaciju. Međutim, na član 14. se može pozivati samo u kombinaciji sa drugom materijalnom odredbom EKLJP ili jednog od njenih dodatnih protokola. EKLJP i Protokol 12 uvedeni su u BiH 1. aprila 2005. godine.

Ustav BiH u Aneksu I navodi dodatne sporazume o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u Bosni i Hercegovini – ovi sporazumi imaju direktnu primjenu u BiH i uživaju ustavnu pravnu snagu. U ovim međunarodnim sporazumima sa ustavnom pravnom snagom su dva vrlo bitna za oblast anti-diskriminacionog gender zakonodavstva povodom pristupa radu i radnih prava: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966) i Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene (1979). Iako bi ovi sporazumi trebali biti direktno primjenjivi, kao što je ECHR, sudska praksa Ustavnog suda je pokazala da je praktično ostvarivanje prava sadržanih u sporazumima ograničeno.⁶

⁴ Petrić, Aleksandra I drugi, Alternativni CEDAW izvještaj – Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017, str. 28-33.

⁵ Još uvijek se vodi rasprava o tome da li Konvencija ima prioritet i iznad Ustava BiH.

⁶ Ovi sporazumi se ne primjenjuju u potpunosti, već samo u odnosu na zabranu diskriminacije: "uživanje prava i sloboda iz međunarodnopravnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda iz Aneksa I moguće je samo ako se ujedno tvrdi da je uživatelj (nosilac) tog prava ili slobode diskriminisan! Samim tim, materijalno-pravni i formalno-pravni obim ovog dijela ustavnog prava je znatno redukovano (vidjeti

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 da uvjeti njihovog rada nisu lošiji od uvjeta 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 je uočio mnoge propuste u implementaciji Međunarodnog pakta o ESK pravima u Bosni i Hercegovini, između kojih su: visoka stopa nezaposlenosti posebno među mladima, ženama, posebno nositeljicama domaćinstava; nedostatak sredstava i kvalificiranog osoblja centara za socijalnu zaštitu koji su zaduženi za socijalnu zaštitu, između ostalog, nositeljica domaćinstava; velikom razmjerom siromaštva u državi članici, posebno u ruralnim područjima uključujući nositeljice domaćinstava i žrtve seksualnog nasilja pretrpljenog za vrijeme oružanog sukoba.

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 spolova Bosne i Hercegovine. BiH je obavezna Komitetu za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama podnositi državne izvještaje – BiH je do sada izvještavala u 4 navrata.⁷ Službene izvještaje u BiH prate i Alternativni izvještaji organizacija civilnog društva.⁸ U Zaključnim razmatranjima Komiteta iz 2006. i 2013. godine se izražava zabrinutost zbog niske zastupljenosti žena na tržištu rada, visokog stepena nezaposlenosti obrazovanih žena i uvriježenih obrazaca prakse direktne i indirektno diskriminacije žena u državnim i privatnim preduzećima u pogledu zapošljavanja, unapređivanja, plaćanja, zaštite materinstva i otkaza, kao i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja; zbog velike koncentracije zapošljavanja žena u određenim sektorima, u kojima su plaće niže nego u onima u kojima dominiraju muškarci, i na poslovima koji su općenito manje plaćeni, kao i zbog značajne zastupljenosti žena u neformalnoj “sivoj ekonomiji” uključujući ugovore o radu na određeno vrijeme, što se negativno odražava na njih u smislu sticanja prava na socijalnu i zdravstvenu zaštitu, nedostatak institucionalnog okvira za provođenje zabrane diskriminacije na radu, postojanje dvanaest različitih režima o zaštiti materinstva.⁹

Ustavi entiteta Federacije BiH i Republike Srpske također garantuju nediskriminaciju po osnovu spola, proširujući katalog ljudskih prava na koje se odnosi. Aneks Ustava Federacije Bosne i Hercegovine sadrži kao integralni dio ustavnog teksta Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena. **Statut Brčko distrikta** BiH sadrži odredbu o garanciji prava i opštoj zabrani diskriminacije (navodeći i spol).

obrazloženje iz Odluke USBiH broj U 22/01 od 31. augusta 2001. godine ili broj AP 2772/07 od 12. februara 2009. godine)” (Ademović, Nedim i dr. Ustavno pravo Bosne i Hercegovine, str. 18).

⁷ Inicijalni izvještaj je podnesen 2005. godine; godine 2013. država je podnijela 4. i 5. periodični Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u BiH, a Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama objavio je Zaključna zapažanja na ove izvještaje kojima je zadužio Bosnu i Hercegovinu za dalje aktivnosti u oblasti ravnopravnosti spolova i prava žena; 2017. godine Vijeće ministara BiH usvojilo je Šesti periodični izvještaj koji će biti dostavljen Komitetu.

⁸ Prvi izvještaj o stanju ženskih ljudskih prava u BiH pripremljen je 1999. godine; drugi izvještaj pripremljen je 2004. godine; treći izvještaj pripremljen je 2013. godine; četvrti je pripremljen 2017. godine.

⁹ Petrić, Aleksandra I drugi, *Alternativni CEDAW izvještaj – Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017.*, str. 81-87.

Zakoni na državnom nivou

Zakon o zabrani diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁰ obuhvata i definiše direktnu¹¹ i indirektnu¹² diskriminaciju, kao i instrukcije, pomoć i podsticanje na diskriminaciju. Direktive Evropske unije su korištene prilikom izrade Zakona o zabrani diskriminacije, što je posebno naglašeno u obrazloženju Zakona: „Prijedlog Zakona o zabrani diskriminacije (u daljnjem tekstu: Zakon) usklađuje se sa direktivama Evropske 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.“

Zakonska definicija diskriminacije je:

*„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.“*¹³

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 su u članu 4. Zakona definirani uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing, segregacija, poticanje na diskriminaciju. Izmjenama i dopunama Zakona iz 2016. godine, zabrana viktimizacije je uključena u zakonski tekst i uređena je članom 18.¹⁴ 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

¹⁰ „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16

¹¹ „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.

¹² „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.

¹³ 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).

¹⁴ Viktimizacija, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema osobama koje su u dobroj vjeri prijavile ili namjeravaju prijaviti diskriminaciju, prisustvovala je ili svjedočile diskriminaciji, odbile nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružile ili imale namjeru ponuditi informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirale javnost.

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 diskriminaciju 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; uključenost u takve organizacije i pogodnosti koje pružaju takve organizacije.

Izuzeci od principa jednakog postupanja u Zakonu su predviđene „ako su zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti“, odnosno zakonski propisane mjere neće se smatrati diskriminacijskim kada se njima ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati. Zakon je ostavio širok prostor za diskrecionu procjenu definicije dodatnih elemenata opravdanja za različito postupanje, što izaziva bojazan da li će donosioci odluka u postupcima protiv diskriminacije imati potrebno znanje ili relevantne informacije o pravilnoj primjeni ovog člana.¹⁵

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 izuzetka predviđena direktivama¹⁶: stvarni i odlučujući profesionalni zahtjevi, opravdanje na temelju religije i uvjerenja i opravdanje na temelju dobi. Međutim, zakonska regulativa izuzetaka ili odstupanja od mogućnosti zabrane diskriminacije je preširoka i zahtijeva ozbiljne promjene u pogledu usklađivanja.¹⁷

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) definiraju mjere pozitivne akcije kao poseban izraz načela jednakosti a kako bi se postigla puna ravnopravnost

¹⁵ Kovač, Vanja. *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*, str. 2.

¹⁶ Direktiva Vijeća Evrope 2000/78 / EZ od 27.11. 2000. o uspostavi opšteg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

¹⁷ Vidjeti: Šimonović Einwalter, Tena and Selanec, Goran. *Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije BiH sa pravnom stečevinom EU*, 2015, str. 24-26.

u stvarnom životu, a ne kao izuzetak od načela jednakog tretmana. Imajući u vidu da su mjere pozitivne akcije definirane 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, odredba člana 5. Zakona nije u skladu sa značenjem te odredbe u Direktivi 2006/54.¹⁸ Način i obim regulacije izuzetaka je vjerovatno najslabiji dio Zakona, koji će sasvim sigurno morati biti izmijenjen u procesu usklađivanja sa pravnom stečevinom EU.¹⁹

Prema članu 11. Zakona, zaštita od diskriminacije je zajamčena svim licima ili grupi lica koja smatra da je diskriminirana, putem postojećih sudskih i upravnih postupaka. Ukoliko diskriminacija proizilazi iz upravnog akta, podnosi se žalba u upravnom postupku i eventualno pokretanje upravnog spora. Ovo ne spriječava diskriminirano lice da pokrene sudski postupak zbog diskriminacije. U svim postupcima u slučajevima diskriminacije obavezna je primjena načela hitnosti u postupanju.

Sudska zaštita je regulisana članovima 12. i 13. Zakona, a propisani su i rokovi za podnošenje tužbe koji iznose tri godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najdalje pet godina od dana učinjenja povrede. Kod kontinuirane diskriminacije (mobing) rok se računa od dana posljednje učinjene radnje. Lica koja su pretrpila bilo koji oblik diskriminacije (uključujući i mobing) mogu ovim tužbama tražiti utvrđivanje diskriminacije (povrijeđeno pravo na jednako postupanje); zabranu ili otklanjanje diskriminacije (zabrana preduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno izvršavanje radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice); naknadu štete (nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana 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 vjerovratnim 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 mogućnost kolektivne tužbe (član 17), odnosno 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).

¹⁸ Ibid, str. 28.

¹⁹ Ibid, str.24.

Pravilnikom o načinu prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini²⁰ stavlja se u praksu odredba iz Zakona o zabrani diskriminacije po kojoj su nadležne institucije²¹ dužne redovno voditi evidenciju o svim slučajevima prijavljene diskriminacije i dostavljati podatke Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (MLJPI), a koje bi na osnovu toga izrađivalo izvještaj o pojavnim oblicima diskriminacije. MLJPI na osnovu ovoga Pravilnika uspostavlja **Centralnu bazu podataka o slučajevima diskriminacije u Bosni i Hercegovini**. Tokom devet godina nakon stupanja na snagu Zakona o zabrani diskriminacije, a koji predviđa zakonsku obavezu MLJPI da uspostavi centralnu bazu podataka o diskriminaciji, baza podataka još uvijek nije završena.²²

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je 2016. godine razmotrilo i usvojilo **Izješće o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini** s Akcijskim planom za realizaciju prijedloga mjera za sprječavanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini. Ovdje prikupljeni podaci su obuhvatali i oblast zapošljavanja, rada i radnih uvjeta, pristupa zaposlenju, naknada, napredovanja u službi otpuštanja s posla te ravnopravnosti spolova. Izvješćaj se temelji na "podacima relevantnih institucija u Bosni i Hercegovini i podacima iz godišnjih izvješćaja Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine o pojavama diskriminacije".²³ RZD u oblasti rada bilježi se u oblasti zapošljavanja (Agencija za državnu službu BiH).

Zakon o ravnopravnosti spolova

Na državnom nivou BiH ima **Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini**²⁴ reguliše RZD u članu 3. stav 1. Nadalje se propisuje da u svojim oblicima ta diskriminacija može biti: direktna, indirektna, uznemiravanje ('neželjeno ponašanje po osnovu spola 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 spolne 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 spola (svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja

²⁰ „Službeni glasnik BiH“, broj 27/13

²¹ Institucije nadležne za prikupljanje i dostavljanje podataka su institucije i organi na nivou BiH, entiteta, kantona, Brčko Distrikta BiH, općinske službe i pravna lica sa javnim ovlaštenjima, te ostala fizička i pravna lica. Kada su u pitanju pravomoćno okončani upravni i sudski postupci u predmetima diskriminacije, institucije nadležne za prikupljanje i dostavljanje podataka Ministarstvu u skladu sa upitnikom za prikupljanje podataka su: sudovi u Bosni i Hercegovini; organi uprave u Bosni i Hercegovini na svim nivoima i pravna lica sa javnim ovlaštenjima koji u upravnom postupku, direktno primjenjujući propise, rješavaju o pravima, obavezama ili pravnim interesima građana, pravnih lica ili drugih stranaka u upravnim stvarima iz svoje nadležnosti; kancelarija disciplinskog tužioca Visokog sudskeg i tužilačkog vijeća BiH za slućajevе poćinjene diskriminacije od strane nosilaca pravosudnih funkcija utvrđene u provedenim i pravomoćno okonćanim disciplinskim postupcima te ostali organi uspostavljeni po posebnim propisima koji rješavaju o pravima, obavezama ili pravnim interesima građana, pravnih lica ili drugih stranaka.

²² Do završetka pisanja ovog izvješćaja, Centralna baza podataka o slučajevima diskriminacije nije dovršena, niti je MLJPI dostavio informaciju u kojoj fazi razvoja je baza podataka. Prema Policy Brief iz 2016. godine, baza podataka neće biti operativna do 2019. ili ćak 2020. godine (vidjeti: <http://www.analitika.ba/bs/publikacije/antidiskriminacijske-mjere-bez-mjerenja-prikupljanje-podataka-o-diskriminaciji-u-bih>).

²³ Vidjeti: <https://www.parlament.ba/act/DownloadDocument?actDocumentId=e74a5b99-1fd8-40ac-8eaa-15a669466f31&langTag=bs>

²⁴ Zakon o ravnopravnosti spolova prećišćeni tekst „Službeni glasnik BiH“, 32/10

takvim djelovanjem koje sputavaju osobu ili grupu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života). Za razliku od Zakona o zabrani diskriminacije, ovaj zakon definira ove oblike diskriminacije kao krivična djela. Poticanje na diskriminaciju zasnovano na spolu, ako je počinjeno sa namjerom, izjednačava se sa diskriminacijom. Zakon (članovi 12-16) izričito zabranjuje RZD u zapošljavanju, radu i pristupu svim vrstama resursa.

Zakon o zabrani diskriminacije općenito zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola, dok Zakon o ravnopravnosti spolova 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 spola, zabrana različitog tretmana na osnovu trudnoće, poroda ili ostvarivanja prava na porodijsko odsustvo.²⁵

Utvrđuje se obaveza usklađenosti kolektivnih ugovora sa odredbama ovog Zakona kako bi se osigurale jednake mogućnosti bez obzira na spol. Sindikati i udruženja poslodavaca, prema Zakonu, imat će posebnu ulogu u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među članovima.

Sudska zaštita prava garantovanih ovim Zakonom je predviđena u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu 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 spolu (član 22). Državni zavod za statistiku u publikaciji pod nazivom „Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini“²⁶ prikuplja i godišnje objavljuje podatke po spolu.

Drugi zakoni na državnom nivou

Različiti dodatni zakoni na državnom nivou uključuju posebne odredbe o RZD u radu. Posebno, Zakon o radu u institucijama BiH²⁷ uključuje opću zabranu diskriminacije osoba koje traže zaposlenje ili zaposlenika po listi zabranjenih osnova, a koje uključuju i spol. Takođe definiše direktnu i indirektnu diskriminaciju, te ravnopravnost spolova u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu sa nabrojanim izuzecima od principa jednakog tretmana. Nadalje, Zakon definira uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje i

²⁵ Ovo uključuje omogućavanje zaposleniku/ci povratak na isti posao ili drugi posao istog ranga s jednakom plaćom nakon isteka porodijskog odsustva, kao i jednak tretman za muškarce i žene prilikom odlučivanja o tome kako će uzeti porodijsko odsustvo nakon rođenja djeteta.

²⁶ Žene i muškarci u BiH 2017, http://www.bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_0_BS.pdf

²⁷ „Službeni glasnik BiH“ br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12

mobing, kao i mjere koje poslodavac mora poduzeti u cilju sprječavanja rodno zasnovanog nasilja, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i mobinga.

Krivični zakon BiH propisuje kao krivično djelo u članu 145:²⁸

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.

Entitetski zakoni; zakoni Brčko Distrikta

U skladu sa ustavnim nadležnosima, 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.

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 Hercegovine²⁹, Zakon o radu Republike Srpske³⁰, Zakon o radu Brčko distrikta BiH³¹.

Zakon o radu FBiH zabranjuje diskriminaciju zaposlenika i osoba koje traže posao na osnovu spola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, starosti, invalidnosti i trudnoće (član 8). Zakon o radu RS izričito navodi samo spol kao zabranjenu osnovu za diskriminaciju (član 19), ali Zakon u nastavku zabranjuje pitanja o bračnom statusu ili trudnoći tokom procesa zapošljavanja. Zakoni propisuju direktnu diskriminaciju (svako ponašanje prouzrokovano bilo kojom zabranjenom osnovom, kojom 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, kriterij 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 traže zaposlenje). Poslodavcu i osobama koje zapošljava strogo je zabranjeno uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, kao i sistemsko uznemiravanje na radnom

²⁸ "Službeni glasnik", 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

²⁹ Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 26/16

³⁰ Službeni glasnik Republike Srpske, broj 1/16

³¹ "Službene glasnik Brčko distrikta BiH" br. 19/06

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, obuka i lični razvoj; napredak u karijeri; i prestanak ugovora o radu. Nijedan od tri zakona ne sadrži definiciju samozaposlenog radnika (zaposlenika). Zakoni strogo zabranjuju razlike u plaćama na osnovu roda, navodeći da oba spola moraju imati jednaku platu za jednak rad.³²

Izuzetak od zabrane diskriminacije se odnosi na pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te da 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 vezanim za trudnoću. U RS, 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 porodiljsko 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.³³ Prema zakonima u oba entiteta, žena ima pravo na neprekidno jednogodišnje porodiljsko odsustvo i najvažniji aspekt ove zaštite: garantiranje 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 da odsustvo nakon isteka zakonskog roka (u RS-u 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 referiraju 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 zasnivana na sporazumu roditelja.³⁴ Nova odredba u RS uvodi pravo žena-majki, na sticanje prava na penziju za jednu godinu manje osiguranja za svako dijete rođeno u odnosu na uslove za sticanje

³² "Pod radom jednake vrijednosti 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. Zakon o radu FBiH

³³ U RS-u je regulisano u odjeljku VII pod naslovom *Zaštita radnika*, pododjeljak 4 *Posebna zaštita žene i materinstva*; u FBiH, regulirano je članovima 62 -70

³⁴ *Alternativni analitički izvještaj o aplikaciji Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj Uniji 2018: politički kriteriji*, str. 30.

prava na penziju. Ova odredba još uvijek nije u skladu sa zakonima koji reguliraju pitanja penzija, a postoji opravdani strah da će implementacija biti problem.

Žena može, na vlastiti zahtjev i uz pristanak poslodavca, početi s radom prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije roka predviđenog zakonom (duži u RS-u). 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) jedan sat dojenja, 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. 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.

Za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenik/ca ima pravo na naknadu plaće. Različiti entiteti regulišu ovo pravo veoma različito. U RS je jedinstveno pravilo utvrđeno Zakonom o radu: žena ima pravo na naknadu plaće jednaku prosječnoj plaći zarađenoj u posljednjih 12 mjeseci prije početka porodiljskog odsustva. Međutim, u FBiH ne postoji zakon kojim se standardizira naknada za porodiljsko odsustvo, a razlikuje se od kantona do kantona. Nadležnost za regulaciju naknade za porodiljsko odsustvo i novčanu pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja (žene koja nije zaposlena) dijeli se između FBiH i kantona u FBiH. Kao posljedica zajedničkih nadležnosti, ovo pitanje je regulisano jednim entitetskim i deset kantonalnih zakona. Svaki kanton reguliše zaštitu porodice i djece, tako da se prava majki, druga prava i socijalna davanja razlikuju u FBiH po kantonima.³⁵ 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 sprječavaju 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.

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; zahtjev se mora podnijeti poslodavcu u roku od 15 dana od saznanja za diskriminaciju (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

³⁵ Ovo uključuje porodiljsko odsustvo, dužinu porodiljskog odsustva i iznos dječijeg doplatka.

ranije nije podnio zahtjev poslodavcu, osim u slučaju prestanka ugovora o radu. U RS-u pak postoji opšta procedura prema kojoj se zaposlenik/ca može uputiti pisani zahtjev poslodavcu da obezbijedi ostvarivanje povređenog 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 zahtjev za zaštitu prava, niti tužbu. Poslodavac je obavezan da odluči o zahtjevu zaposlenika u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

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

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 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 diskriminirati po spolu (između ostalog) u pogledu angažiranja, 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 porodiljskom odsustvu. U članovima 42. – 52. se reguliše oblast Zaštita žene i porodiljsko 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 sprječava 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.

Na kantonalnom nivou, Kanton Sarajevo³⁶ i Kanton 10³⁷ imaju zakone o radu. **Zakon o radu Kantona Sarajevo** izričito ne sadrži odredbe o diskriminaciji, dok **Zakon o radu u Kantonu 10** u članu 4. propisuje zabranu diskriminacije, uključujući među zabranjenim osnovama i rod, spol i seksualnu orijentaciju. Oba zakona bi morala biti usklađena sa federalnim Zakonom o radu.

³⁶ Zakon o radu u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 19/2000)

³⁷ Zakon o radu HBŽ ("Narodne novine HBŽ", broj 13/98, 7/05)

Zakon o volontiranju FBiH³⁸ i Zakon o volontiranju RS³⁹ 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 spol, rod, rodnu orijentaciju, bračno stanje i/ili porodične obaveze.

Krivični zakoni

Krivični zakon FBiH⁴⁰ (član 177.) i **Krivični zakon BD⁴¹** (član 174.) uključuju krivično djelo poznato kao Povreda ravnopravnosti pojedinaca i građana. **Krivični zakon RS⁴²** u članu 139. sadrži krivično djelo Povreda ravnopravnosti građana. Opisana su krivična djela u slučajevima kada službeno ili odgovorno lice u institucijama BiH "uskрати ili ograniči građanska prava utvrđena međunarodnim ugovorom, Ustavom, zakonom, drugim propisom ili općim aktom" na osnovu spola (u FBiH, BD); ili na osnovu roda, spola i rodnog identiteta (u RS); ili, na osnovu ovih razlika, porijekla ili drugog statusa, ili zbog tih osnova daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti. Ovo djelo će se kazniti zatvorom. Ista kazna se primjenjuje u RS-u na one koji progone pojedince i organizacije koja zagovaraju jednakost. Član 279. u FBiH propisuje kaznu zatvora za svakoga ko ograničava prava građana na zapošljavanje pod jednakim uslovima. Krivični zakon u RS-u zabranjuje spolno uznemiravanje pojedinca/ki koji se osjećaju inferiorno, u položaju zavisnosti ili su posebno osjetljivi zbog trudnoće.

Krivični zakoni sadrže kaznene odredbe u slučaju kršenja propisa ili opštih akata, kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plaći ili drugim primanjima, o radnom vremenu, o odmoru ili odsustvu, zaštiti žena, mladeži i invalida ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada (FBiH: član 280, RS: član 209. stav 1). Predviđene kazne su različite: u FBiH kazna je propisana novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine; u RS je novčana kazna ili kazna zatvora do tri godine. U RS-u, kao što je gore navedeno, Krivični zakon propisuje krivično djelo u slučaju prestanka radnog odnosa zbog trudnoće, ili ako poslodavac traži od zaposlenice da da izjavu da će raskinuti ugovor o radu ili prihvatiti prestanak radnog odnosa u slučaju trudnoće.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH⁴³ i Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS⁴⁴ navode da se, pored ostalih odredbi, osoba ne može staviti u "delikatnu poziciju" zbog svog spola. Zakon RS strogo garantira rodnu ravnopravnost u procesu zapošljavanja i posebno

³⁸ "Službene novine Federacije BiH", broj 110/12

³⁹ „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 89/13

⁴⁰ «Službene novine FBiH», broj 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

⁴¹ "Službeni glasnik Brčko distrikta BiH", broj 10/03, 6/05, 21/10 i 9/13

⁴² „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 64/17

⁴³ „Službene novine Federacije BiH“ br 55/00, 41/01, 22/05, 9/08

⁴⁴ „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 30/10, 102/12

zabranjuje rodnu diskriminaciju u različitim aspektima pristupa zapošljavanju (član 5). Ovim zakonom je predviđena i mogućnost korištenja pozitivnih mjera.

Nezakonodavne mjere

MLJPI pokrenulo je proces izrade **Strategije za ljudska prava BiH i Strategije za eliminaciju diskriminacije u BiH** koji pokrivaju sva gore navedena fundamentalna pitanja u ovoj oblasti. Prema agendi MLJPI, ove strategije su trebale biti usvojene do kraja 2017. godine. Međutim, MLJPI će izraditi srednjoročni program za suzbijanje diskriminacije u Bosni i Hercegovini koji će obuhvatiti i program obuka za promociju i zaštitu ljudskih prava, umjesto planiranih strategija za borbu protiv diskriminacije u BiH. U posljednje dvije godine nije bilo pomaka u ovome.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 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), prioritetno područje je Rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima. GAP predviđa mjere u vezi sa:

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.⁴⁵

Strategija zapošljavanja u BiH 2010-2014 imala je zasebno obrađenu oblast Rodne dimenzije u kojoj su identificirane razlike u stopi zaposlenosti, velike razlike među spolovima u sektorskoj strukturi zaposlenosti, jaz u plaćama, te su predviđene mjere za unapređenje zapošljivosti muškaraca i žena. Novu Strategiju zapošljavanja BiH (2017-2020) još uvijek nema. RS ima **Strategiju zapošljavanja Republike Srpske 2016–2020** (gdje se navodi u mjerama i unapređenje najranjivijih skupina u kojima su i žene), dok Federacija BiH još uvijek nije usvojila Strategiju.

Institucionalni mehanizmi

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

U skladu sa članom 22. Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine, u okviru MLJPI, osnovana je **Agencija za ravnopravnost spolova BiH** za praćenje primjene Zakona. U

⁴⁵ Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2018. do 2022. godine, str.21

okviru svoje nadležnosti, Agencija prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba koji ukazuju na kršenje određenih prava iz Zakona o ravnopravnosti spolova (uključujući i RZD).

Na entitetskom nivou formirane su institucije s istim nadležnostima: **Centar za jednakost i ravnopravnost polova - Gender centar, Gender Centar Federacije BiH i Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Parlamentarne skupštine BiH**. Cilj centara je da podrže rodnu ravnopravnost u svim oblastima života i rada kroz zakone, politike i programe u saradnji sa domaćim i međunarodnim institucijama i organizacijama u skladu sa domaćim zakonima i međunarodnim konvencijama i sporazumima koje je BiH ratifikovala. Ove institucije također primaju pritužbe, uključujući i za RZD.

Vlade kantona u FBiH također su se kroz GAP obavezale da će formirati koordinacione odbore za ravnopravnost spolova, koji su formirani u dva od deset kantona. Pri kabinetima načelnika općina su, također, osnovane komisije za ravnopravnost spolova.

U okviru zakonodavne vlasti na svim nivoima su uspostavljene komisije/odbori za ravnopravnost spolova. **Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Parlamentarne skupštine BiH** djeluje na državnom nivou. Na entitetskom nivou djeluju **Komisija za jednakopravnost spolova Doma naroda FBiH, Komisija za jednakopravnost spolova Zastupničkog doma Parlamenta Federacije BiH i Odbor jednakih mogućnosti Narodne skupštine Republike Srpske**. Ova tijela prvenstveno daju mišljenja, prijedloge i inicijative u vezi sa poštivanjem međunarodnih konvencija o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije na osnovu spola. Oni takođe razmatraju stanje ženskih prava i predlažu mjere za eliminaciju mogućih posljedica diskriminacije.

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

Institucionalni mehanizmi RZD-a su Ombudsmani i inspekcije rada. Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je **Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine**. **Inspekcije rada** prate primjenu propisa o radu. To uključuje federalni ili kantonalni inspektor za rad u FBiH i inspektor rada i upravna inspekcija u RS-u. Više o nadležnostima i funkcioniranju ovih mehanizama u praksi razrađeno je u dijelu *Institucionalni odgovori na diskriminaciju*.

Sankcije

Analizirani zakoni propisuju različite sankcije za RZD u vezi sa radom. Predviđeni su različiti postupci za zaštitu i kazne poput novčanih sankcija, zaštitne mjere i krivične sankcije.

	Novčane sankcije	Krivične sankcije	Drugo
Zakon o zabrani diskriminacije	<p>Čl. 19. – 21.</p> <p>Predviđene novčane kazne za pravna lica, fizička lica, odgovorna lica u institucijama, pravnom licu s javnim ovlaštenjima u slučajevima činjenja diskriminacije, nedostavljanja podataka i odbijanju saradnje instituciji Ombudsmena, te u slučajevima viktimizacije i zaštite lica koja prijave diskriminaciju ili učestvuju u postupku.</p>		<p>Čl.7.st.2. tč. i)</p> <p>Preporuke institucije Ombudsmena koje nisu obvezujuće.</p>
Zakon o ravnopravnosti spolova	<p>Čl. 30. -31.</p> <p>Novčana kazna za pravno lice, odgovorno lice u pravnom licu, kao i pojedinci koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana ako:</p> <p>ne preduzme odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprječavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima; ne razvrstava po spolu statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju; ne omogući javnosti uvid u statističke podatke koji se vode shodno ovom Zakonu; na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način predstavlja bilo koju osobu javno, s obzirom na spol.</p>	<p>Čl.29.</p> <p>Kazna zatvora za onog ko na osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje.</p>	
Zakon o radu u institucijama	<p>Čl.102.</p> <p>Novčana kazna za poslodavca u slučaju stavljanja u nepovoljniji položaj; nepoštivanja prava žene u pogledu trudnoće i porodijskog odsustva.</p>		<p>Čl.100.</p> <p>Upravni inspektorat</p>
Zakon o radu FBiH	<p>Čl. 140.</p> <p>Novčana kazna (za prekršaj i ponovljeni prekršaj) poslodavcu - pravno lice, poslodavcu – fizičko lice i odgovorno lice kod poslodavca, u slučaju da: odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva te za vrijeme ili otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu; zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica; za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće; ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo; ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena; onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta; jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava; trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad; trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad.</p>		<p>Čl. 131.-132.</p> <p>Inspeksijski nadzor</p>

Zakon o radu RS	<p>Čl. 264. Novčanom kaznom kazniče se (i za ponovljeni prekršaj) poslodavac i odgovorno lice kod poslodavca: ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje; ako ženi odredi da radi noću; ako prema trudnoj zaposlenoj ženi ili porodilji postupi suprotno članu 105; ako zaposlenoj ženi ne omogući raspored ili naknadu plate. Propisuje se minimalni iznos novčane kazne (veći u odnosu na opštu kaznu) u slučaju prekršaja učinjenog prema ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom.</p> <p>Čl. 266. Novačnom kaznom kazniče se (i za ponovljeni prekršaj) poslodavac – pravno i fizičko lice i odgovorno lice kod poslodavca ako ne omogući zaposlenoj ženi da koristi prava u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom.</p>		<p>Čl. 202. Čl. 263. Inspekcijiski nadzor</p>
Zakon o radu BD	<p>Čl.110. Novčana kazna za poslodavca – pravno i fizičko lice, odgovorno lice u pravnom licu ako stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje ili zaposlenika.</p> <p>Čl. 111. Novčana kazna za poslodavca – pravno i fizičko lice, odgovorno lice u pravnom licu u slučaju da: od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom; odbije da zaposli trudnicu, ili joj otkáže ugovor o radu, ili joj povjeri druge poslove; ne omogući ženi porodiljsko odsustvo s rada uz naknadu plaće; zaposlenoj majci odnosno ocu djeteta do jedne godine starosti ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena; onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta; jednom od roditelja odnosno usvojiocu djeteta teško hendikepiranog ne omogući da koristi pravo pod uslovima propisanim članovima od 48 do 52.</p>		<p>Čl. 104.-105. Inspekcijiski nadzor</p>
Krivični zakon	Krivični zakon BiH (145.), Krivični zakon FBiH (177), Krivični zakon RS (139), Krivični zakon BD (174.)	Kazna zatvora	

Svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji

“Ići ću do Strazbura” je rečenica koju ponavljaju one žene koje se odluče prijaviti diskriminaciju na osnovu spola u radnim odnosima.⁴⁶ U slučajevima kada žene odluče poduzeti nešto zbog diskriminacije, njihovo poznavanje pravnog okvira i nadležnosti institucija je izuzetno – upućene su u svoja prava i odlučne, obraćaju se svim relevantnim institucijama, sindikatima. No, tih je slučajeva jako malo.

Pojam diskriminacije je vrlo prisutan u svakodnevnom govoru, pa tako i u onim temama koje se tiču tržišta rada. No postavlja se pitanje koliko radnika/ca, institucija, advokata i sudija istinski poznaje i razumije diskriminaciju? U kojoj mjeri osobe koje su diskriminirane poznaju svoja prava?

Ovo istraživanje ukazuje na veoma nizak nivo svijesti. Predstavnici civilnog društva su istakli da:

“Većina žena sa kojima se mi susrećemo u svom radu i koja nam se obraća ne poznaju svoja prava, a razlog je taj što je većina njih prezauzeta brigom kako da obezbijede osnovne egzistencijalne uslove za život svojih porodica”⁴⁷

“[Postoji] nedostatak znanja o odredbama Zakona o zabrani diskriminacije od strane poslodavaca i zaposlenih žena, kao i odsustvo i neusklađenost internih akata poslodavaca koji regulišu internu zaštitu svojih zaposlenih u različitim oblicima.”⁴⁸

“Žene iz marginalizovanih grupa su potpuno neinformisane.”⁴⁹

Sindikati, advokati, sudije, Ombudsmani i gender mehanizmi izrazili su slične stavove. Intervjui ukazuju da postoji i da je vrlo rašireno nedovoljno znanje o diskriminaciji u javnom i privatnom sektoru, na različitim nivoima obrazovanja, među poslodavcima i zaposlenima.⁵⁰ Često se kršenja različitih radnih prava nazivaju diskriminacijom (ovo je posebno prisutno u online anketi). Nalazi “Izveštaja o rezultatima ispitivanja javnog mijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije” iz 2012. godine također ukazuju na vrlo nizak nivo svijesti: Nalazi Izveštaja o rezultatima ispitivanja javnog mnijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije iz 2011. godine, također upućuju na vrlo nizak stepen poznavanja: “većina ispitanih nije upoznata sa Zakonom o zabrani diskriminacije i da (što je još opasnije) većina ne vjeruje u njegovu efikasnost”.⁵¹ U istom istraživanju, ispitanici/e su smatrali da je oblast zapošljavanja (posebno u javnim i državnim preduzećima i ustanovama, ali i privatnim preduzećima) najopterećenija diskriminacijom, ali

⁴⁶ Žena, javni sektor, 65 godina, Travnik; advokat (BL051).

⁴⁷ Intervju, BN001.

⁴⁸ Intervju, BLA008.

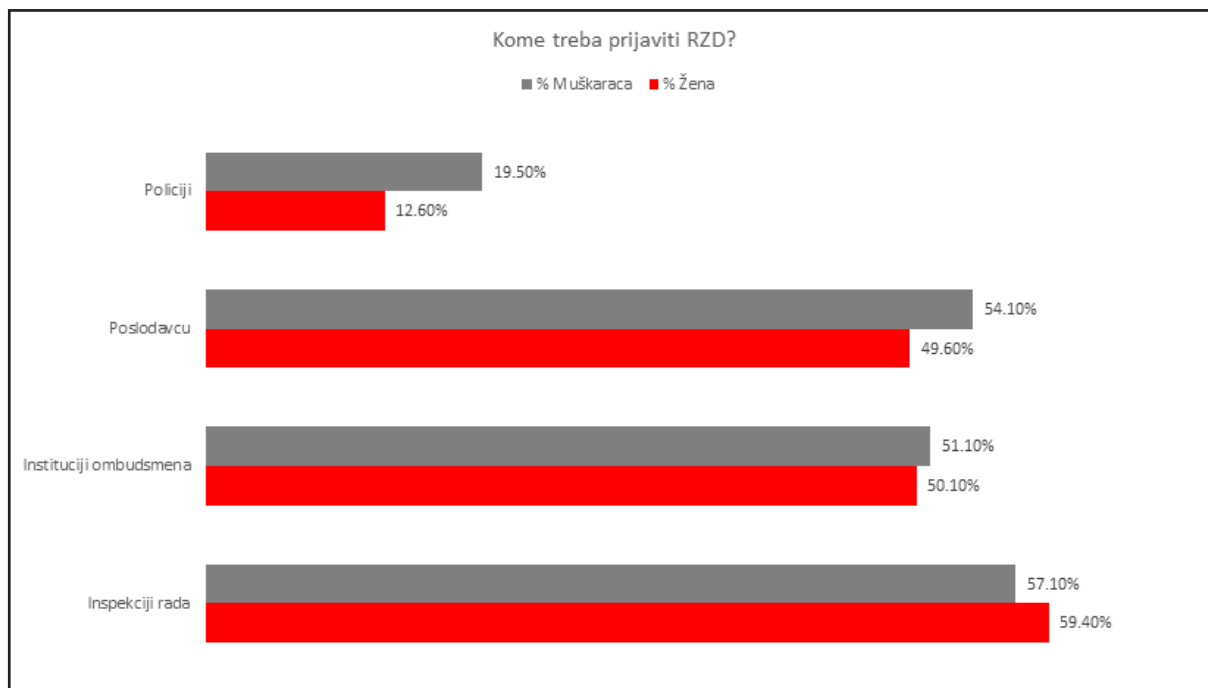
⁴⁹ Upitnik U01/18.

⁵⁰ BN001, BN002, BN003, BN004, BN005, BN006, BN010, BN019, BLA008, BU016, BU07, BU025, BLI026, BLA034, BN038, BN039, BO046, BL051.

⁵¹ Vidjeti: http://www.diskriminacija.ba/sites/default/files/Diskriminacija_izvjestaj_1_0.pdf

spol nije identifikovan kao najčešći osnov za diskriminaciju.

Online anketa provedena u sklopu ovog istraživanja pružila je uvid u svijest građana o RZD na tržištu rada. Prema rezultatima istraživanja, većina ispitanika (93,1% žena i 93,5% muškaraca) zna da je diskriminacija na osnovu spola u BiH nezakonita.



Grafika 1: Svijest o nadležnim institucijama

Međutim, svaki deseti ispitanik/ca (10% žena i 10,5% muškaraca) ne zna gdje da prijavi diskriminaciju na osnovu spola ako se dogodi. Više od polovine ispitanika/ca je pomenulo jednu od ponuđenih institucija prilikom identifikacije onih koje su nadležne za rješavanje problema RZD-a.

Stavovi o rodno zasnovanoj diskriminaciji

Prema navodima sudije Općinskog suda u Mostaru, “naša država je daleko od pravne države, ljudi su needukovani, neimaština, strah, ljudi su beznadežni, nema druge solucije i šute, nepotizam je prisutan svugdje”.⁵² Ono što građani/ke (i predstavnici institucija) vjeruju je da se zakoni ne primijenjuju, što može biti stav koji zapravo sprečava osobe da traže zaštitu kada dođe do diskriminacije. Žene se posebno boje da im niko neće vjerovati o RZD: “dala je povoda”⁵³, “vidi je kako se oblači”⁵⁴, “muškarac kao muškarac”⁵⁵ se navodi među odgovorima. Ovaj strah je usko povezan sa patrijarhalnim karakterom bh. društva.

Na pitanje šta bi bilo najbolje da žena uradi ako je doživjela RZD, većina ispitanika je

⁵² Intervju, BCC029

⁵³ Žena, javni sektor, 62 godine, Sarajevo

⁵⁴ Žena, privatni sektor, 30 godina, Mostar

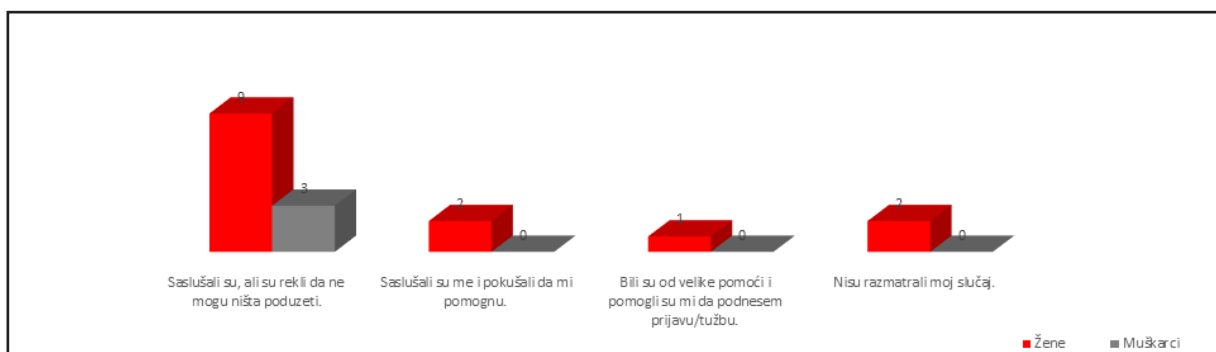
⁵⁵ Žena, privatni sektor, 27 godina, Sarajevo

odgovorila da treba prijaviti⁵⁶ ili zatražiti pravnu pomoć, bez obzira na izazove koji prate prijavljivanje. S jedne strane, ovo sugerše opšte rasprostranjeno stajalište da se RZD treba prijaviti, jer „žene moraju biti svjesne da će spriječiti deset drugih slučajeva tako što će prijaviti svoj problem“⁵⁷. Ipak, zabrinutost zbog složenih, dugotrajnih postupaka pred institucijama može spriječiti ljude da traže zaštitu: predstavnici OCD su pomenuli da je teško savjetovati prijavljivanje diskriminacije kada je poznato šta žene moraju da prođu ukoliko se odluče prijaviti ili pokrenuti sudski postupak zbog RZD (psihički aspekt, finansijski aspekt), i nema garancije da će dugi i skupi postupci biti završeni u njihovu korist.⁵⁸

Prijave rodno zasnovane diskriminacije

Nalazi istraživanja ukazuju da, iako je prijavljeno malo slučajeva RZD (uključujući mobing i seksualno uznemiravanje) na poslu i zapošljavanju, to ne znači da takva diskriminacija ne postoji. Naprotiv, razlozi za neprijavljivanje su složeni i veoma uznemirujući.

Prema rezultatima online ankete, 76,3% žrtava RZD-a na radnom mjestu izjavilo je da nisu kontaktirali nijednu instituciju nadležnu za slučajeve diskriminacije. Samo 17 učesnika je odgovorilo o odgovoru vlasti.



Grafika 2: Odgovori institucija

Čini se da je „nepovjerenje u pravosuđe“ jedan od razloga za neprijavljivanje RZD na radu, prema različitim ispitanicima. Na primjer, ispitanica navodi da “kod nas se stvara atmosfera da ne treba koristiti te mehanizme, jer kao od toga nema vajde. I ja mislim da oni koji diskriminiraju upravo računaju na to – nema vajde. Kad bi više žena koristilo te mehanizme situacija bi se popravila“⁵⁹. Trajanje postupaka je takođe argument protiv prijave RZD: predstavnici sindikata su izjavili da postupci pred sudovima traju tri do pet godina (odnosi se na pravosnažnost).⁶⁰ Predstavnici OCD-a se slažu te dodaju da su procedure skupe i iscrpljujuće, dok su kazne neizvjesne i niske.⁶¹ Tokom intervjua, advokati su izjavili da teškoće u prikupljanju

⁵⁶ Intervjui BN001, BN002, BN033, BN019, BO046, BLI026

⁵⁷ Intervju BU016

⁵⁸ Intervjui BN003, BN003, BN005, BA013

⁵⁹ Intervju BN002

⁶⁰ Intervju BU017

⁶¹ Intervjui BN005, BLA008, BN028

dokaza za sud mogu uticati na broj prijavljenih slučajeva, dok je odustajanje svjedoka dodatno obeshrabrenje.⁶²

Za zaposlene, prijava diskriminacije koju su doživjeli, često znači označavanje od strane društva, radnih kolega i porodice. Ovo je posebno naglašeno u slučajevima seksualnog uznemiravanja, gdje, pored stida, postoji očigledan strah od reakcije društva.⁶³ Nema razlike da li se RZD javlja u privatnom ili javnom sektoru, a društvo je sklonu prijavitelja/cu smatrati nekim ko je sklon 'pravljenu problema'. Ovo je posebno izraženo u državnim institucijama u kojima se percipira da postoji visok stepen nepotizma.⁶⁴ Zabrinutost zbog toga što ljudi misle sprečava žrtve RZD da prijave diskriminaciju.

Nakon prijave (direktora, op.a.) moj muž je dobio sms poruke u kojima je pisalo „žena ti je konobarica, je li te stid s kim živiš, svi ti se smiju“. Nazvao me konobaricom kad mi se obraćao u kancelariji. A ja sam u ratu, što u mene znaju svi, radila u jednom kafiću u komšiluku, čime se ja ponosim jer sam time doprinosila u kućni budžet jer nisu radili ni mama ni tata ni brat... I ja sam na poslu dobila anonimno pismo u kojem je pisalo „šta ti glumiš, voziš neko auto a oblačiš se u second handu, vidi kakva ti je frizura, smiju ti se kolegice, manje pričaj a zabavi se sobom“...to što on meni piše mene ne vrijeđa, ali odakle mu pravo da mi se petlja u privatni život?

Intervju, žena, javni sektor, 46 godina

Ovaj ilustrativni primjer dokazuje da žene mogu biti zastrašivane od strane počinitelja na mnogo različitih načina, kao i kako prijetnje mogu negativno uticati na društveni imidž žena među kolegama. Ovo može odvratiti osobe od prijavljivanja diskriminacije.

Od 36 intervjuisanih aktera različitih profila (predstavnici institucija, sindikata, OCD-a, advokati, pružaoci pravne pomoći, inspektori rada, sudije u građanskim sudovima), 26 je identifikovalo strah zaposlenica od gubitka posla (ili straha da neće dobiti posao) kao razlog za neprijavlivanje RZD-a. Ovaj razlog uključuje strah od gubitka posla zbog trudnoće. Kao primjer ispitanici su naveli da trudnice u trudnoći zatežu trudničke stomake u zdravstvenim ustanovama kako bi prikrije trudnoću i izbjegle otkaz.⁶⁵ Postoji tendencija kod žena da se plaše da im niko neće vjerovati i da ih ni jedan poslodavac više nikada neće zaposliti; ovi strahovi ih sprečavaju da prijave RZD.

⁶² Prema navodima advokata, svjedoci o RZD su najčešće zaposlenici tuženog poslodavca, i iako su se prvobitno složili da svjedoče, često odustaju od svjedočenja zbog pritiska ili straha od gubitka posla (BL024, BL051).

⁶³ Intervju BO046

⁶⁴ Intervju BU016

⁶⁵ Intervju BA013

S druge strane, dva intervjuisana ispitanika su tvrdila da prijava RZD nema jer diskriminacija zapravo ne postoji: “nema toliko diskriminacije; postoje samo dobri i loši radnici i vrste poslova“. Ove izjave su došle od predstavnika entitetskih institucija koje su odgovorne za radno zakonodavstvo i provedbu istog.⁶⁶

Kao što je već navedeno, još jedan razlog za neprijavlivanje RZD-a su pretpostavljeni visoki troškovi postupka. Iako postupci pred Ombudsmenom ne nose nikakve troškove (besplatni postupci bez potrebe za advokatom), ovi postupci se smatraju ograničenim, jer preporuke koje je izdao Ombudsmen nisu obavezujuće. U pogledu pokretanja i vođenja sudskih postupaka, besplatna pravna pomoć koju pruža država nije dostupna zaposlenim.⁶⁷ U međuvremenu, besplatna pravna pomoć koju pružaju organizacije civilnog društva obično uključuje besplatan rad advokata (zastupnika), ali zaposlene žene i dalje moraju platiti sudske troškove i vještačenja.⁶⁸ Ako zaposlena žena prijavi RZD (bilo kojoj instituciji), to mora biti učinjeno pod njenim punim imenom, a ne anonimno. Ovo povećava vjerovatnoću da će ona biti otpuštena ili viktimizirana.⁶⁹ U slučaju dobijanja otkaza, ona ne bi imala novaca za plaćanje pravnog zastupnika.

Iako su neki od ovdje opisanih razloga jasno obuhvaćeni pravnim okvirom (kao što su neobvezujuće preporuke Ombudsmena i zabrana viktimizacije), ispitanici naizgled imaju nedovoljno znanja ili nepovjerenja u efikasnost sprovođenja zakona. OCD Prava za sve i Centar za ženska prava Zenica naglasili su da je veoma težak položaj žena, njihova ekonomska zavisnost od muževa ili drugih članova porodice i strah od otpuštanja ili zlostavljanja od strane poslodavca nakon pokretanja postupka, sprečavaju žene koje su doživjele RZD da je prijave.⁷⁰

“Što bih ja finansirao natalitet“, pita se u TV emisiji poslodavac tvornice u kojoj upošljava žene radnice. „Čim prokrvare otvaraju bolovanje i ne rade po devet meseci a potom se porode i odmah ponovo zatrudne, povezujući ponekad i tri trudnoće“, nastavlja. Naveo je i da razmišlja o tome da kupi ženama u preduzeću antibebičke pilule, jer će mu, u protivnom, “propasti fabrika”.⁷¹ Upravo je to kontekst u kojem zaposlenice treba da zarađuju plate potrebne za puko preživljavanje, kao i odnos prema zaposlenicama.

⁶⁶ Intervju BML045, BM044

⁶⁷ Ova pomoć je ograničena imovinskim kriterijem; samo osobe bez prihoda i imovine imaju pravo na ovu pomoć.

⁶⁸ Intervju BLA008

⁶⁹ Intervju BN004

⁷⁰ Upitnik U04/18, Intervju BN005, BN006

⁷¹ U emisiji „Stav“ TV K3 iz Prnjavora, Marinko Umičević, tehnički direktor Tvornice obuće “Bema”, ujedno i odbornik u Skupštini grada Banjaluke, te član glavnog odbora SNSD-a i senator RS, obrušio se na ginekologe i trudne radnice.

Svaka javna ustanova ili poslodavac sa više od 20 zaposlenih treba da ima interni akt o postupku u slučajevima diskriminacije. Poslodavci ih obično nemaju, što se vidi iz postupaka koje je vodio Ombudsman.

Predstavnica Institucije Ombudsmena

Zahvaljujući izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije iz 2016. godine, sva javna tijela i ostala pravna lica obavezna su osigurati učinkovite interne procedure za zaštitu od diskriminacije. Praksa pokazuje da ne postoje posebni pravilnici kojima se uvode interne procedure za zaštitu od seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, mobinga i drugih oblika diskriminacije, odnosno da ne postoje pravila kojima se na sistemski način tretira pitanje zaštite od diskriminacije unutar javnih tijela i pravnih lica. Ukoliko ovakve odredbe postoje, one su u sklopu drugih akata na koje su ova pravna lica obavezna po osnovu drugih posebnih zakona.

Midhat Izmirlija u Interne procedure za zaštitu od diskriminacije - jaz između teorije i prakse, 2019.

Zbog malog broja prijavljenih slučajeva RZD na tržištu rada, teško je utvrditi da li je to posljedica nedostatka znanja o diskriminaciji ili strah od posljedica koje mogu nastati ako se RZD prijavi. Postoji vjerovatnoća da se o kombinaciji ova dva razloga.⁷²

Bez obzira o kojem se sektoru radi (privatni, javni), svijest o diskriminaciji je usko vezana za lični doživljaj iste – pored nedovoljnog poznavanja same diskriminacije te nadležnosti institucija, o diskriminaciji na osnovu spola najčešće se šuti zbog osjećaja poniženja, neugodnosti, obilježavanja kao nekoga ‘ko tuži poslodavce’⁷³, straha od gubitka posla. U isto vrijeme, radnici/e nisu ohrabreni da prijavljuju ili uopšte govore o diskriminaciji na osnovu spola koju doživljavaju, ali je u mnogim slučajevima niti ne prepoznaju kada im se desi.

Opći stavovi prema institucijama mogu spriječiti prijavljivanje RZS, posebno nepovjerenje. Štaviše, zabrinutost zbog složenih, dugotrajnih procedura može spriječiti ljude da traže zaštitu: prijavljivanje diskriminacije nije preporučljivo kada je poznato da žene moraju podnositi teškoće (mentalno i finansijski) ako se odluče pokrenuti postupke za zaštitu.

⁷² U primjeru diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije, LGBTQIA + osobe se plaše neželjenog outovanja kroz provođenje procedure po prijavi diskriminacije, ali i gubitka posla. To je razlog zašto se ovi slučajevi rijetko prijavljuju sudu ili čak i Ombudsmenu (BN010).

⁷³ “Ne usuđuju se to prijaviti nadležnim institucijama; znate ovo je mala sredina, i ako se sazna, više nijedan poslodavac neće htjeti da je/ih zaposli”, BN043.

U slučaju uspješne tužbe za diskriminaciju u radnim odnosima, tužitelj/ica bi trebao dobiti sve plate, naknade štete, kamate, kompenzaciju i sl., što nije slučaj za diskriminaciju u drugim područjima (gdje je predviđena samo naknada štete). Međutim, ova perspektiva je u potpunosti nedostajala u svim aspektima istraživanja (online anketa, intervjui, pregled literature). To se može tumačiti kao rezultat duboko ukorijenjenih strahova i nepovjerenja u institucije koje rješavaju slučajeve RZD, ali i nedostatak takvih primjera (tj. njihove vidljivosti) koji bi potencijalno mogli promijeniti postojeću percepciju. Tako se institucionalni odgovor na diskriminaciju žena na tržištu rada (loša provedba zakona, neadekvatna sudska zaštita), kao i odgovor društva, prepliću.

RASPROSTRANJENOST RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE I ISKUSTVA

Tačna rasprostranjenost RZD ne može biti poznata s obzirom na to da mnogi slučajevi nisu prijavljeni. Za potrebe prikupljanja podataka potrebnih za ovo istraživanje, upućeni su zahtjevi za pristup informacijama nadležnim institucijama. Upitnici koji se odnose na dostavu podataka također su poslani organizacijama civilnog društva, udruženjima poslodavaca, sindikatima i drugim relevantnim akterima.

Opšta rasprostranjenost rodnozasnovane diskriminacije u oblasti rada

Prikupljanje podataka od **prvostepenih građanskih sudova** bilo je otežano zbog nemogućnosti pretraživanja evidencije o diskriminaciji (i osnovama) u vezi sa radnim sporovima putem CMS-a, zvaničnog elektronskog informacionog sistema pravosuđa Bosne i Hercegovine.⁷⁴ U periodu 2008-2017, prema podacima 45 (od 52) prvostepenih sudova koji su dostavili podatke, samo 14 opštinskih (FBiH) i četiri osnovna (RS) suda su imali slučajeve diskriminacije na tržištu rada (radni odnosi i zapošljavanje). Od njih, samo tri suda mogla su pružiti informacije o RZD u vezi sa radom. Nijedan sud nije prijavio slučajeve seksualnog uznemiravanja, ali svih 18 je imalo slučajeve mobinga. Štaviše, tačan broj slučajeva RZD-a u vezi sa radom ne može se odrediti jer četiri suda su naglasila da ne mogu istovremeno razvrstati podatke koristeći obje kategorije „radnih sporova“ i „diskriminaciju na osnovu spola/seksualno uznemiravanje“. Jedini podaci koje je bilo moguće dobiti, tamo gdje su evidentirani predmeti, su oni koji se tiču mobinga. Prema podacima opštinskih i osnovnih sudova, mobing je najčešći oblik diskriminacije u zapošljavanju. Budući da nije potrebno obezbijediti osnovu za sudsku zaštitu u slučajevima mobinga (u praksi pak, ispitanici/e su navodili kombinaciju više osnova,⁷⁵ onako kako oni vide vlastite situacije), ne može se utvrditi da li je u ovim slučajevima uključena RZD.

U Analizi odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini urađena je analiza 148 sudskih predmeta (za period 2009-2017), u kojima je pred sudovima BiH odlučivano primjenom Zakona o zabrani diskriminacije.⁷⁶ Najviše predmeta diskriminacije, 29.4%, odnosi se na oblast koja je označena kao „Predmeti diskriminacije iz oblasti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta zapošljavanja - pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju“.⁷⁷ S obzirom na to da kategorija „Predmeti diskriminacije iz oblasti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta zapošljavanja“ ima 5 potkategorija, i to „naknade, napredovanja u službi“, „otpuštanja sa posla“, „pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju“ i „radni uvjeti“, onda ukupan broj predmeta u ovoj kategoriji čini 64.4%, što znači da se skoro 2/3 predmeta odnosi na diskriminaciju u oblasti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta zapošljavanja. Diskriminacija po osnovu spola je

⁷⁴ Visoko sudsko i tužilačko vijeće (VSTV) "je u sistemu za upravljanje predmetima (CMS) uvelo poseban upisnik za predmete diskriminacije odmah po usvajanju Zakona o zabrani diskriminacije. Podaci iz ove baze izuzetno su značajni, jer omogućavaju uvid u broj predmeta diskriminacije pred sudovima u BiH. Ovi podaci se odnose na broj predmeta, sudove koji su razmatrali predmete diskriminacije, dužinu trajanja i način završetka sudskog postupka, pravne učinke, oblast javnog i privatnog života na koji se odnosio predmet diskriminacije i, konačno, spol tužitelja i spol tuženog" (Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini, str.11).

⁷⁵ Intervjui BCC029, BLI026

⁷⁶ Vidjeti: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553?download=true>

⁷⁷ Analiza navodi da su predmeti diskriminacije (općenito) razmatrani pred 43 suda, od čega 26 općinskih/osnovnih, 8 kantonalnih i svih 5 okružnih sudova, Sudom BiH, sudovima u Brčko distriktu BiH (BD BiH) i ispred oba entitetska vrhovna suda.

evidentirana u 11 predmeta ukupno (ne isključivo za oblast rada i zapošljavanja). U veoma malom broju predmeta su se tužbeni zahtjevi odnosili na više od jednog osnova diskriminacije. U predmetima u kojima su drugi osnovi spominjani, najčešće se radilo o srodnim osnovama, kao što je etnička pripadnost i nacionalno porijeklo, etnička pripadnost i jezik, i slično. Zbog toga se može zaključiti da “nije bilo predmeta višestruke diskriminacije”.⁷⁸

Osim predmeta na građanskim sudovima, pred Institucijom ombudsmena se vode postupci po žalbama građana/ki u slučajevima diskriminacije. Institucija ombudsmena ima bazu podataka žalbi od 2010. godine⁷⁹ i svi podaci dostavljeni iz ove institucije se odnose na period 2010-2018. godina. Prema zvaničnom odgovoru, Institucija ne razvrstava podatke o predmetima tako da može kombinirati pregled po oblasti (radni odnosi) i osnovu diskriminacije (spol). To znači da nije moguće imati precizne podatke o broju žalbi i preporuka u pogledu diskriminacije u radnim odnosima ili prilikom zapošljavanja na osnovu spola.⁸⁰ Precizan broj bi se dobio jedino fizičkim uvidom u svaki pojedinačni predmet što prilikom istraživanja nije bilo moguće uraditi.⁸¹

Budući da baza podataka Ombudsmena ne može kombinirati polje (zapošljavanje) i razloge diskriminacije (rod), podaci prikupljeni u ovom istraživanju su ograničeni na ukupan broj žalbi/preporuka u oblasti zapošljavanja/diskriminacije. Prema dostavljenim podacima, u periodu 2010-2017. godine je zaprimljeno 1631 predmeta iz kategorije “diskriminacija”. Broj izdanih preporuka u period 2011-2018. u ovoj kategoriji je 106. U periodu 2010-2018. godine Ombudsmeni su po službenoj dužnosti postupali u 284 žalbe u slučajevima diskriminacije. Od ukupnog broja žalbi, za 37 se navodi da je povreda prava “diskriminacija”, dok se za 12 navodi povreda prava “radni odnosi”.

Agencija za državnu službu je dostavila podatke o broju žalbi za period istraživanja, te se od ukupno 21 zahtjeva/žalbe radi zaštite prava iz radnih odnosa nijedan ne odnosi na slučajeve diskriminacije na osnovu spola i seksualne orijentacije, seksualnog uznemiravanja i mobinga. Od ukupno provedenih 5 disciplinskih postupaka (svi protiv muškaraca), jedan se odnosi na seksualno uznemiravanje.

Inspekcije rada se oglašavaju nenadležnim, pozivanjem na odredbe zakona o radu kojima je zaštita u slučaju diskriminacije prilikom zapošljavanja ili u radnom odnosu u isključivoj nadležnosti sudova. Dakle, nemaju evidentirane slučajeve iz ove oblasti.

Sindikati vode evidencije, ali ne i za savjetovanje, što je najčešći oblik pružanja pravne pomoći zaposlenicima koje se jave radi RZD. Prema navodima predstavnika sindikata, dešavalo se da bude puno prijava ali čak kada se sindikati obrate poslodavcu, radnice negiraju i povlače

⁷⁸ Vidjeti: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553?download=true>

⁷⁹ Korespondencija sa Institucijom, email od 7.8.2018. godine, u posjedu istraživačkog tima

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Zahtjev za uvid u predmete je odbijen iz razloga zaštite ličnih podataka (LYRA) i djelimično odobren za određeni broj slučajeva koji nisu mogli doprinijeti procjeni ukupnog broja slučajeva koji se odnose na RZD.

prijave.⁸² Ipak, najveći broj zaposlenica se, nakon savjetovanja u sindikatu, odluči da ne poduzima ništa.⁸³ Preciznih podataka o RZD nema jer se najčešće vodi (i završava) kao usmeni savjet. Najčešće se prijavljuju slučajevi mobinga. Međutim, kao što je ranije navedeno, nije moguće identifikovati RZD u slučajevima mobinga. Ipak, ispitanici/e sami spominju spol kao mogući razlog za mobing.⁸⁴ Podaci iz Rezultata istraživanja o kršenju radnih prava u sektoru trgovine i usluga u BiH 2012-2014 evidentiraju zastupljenost diskriminacije na osnovu spola u radnim odnosima u postotku od 26%, te je evidentirano pet slučaja seksualnog uznemiravanja.⁸⁵

U **Agenciji za ravnopravnost spolova** navode da nije bilo puno slučajeva diskriminacije na osnovu spola na tržištu rada, svega 4 predmeta u 10 godina. Zahtjevi su se odnosili na kršenja odredbi Zakona o ravnopravnosti polova: onemogućeno napredovanje na poslu (indirektna diskriminacija, promena propisa); titule na univerzitetu su prisutni samo u muškom rodu (izdana preporuka); i zaštitu prava majki (izdana preporuka).⁸⁶

Udruženje Mreža policijskih službenica, organizacija koja okuplja žene zaposlene u različitim policijskim snagama u BiH, je navodi podatak samo o jednom slučaju rodne diskriminacije u 14 policijskih institucija, na osnovu njihovog znanja. U publikaciji Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama Bosne i Hercegovine - Mehanizmi zaštite od diskriminacije objavljeni su rezultati anonimne ankete u kojoj je učestvovalo 45 policijskih službenica iz različitih policijskih agencija u BiH, u kojima je evidentirano da 21 policijska službenica smatra da je bila žrtva diskriminacije po osnovu spola, a 7 da je bilo žrtva seksualnog uznemiravanja.⁸⁷

Imajući u vidu ograničenja u pogledu preciznosti dostavljenih podataka, teško je utvrditi spol osoba koje prijavljuju RZD u radnim odnosima, kao i spol onih koji su prijavljeni zbog vršenja RZD. Iz iskustva advokata iz Sarajeva i sudije Općinskog suda u Bihaću, bez obzira na spol, onaj koji vrši diskriminaciju je gotovo u pravilu u poziciji nadređenog.⁸⁸

Najčešći oblik diskriminacije je svakako direktna diskriminacija, zatim mobing, dok ostale vrste nažalost ostaju zamagljene iza termina "oblasti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta zapošljavanja - pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju". Direktnim uvidom u predmete je zabilježeno otpuštanje zbog trudnoće kao oblik RZD,⁸⁹ diskriminirajući oglasi za posao; ali i druge povrede radnih prava koje nisu diskriminacija ali su prijavljeni kao RZD (u sudskim, parničnim postupcima).

⁸² Intervju BU025

⁸³ Intervjui BU016, BU025

⁸⁴ Na primjer, žene su češće žrtve mobinga nego muškarci zbog svog spola (BU016).

⁸⁵ Vidjeti: <http://pzsapromjene.ba/media/1167/stbih-brosura-rezultati-istra%C5%BEivanja-12-14-final.pdf>

⁸⁶ Intervju BA018

⁸⁷ Vidjeti: <https://udruzenjemps.ba/assets/files/AC7rtZzlzS-braniteljice-ljudskih-prava-u-policijskim-strukturama-u-bih-mehanizmi-zastite-od-diskriminacijepdf.pdf>

⁸⁸ Intervjui BL051 i BCC023

⁸⁹ Predmet u Općinskom sudu u Mostaru

Online istraživanje pokazuje da je 43,9% ispitanika/ca doživjelo RZD u BiH, od čega je 48,8% žena i 22,5% muškaraca izjavilo da su iskusili RZD na radnom mjestu. Skoro polovina (48,6%) zaposlenih u drugim gradovima u BiH je iskusila RZD na radnom mjestu u odnosu na 35,5% radnika koji žive u Sarajevu.

Neprijavlivanje RZD glavni je razlog malog broja evidentiranih i procesuiranih predmeta. Skoro polovina ispitanika/ca u online anketi izjavila je da su bili diskriminirani na tržištu rada. Ukupno gledano, prema prikupljenim podacima, broj prijavljenih slučajeva RZD-a se čini malim.

Diskriminacija zasnovana na specifičnim zaštićenim osnovama

Činjenica da diskriminacija nije prijavljena ili evidentirana ne znači nužno da se ona nije dogodila ili da nije prevalentna. Ovo istraživanje je koristilo, pored podataka institucija o predmetima RZD, i druge izvore, kao što su online anketa i intervjui kako bi se bolje razumjela priroda RZD.

Dob

Online anketa je pokazala da je diskriminacija na osnovu dobi među najčešćim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju, što je označilo ispitanih 33,7% žena i 24,6% muškaraca. Što se tiče napredovanja na poslu, 8,7% ispitanih žena izjavilo je da su iskusile diskriminaciju zbog starosti, te 11,2% ispitanih muškaraca.

U trgovini se vrlo često vidi diskriminacija po osnovu godina starosti. Žene koje su starije od 45 godina, u odnosu na svoje mlađe kolegice. Daju im se poslovi koji su dalje od kupaca a to su teški poslovi, npr. punjenje polica, istovar robe, čišćenje parkinga ispred objekta jer u objektu, Bože moj, treba da budu mlade žene.

Mersiha Beširović, Predsjednica Sindikata trgovine i ugostiteljstva BiH

Iskustva OCD-a i Sindikata trgovine i ugostiteljstva ukazuju na to da žene srednjih godina doživljavaju starosnu diskriminaciju,⁹⁰ dok žene iznad pedeset godina gotovo nikada ne mogu dobiti zaposlenje.⁹¹ Agencija za ravnopravnost spolova takođe konstatuje „nemogućnosti ponovnog uključivanja na tržište rada zbog zrelije dobi usljed promjena tržišta i prestanka potrebe za određenom vrstom rada“.⁹²

Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima

Diskriminacija na tržištu rada je vrlo složeno pitanje za osobe sa različitim sposobnostima (PWD), posebno žene (WWD) i posebno s obzirom na ukupnu situaciju osoba sa invaliditetom u BiH. Prema podacima iz Alternativnog izvještaja za BiH 2016: Politički kriteriji, žene sa invaliditetom (naročito sa većim stepenom invaliditeta) teže se zapošljavaju, nego muškarci,

⁹⁰ Intervjui BU017, BN039, BLA008

⁹¹ Upitnik U01/18

⁹² Šesti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (2013 – 2016), str.33.

bez obzira na kvalifikacije, jer poslodavci prednost daju kategoriji ratnih vojnih invalida. Od ukupnog broja osoba sa invaliditetom zaposlenih u 2015. godini u FBiH, žene čine 26,6% (66 od 248), a u Republici Srpskoj samo 6,2% (34 od 547) za period od 2013. do 2016. godine.⁹³

Radi se zapravo o tome da ti ne možeš da stigneš ljude koji su zdravi, ma koliko se trudio. I onda imaš konstantnu frustraciju i ulaganje još većeg truda da dokažeš da si ipak vrijedan i jednak u uslovima koji nisu jednaki. Ja u praksi viđam da se muškarci sa invaliditetom lakše uklapaju, da postoji, ne znam, veći osjećaj solidarnosti ...ne znam zašto je to tako... kao da se društvo i zajednica više trude da njima obezbijede posao da bi oni mogli da ispune svoju rodnu ulogu hranitelja porodice, a žena baš i ne mora.

Tanja Mandić Đokić, NIKA

Tana Mandić Đokić iz Udruženje žena sa invaliditetom NIKA smatra da je diskriminacija na osnovu spola prema ženama sa invaliditetom u radnim odnosima je jako raširena. Prema podacima ovog udruženja, javni sektor je zaposlio jedan broj žena sa invaliditetom, ali i to je više formalno, jer tim ženama nije omogućeno da napreduju na poslu, i stiče se utisak da su više tu za pokazivanje. S druge strane, dosta muškaraca sa invaliditetom ne želi da se zaposli, zato što imaju velika socijalna primanja i tu se misli na razliku koja postoji između ratnih vojnih invalida i civilnih organizacija osoba sa invaliditetom.⁹⁴

Možda prvi (pa čak veći) izazov za žene sa invaliditetom jeste njihov invaliditet, koji je poslodavcima nerijetko neprihvatljiv, a tek onda spol koji biva sekundarni oblik diskriminacije. Čvrsto utemeljen argument, posebno u privatnom sektoru, je "ti to nećeš moći". Alternativni CEDAW izvještaj iz 2016. godine navodi da "praksa takođe bilježi da se najteže zapošljavaju žene s većim stepenom funkcionalnog invaliditeta bez obzira na kvalifikacije".⁹⁵

Moja ličnost u potpunosti gubi na značaju. Moje kvalifikacije nisu više bitne, određuje me ili invaliditet ili spol. Tamo gdje ne mogu da mi odbiju sve argumente baš na osnovu invaliditeta, stidljivo me pitaju o planovima da imam djecu, bude ih malo sramota ali ne zato što me diskriminišu po tom osnovu već zbog uvjerenja da žena sa invaliditetom ne može da stvara porodicu... Jedino čega sam se bojala je da nikada neću postati samostalna, da sam završila fakultet da bih imala diploma na zidu, da nikada neću dobiti priliku da budem ono što jesam.

Ana Kotur Erkić, novinarka i aktivistkinja

⁹³ Vidjeti: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/07/HRP_alternativni-izvjestaj_BOS_12.07.2016.-web.pdf

⁹⁴ Intervju BN002

⁹⁵ Petrić, Aleksandra I drugi, Alternativni CEDAW izvještaj – Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017, str.105

Kao što intervjui ilustruju, žene sa invaliditetom se suočavaju sa diskriminacijom u zapošljavanju na osnovu svojih sposobnosti i spola. Naime, radna mjesta su neprilagođena da zadovolje potrebe OSI; i poslodavci nisu voljni da izvrše potrebne prilagodbe.⁹⁶ Naglašava se ovdje da se WDD suočavaju u radu sa neprilagođenim fizičkim prostorom radnih mjesta i radnim vremenom,⁹⁷ ali treba napomenuti da se ova diskriminacija odnosi na različite sposobnosti (invaliditet) a ne na spol/rod. Važno je spomenuti ovdje žene koje imaju djecu sa invaliditetom jer nemaju adekvatnu podršku u društvu da bi mogle biti zaposlene.⁹⁸

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba

Osnovni izvor informacija za izradu ove sekcije je prikupljen od Sarajevskog otvorenog centra (SOC), jer nadležne institucije nisu dostavile podatke o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije na tržištu rada. Ombudsmen i sudovi su imali samo ograničene podatke, dok javne institucije za besplatnu pravnu pomoć nisu zabilježile takve slučajeve. Online anketa sprovedena ovim istraživanjem nije pružila podatke o diskriminaciji protiv lezbejki, gejeva, biseksualnih, trans*, queer, interseksualnih, aseksualnih osoba (LGBTQIA+) u radu.

U intervjuu sa Vladanom Vasić, rukovoditeljicom zagovaranja SOC-a, naglašeno je da iako djeluje kao da nema mnogo slučajeva diskriminacije LGBTQIA+ osoba na tržištu rada, to nije tačno - mnogo osoba ne otkriva identitet zbog straha od gubitka posla ili nasilja.⁹⁹ Sa druge strane, do diskriminacije u radnim odnosima dolazi zapravo kada se osoba outuje ili bude outovana. Kao ilustrativni primjer, gej muškarac je podnio žalbu zbog diskriminacije na radnom mjestu (po osnovu seksualne orijentacije). Kao rezultat podnesene žalbe, muškarac je otpušten i verbalno zlostavljan.

Tržište rada za LGBTQIA+ osobe u BiH je ograničeno. Općenito, LGBTQIA+ osobe ne mogu naći posao, i imaju tendenciju da rade u sivoj ekonomiji ili „sivom tržištu“. Upravo je ovo oblast u kojoj se vrši sistemska diskriminacija. Transrodne osobe su vjerovatno najranjivije, zbog njihove transrodnosti koja se ne može sakriti i drugog pravnog problema – dokumenata, najčešće su prisiljeni raditi u sivoj ekonomiji. Ujedno, ne postoje zakonske mjere koje trans osobu mogu zaštititi. Siva ekonomija se pojavljuje kao polje u kojem ne isključivo, ali u velikom broju slučajeva, rade LGBTQIA+ osobe. Rad u sivoj ekonomiji primorava na odricanje od bilo kakvih radnih prava i otvara put poslodavcima za izrabljivanje ovih radnika/ca. LGBTQIA+ osobe nisu jedine koje su izložene ovim RZD na radu već i osobe koje izlaze iz rodni stereotipa.

U okviru SOC-a postoji pravno savjetovanje, za pužanje podrške i pomoći LGBTQIA+ osobama. Sastoji se od pružanja pravnih informacija i kontaktiranje advokata/kinja ako slučaj ide dalje u postupak. Povodom diskriminacije na tržištu rada se jesu javljale osobe ali niko

⁹⁶ Intervjui BN001, BN002

⁹⁷ Intervjui BN002, BV007, kvalitativni odgovori iz online ankete

⁹⁸ Intervjui BN001, BN002, BN003

⁹⁹ Intervju BN010

od LGBTQIA+ osoba se nije odlučio da pokrene postupak za zaštitu od RZD. Iz Ombudsmena navode su im se obraćale LGBTQIA+ osobe ali nisu bile spremne da pokrenu postupak.¹⁰⁰

U SOC-u naglašavaju nužnost otvorenosti javnih institucija za besplatnu pravnu pomoć (nije samo socijalna ugroženost u smislu ekonomske ugroženosti jedini faktor koji osobu čini podobnom za korištenje ove pomoći), te senzibilaciju sindikata, advokata. Sudovi, sindikati i advokati moraju biti spremniji da pomognu LGBTQIA+ osobama.

Rodno zasnovana diskriminacija i etnička pripadnost, politička pripadnost i religija

Čak i 25 godina nakon službenog završetka sukoba, poslijeratni život u BiH je i dalje složen i etnički obojen, uključujući i oblast rada. Usko povezane sa etničkim grupama, prema ispitanicima/ama, su religija i politička pripadnost.

Bila sam diskriminirana jer sam žena i jer sam Hrvatica. Diskriminacija se dogodila od strane mojih nadređenih, također Hrvata jer im u tome trenutku nije odgovaralo moje političko opredjeljenje.

Žena, dobna grupa 30-39, Široki Brijeg, online anketa

Nalazi ukazuju da je prisutna i etnička diskriminacija žena. Anketa je pokazala da se gotovo svaki deseti ispitanik/ca (8,7% žena i 11,2% muškaraca) suočio/la sa diskriminacijom na osnovu svoje etničke pripadnosti. Iskustva Fondacije Udružene žene Banja Luka pokazala su da žene koje su izbjeglice ili raseljene osobe imaju manju mogućnost da dobiju posao.

Politička nepodobnost.

Nisam politički aktivna, "drska puritanka".

Politički sam aktivna.

Moje otvorene podrške LGBT populaciji, vjerskog opredjeljenja (pitali su me i rekla sam da sam ateista, nakon čega sam slušala deset minuta o tome kako je Allah najveći i kako se moram vratiti na pravi put), političke nepodobnosti (nisam se željela učlaniti u SDA) itd.

Odgovori žena iz online ankete

Politička (ne)pripadnost je povezana sa etničkom pripadnošću: „Kod nas je bitno i pripadnost političkoj stranci koja je na vlasti, pa mnogo lakše dobivaju posao žene koje su članice političke partije koja je na vlasti“.¹⁰¹

¹⁰⁰ Intervju BO046

¹⁰¹ Upitnik U01/18

Različiti oblici rodno zasnovane diskriminacije

Diskriminacija pri zapošljavanju

Nalazi istraživanja sugeriraju da RZD u zapošljavanju postoji, jer su ženama postavljena pitanja koja se odnose na planiranje porodice, bračni status i porodični status tokom intervjua za posao.¹⁰² Ponekad su oglasi za posao otvoreno diskriminirali žene kandidatkinje.¹⁰³ Ženama je u nekim slučajevima traženo da dostave fotografiju uz aplikaciju za posao.¹⁰⁴ U Preporuci broj: P-290/17 Ombudsmani za ljudska prava također zapažaju da se u malim oglasima objavljenim u dnevnoj štampi, oglasima za posao objavljenim na portalima kao uslov nerijetko javlja i 'prijatan izgled' kandidata uz obavezu dostavljanja fotografije uz prijavu na posao. Takva formulacija na posredan način, potencijalnim kandidatima poručuje da će njihov fizički izgled biti vrednovan, kao uvjet za zaposlenje, a s druge strane postavljanje uvjeta koji se odosi na fizički izgled za obavljanje bilo kojeg posla je neprimjereno i degradirajuće i predstavlja posrednu diskriminaciju svih osoba, potencijalnih kandidata koja prema mišljenju poslodavca 'nisu prijatnog izgleda'.

Prema navodima Sene Družić, glavne kantonalne inspektorice za rad Uprave za inspeksijske poslove USK, poslodavci zahtijevaju ljekarski pregled (uvjerenje) ne radi utvrđivanja zdravstvenog stanja već trudnoće osobe koja je aplicirala za posao.¹⁰⁵ Iako zakoni zabranjuju kako diskriminaciju u tekstovima konkursa za posao, tako i u pogledu pitanja o majčinstvu i trudnoći, u praksi se ovo stalno događa.

Prošle godine smo imali nekoliko prijava mladih žena koje su se požalile na diskriminaciju. Prilikom prijava za posao poslodavci su ih pitali da li su u braku i da li planiraju imati djecu. Od nekih su čak tražili da potpišu izjavu da u naredne dvije godine neće rađati. Žene koje pokušavaju dobiti dijete putem vantjelesne oplodnje, to takođe moraju da kriju. Ako bi poslodavac samo naslutio da ide na te postupke, otpustio bi je.

Željko Lazarević, Beba više, Brčko District

'Iza zatvorenih vrata', na usmenom intervjuu za posao, ne postoji mogućnost da se spriječi postavljanje zabranjenih pitanja, radi čega se ovi slučajevi ne prijavljuju.¹⁰⁶ I ne pojavljuju se samo pitanja o trudnoći i planiranju porodice na intervjuima za posao, već se od žena traži da potpišu izjavu da neće ostati trudne u narednih nekoliko godina (npr. dvije, pet godina).¹⁰⁷

¹⁰² Intervjui BLI026, BN038, BN043

¹⁰³ Intervju BN043

¹⁰⁴ Intervju BN038

¹⁰⁵ Intervju BLI026

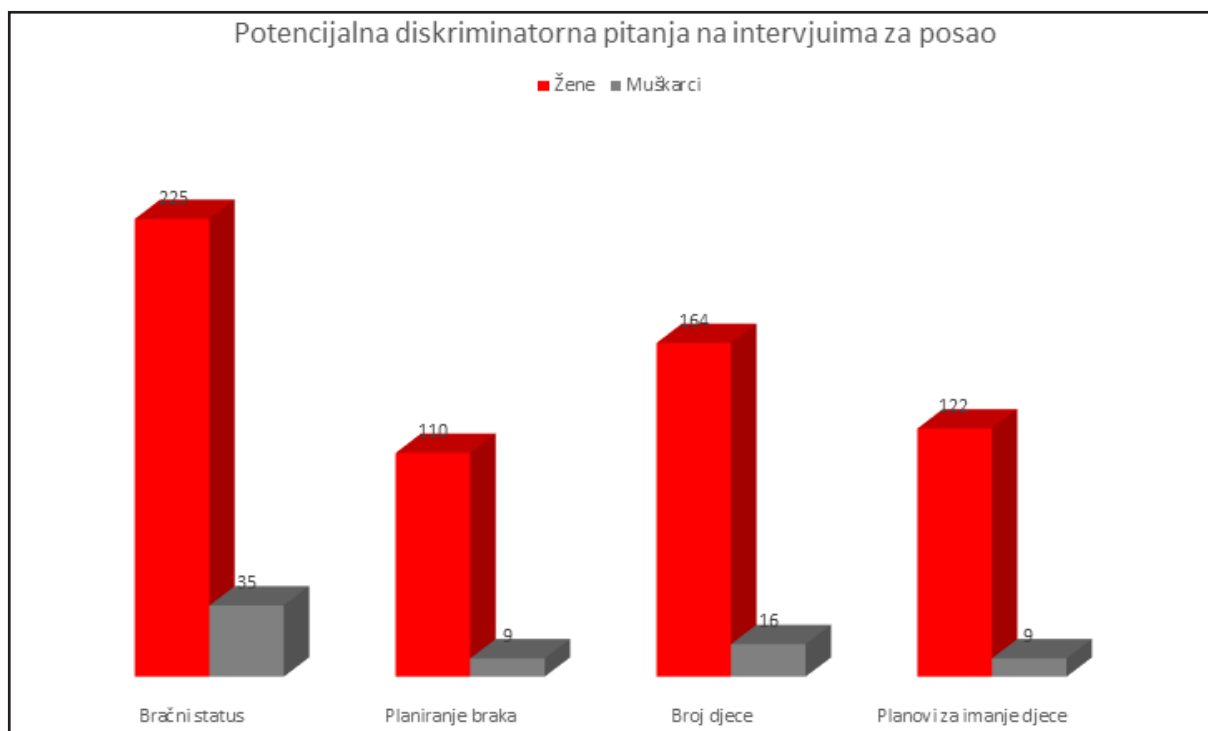
¹⁰⁶ Intervjui BO046, BLI026, BN004

¹⁰⁷ Uпитnik U01/18: S obzirom da su ti zahtjevi u pravilu bili od strane banaka u BiH, žene se nisu žalile, jer su željele da dobiju te poslove.

Na razgovoru za posao postavljeno mi je pitanje planiram li biti majkom. Nakon čega je naglašeno da je 'nepisano pravilo kompanije' da nema djece bar tri godine od potpisivanja ugovora. Trenutno, neposredni rukovodilac žene u kolektivu naziva glupačama, seljankama i kvalifikuje nizom drugih neprijatnih imena koja nemaju veze sa njihovim kvalifikacijama.

Žena, dobna grupa 40-49, Banja Luka, online anketa

Prema podacima iz ankete, 70,2% ispitanica, koje su prisustvovala barem jednom intervjuu za posao, imale su iskustva sa pitanjima koja mogu implicirati diskriminaciju (u poređenju sa 56,5% muškaraca). Žene su češće doživjele RZD (28,5% žena i 10,1% muškaraca), uključujući diskriminaciju na osnovu planiranja da imaju djecu (13,3% žena i 1,4% muškaraca) ili imaju djecu (13,5% žena i 0% muškaraca).



Grafika 3: Intervju pitanja vezana za RZD

Postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena; procenat žena koje su se suočavale sa potencijalno diskriminatornim pitanjima tokom intervjuu za posao je veći nego kod muškaraca za svaku vrstu RZD pitanja koja su adresirana u anketi.

Osim pitanja o trudnoći i porodičnom životu, ispitanih 67,6% žena i 55,1% muškaraca, koji su imali barem jedan intervju za posao, smatraju da su bili diskriminisani prilikom zapošljavanja. Diskriminacija na osnovu starosti je najčešće prijavljen oblik diskriminacije pri zapošljavanju (33,7% žena i 24,6% muškaraca). Diskriminacija prilikom zapošljavanja se javlja znatno češće kod ispitanika koji žive u gradovima van Sarajeva (71,3%).

Na jednom intervjuu sam pitala za radno vrijeme i plaću. Poslodavac me čudno pogledao i rekao „mislio sam da znate da je nepisano pravilo da se za plaću ne pita na intervjuima za posao“. Tu sam se šokirala, nikada više ovo nisam pitala.

Intervju sa ženom, privatni sektor, 39 godina, Mostar

Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (SSDSZ) navodi da nije uključen u postupak odabira državnih službenika, te da postoji diskriminacija u procesu zapošljavanja u državnim institucijama. Takođe, 'diskreciono pravo' da se izabere kandidat, bez obzira na rezultat postignut u postupku selekcije, predstavlja potencijalno područje za diskriminaciju, uključujući RZD.¹⁰⁸ Diskrecione ovlasti raspoređivanja na radna mjesta u državnoj službi¹⁰⁹ također mogu uključivati RZD, kao što je objašnjeno u sljedećem odjeljku o napredovanju.

Diskriminacija u napredovanju

“Muškarci i žene imaju nejednake prilike na tržištu rada, i često imaju različit tretman... Kada se radi o vrsti zaposlenja, žene su podložne predrasudama koje proistječu iz tradicionalnih patrijarhalnih društvenih normi o vrsti posla koji je za žene, kao i iz različitih teškoća koje ih sprečavaju da dođu do viših pozicija na kojima se donose odluke.”¹¹⁰

Prema *Pravilniku o načinu ocjenjivanja rada državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine*¹¹¹, direktno nadređeni vrši ocjenjivanje zaposlenika dva puta godišnje. Kako su radni odnosi, te prava iz radnih odnosa u državnoj službi detaljnije i preciznije uređena, postoji generalna pretpostavka da se diskriminacija ovdje ne može desiti.¹¹² Međutim, što se tiče napredovanja, rezultati istraživanja ukazuju na tendenciju pojave RZD u oblasti napredovanja na poslu u javnom sektoru. Navodno, sistem bodovanja koji se koristi u državnoj službi od strane nadređenih omogućava određenu vrstu 'prikrivene' diskriminacije. Proces evaluacije, prema mišljenju ispitanika/ca, koristi se kao 'odmazda' protiv zaposlenika/ca koji su bili izloženi RZD (npr. odbijanje prijedloga seksualne prirode od nadređenog ili nastavak mobinga).¹¹³ Primijećeni su slučajevi kada je evaluacija korištena za 'kažnjavanje' zaposlenika zbog prijave RZD.¹¹⁴ To, međutim, nije vidljivo iz podataka koje je dostavila Agencija za državne službenike (vidi odjeljak o prevalenciji). Lejla Čopelj, predsjednica Samostalnog sindikata državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (SSDSZ), izjavila je da je ovaj proces idealan za zloupotrebu, uključujući diskriminaciju i mobing. Trenutno je u toku izmjena Pravilnika u koju ovaj sindikat nije uključen.¹¹⁵

¹⁰⁸ Intervju BU016

¹⁰⁹ O istom govori i predstavnik Agencije za mirno rješavanje sporova RS: “Ministar ima diskreciono pravo da rasporedi ili ne rasporedi osobu na neko radno mjesto. Svi su odgovorni za svoju službu... Kako se radnik osjeća u toj situaciji stvar je subjektivne percepcije, ne možemo govoriti o mobingu sada... Može li se to dogoditi u praksi? U teoriji, osoba može da se osjeća kao žrtva, da su diskriminirani iz tog razloga ili onoga što ste vi.

¹¹⁰ Vidjeti: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2016/03/WB-Rodne-razlike-u-iskoris%CC%8Ctavanju-prava.pdf>

¹¹¹ Vidjeti: http://www.ads.gov.ba/v2/index.php?option=com_content&view=article&id=1895&catid=39&Itemid=91

¹¹² Intervjui BN006, BU016

¹¹³ Intervjui BV040, BU016

¹¹⁴ Intervjui BV021, BU016, BA013, BV036, BN019

¹¹⁵ Intervju BU016

Počelo je 2016. kad mi je počeo govoriti te (duga pauza) te stvari: da sam zgodna žena, da bismo mogli izlaziti... ja sam njemu onda jasno rekla, vidite meni je i sada jako neprijatno da govorim o ovome, rekla sam mu da mene on ne interesuje, da ja imam svog muža, jako lijep brak,... da imam svoj posao i ništa me drugo što on predlaže ne interesuje. Ja sam i ranije stavljala na znanje da me to ne interesuje, ali sam tada pomislila da nisam bila dovoljno jasna pa sam jasno, na fin način rekla... rekao je da više nema povjerenja u mene... paralelno sa mojim prijavama (nadređenog), počelo je moje negativno ocjenjivanje.

Intervju sa ženom, državna služba, Sarajevo

Nadalje, prema ispitanicima/ama, pristup naprednoj obuci i obrazovanju, koji su ključni za promociju ili obuku državnih službenika, češće se dodjeljuje muškarcima bez detaljnih objašnjenja. Članica Parlamentarne skupštine BiH, Maja Gasal Vražalica,¹¹⁶ navodi primjer gdje se interni konkursi za usavršavanje oglašavaju kada žena ode na trudničko/porodiljsko odsustvo, time je isključujući ih iz mogućnosti učešća sudjelovanja.

Osim toga, ispitanici/e iz intervjuja su se složili da diskriminacija postoji u spolnoj strukturi rukovodećih pozicija u državnim institucijama, gdje su muškarci nesrazmjerno prezastupljeni.¹¹⁷

SSDSZ navodi primjer Ministarstva sigurnosti Bosne i Hercegovine, gdje je od deset rukovodećih pozicija ima samo jedna žena. Sličan odnos je prisutan i u drugim ministarstvima na državnom nivou, dok u četiri ministarstva uopće nema žena na rukovodećim pozicijama.¹¹⁸

Prema raspoloživim podacima (2016) u državnim ministarstvima na rukovodećim pozicijama bilo je 61 muškaraca i 21 žena. Podaci iz zvanične statistike Agencije za državnu službu za 2018. godinu ukazuju na gotovo jednaku spolnu zastupljenost državnih službenika (47% muškaraca, 53% žena).¹¹⁹ Statistike se zasnivaju na vrstama zvaničnih titula.¹²⁰ U 2017. godini na rukovodećim pozicijama bilo je 39% žena i 60,9% muškaraca.¹²¹ *Prema Šestom periodičnom izvještaju za Bosnu i Hercegovinu o provedbi Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (2013-2016)*, situacija u entitetima je slična u smislu zastupljenosti žena u državnoj službi, ali se "njihov broj smanjuje u zavisnosti od toga da li su u pitanju rukovodeća radna mjesta, gdje su brojniji muškarci u oba entiteta sa oko 59%".¹²² Statistika ukazuje na veći procenat muškaraca na rukovodećim pozicijama. U određenim pojedinačnim institucijama ona predstavlja izuzetno veliku razliku (kao što je primjer Ministarstva sigurnosti). Neki podaci su dostupni kao rezultat specifičnih istraživanja, poput: "U strukturi policijskih službenika/ca ukupan broj žena kreće se oko 14%, dok postotak zastupljenosti žena sa visokim činovima u svim agencijama za provođenje

¹¹⁶ U vrijeme intervjuja

¹¹⁷ Intervjui BA015, BA013, BU016

¹¹⁸ Vidjeti: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf

¹¹⁹ Vidjeti: http://www.ads.gov.ba/v2/index.php?option=com_content&view=article&id=4881&Itemid=166&lang=bs

¹²⁰ Gdje je 5% (ukupno 211 državnih službenika) na rukovodećim pozicijama u državnoj službi.

¹²¹ Vidjeti: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_0_BS.pdf

¹²² Vidjeti: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf

zakona u BiH iznosi oko 0,50%".¹²³ Slična situacija podzastupljenosti žena evidentirana je u entitetskim ministarstvima: 9,4% žena (FBiH) i 1,2% (RS) su na položajima rukovodećih policijskih službenika.¹²⁴ Međutim, podzastupljenost žena i muškaraca na višim pozicijama ne znači nužno i RZD, a ove podatke treba posmatrati kao posljedicu mogućih različitih uzroka.

Iako se čini da je RZD u napredovanju prisutnija u javnom sektoru, diskriminacija se javlja i u privatnom sektoru. Prema podacima iz Istraživanju o broju žena i muškaraca u upravljačkim strukturama preduzeća iz 2014. godine, u upravljačkim strukturama preduzeća bilo je samo 15,7% žena.¹²⁵ Međutim, u privatnom sektoru RZD u zapošljavanju i radnim uslovima čini se mnogo izraženijom od RZD u napredovanju.¹²⁶ To može odražavati ekonomsku situaciju, visoku stopu nezaposlenosti i manju regulaciju privatnog sektora u odnosu na javni sektor, gdje pravilnici propisuju sve u vezi sa zapošljavanjem i barem normativno osiguravaju jednaka prava. Slučajevi mobinga izraženi kroz uskraćivanje promocije zbog roda također su prijavljeni u organizacijama civilnog društva, uključujući i neke organizacije koje se bave ženskim pravima i ljudskim pravima.¹²⁷

(Diskriminacija je uključivala) privatna druženja sa CEO u restoranima i dogovaranje povećanja plata samo za muške zaposlenike; (ili) slanje po hranu i pravljenje kafe jer sam jedino žensko na sastanku;

Nije mi dozvoljeno da radim kao kriminalistički tehničar jer to, zbog obaveza prisustva obdukcijama 'nije za ženu';

Nisam dobila unapređenje koje sam trebala dobiti s početkom nove godine jer sam zasnovala brak i smatralo se da ću odmah zatrudniti;

Nisam dobila željenu specijalizaciju jer 'to nije za žene';

U toku rada na benzinskoj pumpi trebala sam napredovati na mjesto poslovođe, ali mi je rečeno da gorivo mogu primati -pretakanje iz cisterne u rezervoare, samo muškarci.

Odgovori žena iz online ankete

Od ispitanika/ca u anketi, 69,5% smatra da njihov poslodavac tretira neke zaposlenike drugačije, što znači da nemaju svi zaposleni jednake mogućnosti za unapređenje, dok njih 58,8% smatra da su diskriminirani u napredovanju. Svaki deseti ispitanik/ca (10,1%) ima različita iskustva, tj. u zavisnosti od poslodavca, a skoro svaki peti ispitanik/ca (18,5%) smatra

¹²³ Vidjeti: <https://udruzenjemps.ba/assets/files/AC7rtZzIzS-braniteljice-ljudskih-prava-u-policijskim-strukturama-u-bih-mehanizmi-zastite-od-diskriminacijepdf.pdf>

¹²⁴ Vidjeti: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf

¹²⁵ Ibid

¹²⁶ Vidjeti: <http://www.measurebih.com/uimages/Edited20GA20Report20MEASURE-BiH.pdf>

¹²⁷ Intervju BV014

da svi zaposleni imaju jednake mogućnosti za unapređenje. Interesantno je da relativno veći procenat muškaraca nego žena doživljava nejednak tretman u napredovanju (68,5% žena i 74,5% muškaraca). Oko 17,9% žena smatra da nisu promovisane samo zato što su žene. Znatno manji procenat muškaraca (4,1%) smatra da nisu promovisani samo zato što su muškarci.

Ugovori i plate

Prema online anketi, ne postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena u vezi sa potpisivanjem ugovora o radu ili trajanjem ugovora. Dakle, od 31.3% svih ispitanika/ca je traženo da rade redovno bez ugovora. Relativno veći procenat muškaraca je naveo da nemaju ugovor o radu (3,6% žena i 10,3% muškaraca). Većina radnika (56%) bez ugovora o radu radi u privatnom sektoru, na početnim pozicijama (56,5%).

Mogućnost zaključenja ugovora o radu na određeno radno vrijeme se u potencijalnim slučajevima diskriminacije žena u radnim odnosima pojavljuje kao 'legalno pravno sredstvo'. Naime, zakoni o radu predviđaju ugovore na određeno vrijeme, što se koristi često prilikom zapošljavanja žena: ukoliko u toku radnog odnosa žena ostane trudna, radni odnos se prosto završi istekom ugovora (BO046, BL051, BU017, BN004).

U protivnom, ugovori se 'produžavaju' tj. zaključuju novi ugovori ponovno na određeno vrijeme.

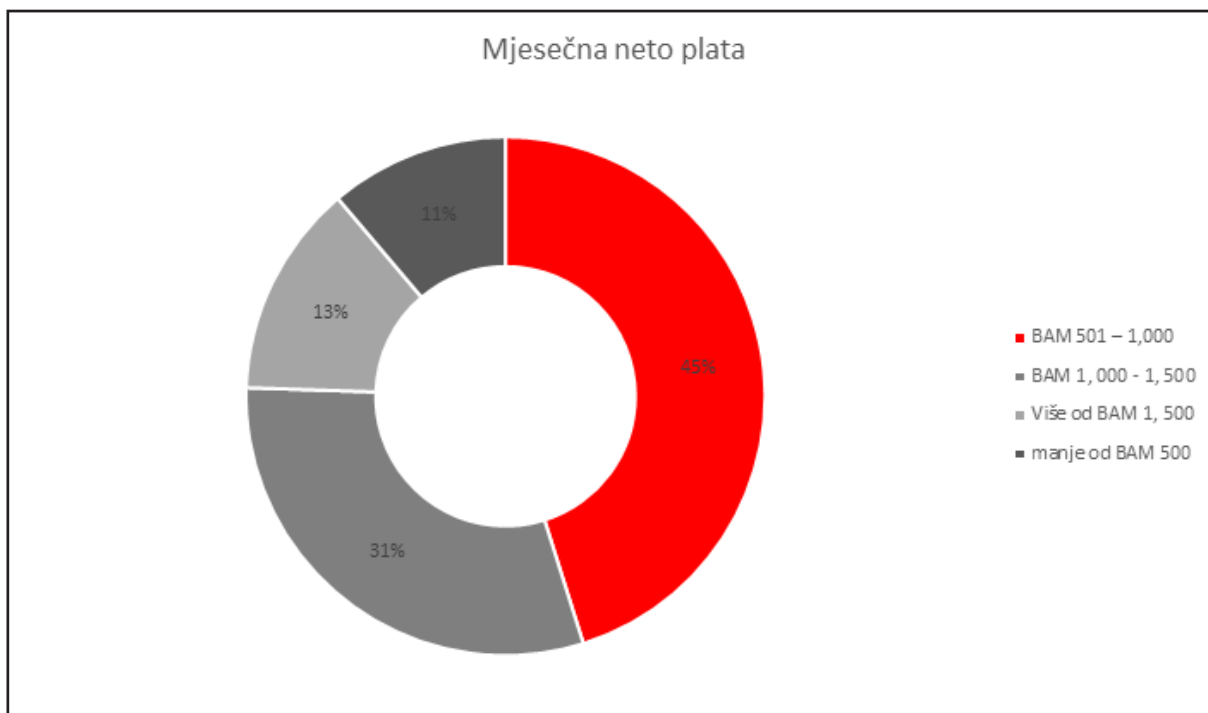
Primjer iz online ankete: "Radila sam na određeno vrijeme 3 godine, stekla uslov za ugovor na neodređeno vrijeme, međutim u tom trenutku sam se nalazila na porodiljskom odsustvu što me je i koštalo radnog mjesta i neproduživanja ugovora o radu. Radila čitavu trudnoću, prekovremeno (što nije dodatno plaćeno)".

Od onih koji imaju ugovore o radu, od 30,3% je zatraženo da potpišu ugovor o radu bez dozvole da prethodno pročitaju i razumiju uslove ugovora. Od ispitanika/ca koji imaju ugovor o radu (ili su imali ugovor o radu u periodu od 2008. godine), 63,5% imaju ugovore o radu na neodređeno vrijeme, dok 27,5% imaju ugovore o radu koji traju najviše godinu dana.

Više od polovine (52,3%) zaposlenih ispitanika/ca izjavilo je da rade prekovremeno, a više od polovine njih (52,7%) izjavilo je da ne primaju naknade za prekovremeni rad. Više anketiranih muškaraca je izjavilo da su plaćeni za prekovremeni rad (20,6%) nego žena (12,3%). Među ispitanicima koji su rekli da rade prekovremeno, 68,7% je bilo zaposleno u privatnom sektoru, dok je 34,5% radilo u javnoj upravi.

Kada je riječ o platama, ARS BIH je navela da postoje „vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca u svim starosnim grupama, nivoima obrazovanja, zanimanjima i industrijama.

U okviru stanovništva koje radi za platu ili dnevnicu u dobi od 15 do 64 godine rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% prosječne satnice muških radnika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene). Skoro u svim privrednim granama muškarci zarađuju više, osim u sektoru poljoprivrede i rudarstva, prometa nekretninama, te u administrativnim službama. Ne postoje podaci šta uslovljava ovo stanje posebno zbog činjenice da uglavnom na tržištu učestvuju žene sa višim nivoom obrazovanja, za razliku od muškaraca¹²⁸ BiH, međutim, nema „jasno definisane indikatore za sistematsko praćenje rodni jazova u platama“¹²⁹ Ispitani muškarci i žene u uzorku online ankete se ne razlikuju značajno u pogledu njihove mjesečne plate.



Grafika 4: Mjesečna neto plata

Samo 2,4% zaposlenih u uzorku ankete je izjavilo da je primilo minimalnu platu ili nižu od minimalne plate u BiH (manje od 400 KM).¹³⁰ Oko 14,1% ispitanika/ca je reklo da njihov poslodavac ne prijavljuje njihovu stvarnu platu državnim organima, a 11,2% ne zna da li se to dešava.

Prema *Gender Country Profile for Bosnia and Herzegovina*, objavljenog u junu 2014. godine, neformalna zaposlenost je široko rasprostranjena u BiH, a procjenjuje se da 30-40% radnika rade u neformalnoj ekonomiji.¹³¹ Neformalni rad stavlja radnike u nesiguran položaj koji može uključivati “loše radne uslove i izostanak socijalne sigurnosti”, stoji u izvještaju. Visoke

¹²⁸ Vidjeti: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf

¹²⁹ Vidjeti: <http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2018/04/2018-Alternative-Analytical-Report-on-the-Application-of-BiH-for-EU-Membership.pdf>

¹³⁰ Više od polovine (56,5%) zaposlenika/ca koji žive u drugim gradovima u BiH ne primaju ništa dodatno za prekovremeni rad u poređenju sa manje od polovine (46,9%) zaposlenika/ca koji žive u Sarajevu.

¹³¹ Vidjeti: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/03/delegacijaEU_2014070314432045eng.pdf

stope nezaposlenosti u “zvaničnoj” ekonomiji stvaraju uslove u kojima pojedinci mogu biti primorani da rade u neformalnoj ekonomiji kako bi izdržavali svoje porodice, koje inače rizikuju da žive u ekstremnom siromaštvu.¹³² Izvještaj nastavlja:

Neformalna ekonomija je fenomen koji neće lako nestati iz bh. ekonomije, pa je veoma važno razumjeti koje su rodne posljedice njegovog visokog prisustva. Samohrane majke mogu biti posebno sklone prihvatanju poslova u sivoj ekonomiji zbog ekonomskog pritiska vezanog za zavisne članove porodice. Žene u BiH općenito sa nižim obrazovanjem od muškaraca mogu biti pod većim rizikom od kontinuiranog zadržavanja u neformalnoj ekonomiji.¹³³

Uslovi rada

Prema podacima iz ankete, 45,4% ispitanika/ca koji su zaposleni ili imaju radno iskustvo su barem jednom bili lišeni prava na odlazak na bolovanje, državni praznik ili godišnji odmor. Više od polovine (55,9%) ispitanika/ca koji su bili zaposleni u posljednjih deset godina smatraju da je njihovo zdravlje ili sigurnost ugroženo zbog njihovog posla. Nema značajne razlike između muškaraca i žena u odgovorima na ova pitanja.

Novinarski istraživački članci koji se bave uslovima rada na određenim poslovima svjedoče o teškim uslovima rada. Na primjer, uslovi rada u kioscima, gdje su uglavnom zaposlene žene, uključuju dvije smjene, bez toaleta, bez zaštite u slučaju pljačke i nasilja i izloženost radnica seksualnom uznemiravanju.¹³⁴ Drugi primjer je ‘pravo na stolicu’ - u malim trgovinama ili velikim trgovačkim centrima, zaposlenici “ostaju bez jednostavnog sredstva koje bi im uveliko olakšalo nimalo lak trgovački posao – ostaju bez stolice i mogućnosti da se, tokom minimalno osmosatnog dnevnog rada, bar periodično odmore”.¹³⁵

Trudnoća i porodiljsko odsustvo

RZD u BiH je najprisutnija u pogledu trudnoće i porodiljskog odsustva. Intervjui sugerišu da je najčešći razlog za prestanak radnog odnosa žena trudnoća, posebno u privatnom sektoru.¹³⁶ Često je nemoguće ostvariti pravo na porodiljsko odsustvo jer poslodavac prekida radni odnos ili zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme (jednostavno se ne produžava nakon isteka vremena na koji je zaključen) ili kada žena zatrudni. Predstavnici/e sindikata, OCD-a i inspekcija rada su se složili da su prava na trudnoću i materinstvo vjerovatno ‘najmanje poželjna’ za poslodavce.¹³⁷

Ovaj nalaz je dodatno potvrđen odgovorima iz ankete u kojima su žene zaposlenice navele da su upozorene da „čuvaju posao i piju redovno antibebipilule“, zatim da je zahtijevano da nadoknade poslodavcu naknadu plate isplaćene tokom porodiljskog odsustva te da je napredovanje odbijeno ženama koje zatrudne.

¹³² Ibid.

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Vidjeti: <http://karike.ba/uslovi-rada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet/>

¹³⁵ Vidjeti: <http://www.diskriminacija.ba teme/%C5%BEene-u-trgovini-bez-prava-na-stolicu>

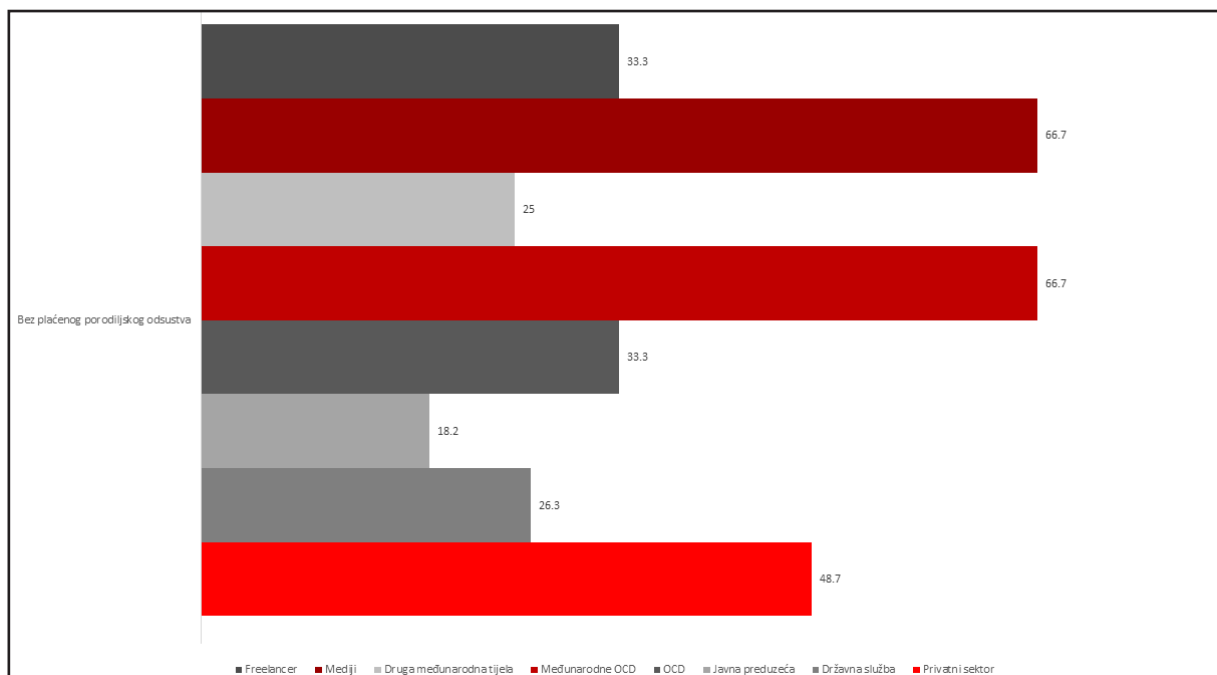
¹³⁶ Intervjui BN001; BN006; BN010; BLI026; BLA034; BU042; BML049; BL050

¹³⁷ Intervjui BN001; BN005; BN006; BLA008; BN019; BU025; BLI026; BLA034; BN038; BML045

Ostala sam u drugom stanju i nije mi produžen ugovor zbog toga. Ugovore smo potpisivali na određeno sve kolege i ja od otvaranja firme. Kada sam nadređenima saopštila da sam trudna a morala sam odmah da kažem jer sam radila u marketu teže fizičke poslove, nakon isteka ugovora svim kolegama su produžili osim meni... Moja nadređena mi je saopštila da joj je žao jer je i ona u prethodnoj firmi tako bila diskriminirana jer je zbog trudnoće dobila otkaz ali da je tako poslodavac odlučio i da ona meni ne bi dala otkaz jer nisam učinila ništa pogrešno u obavljanju dužnosti na poslu. Dok sam bila trudna radila sam i dalje teške fizičke poslove, nisu me prebacili na lakši odjel. Pomagale su mi kolegice u smjeni npr. kod utovara paketa banana, krompira, gajbi sa voćem i povrćem jer sam bila ja zadužena za taj odjel voća i povrća.

Žena, dobna grupa 18-29, Bijeljina, online anketa

Od anketiranih žena, 31,3% je bilo trudno dok je bilo zaposleno. Pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo odbijeno je za 36,8% tih žena, a za vrijeme porodiljskog odsustva nisu bile plaćene niti su primile državnu naknadu.



Grfika 5: Procenat žena kojima je uskraćeno pravo na porodiljsko odsustvo, prema sektorima rada

Nakon porodiljskog odsustva, 67,1% žena se vratilo na svoje ranije radno mjesto, a 25,7% tvrdi da je vršen pritisak na njih da se vrate na posao ranije nego što je planirano. Skoro 37,3% je smatralo da su tretirane drugačije nakon porodiljskog odsustva od strane svojih kolega ili nadređenih. Na primjer, ilustrativan je komentar zaposlenice iz ankete:

Moja nadređena i pojedine kolege, posebno muškarci, javno komentiraju moje trudničko bolovanje povodom čuvanja blizanačke trudnoće, posebno naglašavajući da je bolovanje lažno, te mi smanjuju ugled pred ljudima koji će odlučivati o mom unapređenju.

Na pitanje o statusu „prije i poslije porodijskog odsustva“, 11,8% žena izjavilo je da ima manje, a 18,6% da ima više odgovornosti od kada su se vratile na posao. 10,8% navodi da su imale nižu platu, a 8,8% je reklo da imaju više radnih sati kada su se vratile. Ovi nalazi ukazuju na to da postoji vjerovatnoća diskriminacije žena u odnosu na porodijsko odsustvo.

Očinsko odsustvo

Od anketiranih zaposlenih muškaraca, više od polovine (62,9%) smatra da bi im poslodavac dao plaćeni roditeljski dopust. Ukupno je 20,4% muškaraca imalo novorođeno dijete dok je radilo. Od njih, šest ispitanika (30%) izjavilo je da im je poslodavac dozvolio da uzmu pet dana, a pet ispitanika (25%) reklo je da su imali tri slobodna dana. Zakoni o radu oba entiteta daju zaposlenim očevima pravo na korištenje roditeljskog dopusta. Razlikuju se u broju obaveznih dana koje majka mora provesti sa djetetom (42 u FBiH i 60 dana u RS). Očevi imaju pravo na maksimalno 10 mjeseci odsustva u RS, a malo duže u FBiH.

Na pitanje kako su tretirani nakon odsustva zbog rođenja djeteta, 93,8% je reklo da su tretirani isto. Većina anketiranih muškaraca koji su odgovorili na pitanje o roditeljskom odsustvu, njih 67,4%, složili su se da bi muškarci trebali imati više plaćenog slobodnog vremena za roditeljsko odsustvo. Ipak, 14,6% je bilo protiv povećanja roditeljskog odsustva. Šesnaest učesnika (18%) nije znalo da li bi muškarci trebali imati više plaćenog slobodnog vremena za roditeljsko odsustvo. Ovo treba tumačiti na način da li su ispitanici odgovorili na pitanja o roditeljskom odsustvu kakvo postoji u praksi ili kako je definisano zakonima. Općenito, nalazi sugeriraju da postoji prilična javna podrška za povećanje dopusta za očinsko odsustvo među muškarcima.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Najmanji zvanični broj prijavljenih slučajeva (žalbi) bilo kojoj instituciji se odnosi na seksualno uznemiravanje. Ipak, rezultati istraživanja ukazuju da ovaj oblik diskriminacije nije samo prisutan, već je i uobičajen. No, o seksualnom uznemiravanju se rijetko govori. Podaci istraživanja pokazuju da je seksualno uznemiravanje češće među zaposlenima koji žive u mjestim izvan glavnog grada. U poređenju sa 26,1% radnika koji žive u Sarajevu, 39,7% radnika koji žive u drugim gradovima u BiH bili su izloženi seksualnom uznemiravanju.

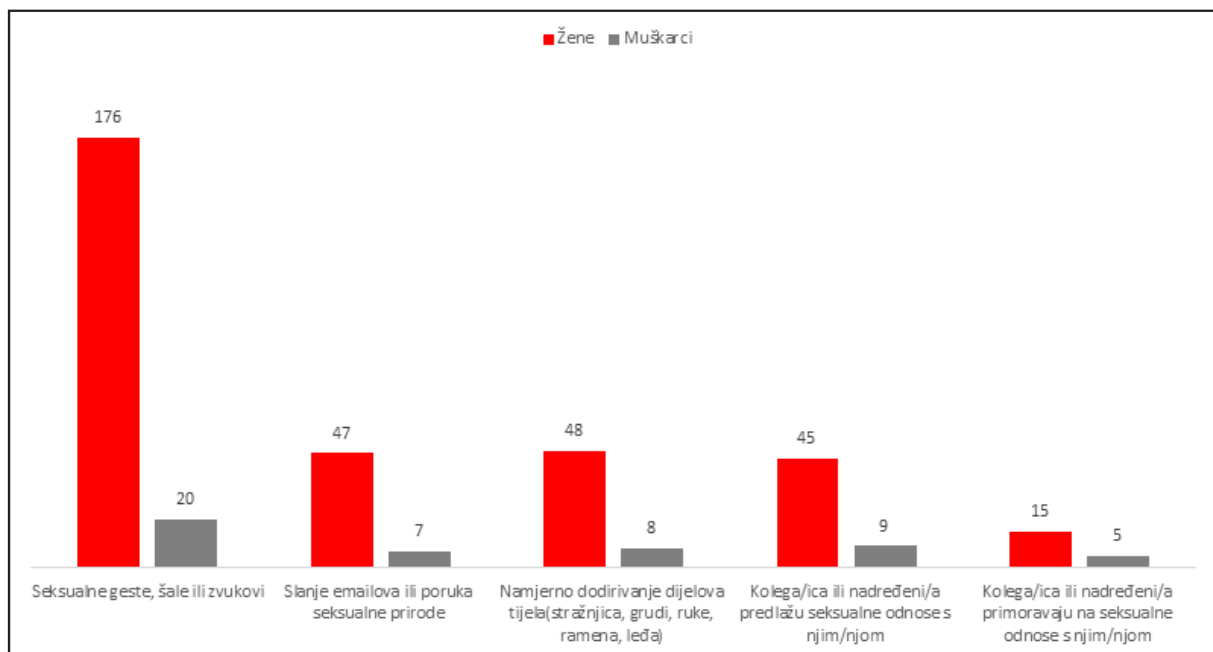
Iako je uzorak muškaraca koji je doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu premali da bi se na osnovu njega mogao izvući zaključak, zanimljivo je primijetiti da više od polovine ovih muškaraca (12 od 22 ispitanika) nikome nije rekla o seksualnom uznemiravanju.

Radila sam u kafiću kao konobarica, sa 15 godina, to mi je bilo prvo ikakvo radno iskustvo da bih zaradila džeparac jer mi je tada svaka marka bila važna. Ja sam bila dosta mlada, i sve stvari koje su mi se događale nisam nikome govorila. Jedna od najgorih stvari koja mi se desila se odnosi na šefa smjene...stalno me dirao, svaki put kada bih prolazila pored njega, ili naslanjao svojim tijelom na mene kada bih bila ispred njega, radio je to kao da je to šala...suvlasnik kafića je komentarisao sa gostima "joj jes dobra ova mala" tako da ga ja čujem...I sada kada sretnem te osobe srce mi počne lupati, osjećam se ružno, čak i sada kada ovo pričam se uznemirim.

Intervju sa ženom, privatni sektor, 27 godina, Sarajevo

Rezultati istraživanja ukazuju postoji znatno veća vjerovatnoća da će žene doživjeti seksualno uznemiravanje na poslu nego muškarci. U poređenju sa 21,2% muškaraca, 37,5% žena izjavilo je da je doživjelo barem jedan oblik seksualnog uznemiravanja, a gotovo svaka peta (18%) je bila izložena seksualnom uznemiravanju više od jednom (u odnosu na 11,2% muškaraca).

Kada je riječ o specifičnim oblicima seksualnog uznemiravanja koji se mogu pojaviti na radnom mjestu, rezultati ankete pokazuju da su žene izložene seksualnim gestama, šalama ili zvukovima znatno češće od muškaraca: 36,4% žena u odnosu na 19,2% muškaraca doživjelo je ovaj oblik seksualnog uznemiravanja.



Grafika 6: Oblici seksualnog uznemiravanja koje doživljavaju žene i muškarci na poslu

Od anketiranih žena koje su izjavile da su iskusile seksualno uznemiravanje na poslu, 85,1% izjavilo je da je počinitelj bio muškarac, a 13,3% je navelo i muškarce i žene kao počinioce. Samo 1,7% ovih žena izjavilo je da je počinitelj žena. Uzorak anketiranih muškaraca koji su izjavili da su

bili izloženi seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu je prilično mali (samo 22 ispitanika). Međutim, polovina (11) je izjavila da su ih žene seksualno uznemiravale, a osam (36,4%) izjavilo je da su seksualno uznemiravanje počinili i žene i muškarci.

Dekan fakulteta me seksualno uznemiravao i uslovljavao produženje ugovora. Ugovor mi nije produžen.

Žena, dobna grupa 30-39, Sarajevo, online anketa

Na pitanje o položaju počinitelja, 69,6% ispitanika je reklo da je počinitelj osoba koja je radila na višoj poziciji od njih; 39,2% je seksualno uznemiravano od strane osobe na istom nivou pozicije; a 12,3% je izjavilo da je počinitelj bio na nižem položaju od njih.

Iskustva seksualnog uznemiravanja su više zastupljena među anketiranim zaposlenicima/ama u državnoj službi; 31,8% zaposlenih u ovom sektoru iskusilo je najmanje jedan oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, u poređenju sa 20% zaposlenih u privatnom sektoru. Iako su uzorci ispitanika koji su bili zaposleni u drugim sektorima premali da bi bili konkluzivni, značajno je da je od 17 anketiranih zaposlenih u medijima, čak njih osam navelo da su doživjeli seksualno uznemiravanje na poslu.

Imamo više žena koje su zaposlene kod privatnih poduzetnika i koje nam prijavljuju uvredljivo i seksističko ponašanje od strane poslodavaca ali i nakon što smo ih upoznale sa njihovim pravima, nisu ništa poduzele je im je to jedini izvor prihoda.

Nada Golubović, Udružene žene Banja Luka

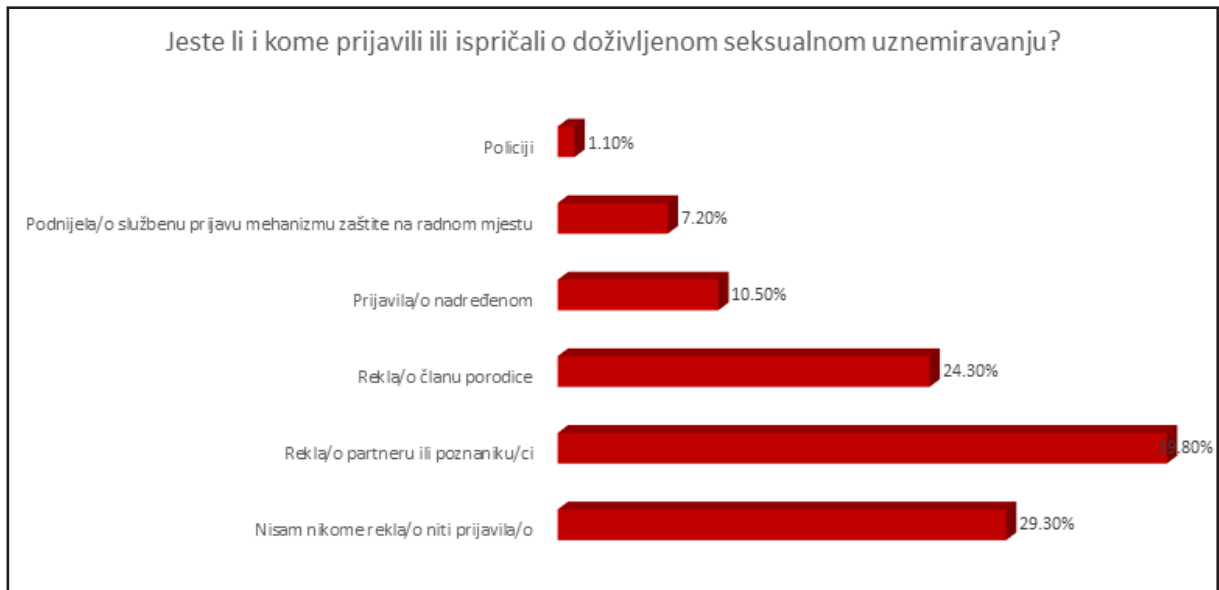
Prema podacima Sindikata trgovine i ugostiteljstva BiH, imali su samo jedan prijavljen slučaj seksualnog uznemiravanja. Zaposlenice često traže pomoć ili savjet, ali nikada ne pristaju na bilo kakvu vrstu konkretne pomoći ili evidencije seksualnog uznemiravanja.¹³⁸ Centru ženskih prava se javila klijentica sa prijavom seksualnog uznemiravanja (neželjeni dodiri, poruke), nakon čega je počela je priprema za postupanje ali je radnica odustala zbog privatnih razloga.¹³⁹

Rezultati online ankete potkrepljuju ovaj nalaz: skoro polovina žena (50,9%) koje nisu prijavile iskustvo seksualnog uznemiravanja smatralo je da bi se same trebale pobrinuti za to; 26,4% se bojalo da će izgubiti posao, a 24,5% se osjećalo posramljeno. Razlozi za to su složeni od razloga za RZD u zapošljavanju ili unapređenju. Na primjer, pored straha od gubitka posla, žene su se bojale i 'etiketiranja', propitivanja njihovog morala i opće sumnje da li govore istinu. Prema riječima predsjedavajućeg Kantonalnog odbora Saveza samostalnih sindikata za USK, ovi

¹³⁸ Intervju BU017.

¹³⁹ Intervju BLA008.

slučajevi se rijetko prijavljuju zbog „patrijarhalnog društva“.¹⁴⁰



Grafika 7: Procenat osoba koje su podijelile ili prijavile iskustva seksualnog uznemiravanja

Perfidnost samih radnji seksualnog uznemiravanja (dešavaju se iza zatvorenih vrata, bez svjedoka te bilo kakvog izvedivog dokaza), ili pak njihova ležernost jer su to ‘samo šale’,¹⁴¹ kod žena izloženih ovom obliku diskriminacije izaziva sramotu, stid, šutnju.

Uticaj rodno zasnovane diskriminacije

Nervoza, depresija, gubim živce. Sva sam u tome, samo se time bavim. Sve je drugo zapostavljeno. Djeca završila osnovnu školu, odrasla, a ja se bavim njime (direktorom, op.a.). Ja više ne znam kakva sam. Možda bi moja djeca mogla reći. Meni se čini da sam normalna, ali kako me drugi vide, stvarno ne znam.

Intervju sa ženom, javni sektor, 46 godina, Travnik

Iskustva koja su žene podijelile u okviru istraživanja ukazuju da RZD i mobing utiču ne samo na njihovu ekonomsku situaciju, već i na njihovo zdravlje. Njihovi opisi RZD uključuju posljedice na njihovo fizičko i mentalno stanje.

¹⁴⁰ Intervju BU025.

¹⁴¹ Intervju BN010.

Tad mi se prvi put pojavio visok krvni pritisak. Doktorica je, pored toga, konstatovala i depresiju i posavjetovala me da potražim stručnu pomoć...Meni su u međuvremenu dijagnosticirane dvije autoimune bolesti...Ja sam deset godina išla na posao sa grčem u želucu, lijegala sam sa tim grčem. Jednom me je tuženi (poslodavac, op.a.) pitao šta mi sve to treba, riječima "šta će vam sve to, pa vama je već 60 godina, pred penzijom ste, imate unuke".

*Intervju sa ženom, javni sektor, 63 godine,
Banja Luka*

Meni je ubijena svaka volja...ja sam bila bolesna, došla sam do fizičkih simptoma – imala sam poremećaj menstruacije, imala sam lupanje srca, puno sam plakala, bila sam depresivna, na koncu sam vidjela kada ne mogu sa nečim da se izborim da postajem agresivna a ja nisam takva... ja sam na bolovanje otišla onog trenutka kada sam shvatila da ću doći na posao i skočiti direktoru za vrat – a to bi za mene bio poraz. I ja to nisam sebi smjela dozvoliti jer ja hranim dijete od svog posla, ja sam samohrana majka. Kada sam pisala žalbu Ombudsmenima, jedan dan popijem dva apaurina da se smirim, drugi dan decu rakije da se smirim, to pisanje je trajalo sigurno mjesec dana. Sada kada pročitam tu prijavu tu se jasno vidi da ja nisam bila dobro.

*Intervju sa ženom, javni sektor, 44 godine,
Sarajevo 44, Sarajevo*

O psihološkoj pomoći za one koje pretrpe (ili su izložene različitim oblicima diskriminacije na osnovu spola) se u ovom trenutku uopšte ne govori. Samo nekoliko OCD može pružiti ovu vrstu pomoći uz pravnu pomoć. Sve žene intervjuisane u toku istraživanja su navodile prvo posljedice koje je diskriminacija ostavila na njih zdravstveno (uključujući psihološki teška stanja) a tek onda ekonomske.

Vi kao da zidu govorite, on je pun sebe jer je napravio šta je htio a likuje jer vi ništa ne možete. To je jako ponižavajuće...Umorite se. Tada su mi se pojavili kardiološki problemi, stres je ostavio posljedicu na moje zdravlje. Ja sam otišla kod psihijatrice da vidim jesam li ja normalna. Prošla sam rat, smrt majke, smri članova bliže porodice a da nikada nisam uzela nikakav antidepresiv – sada pijem, ujutru kada krenem na posao, pola leksilijuma i tijekom dana kada vidim da počne da me maltretira, popijem još pola. I sad mi je muka zato...kada me zovne u svoju kancelariju, ja ostavim otvorena vrata (seksualno uznemiravanje i mobing, op.a.).

Intervju sa ženom, 62 godine, Sarajevo

Ono što se često zanemaruje, prvenstveno potisnuto pitanjima preživljavanja, jeste kako odustajanje od obrazovanja, profesije i želje za radom pogađa žene. Prema strukturi nezaposlenih prema najvišem postignutom obrazovnom nivou u 2017. godini je bilo nezaposleno 17,6% žena u odnosu na 7,5% muškaraca sa visokim obrazovanjem.¹⁴² S obzirom na njihove jednake kvalifikacije, ovo ukazuje na RZD.

Pošto nije bilo konkursa u mojoj struci (dipl.ekonomistkinja), počela sam se prijavljivati na sve poslove koje bih mogla obavljati...nakon par mjeseci sam primljena kao trgovac u supermarketu...stavili su me na odjel pekare, smetalo im je od početka što sam visokoobrazovana pa su me stavili na odjel na kojem su smatrali da ne mogu doći do izražaja...nakon dvije godine sam dobila unapređenje, prebačena sam u administraciju (uprava) gdje sam dobila radno mjesto referenta za nabavu ali i dalje sa srednjom stručnom spremom. Od 30tak uposlenih u upravi, samo smo ja i još jedna kolegica imale završen fakultet, svi ostali su imali samo srednju školu a u sistematizaciji radnih mjesta je stajala srednja stručna sprema za sve pozicije. Moja plata, i plata kolegice sa fakultetom, su na ovom radnom mjestu bile mnogo niže od plate muških kolega. Duplo manje. Rekli su da je to zato što smo nove – a mi smo bile jedine žene u službi. Kada je bilo dodatnog posla, uvijek se raspoređivao na nas dvije i jednog kolegu, s tim da je naš šef uvijek za kolegu tražio i dobio povišicu kada je imao dodatni posao. Nas dvije nikada nismo dobile nikakvu povišicu na naše duplo manje plate. Pismeno smo se obratile šefu mailom povodom povišice, nikada nismo dobile ni povišicu ni odgovor na naš zahtjev. Kolege su se trudile da nam ne pomognu, da prečute informacije, da nas okrive za sve što nije bilo uredu. Šef nas je nazivao pred svima nesposobnim, a mi smo se počele preispitivati da li radimo dobro, čovjek se jednostavno počne pitati...Osjećala sam se neugodno, htjela sam da se uklopim, meni je to bilo unapređenje na posao iz struke, bilo mi je važno da ga zadržim, nadala sam se da će se stvari promijeniti i da ću se ja uhodati

Intervju sa ženom, privatni sektor, 33 godine, Bihać.

¹⁴² Vidjeti: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_0_BS.pdf.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

U ovom dijelu se govori o tome kako institucije tretiraju slučajeve diskriminacije zasnovane na rodu. Sekcija je organizovana po institucijama. Za svaku instituciju, sekcija uključuje znanje, stavove i postupanja u slučajeva RZD, uključujući sve dostupne podatke ili, alternativno, nedostatak podataka dostupnih u pojedinoj instituciji. Nalazi se temelje na odgovorima institucija na službene zahtjeve zapristupu informacijama, anketnim podacima i intervjuima sa predstavnicima nadležnih institucija.

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine

Zakonom o zabrani diskriminacije BiH je utvrđena Institucija ombudsmena kao centralna institucija za zaštitu od diskriminacije. U okviru Ombudsmena je 2009. godine formiran Odjel za eliminaciju svih oblika diskriminacije, čija je nadležnost da prima žalbe i ex officio pokreće istrage.¹⁴³ Ovi postupci su u potpunosti besplatni. Žalba, da bi bila razmatrana, treba da sadrži lične podatke o podnosiocu/ici žalbe (ne može biti anonimna), podatke o organu na koji se žalba odnosi, kratko navođenje činjenica koje ukazuju na povredu prava podnosioca žalbe, izjavu podnosioca žalbe o tome da li je i kada pokrenut postupak kod drugog organa, a u vezi sa konkretnim slučajem, izjavu podnosioca žalbe da li on/ona zahtijeva da njegov/njen identitet i okolnosti konkretnog slučaja ostanu u tajnosti.¹⁴⁴

Na osnovu analize podataka dobijenih od Ombudsmena, za period 2010.-2018. ukupno primljenih žalbi po osnovu diskriminacije je bilo 1,631 (od ukupno primljenih svih žalbi 26,927), od čega:

Seksualno uznemiravanje: 1 (ž)	Mobing: 422 (191 ž)	Na osnovu društvenog položaja i spola: 62 (34 ž)	Na osnovu seksualne orijentacije: 39 (6 ž)	Na osnovu spolnih karakteristika: 1 (ž)
-----------------------------------	------------------------	---	---	--

Ovi podaci se ne mogu tumačiti (osim mobinga za koji su dostavljeni precizni podaci) kao podaci o RZD u radnim odnosima, već predstavljaju općenito podatke po osnovama koje se u fokusu ovog istraživanja (imajući u vidu ranije obrazloženo ograničenje u evidenciji podataka). Vanja Dandić, vršiteljica dužnost šefa Odjela za eliminaciju svih oblika diskriminacije (pomoćnik Ombudsmena), navodi da je generalno mali broj predmeta iz ove oblasti, gdje je broj žalbi zbog uznemiravanja na osnovu spola izuzetno mali (tek par slučajeva za cijeli period). Mobing je najviše zastupljen. Generalno govoreći, mali je broj predmeta RZD u radnim odnosima, zbog srama, krivice, ali i neznanja (npr. o mobingu se puno priča ali često

¹⁴³ U slučajevima kada utvrdi kršenje i probleme u ostvarivanju prava proisteklih iz Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Međunarodne konvencije o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene, Okvirne Konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, a posebno u slučajevima kada utvrdi bilo kakav oblik diskriminacije zasnovan na rasi, boji, spolu, jeziku, političkom ili kakvom drugom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, imovinskom stanju. Vidjeti: <https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=BS>.

¹⁴⁴ Vidjeti: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2016101419280006bos.pdf

se zamjenjuje sa povredom prava iz radnog odnosa).¹⁴⁵ Od ukupno 285 ex officio predmeta¹⁴⁶ otvorenih u periodu 2010 -2018.godine, njih 36 se tiču diskriminacije, a 13 prava na rad.¹⁴⁷ Razvrstavanje podataka po spolu izgleda:

Prema iskustvu Ombudsmena, najviše je, od samog početka, predmeta direktne diskriminacije, ali se vremenom pojavljuje sve više indirektnih diskriminacija.¹⁴⁸

Pored žalbi i *ex officio* predmeta, od 2017. godine je dostupna online platforma LYRA za prijavu diskriminacije. Platforma za prijavu diskriminacije predstavlja online mehanizam za prijavu slučajeva diskriminacije Instituciji ombudsmena u BiH i Ministarstvu za ljudska prava BiH, a mogu je koristiti svi građani/ke BiH.¹⁴⁹ Razlika između prijave putem standardne žalbe i LYRA-e je u tome što LYRA nudi mogućnost anonimne prijave, no u tim slučajevima nije moguće pratiti preporuku koju Ombudsmeni eventualno izdaju. U žalbama podnesenim ovim putem u praksi podnosioci najčešće ostaju anonimni.¹⁵⁰ Putem platforme LYRA u periodu 2017.-2018. godina zaprimljeno je 16 žalbi, od kojih se 6 odnosi na diskriminaciju, od kojih:

- dvije žalbe za mobing (obje stranke su ženskog spola, ali su željele ostati anonimne)
- tri žalbe zbog diskriminacija pri zapošljavanju na osnovu spola (2 žene, 1 muškarac)

Povodom žalbi uloženi putem LYRA platforme, izdata je jedna preporuka – Mišljenje Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine povodom diskriminatornih oglasa za zapošljavanje. Spol podnosioca je nepoznat jer je žalba bila anonimna (broj P-290/17, smatra se realiziranom).¹⁵¹

Anonimna žalba putem platforme LYRA je podnesena zbog oglasa za posao u bosanskohercegovačkom gradu u kojima je istaknuto "Potrebna radnica". Prema navodima iz žalbe, ovi oglasi su zastupljeni "svakodnevno, na različitim objektima, od buregdžinica, slastičarni, prodavnica, pekara, butika". Ombudsmeni su u izdatoj preporuci po ovo žalbi konstatovali da je nedopušteno oglašavanje slobodnih radnih mjesta u kojima su se kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa postavlja određeno osobno svojstvo, a da pri tome isto ne predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta, obzirom na prirodu posla i uvjete u kojima se on obavlja.

Preporuka br. P-290/17 od 11.oktobar 2017. godine

¹⁴⁵ Intervju BO046.

¹⁴⁶ Saznanja o diskriminaciji se crpe iz praćenja medija, izvještaja, itd.

¹⁴⁷ Korespondencija sa institucijom, mail od 7.8.2018.godine, u posjedu istraživačkog tima.

¹⁴⁸ Intervju BO046.

¹⁴⁹ Platforma je nastala u sklopu projekta „Mladi romski lideri u akciji - Faza II“, koji provodi Save the Children u saradnji sa partnerima Udruženje građana za promociju obrazovanja Roma „Otaharin“ iz Bijeljine i Udrugom „Altruist“ iz Mostara, a finansira Evropska unija. Platformu administriraju organizacije „Otaharin“ i „Altruist“. Više na <http://prijava-diskriminaciju.ba/>.

¹⁵⁰ Intervju BO046.

¹⁵¹ Korespondencija sa institucijom, mail od 7.8.2018.godine, u posjedu istraživačkog tima.

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH, ukoliko utvrdi diskriminaciju, izdaje preporuke¹⁵² nadležnim organima da poduzmu mjere kako bi se ispravile povrede. Podaci o preporukama Ombudsmena razvrstano po kategorijama se vode od 2011. godine. Realizacija izdanih preporuka za predmete diskriminacije (ukupno 106) ukazuje da je u najvećem broju ostvarena saradnja (44), zatim da je preporuka realizirana (25), dok brojevi preporuka za koje nema odgovora i nema realizacije (po 16) jesu zabrinjavajući.

Činjenica da preporuke nisu obavezujuće ograničava rad Ombudsmena. Zbog toga, uloga institucije je kritikovana kao „neproduktivna“, tj. odnosno smatra se da bi mogla daleko više doprinijeti zaštiti od diskriminacije.¹⁵³

U međuvremenu, prilikom razmatranja žalbi, Ombudsmeni se suočavaju sa izazovom ograničene mogućnosti korištenja dokaza u postupku ispitivanja po žalbama. Postupak je pismeni (ne mogu se izvoditi svjedoci, ne mogu se koristiti vještačenja). Tako je prag za učiniti nešto vjerovatnim prilično nizak dok je na sudu situacija ozbiljnija ali je i obim dokaza širi.

Moja žalba Instituciji ombudmena za mobbing je poslana direktoru na izjašnjavanje, kao I žalbe mojih kolega. Samo je moja žalba poslana (od strane direktora) svim zaposlenicima u instituciji gdje sam radila. Moje kolege su je čitale naglas u kancelarijama, smijali se I komentarisali. Psihički, to mi je jako teško palo.

Intervju sa ženom, javni sektor, 44 godine, Sarajevo.

Iako Zakon o zabrani diskriminacije izričito zabranjuje viktimizaciju, u intervjuima sa osobama koje su doživjele RZD u radnim odnosima se redovno dešava viktimizacija nakon što se odluče prijaviti diskriminaciju nadležnim institucijama. Ovo je posebno specifično za žalbe Ombudsmenima,¹⁵⁴ a vjerovatni uzrok je neobvezujući efekat preporuka koje ova institucija izdaje. Odnosno, bez obzira na ishod postupka pred Ombudsmenima, optuženi za diskriminaciju razumiju da preporuka može biti ignorisana tj. neprovedena. Osobe koje su pretrpjele diskriminaciju bivaju viktimizirane u radnoj sredini dok postupak traje, a nerijetko i nakon donošenja preporuke.¹⁵⁵ Ipak određeno olakšanje opisuju kada institucija ‘potvrdi’ da se diskriminacija desila: “da ja nisam luda, da se to stvarno desilo i da je nezakonito”.¹⁵⁶ Ovo ukazuje

¹⁵² Ombudsmeni mogu donijeti jednu od četiri vrste preporuka: deklaratorna preporuka – ona preporuka kojom se utvrđuje da li se diskriminacija uopće desila; konstitutivna ili preobražajna preporuka – preporuka kojom se preporučuje odgovornoj strani kako da utvrdenu diskriminaciju otkloni; preporuka sa garancijom neponavljanja – odgovornoj strani daje se preporuka kako da uspostavi efikasan način buduće prevencije ponavljanja; preporuka za naknadu štete – odgovornoj strani daje se preporuka za naknadu materijalne i nematerijalne štete. Deklaratorna preporuka predstavlja svakako preduvjet za davanje bilo koje druge preporuke. Ona se može smatrati i najbitnijom od navedenih preporuka (https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2016101419280006bos.pdf).

¹⁵³ Intervjui BL051, BCC029, BA013.

¹⁵⁴ Zabilježeni su slučajevi viktimizacije, nakon obraćanja putem žalbe zbog diskriminacije, o čemu Ombudsmeni također postupaju (B0046).

¹⁵⁵ Intervjui BV009, BV021, BV035, BV031. Osobe koje su učestvovalе u anketi također opisale su i viktimizaciju nakon prijavljivanja diskriminacije.

¹⁵⁶ Intervju BV009.

na značaj Ombudsmena za utvrđivanje RZD u radnim odnosima, kao i u njenoj prevenciji.

Saglasnost svih intervjuisanih postoji oko toga da najveću prepreku eliminaciji diskriminacije kroz postupke Ombudsmena čini neobvezujući karakter preporuka koju Ombudsmeni izdaju. Međutim, važno je ovdje imati u vidu svrhu ove institucije, u skladu sa međunarodnim i domaćim standardima te zašto preporuke nisu obavezujuće.

Iako Ombudsmeni imaju nadležnost za pokretanje prekršajnih postupaka, zbog npr. nerealizacije preporuka, ta mogućnost se ne koristi. Kao razlog navode ograničenost kapaciteta, je u Odjelu rade samo tri osobe.¹⁵⁷ Nepokretanje prekršajnih postupaka se vidi kao ozbiljan nedostatak u radu institucije, bez obzira na njenu podkapacitiranost.¹⁵⁸ Intervjui su takođe ukazali na stepen sumnje u pogledu efikasnosti rada Ombudsmena. Pored isticanja problema neobaveznosti preporuka,¹⁵⁹ određeni broj ispitanika je naveo da Ombudsmeni “imaju mandate ali ih ne koriste”;¹⁶⁰ “ova institucija je izgubila važnost kao korektiv vlasti”;¹⁶¹ “nije sigurno koliko ljudi smatraju instituciju pristupačnom za njihove probleme i od pomoći”;¹⁶² procedure Ombudsmena dugo traju (tačnije, ¹⁶³povratni odgovor institucije u kojoj je prijavljena diskriminacija).

U postupcima pred Ombudsmenima građani/ke imaju mogućnost usmenog obraćanja, konsultacija. Upravo u tim aktivnostima, prema iskustvu Ombudsmena, ujedno počinju i završavaju predmeti RZD u radnim odnosima, posebno oni koji se tiču seksualnog uznemiravanja te diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije. Građani/ke se obrate, saslušaju ih se, ali se često odluče ne pokrenuti nikakav postupak.¹⁶⁴

U Ombudsmenima smatraju da je neophodna jedinstvena baza podataka kako bi se predmeti mogli pratiti a radi unapređenja cijelog sistema. Trenutno, postoje situacije da osobe pokrenu više postupaka, npr. parnični postupak pred sudom, postupak pred ARS. Iako su obavezni naznačiti u žalbi Ombudsmena da li je pokrenut drugi postupak, to se ne dešava uvijek. U tim paralelnim postupcima se uočava da se stanke pred Ombudsmenima žale na diskriminaciju dok na sudu pokrenu postupke zbog diskriminacije već povrede prava iz radnog odnosa.¹⁶⁵

Podaci prikupljeni kroz online anketu pokazuju da je ukupno 17 ispitanika/ca prijavilo diskriminaciju Ombudsmenima, od čega 15 žena i 2 muškarca. Ovaj podatak čini svega 7,1% od ponuđenih odgovora kojim institucijama su se obraćali povodom doživljene diskriminacije.

¹⁵⁷ Intervju BO046.

¹⁵⁸ Intervjui BN038, BN005, BN006, BCC029.

¹⁵⁹ Intervjui BN005, BU016, BA020, BLI026, BN039, BL050, BA013, BU017, BL024, BU025, BCC029, BL051.

¹⁶⁰ Intervju BN038.

¹⁶¹ Intervju BL024.

¹⁶² Intervju BN028.

¹⁶³ Intervju BN010.

¹⁶⁴ Intervju BO046.

¹⁶⁵ Ibid.

Iz kvalitativnih odgovora ankete se uočava da su prijave Ombudsmenima slali zaposleni/e radnici/e povodom povreda prava koja trpe na trenutnom radnom mjestu. U jednakom broju muškarci i žene, no primjetno je (prema sadržaju odgovora) da se radi o diskriminaciji po drugim osnovima (ne spolu) ili mobingu. Također su u jednom slučaju opisane povrede radnih prava koje ne ulaze u pravno određenje diskriminacije. Prema tome, anketa je donijela malo relevantnih informacija na osnovu kojih bi se ocijenilo djelovanje ombudsmana posebno vezano za RZD na radu.

Uprkos navedenim nedostacima, značaj ove institucije ostaje neosporan. Ipak, većina ispitanika je navela da rad Institucije ombudsmana može biti efikasniji i da se time poveća povjerenje građana/ki kako bi se postupci diskriminacije rješavali na način da pruže djelotvorniju zaštitu.

Građanski sudovi

Imajući u vidu ograničeni efekat preporuka koje je izdaje Institucija ombudsmana i da se inspekcije rada proglašavaju nenadležnim,¹⁶⁶ sudovi se čine najvažnijom instancom u formalnom postupku za zaštitu od RZD u radu.

Međutim, kako su pokazali podaci prikupljeni od općinskih i osnovnih sudova u BiH, polovica prvostepenih sudova, koji su dostavili podatke (njih 23), nije imala zabilježen niti jedan predmet diskriminacije na osnovu spola, seksualne orijentacije, spolnih oznaka (uključujući i posebne oblike diskriminacije) u zadnjih deset godina. Od sudova koji su dostavili podatke o predmetima diskriminacije (ukupno 45), tek nekoliko je uradilo specifikaciju kako slijedi:

Broj predmeta diskriminacije koji se odnose na zabranjene osnove spol, seksualnu orijentaciju, spolne oznake: 3	Podatke o tužitelju razvrstane po spolu: 6 (od čega samo jedan, Općinski sud u Tešnju, uključuje i podatak o spolu tuženog)	Podatke o posebnim oblicima diskriminacije: 18 (svi se odnose na mobing)
--	---	--

Prilikom podnošenja tužbi za RZD ili mobing u radnom odnosu češće savjetuju pozivanje na zakon o radu prije nego na Zakon o zabrani diskriminacije,¹⁶⁷ kada se podnose tužbe zbog diskriminacije/mobinga u radnim odnosima. Pokretanje postupaka na sudu samo zbog diskriminacije je rijetko, odnosno obično uključuje i povredu nekih drugih radnih prava.¹⁶⁸

U cilju prikupljanja podataka iz sudske prakse, izvršeni su uvidi u predmete kod dva općinska suda: Općinski sud u Bihaću (uvid u sedam predmeta)¹⁶⁹ i Općinski sud u Mostaru (uvid u jedan predmet). Samo jedan od pregledanih predmeta se zapravo tiče RZD u radnim

¹⁶⁶ Vidjeti narednu sekciju.

¹⁶⁷ Intervjui BN010, BN005.

¹⁶⁸ Intervju BLI026.

¹⁶⁹ Bihać i Mostar bili su dva grada u kojima je obavljen terenski rad (u okviru uzorkovanja: različiti kantoni, različiti dio BiH, slične veličine i populacije, a oba izvještavaju o registrovanim sudskim predmetima o RZD).

odnosima, i to u slučaju otkaza ugovora o radu zbog trudnoće. Otkaz je dostavljen tužiteljici u toku trajanja bolovanja zbog trudnoće. Sud se u presudi kojom se poništava rješenje o otkazu i utvrđuje diskriminacija zbog trudnoće tužiteljice, poziva i na odredbe Ustava BiH te Evropske konvencije o ljudskim pravima. Ovaj parnični postupak je okončan u roku od 15 mjeseci. Preostali predmeti se tek djelomično tiču spola kao osnova, i to kroz djela mobinga (verbalni napadi, vrijeđanje, nazivanje pogrdnim imenima zbog spola tužiteljice).¹⁷⁰ Sudovi nisu obratili posebnu pažnju na ove faktore, samo su utvrđivali diskriminaciju ili mobing uopšteno.

Prema podacima iz ankete, 19 ispitanika (8,8% onih koji su doživjeli RZD) bili su uključeni u sudske postupke vezane za diskriminaciju na radu. Šesnaest njih su bile žene. Nisu dostavljene dodatne informacije; a drugi primjeri opisani u anketi ne mogu se direktno povezati sa RZD, već sa diskriminacijom po drugim osnovama ili kršenjem radnih prava.

Kao što je ilustrovano u spomenutim slučajevima i potvrđeno od strane sudija i advokata tokom intervjuja, nedostatak sudske prakse koja se odnosi na RZD u radu je jedan od glavnih izazova za sudove.¹⁷¹ Sudije tako navode da nemaju dovoljno orijentira za postupanje¹⁷² a znanje crpe iz edukacija,¹⁷³ kojih smatraju da nema dovoljno (za diskriminaciju uopšte, uključujući RZD). Podaci koje su dostavili entitetski centri za obuku sudija i tužilaca (FBiH i RS) ističu da je tema diskriminacije zastupljena u obrazovanju sudija i tužilaca, uključujući pitanja vezana za RZD i diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i radnih prava. Centar za edukaciju sudija i tužilaca u FBiH (CEST FBiH) je u periodu 2012 - 2018. godina organizovao 56 edukativnih aktivnosti (radionice, seminari, okrugli stolovi i e-učenje, na daljinu) na temu diskriminacije. Ovim aktivnostima je prisustvovalo 1.219 učesnika od kojih 952 sudija, 89 tužilaca te 178 drugih saradnika. Spomenutim edukacijama su prisustvovala sudije iz svih općinskih sudova FBiH, iz svakog kantonalnog suda u FBiH, sudije okružnih i osnovnih sudova RS, sudije Apelacionog i osnovnog suda BD, te sudije Suda BiH i Vrhovnog suda FBiH. Strukturu 'ostalnih saradnika' čine stručni i pravni saradnici, pravni savjetnici, psiholozi i advokati.¹⁷⁴ Centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca RS (CEST RS) je takođe dostavio podatke o edukacijskim aktivnostima za sudije i tužioce. U periodu 2012-2018. godine održano je ukupno 27 seminara o diskriminaciji i a učešće na njima je uzelo 474 nosioca pravosudnih funkcija.¹⁷⁵ Iz godišnjih edukacijskih programa centara je očigledno da su obrađene teme uključivale: ispitivanje kršenja zabrane diskriminacije i postupak dokazivanja; diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije i seksualnog identiteta; primjere iz prakse i tereta dokazivanja diskriminacije; diskriminacija u radnim odnosima; zaštita žena na radu prema odredbama CEDAW; i seksualno uznemiravanje. Prema ovim podacima, ne može se govoriti o

¹⁷⁰ Bilješke iz uvida u predmete na Općinskom sudu u Bijaču, u posjedu istraživačice.

¹⁷¹ Intervjui BLO24, BCC029, BL051, BCC023.

¹⁷² Intervju BCC023.

¹⁷³ Intervju BCC029.

¹⁷⁴ Korespondencija sa Centarom za edukaciju sudija i tužilaca u FBiH, e-mail od 7.3.2019. godine.

¹⁷⁵ Korespondencija sa Centarom za edukaciju sudija i javnih tužilaca RS, e-mail od 7.3.2019. godine.

nepostojanju edukacije i konkretno tematiziranih oblasti diskriminacije koja su ranije istaknuta kao nepoznata (poput tereta dokazivanja). Zabrinjavajuće je zapravo da pored već realiziranih edukacija i dalje je vrlo zastupljeno mišljenje o 'nedovoljnom poznavanju diskriminacije' od strane sudova i advokata.

Sudije i advokati se slažu da je postupak dokazivanja diskriminacije u sudskim postupcima složen. Iako je teret dokazivanja na tuženom, tužitelji ipak moraju učiniti vjerovatnim da je do diskriminacije došlo. 'Učiniti vjerovatnim' se tako pretvara u faktički proces dokazivanja, gdje su nerijetko dokazni materijali ograničeni. Ako se diskriminacija dešava usmenim putem i/ili nasamo, gotovo da je dokaze nemoguće obezbijediti. Advokatica Tanja Hadžagić navodi da je "jako teško dokazati da je došlo do spolne diskriminacije – potrebno je imati odgovarajuću dokumentaciju i svjedoke, koji su najčešće drugi zaposlenici kod istog poslodavca koji u konačnici odustaju od svjedočenja i tada žrtva diskriminacije ostane sama".¹⁷⁶ Sudije pak ističu da je postupak dokazivanja otežan zbog specifičnosti i vrste povrede prava,¹⁷⁷ te se susreću sa nejasnoćama šta zapravo znači učiniti vjerovatnim kada ocjenjuju osnovanost tužbenog zahtjeva.¹⁷⁸ Pored ovih izazova, trajanje postupka se smatra predugim, odnosno može da traje i nekoliko godina.¹⁷⁹ Potrebno je naglasiti da Zakon o zabrani diskriminacije ove postupke karakterizira kao 'hitne'. Međutim, percepcija ispitanika/ca iz intervjua sugerirše da su sudovi preopterećeni, tako da 'hitnost' u postupanju nije ispoštovana. Intervjuisana advokatica ističe da je "sretna ako se prvostepena odluka donese u godinu dana, obično traje dvije godine" na Općinskom sudu u Sarajevu (žalbeni postupci dugo traju a još uvijek se vode predmeti iz 2013.godine).¹⁸⁰ Uz dugotrajne postupke tu su i visoki troškovi vođenja postupaka.¹⁸¹ Imajući u vidu ove okolnosti, možda nije iznenađujuće da tužiocima mogu izgubiti povjerenje u to da će njihova agonija zbog diskriminacije ikada prestati.

Na Osnovnom sudu u Banjaluci sam doživjela takvo šikaniranje da me i sada, nakon 11 godina, jeza prođe. Na jednom ročištu mi je pozlilo. Morala sam izaći iz sudnice. Na šta je advokat tuženog rekao: „Vi ste samo dobra glumica“! Ton kojim su mi se obraćali je bilo omalovažavajući. Postupak na Osnovnom sudu je trajao 5 godina. Za to vrijeme ja sam radila, ali bila sam potpuno izolovana. Moj slučaj je bio opomena i drugim kolegama – ćutite, inače će se i vama to desiti... Psiholog Kliničkog centra je za tuženog rekla da je riječ o intelektualcu koji ima ugled i koji je javna ličnost, jer je bio ministar u pet Vlada RS, uključujući i one u vrijeme Radovana Karadžića, i da kao takav ne bi mogao biti mober...Ustavni sud

¹⁷⁶ Intervju BL051.

¹⁷⁷ Intervju BCC023.

¹⁷⁸ Intervju BCC029.

¹⁷⁹ Intervjui BN006, BU017, BN004, BL051, BA013.

¹⁸⁰ Intervju BL051.

¹⁸¹ Ovdje se ispitanici referišu na troškove advokata, vještaka, sudske takse.

(apelacija, nakon iscrpljenih svih redovnih pravnih lijekova, op.a.) je konstatovao da je spor trajao bespotrebno dugo. A na njihovu odluku sam čekala tri godine... Možda, sa ovom pameti danas, to ne bih uradila. Ne možete ni zamisliti kroz koju golgotu prođete na sudu. Ne možeš protiv sistema! Odgovorno tvrdim da čovjek ne može protiv sistema. Bez obzira na dokaze, sistem radi protiv običnog čovjeka, pojedinca.

Intervju sa ženom, javni sektor, 66 godina, Banja Luka

Prema podacima iz *Analize odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, prosječna dužina trajanja odlučivanja sudova u predmetima diskriminacije je 368 dana.¹⁸² Ukupno 19 predmeta iz ove baze imali su odluke višestepenih sudova, te je prosjek u tim predmetima značajno veći i iznosi 751 dan, jer uključuje i vrijeme rješavanja predmeta od strane prvostepenog suda, drugostepenog suda i revizijskog suda.¹⁸³

Inspekcije rada

Prilikom pokušaja pribavljanja podataka o slučajevima RZD u radnim odnosima, kontaktirane su entitetske inspekcije rada te inspektorat BD, te odabirom uzorka i dvije kantonalne, odnosno radna inspekcija Banja Luka. U odgovorima entitetskih inspekcija, kao i u intervjuu obavljenim sa glavnim federalnim inspektorom rada, sugerisano je da ove inspekcije nemaju nadležnost za diskriminaciju u radnim odnosima.¹⁸⁴ Nadalje se navodi da su nadležnosti inspekcija su definirane zakonima o radu, po kojima vrše kontrolu tog zakona, ali ne Zakona o zabrani diskriminacije¹⁸⁵, te da zakoni o radu predviđaju da je zaštita od diskriminacije u isključivoj nadležnosti suda.¹⁸⁶ Međutim, diskriminacija je propisana u sva tri zakona o radu, što stvara jasnu nadležnost i za inspekcije rada. Na primjer, Zakon o radu FBiH propisuje kaznene odredbe u članu 140. stav 14, stavovi 24-31.

Federalna uprava za inspeksijske poslove je odbila zahtjev za pristup informacijama jer "nema zakonsku obavezu niti tehničku i kadrovsku mogućnost da izrađuje izvješća o provedenim inspeksijskim pregledima" kako su postavljena.¹⁸⁷ U intervjuu sa Muhamedom Pašukanovićem, glavnim federalnim inspektorom rada ipak su dobijeni konkretniji odgovori a koji se tiču izmjene Zakona o radu (2016. godina) kojim je u nadležnosti Federalne inspekcije rada nadzor isključivo nad radom preduzeća gdje Federacija ima funkciju osnivača. On je takođe naveo da to možda nije najbolje rješenje jer se građani/ke i dalje žale ovom inspektoratu, što je nepotrebno

¹⁸² "Prosječna dužina trajanja varira u odnosu na ishod, pa tako kod presuda u kojima je prihvaćen tužbeni zahtjev dužina rješavanja predmeta od strane suda iznosi 413 dana, kod odbijenih 404, odnosno, kod odbačenih 467 dana."

¹⁸³ *Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, str. 18.

¹⁸⁴ Primjera radi, Republička uprava za inspeksijske poslove je navela da "inspekcija rada nije nadležna za utvrđivanje diskriminacije na osnovu pola, seksualnog uznemiravanja i mobinga, jer se isto u skladu sa Zakonom o radu dokazuje putem suda".

¹⁸⁵ Intervju BLI048.

¹⁸⁶ Dopis broj 24.004/054-121-2/18 od 27.7.2018. godine, Dopis broj 18-34-14913-2/18 od 19.10.2018. godine, intervju BLI026, Dopis broj 14-09-34-03568/18 od 19.10.2018. godine.

¹⁸⁷ Ne evidentiraju se povrede po pojedinim institutima već po privrednim subjektima - elektronski programi nisu razrađeni ali bi preciznija evidencija bila korisna (BLI048).

produžilo postupak; čime su i zaposlenice/e i šira javnost nezadovoljni. Međutim, nije bilo slučajeva diskriminacije na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja u vršenju nadzora ove inspekcije tokom poslednje dve godine od promjene nadležnosti. Povremeno je bilo pritužbi na mobing, ali zbog ograničenja u pružanju dokaza, stranke su upućene na sud jer je inspektorat mogao samo izvršiti nadzor i sačiniti zapisnik.¹⁸⁸ Kantonalna uprava za inspeksijske poslove Kantona Sarajevo u odgovoru¹⁸⁹ navodi da ne razvrstavaju podatke u bazi podataka tako da bi mogli specificirati odgovore u skladu sa temom istraživanja.

Glavna kantonalna inspektorica za rad USK, Sena Družić ističe da su iskustva inspekcija za rad u ovoj oblasti kratkog razdoblja (od izmjena Zakona o radu iz 2016. godine). Dodatno, "Zakon o radu nije propisao kaznene odredbe", zbog čega inspekcija samo može konstatovati zapisnički stanje i uputiti radnika/cu na sud. Međutim, važno je primijetiti da Zakon o radu propisuje prekršaje iz nadležnosti inspekcija rada (kao što je raskid ugovora o radu ili otpuštanje zbog trudnoće, ne dozvoljavanje ženi plaćenog porodiljskog odsustva, uskraćivanje odsustva radi dojenja, itd.). Inspekcija rada USK nije imala prijave zbog rodno zasnovane diskriminacije niti seksualnog uznemiravanja, dok su prijave za mobing česte (povećane od 2017. godine). Intervjuisani inspektori primjećuju da čak i zapisnici inspekcija djeluju na poslodavce da prestanu sa kršenjem prava, zbog čega su prijave bitne.¹⁹⁰

Diskriminacija je novina i izazov za inspektore rada, inspekcija se poprilično teško nosi sa zahtjevima i vjeruju da su potrebne edukacije kantonalnih inspektora u oblasti RZD.

Besplatna pravna pomoć

Javne institucije za pružanje besplatne pravne pomoći u BiH su: Centar za besplatnu pravnu pomoć u Republici Srpskoj, Kancelarija za pravnu pomoć Brčko Distrikta, Kantonalni zavod za pružanje pravne pomoći Tuzla, Kantonalni zavod za pravnu pomoć Zenica, Zavod za pružanje pravne pomoći Županije Posavske u Odžaku, Županijski zavod za pravnu pomoć Široki Brijeg, Zavod za pružanje besplatne pravne pomoći Kantona Sarajevo, Zavod za besplatnu pravnu pomoć Bihać i Zavod za besplatnu pravnu pomoć Goražde. Očito je da ne postoje institucije u svim dijelovima zemlje.¹⁹¹

U pogledu njihovih aktivnosti o RZD u radnim odnosima (uključujući mobing i seksualno uznemiravanje), podatke je dostavilo 7 institucija od kojih nijedna nije imala slučajeve iz ove oblasti. U odgovoru Županijskog zavoda za pravnu pomoć Široki Brijeg se navodi da je po uslovima pružanja besplatne pravne pomoći ova usluga namijenjena osobama lošeg imovinskog stanja zbog čega je ne mogu dobiti uposlene osobe.¹⁹² Slične odredbe sadrže svi propisi koji

¹⁸⁸ Ponovno se pozivajući na (ne)nadležnost prema Zakonu o radu.

¹⁸⁹ Dopis broj 14-09-34-03568/18 od 19.10. 2018.godine.

¹⁹⁰ Intervjui BLI026, BLI048.

¹⁹¹ Sudija Općinskog suda u Mostaru navodi da Mostar nema kancelariju za besplatnu pravnu pomoć, te da bi ista bila od velike koristi u slučajevima diskriminacije (BCC029).

¹⁹² Očitovanje broj 20-49-147-1/18 od 16.8.2018.godine.

uređuju ovu oblast (RS, BD te kantonalni propisi).

Stoga, nedostupnost besplatne pravne pomoći za osobe koje su pretrpjele diskriminaciju može biti otežavajući faktor za zaposlene i nezaposlene žene¹⁹³ koje žele da prijave GBD i pokrenu postupak. Javne ustanove za besplatnu pravnu pomoć smatraju da nemaju kapacitete u oblasti zaštite od diskriminacije.¹⁹⁴

Medijacija

JU "Agencije za mirno rješavanje radnih sporova" Banja Luka je prva institucionalizovana služba u Republici Srpskoj koja se bavi mirnim rješavanjem radnih sporova (individualnih i kolektivnih) kao alternativnim načinom rješavanja sporova između strana u sporu (radnika i poslodavca ili učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora) uz učešće trećih lica – miritelja i arbitara. Usluge Agencije su besplatne za zaposlenike/ce i poslodavce. Ujedno navode da su njihove odluke izvršne i brzo se donose.

Borislav Radić, direktor Agencije, navodi da Agencija ne vrši razvrstavanje podnositelja/ica prema spolu, niti je nadležna za diskriminaciju u radnim odnosima na osnovu spola, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing: "mi kao institucija nismo nadležni za takve teme, mi se sa tim ne bavimo. Tamo gdje imamo striktno takav zahtjev, a možda smo imali dva takva zahtjeva, mi se oglasimo kao nenadležni, pogotovo kod se radi o ove četiri vrste diskriminacije...Stranka kad se i javi nama, mi je upućujemo na sud".¹⁹⁵ Sva pitanja koja su postavljena iz domena prava žena u ranim odnosima, poput otpuštanja zbog trudnoće, napredovanja, prava porodilja, Agencija nije imala prijave niti predmete. Štaviše, Agencija se smatra nenadležnom za postupanje u ovim predmetima.¹⁹⁶ Mandat ove Agencije je utvrđen Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova RS¹⁹⁷ i Zakonom o radu RS. To podrazumijeva mandat da se bavi povredama iz radnog odnosa, uključujući slučajeve diskriminacije i specifične oblike diskriminacije.

U FBiH je u proceduri usvajanje Prijedloga Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH¹⁹⁸ kojim bi se uredilo mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova. Zakon bi uređivao način izbora miritelja i arbitara, postupak provođenja mirnog rješavanja sporova, kao i postupak arbitraže. Federalno ministarstvo rada i socijalne politike smatra da će mirno rješavanje sporova biti vrlo korisno kako za zaposlenike/ce, poslodavce, tako i za sudove (rasterećenje) jer bi trebali omogućiti brzo i efikasno rješavanje radnih sporova.¹⁹⁹ Svaka strana u sporu bi ovdje snosila svoje troškove nastale u postupku mirenja, odnosno arbitraže, osim troškova miritelja (plaća Ministarstvo).

¹⁹³ Ukoliko posjeduju neku imovinu.

¹⁹⁴ Upitnik U04/18.

¹⁹⁵ Intervju BM044.

¹⁹⁶ Podsjećanja radi, diskriminacija je dio radnog zakonodavstva u RS-u.

¹⁹⁷ "Službeni glasnik RS", br. 91/2016.

¹⁹⁸ Vidjeti: <http://www.javnaraspava.ba/Content/CDN/LawText/FM6E8S89.pdf>.

¹⁹⁹ Intervju BML045.

U Brčko distriktu nema tijela za mirno rješavanje radnih sporova.

Osobe koje doživljavaju diskriminaciju uglavnom nemaju znanja o tome šta je diskriminacija i kako je prepoznati. Prijavljeni slučajevi RZD na tržištu rada su samo izuzeci. Stoga je vrlo teško procijeniti kvalitet aktivnosti koje poduzimaju nadležne institucije. Izgleda da ovdje postoji začarani krug u kojem se ne prijavljuje diskriminacija zbog straha od posljedica, posebno ekonomskih posljedica, a bez prijavljivanja nema niti odgovora institucija.

Institucije loše rade svoj posao i uopšte ne razmišljaju kakve strašne posljedice ostavljaju, ne samo na moje zdravlje već na cjelokupnu atmosferu u radnom okruženju i na kvalitet rada.

Intervju sa ženom, javni sektor, 62 godine, Sarajevo

Kada se prijavi diskriminacija, nadležnim institucijama nedostaje znanja, kapaciteta i mogućnosti da pruže adekvatnu zaštitu. S druge strane, neke institucije karakteriziraju diskriminaciju kao „kompleksnu“, „novu“ oblast, bez dovoljne prakse u pružanju zaštite. To ometa efektivnu primjenu relevantnih zakona. Postoji jasan nedostatak odgovornosti na strani mnogih institucija. Čak i u slučajevima kada postoje jasne odredbe za postupanje u slučajevima RZD, preferira se oglasiti nenadležnim za rješavanje slučajeva diskriminacije.²⁰⁰

Sindikati

Sindikati imaju potencijal da igraju važnu ulogu u odbrani prava radnika, uključujući i borbu protiv RZD. Nekoliko sindikata relevantnih za ovo istraživanje praćeno je i analizirano:

- Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSSBIH) čine 24 granska sindikata, odnosno unije. Istovremeno postoji i 7 kantonalnih odbora SSSBiH, koji djeluju na području 9 kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine.²⁰¹
- Savez sindikata Republike Srpske (SSRS) je najveća krovna sindikalna organizacija u Republici Srpskoj.
- Savez sindikata Brčko Distrikta.
- Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti (STBIH) okuplja nešto više od 12 hiljada članova iz svih dijelova BiH, od čega je 72% članstva žene. U sindikalnom pokretu BiH prisutan

²⁰⁰ Kao ilustrativan primjer, opisivanje zakona kao „mrtvog slova na papiru“ se ponavlja među ispitanicima u intervjuima, uključujući advokate i sudije.

²⁰¹ Vidjeti: <http://www.sssbih.com/o-nama/>.

je preko stotinu godina i smatra se osnivačem istog. Svoj rad je reanimirao 1996. počevši organizovanje od nule.²⁰²

- Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (SSDSZ) u ovoj formi postoji od 2007. godine na nivou državnih institucija, a članstvo čine zaposleni u državnim institucijama. Trenutno obuhvataju u članstvu 35 institucija, te oko 3,000 članova.²⁰³

SSSBIH nije dostavio podatke o eventualnim prijavama radnika/ca o rodno zasnovanoj diskriminaciji, seksualnom uznemiravanju i mobingu. SSRS, SSBD, SSDSZ i STBiH su evidentirali slučajeve diskriminacije ali ne RZD. U svim navedenim sindikatima najveći broj prijava se odnosi na mobing (u SSRS od 57 slučajeva diskriminacije, najviše je mobinga; STBiH u 2017. godini imao 21% prijava mobinga, odnosno 96 slučajeva, što predstavlja porast u odnosu na prethodne godine; SSDSZ također navodi mobing kao najčešći predmet prijava).

Navedeni sindikati pružaju pravnu pomoć koja uključuje usmene savjete, konsultacije, obraćanje poslodavcima, pregovore, zastupanje (putem advokatskih kancelarija).²⁰⁴ U postupcima pred sudom, SSDSZ i STBiH pružali su zaposlenicima usluge zastupanja putem advokata. Prema evidenciji advokata, nije bilo slučajeva RZD na sudu (koji su došli preko sindikata).

U većini slučajeva kada se potraži pomoć kod RZD ili seksualnog uznemiravanja, zaposlenici/e se odluče samo na razgovor, bez daljeg postupanje (ni prema poslodavcu niti prema nadležnim institucijama). Razlozi su isti kao kod svih pružatelja bilo kakve pravne pomoći: bojazan za radno mjesto i lični integritet.

PLN – Paralegal network members Sindikata trgovine i uslužnih djelatnosti pružaju pomoć zaposlenicima/cama ili po pozivu ili tokom njihovog obilaska. Obavi se prvi inicijalni razgovor, nakon kojeg PLN članica popuni upitnik, a zaposlenika se savjetuje, šta i kako dalje (opcije su razne: od razgovora sa onim sa kojim postoji problem, što je najčešći slučaj, razgovor i savjetovanje sa organizacijom Vaša prava, inspekcija rada, itd). Sve korake prati popunjavanje upitnika koji su anonimni i kodirani. Slučajeve prate koordinator i PLN članice. Ovim putem, čak i ako se zaposlenici odluče ne poduzimati ništa, prati se stanje u praksi sa kršenjem radničkih prava uključujući i najosjetljivije kategorije poput seksualnog uznemiravanja.

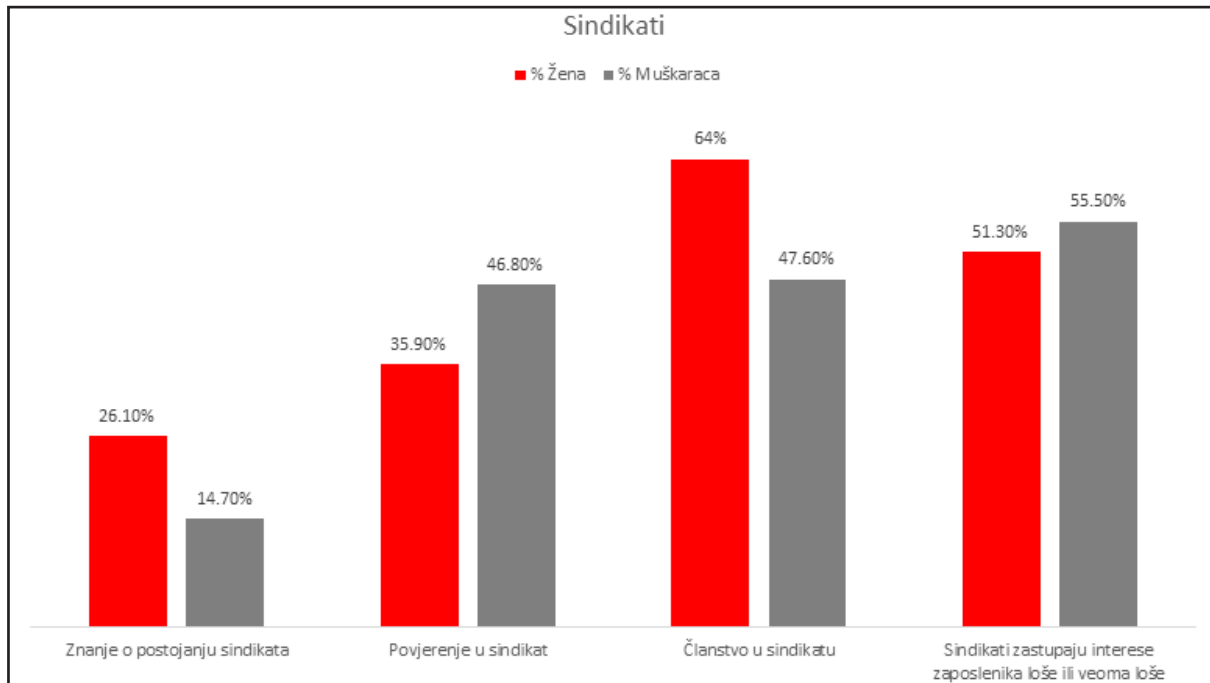
Komunikacija sa Željkom Rubinić, Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti

²⁰² Vidjeti: <http://stbih.ba/o-nama/>.

²⁰³ Intervju BU016.

²⁰⁴ Intervjui BU016, BU017, BU025, BU042, Upitnik U03/18.

Na pitanje o sindikatima u online anketi, 37,8% ispitanika je smatralo da sindikati ne zastupaju njihove interese, a nekoliko (24,1%) nije znalo da li postoje sindikati koji bi ih zastupali. Međutim, 38,1% je smatralo da u Bosni i Hercegovini postoje sindikati koji predstavljaju njihove interese.



Grafika 8: Percepcija ispitanika/ca o radničkim sindikatima

Kao što pokazuju rezultati online ankete, poverenje u sindikate varira. Zbog slabih odnosa sa SSSBiH i brojnih kritika rada SSSBiH (uključujući netransparentne aktivnosti i politički uticaj²⁰⁵), ali i lošim iskustvima zaposlenika/ca u prethodnom periodu u pojedinim sindikatima (što je rezultiralo isključenjem iz članstva²⁰⁶), poverenje zaposlenika/ca u sindikat se gubi iako bi sindikat trebao biti ‘prvi bedem odbrane radničkih prava’. Za pojedine kategorije radnika/ca, poput LGBTQIA+ osoba, sindikati još uvijek nisu vidljivi te ih zajednica ne doživljava kao mjesta gdje bi se mogli obratiti za svoja radnička prava.²⁰⁷

Svakako da su potrebne senzibilizacije te približavanje sindikata radnicima, odnosno ‘vraćanje poverjenja u sindikate’.²⁰⁸

Mersiha Bećirović, predsjednica STBiH, ističe ulogu poslodavaca u lošem imidžu sindikata: “Poslodavci ne žele organizovane radnike i oni to na svaki mogući način destimulišu. Dozvola za sindikalno organizovanje je na kašikicu i vrlo selektivno za određena područja, to je najveći problem”.²⁰⁹

²⁰⁵ Prema riječima intervjuisanog predstavnika Parlamenta: „Sindikati su jednostavno preslikan model političkih partija, oni ne štite radnike i radnice već štite samo svoju poziciju”.

²⁰⁶ Intervju BU016.

²⁰⁷ Intervju BN010.

²⁰⁸ Intervju BU017.

²⁰⁹ Ibid.

Organizacije civilnog društva

U oblasti RZD, organizacije civilnog društva (OCD) preduzimaju nekoliko aktivnosti, uključujući: pružanje pravne pomoći; edukacije institucija; edukacije žena; edukacije u obrazovnim institucijama; konferencije, okrugli stolovi, rasprave, ulične akcije (podizanje svijesti). Neke od aktivnosti OCD su ograničene donatorskim sredstvima (vremenski i sadržajno). To znači da nisu sve aktivnosti popraćene odgovarajućim aktivnostima (daljnje) praćenja, niti su sve jednakog kvaliteta.

Pravna pomoć je veoma važna za osobe koje su pretrpjele RZD. Imajući u vidu nedostatke u pružanju besplatne pravne pomoći od strane javnih institucija, OCD su glavni pružaoci pravne pomoći za RZD. Međutim, samo tri OCD u BiH pružaju besplatnu pravnu pomoć žrtvama diskriminacije: Vaša prava iz Sarajeva, Centar ženskih prava iz Zenice, a u Republici Srpskoj samo Udružene žene iz Banja Luke.²¹⁰ Iako organizacije iz FBiH imaju područne urede u drugim gradovima Federacije (Vaša prava²¹¹), odnosno uredovne dane (CŽZ, kada posjećuju druge gradove radi pružanja pravne pomoći), smatraju da to nije dovoljno za potrebe žena koje npr. ne žive u tim mjestima, nemaju finansijskih sredstava da dođu do pružalaca pravne pomoći ili čak nisu svjesne postojanja ove vrste besplatne pomoći.

Centar ženskih prava Zenica (CŽP) se bavi pružanjem besplatne pravne pomoći, uključujući besplatnu pravnu pomoć za sve žrtve diskriminacije po osnovu spola, roda, seksualne orijentacije, etniciteta, invaliditeta, rase (od 2015. godine kroz program "Jednakost za sve: koalicija civilnog društva protiv diskriminacije") te online pravnu pomoć. CŽP je uspostavom specijalizirane usluge pružanja besplatne pravne pomoći žrtvama diskriminacije od 2015. godine pa do kraja 2017. godine pružio 6146 usluga za najmanje 3113 žena. Od ukupnog broja usluga samo se 2,8 % usluga (brojem: 173, uz evidentirano povećanje broja ovih zahtjeva u 2017. godini) odnosilo na diskriminaciju žena u oblasti rada i zapošljavanja. Pružene usluge odnosile su se na usmeno savjetovanje te sačinjavanje pismenih podnesaka kao i pravnu pomoć putem linka online pravne pomoći. Pravna pomoć žrtvama diskriminacije bila je dostupna svim ženama i muškarcima, bez ikakvog cenzusa, na cijelom teritoriju BiH.

Online pravna pomoć servisa besplatne pravne pomoći CŽP aktivna je od 2011. godine, a žene koje su se javljale putem linka on line pravne pomoći radi diskriminacije po osnovu spola u oblasti rada i zapošljavanja najčešće su tražile savjete vezano za neprodužavanje ugovora na određeno vrijeme od strane poslodavca zbog trudnoće ili porođaja ili savjete vezano za seksualno uznemiravanje od strane neposredno nadređenog ili radnog kolege, koje se ogledalo od upućivanja neumjesnih komentara (o oblačenju, izgledu tijela), do slanja sms poruka ili poruka putem društvenih mreža ili aplikacija neprimjerenog sadržaja te neželjenog dodirivanja,

²¹⁰ Upitnik U04/18.

²¹¹ Devet ureda u oba BiH entiteta.

kao i savjeti vezano za zaštitu od mobinga.

Samo je nekoliko žena odlučilo pokrenuti bilo koji postupak zaštite. Međutim, CŽP je naglasio da je važno imati besplatnu pravnu pomoć (čak i kada nisu podnesene formalne žalbe nadležnim institucijama ili poslodavcima); kroz konsultacije žene uče razliku između diskriminacije i drugih kršenja njihovih prava. One su time također informisane o mehanizmima zaštite koji su dostupni ženama ako odluče da traže zaštitu od diskriminatornog ponašanja i prakse poslodavaca. Predstavnice Udruženja Udružene žene Banja Luka su se složile; žene koje su dobile pomoć u njihovoj kancelariji su se bolje upoznale sa mogućnostima za prijavljivanje diskriminacije.²¹² Činjenica da su njihove usluge besplatne dodatno je ohrabrila žene da traže zaštitu od diskriminacije, posebno one žene koje inače ne bi mogle priuštiti pravne savjete, niti bi mogle dobiti javnu besplatnu pravnu pomoć.

Besplatna pravna pomoć Centra ženskih prava Zenica

- **Usmeno savjetovanje (pojašnjavanju pojma diskriminacije i upoznavanje o mehanizmima zaštite).**
- **Pismeni podnesci (pisanje dopisa i opomena pred tužbu poslodavcima, prvenstveno vlasnicima trgovačkih lanaca i radnji, poslovnim bankama, obrazovnim i zdravstvenim institucijama, kojima se ukazivalo na diskriminatorne prakse koje su se ogledale u neprodužavanju ugovora na određeno vrijeme radnicama zbog trudnoće, materinstva ili starosne dobi).**
- **Žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH na diskriminatorna ponašanja poslodavaca, prije svega obrazovnih i zdravstvenih institucija.**
- **Upravni sporovi (ostvarivanje prava žene na rad pola punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva sa posla).**
- **Sudska zaštita putem upućivanja antidiskriminacione tužbe sudu od strane CŽP kao punomoćnika radnice (mobing).**
- **Dopisi poslodavcima u ime žena kao uposlenica, o štetnosti seksualnog uznemiravanja kao i predviđenim sankcijama za takvo ponašanje.**

Pored pružanja pravne pomoći, neke OCD takođe pružaju i psihološko savjetovanje (poput SOC-a), a koje je identifikovano od strane intervjuisanih žena koje su doživjele RZD kao veoma važna, iako možda i nedovoljno cijenjena vrsta pomoći.

²¹² Intervju BN043.



Tek dio onoga što su organizacije civilnog društva učinile u proteklih 10 godina vezano za diskriminaciju je predstavljeno u grafici:

Zalagačke aktivnosti su sastavni dio rada OCDA i u oblasti diskriminacije. Trenutno Udruženje "Beba više" void inicijativu da žene koje se dijagnostikuju za liječenje steriliteta, dobiju status trudnice i da ne mogu biti otpuštene sa posla.²¹³

²¹³ Intervju BN043.

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine usvojilo je 2015. godine Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini (razvijene od strane OCD Atlantska inicijativa) kao zvanični mehanizam za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja i koji se primjenjuje u svim pravosudnim institucijama u BiH. U okviru primjene Smjernica, obučavaju se savjetnici/e koji dolaze iz sudovi i tužilaštava. Osim u pravosudnim institucijama, Smjernice su usvojene i na univerzitetima (Fakultet političkih nauka UNSA, Pravni fakultet UNSA, Fakultet za kriminalistiku kriminologiju i sigurnosne studije UNSA, te na cijelom Univerzitetu u Istočnom Sarajevu).

Majda Halilović, Atlantska inicijativa

Važno je naglasiti da postoji saradnja između OCD-a i institucija u ovom segmentu,²¹⁴ ali na osnovu analizirane situacije u institucionalnom tretmanu RZD, potreban je i sistematičniji pristup.

OCD-i predstavljaju možda 'najsigurnije' mjesto za osobe koje dožive diskriminaciju na osnovu spola, seksualne orijentacije, spolnih oznaka.²¹⁵ Amra Bećirović iz CŽP opisuje iskustvo sa ženama koje se obraćaju Centru: „žene dođu uplašene, a razgovori s njima traju satima i vrlo su emotivne, a to dovoljno govori da smatraju ovaj prostor sigurnim, i na kraju krajeva da ih neko sasluša i shvati ozbiljno, da ne kaže da to umišljaju“.²¹⁶ Međutim, domet onoga što OCD-i mogu uraditi je ograničen. Malo je organizacija koje pružaju besplatnu pravnu pomoć specijaliziranih za diskriminaciju a i one zavise od donatorskih sredstava. Nadalje, dostupnost tih organizacija ne pokriva cijelu državu (kao djelomično rješenje se npr. omogućavaju online upiti za savjete²¹⁷). “OCD mogu uraditi puno, ali ne mogu preuzeti svu odgovornost koju bi radile institucije”, navodi Diana Šehić iz Prava za sve. Zaista, uprkos značajnim naporima OCD-a, konačna odgovornost da se osigura zaštita od RZD na radu pripada javnim institucijama.

²¹⁴ Saradnja postoji sa Institucijom Ombudsmena, gender mehanizmima, VSTV i sindikatima.

²¹⁵ Senzibiliranost i povjerljivost OCD-a stvaraju 'siguran prostor' za osobe koje su pretrpjele diskriminaciju.

²¹⁶ Intervju BLA008.

²¹⁷ Npr. opciju koju ima Centar ženskih prava Zenica, ili pak online prijava diskriminacije na portalu diskriminacija.ba koja više nije aktivna.

PREPORUKE

Pravni okvir

- Usaglasiti entitetske zakone o radu u pogledu zabranjenih osnova za diskriminaciju iz Zakona o zabrani diskriminacije, na način da radna zakonodavstva uključuju sve zabranjene osnove iz ovog zakona.
- Uskladiti zakonodavstvo koje se odnosi na osobe sa različitim sposobnostima kako bi se eliminisala diskriminacija osoba sa invaliditetom u odnosu na ratne vojne invalide, te kako bi se obezbijedila efikasnija implementacija poticajnih mjera za zapošljavanje za žene sa invaliditetom.
- Usvojiti zakone kojima će se regulisati procedure promjene imena, oznake spola i jedinstvenog matičnog broja u svim ličnim dokumentima kod pravne promjene spola bez čekanja na potpunu medicinsku prilagodbu. Ovo je izuzetno važno za pristup tržištu rada (poput mogućnosti legalnog zapošljavanja) trans osoba.

Institucije

Opšte preporuke

- Unaprijediti međusobnu saradnju nadležnih institucija u pogledu RZD u radnim odnosima.
- Proširiti CMS dodavanjem novog indikatora „osnova diskriminacije“ (VSTV).
- Izvijestiti o progresu u izradi Centralne baze podataka o diskriminaciji koju vodi Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice. Učiniti bazu upotrebljivom, uvrstiti oblike diskriminacije, osnove diskriminacije, statuse predmeta i podatke razvrstane po spolu i dostupnom svim institucijama kako bi se slučajevi diskriminacije mogli pratiti. Obezbediti da sadržava poverljive informacije koje su dostupne relevantnim osobama u institucijama za praćenje slučajeva diskriminacije.
- Upoznati javne organe sa obavezom da uvedu interne antidiskriminacione procedure.
- Uspostaviti sveobuhvatnu internu proceduru za zaštitu od diskriminacije i usklađivanje postojećih akata i procedura sa Zakonom o zabrani diskriminacije.
- Sprovesti procjenu potreba za obukom (CEST i VSTV) za sudije, kao i nastaviti obuku sudija i advokata za diskriminaciju sa posebnom obukom za slučajeve RZD.
- Podržati sve institucije da razviju djelotvorne mjere za sprečavanje RZD i seksualnog uznemiravanja.
- Osigurati primjenu odredbi o razvrstavanju podataka o pojavama diskriminacije po spolu za sve institucije, posebno one koje su nadležne za ovu oblast.
- Educirati, senzibilizirati i staviti u praksu tijela za medijaciju u radnim sporovima u pogledu odredbi zakona o radu koji se odnose na diskriminaciju.
- Osigurati otvoreni dijalog sa reprezentativnim sindikatom i uključiti ga u pripremu dokumenata koji reguliraju prava zaposlenih u institucijama BiH (državni službenici).

- Regulisati proces ocjenjivanja državnih službenika tako da se potencijalni prostor za diskriminaciju (naročito mobing) minimalizira.
- Podržati institucije za primjenu rodno osviještene politike vezane za OCD.
- Definirati skup indikatora za rodno osjetljivi kontekst na tržištu rada u BiH, i pratiti redovno kretanje, poput jaza u učešću muškaraca i žena na tržištu rada, razlika u plaćama između samozaposlenih muškaraca i žena, i slično.

Institucija obudsmena za ljudska prava

- Ojačati kapacitete Odjela za eliminaciju svih oblika diskriminacije za pokretanje prekršajnih postupaka u predmetima diskriminacije.
- Obezbijediti razvrstavanje predmeta diskriminacije po zabranjenim osnovama u bazi podataka koju vodi Institucija.
- Nastaviti kontinuirano provoditi monitoring predmeta diskriminacije koji se vode pred sudovima u BiH.
Ohrabriti građane/ke da koriste dostupne besplatne instrumente zaštite i pravnu pomoć, posebno on-line platforme koje su dostupne svima.

Sudovi

- Uvesti mogućnost evidentiranja slučajeva u CMS bazi podataka sudova kroz potkate goriju koja bi ukazivala na diskriminaciju i osnove u radnim sporovima (RZD). Obezbediti da se spol podnosioca zahtjeva i navodnog počinioca zabilježi.
- Vrhovni sudovi entiteta i/ili VSTV bi trebali sastaviti i objaviti bilten relevantne sudske prakse (nacionalne i regionalne) o RZD u zapošljavanju.
- Osigurati hitnu i efikasnu obradu slučajeva RZD, kao i efikasnu zaštitu i pravne lijekove.

Inspekcije rada

- Obezbediti redovnu obuku za sve inspektore rada (na svim nivoima) o RZD na radu i njihove zakonske odgovornosti za tretiranje takvih slučajeva.
- Unaprijediti sistem evidentiranja prijave kršenja prava (uključiti diskriminaciju, mobing, posebne oblike diskriminacije) kao i izvršenih inspekcijskih nadzora i izrečenih mjera.

Javni pružaoci besplatne pravne pomoći

- Usaglasiti imovinski census za korisnike/ce besplatne pravne pomoći javnih institucija tako da imovinski kriterij bude podignut na zaposlene sa primanjima u iznosu zakonskog minimuma plata. Takođe, omočučiti pristup besplatnoj pravnoj pomoći za ranjive osobe, što se može definisati posebnim kriterijumima.
- Jačati kapacitete javnih i nevladinih institucija za zaštitu od RZD kako bi se proširila mreža pružalaca usluga i pružila podrška osobama koje doživljavaju RZD, kao i pristup uslugama zaštite.

Sindikati

- Učiniti sindikate vidljivim i pristupačnijim za radnike/ce, posebno imajući u vidu marginalizirane kategorije radnika/ca.
- Unaprijediti informisanje javnosti kako bi se povećala svijest građana/ki o tome kako sindikati mogu podržati osobe koje su doživjele RZD.
- Poboljšati položaj sindikata u pogledu transparentnosti, apolitičnosti i izgradnje poverenja.
- Uspostaviti evidencije o svim vrstama pružene pravne pomoći (u sindikatima koji ih nemaju), uključujući i usmene konsultacije, kako bi se omogućilo praćenje pojavnih oblika kršenja radničkih prava i radilo na razvijanju programa za njihovu prevenciju i suzbijanje.
- Obezbijediti edukativne materijale za zaposlenike/ce, koji bi uključivali objašnjenja o tome šta je RZD u radu, kako se manifestuje, koji mehanizmi zaštite postoje, i kontakt adrese nadležnih institucija.

Poslodavci

- Kroz udruženja poslodavaca obezbijediti edukaciju o diskriminaciji u radnim odnosima, sa naglaskom na diskriminaciju na osnovu spola prilikom zapošljavanja i napredovanja, te mobing i seksualno uznemiravanje. Istu edukaciju omogućiti malim privatnim poslodavcima, te poslodavcima u nevladinom sektoru, koji nisu u udruženjima poslodavaca.
- Uvrstiti u pravilnike o radu ili druge interne akte poslodavaca principe nediskriminacije te postupke prijave slučajeva diskriminacije poslodavcu.
- Objaviti i učiniti jasno vidljivim informacije zaposlenima o tome šta čini diskriminaciju, uključujući RZD, i kako je prijaviti.

Organizacije civilnog društva

- Pored pravne pomoći, razmotriti mogućnost pružanja psihološkog savjetovanja zaposlenicima/cama izloženim RZD, posebno mobingu i seksualnom uznemiravanju.
- Osigurati kontinuirane aktivnosti podizanja svijesti građana/ki.
- Saradnja radi podizanja svijesti među donatorima u vezi sa važnom ulogom organizacija civilnog društva u rješavanju problema RZD u oblasti rada i zapošljavanja, uključujući i važnost povezivanja povjerljive pravne pomoći sa psihološkim savjetovanjem.
- Povezivanje OCD-a koji se bave različitim vrstama aktivnosti u borbi protiv diskriminacije, kako bi se omogućila razmjena dobrih praksi i uspostavila platforma za zajedničko djelovanje protiv RZD u radnim odnosima. Ovdje se mogu iskoristiti postojeći materijali i strategije, radi efikasnog korištenja resursa. Štaviše, ovo može

poslužiti kao jedinstvena zagovaračka koalicija, za zajedničko zagovaranje zajedničkih ciljeva za pravne, političke i druge promjene.

KORIŠTENA LITERATURA

Ademović, Nedim et al. Ustavno pravo Bosne i Hercegovine. Fondacija Konrad Adenauer e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini. Sarajevo, 2012. Available at: http://www.kas.de/wf/doc/kas_33649-1522-15-30.pdf?130227155156 (accessed 30.8.2018)

Alternativni analitički izvještaj o aplikaciji Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj Uniji 2018: politički kriteriji. Inicijativa za monitoring EU integracija i Helsinški parlament građana Banja Luka. Banja Luka and Sarajevo, 2018. Available at: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2018/04/APR-BHS_2018_web.pdf (accessed 11.5.2018)

Alternativni odgovori organizacija civilnog društva na pitanja Evropske komisije, Inicijativa za monitoring EU integracija and Helsinški parlament građana Banja Luka. Banja Luka, 2017. Available at: <http://eu-monitoring.ba/alternativni-odgovori-organizacija-civilnog-drustva-na-pitanja-evropske-komisije/> (accessed 10.5.2018)

Alternivni izvještaj za BiH 2016: Politički kriteriji. Inicijativa za monitoring evropskih integracija Bosne i Hercegovine, 2016. Available at: <http://eu-monitoring.ba/alternivni-izvjestaj-za-bih-2016-politicki-kriteriji/> (accessed 23.12.2018)

Analysis of Judicial Response to Discrimination Challenges in Bosnia and Herzegovina. Organization for Security and Co-operation in Europe, 2018, Available at: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553?download=true> (accessed 27.12.2018)

Bosna i Hercegovina: Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i zastupanju. Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku FBiH i Republički zavod za statistiku Republike Srpske, 2015. Available at: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2016/03/WB-Rodne-razlike-u-iskoris%CC%8Ctavanju-prava.pdf> (accessed 10.3.2019.) Bašić, Sanela and Miković, Milanka. Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH. Udruženje Žene ženama, Sarajevo, 2012.

Izmirlija, Midhat. Interne procedure za zaštitu od diskriminacije - jaz između teorije i prakse. Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2019. Available at: http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2019/02/Interne-procedure-za-za%C5%A1titu-od-diskriminacije_web.pdf (accessed 10.3.2019.)

Izmjene i dopune zakonskog okvira za zaštitu od diskriminacije u BiH: Ostvareni pomaci i potrebna unapređenja. Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2015. Available at: http://www.analitika.ba/sites/default/files/publikacije/preporuke_-_policy_memo_-_web.pdf (accessed 28.8.2018)

Izvešće o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini s Akcijskim planom za realizaciju prijedloga mjera za sprečavanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini. Available at:

<https://www.parlament.ba/act/DownloadDocument?actDocumentId=e74a5b99-1fd8-40ac-8eaa-15a669466f31&langTag=bs> (accessed 28.8.2018)

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, 2018. Available at: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf (accessed 22.1.2019.)

Gender Analysis Report for Bosnia and Herzegovina. MEASURE-BiH, 2016. Available at: <http://www.measurebih.com/uimages/Edited20GA20Report20MEASURE-BiH.pdf> (accessed 5.3.2019.)

Hughson, Marina. *Gender Country Profile Study for Bosnia and Herzegovina*. 2014, European Commission. Available at: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/03/delegacijaEU_2014070314432045eng.pdf (accessed 10.12.2018)

Izveštaj o rezultatima ispitivanja javnog mnijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije. Fond Otvoreno društvo BiH, 2012. Available at: http://diskriminacija.ba/sites/default/files/Diskriminacija_izvjestaj_1_0.pdf (accessed 28.8.2018)

Jakšić, Zlatko. *Rezultati višegodišnjeg istraživanje sindikata trgovine o pružanju pravne podrške radnicima*. Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH (STBiH). 2014. Available at: <http://pzzzapromjene.ba/media/1167/stbih-brosura-rezultati-istra%C5%BEivanja-12-14-final.pdf> (accessed 30.8.2018)

Jozić, Kristina. *Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama Bosne i Hercegovine-Mehanizmi zaštite od diskriminacije*, Fondacija lokalne demokratije, Sarajevo, juni 2018. Available at: <https://udruzenjemps.ba/assets/files/AC7rtZzIzS-braniteljice-ljudskih-prava-u-policijskim-strukturama-u-bih-mehanizmi-zastite-od-diskriminacijepdf.pdf> (accessed 12.11.2018)

Kovač, Vanja. *Kada se različito postupanje može opravdati? Izuzeci od principa jednakog postupanja u pravu BiH u svjetlu jurisprudencije Evropskog suda za ljudska prava i prava Evropske unije*, Available at: http://www.analitika.ba/sites/default/files/kada_se_razlicito_postupanje_moze_opravdati.pdf (accessed 28.8.2018)

National Survey of Citizens' Perceptions in Bosnia and Herzegovina 2016. MEASURE-BiH, 2016. Available at: <http://www.measurebih.com/uimages/National20Survey20of20Citizens20Perceptions20201720Report.pdf> (accessed 8.7.2019)

Petrić, Aleksandra et al. *Report of civil society organizations on implementation of the concluding observations and recommendations of CEDAW committee for Bosnia and Herzegovina 2013-2017*. Helsinki Citizens' Assembly and Rights for All. Banja Luka and Sarajevo, 2016. Available at: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/CEDAW-ENG-web.pdf> (accessed 10.5.2018)

Priručnik za postupanje ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije, Institucija ombudsmena/ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2016, Available at: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/ombudsmen_doc2016101419280006bos.pdf (accessed 10.12.2018)

STAV TV K3 08. 11. 2018. Available at <https://www.youtube.com/watch?v=OPxNpGEvdlk> (accessed 20.1.2019.)

Šesti periodični izvještaj o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena Bosne i Hercegovine za period 2013-2016, Available at: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf (accessed 12.2.2019.)

Šimonović Einwalter, Tena and Selanec, Goran. *Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije BiH sa pravnom stečevinom EU*. Sarajevo Open Centre. 2015. Available at: http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2015/03/Diskriminacija_final_WEB.pdf (accessed 29.8.2018.)

Žene I muškarci u BiH 2017. Agencija za statistiku Bosne I Hercegovine. Available at: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/FAM_00_2017_TB_0_BS.pdf (accessed 29.8.2018.)

Zavitan, Merima. *Uslovi rada u trafikama: Znala sam se vratiti s kraja ulice kako bih otišla u toalet!*, Karike, 19.11.2018. Available at: <http://karike.ba/uslovi-rada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet/> (accessed 10.3.2019.)

Žene u trgovini: Bez prava na stolicu, diskriminacija.ba, 15.2.2016. Available at: <http://www.diskriminacija.ba teme/%C5%BEene-u-trgovini-bez-prava-na-stolicu> (accessed 10.9.2018.)

Web stranice

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

Savez sindikata Republike Srpske, <http://savezsindikatars.org/>

Sindikatski trgovački i uslužni djelatnici, <http://stbih.ba/>

Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, <http://www.reprezentativni-sindikatski.org/>

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

LYRA On-Line platforma za prijavu diskriminacije, <http://prijavi-diskriminaciju.ba/>

Predmeti Institucije ombudsmena za ljudska prava

Preporuka br. P-290/17

Žalba Ž-SA-06-630/17 od 30.6. 2017. godine

Zakoni

Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16)

Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“ broj 102/09)

Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12)

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)

Zakono o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine Federacije BiH“ br 55/00, 41/01, 22/05, 9/08)

Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH, broj 26/16)

Zakon o volontiranju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 110/12)

Zakon o radu u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 19/2000).

Zakon o radu HBŽ („Narodne novine HBŽ“, broj 13/98, 7/05).

Krivični zakon Federacije BiH

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 30/10, 102/12)

Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 1/16)

Zakon o volontiranju Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 89/13)

Krivični zakonik Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 64/17)

Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova sporova RS (“Službeni glasnik RS”, br. 91/2016)

Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj: 19/06, 19/07, 20/13, 31/14 i 1/15)

Krivični zakon Brčko distrikta (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, broj 10/03, 6/05, 21/10 i 9/13)

Pravilnik o načinu ocjenjivanja rada državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine (“Službeni glasnik BiH”, broj 59/11)

Prijedlog Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH dostupno na:

<http://www.javnaraspava.ba/Content/CDN/LawText/FM6E8S89.pdf>

Ustav BiH

Ustav Federacije BiH

Ustav Republike Srpske

Statut Brčko distrikta

Drugi neobjavljeni izvori:

Korespodencija sa Institucijom ombudsmena za ljudska prava, e-mail od 7.8.2018.

Korespodencija sa Centarom za edukaciju sudija i tužilaca u FBiH, e-mail od 7.3.2019. godine.

Korespodencija sa Centarom za edukaciju sudija i javnih tužilaca RS, e-mail od 7.3.2019. godine.

Dopis broj 24.004/054-121-2/18 od 27.7.2018. godine, Inspektorat RS

Dopis broj 18-34-14913-2/18 od 19.10.2018. godine, Federalna uprava za inspekcijske poslove

Dopis broj 14-09-34-03568/18 od 19.10. 2018. godine, Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Kantona Sarajevo

Očitovanje broj 20-49-147-1/18 od 16.8.2018. godine, Županijski zavod za pravnu pomoć Široki Brijeg

Upitnik U01/18, Nada Golubović, Udružene žene, Banja Luka

Upitnik U02/18, Zulka Baljak, CGS Livno

Upitnik U03/18, Goran Stanković, Sindikat RS

Upitnik U04/18, Aida Nezić i Amra Bećirović, Centar ženskih prava Zenica

Upitnik U05/18 – SSSBIH

PRILOG 1. METODOLOGIJA

Sažetak pregleda literature

Dostupna literatura u BiH o RZD je vrlo ograničena. Organizacije civilnog društva (OCD) objavile su brojne analize, priručnike i istraživanja u oblasti diskriminacije u proteklih deset godina, ali ti materijali samo sporadično uključuju RZD. Studija Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH²¹⁸ iz 2012. godine sadrži vrijedne podatke, ali podaci u njima su zastarjeli. Podaci iz Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini²¹⁹ iz 2018. godine, koji opet sporadično pokrivaju RZD, sadrže vrijedne informacije o institucionalnom odgovoru na temu diskriminacije. Takođe, različite analize i izvještaji bave se rodom u ekonomiji, ali se fokusiraju na razlike na tržištu rada, kao i razlike u pristupu finansijama i biznisu, sporadično uključujući RZD.²²⁰

Agencija za ravnopravnost spolova BiH (ARS BiH) i OCD pripremaju izvještaje i izvještaje u sjeni o primjeni Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena u BiH (CEDAW), koja služe kao izvor za analizu stanja izvještavanja o RZD na tržištu rada za period koji pokriva ovo istraživanje.

Prikupljanje podataka

Ukupno 75 zahtjeva za dostavu podataka o prijavljenim i/ili procesuiranim slučajevima RZD-a upućeno je različitim nadležnim institucijama. Ukupno je primljeno 65 odgovora.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH je jedina institucija koja nije odgovorila na zahtjev za intervju i zahtjev za dostavu informacija. Stoga su njihova iskustva i podaci o izuzetno važnoj Centralnoj bazi podataka o diskriminaciji ostali nepokriveni ovim istraživanjem.

Intervjui sa institucijama, organizacijama civilnog društva, sindikatima, ženama koje su iskusile RZD

Prilikom odabrali predstavnika institucija koji će biti intervjuisani, HPGBL je koristio uzorkovanje varijacija koje je uključivalo odabir između širokog raspona 'ekstrema', zasnovanih na nivou institucije (npr. državna, entitetska, kantonalna) i geografskih lokacija. To znači da je intervjuisan veoma različit izbor osoba u cilju prikupljanja čitavog niza potencijalnih odgovora stanovništva, institucija koje imaju zakonsku obavezu da se bave RZD.

Ukupno je intervjuisano 14 predstavnika iz različitih institucija kako bi se procijenilo njihovo znanje, svijest i iskustva sa RZD na tržištu rada. U nekoliko slučajeva, metodologija je morala biti prilagođena zbog praktičnih razloga.

Određene poteškoće su se pojavile u obezbeđivanju intervjua sa sudijama. U nekoliko

²¹⁸ Bašić, Sanela and Miković, Milanka. Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH. Udruženje Žene ženama, Sarajevo, 2012.

²¹⁹ Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini, Organization for Security and Co-operation in Europe, 2018, <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553?download=true>.

²²⁰ Poput: USAID Mission in BiH, Gender Analysis for Bosnia and Herzegovina, (2016).

slučajeva, predsjednici sudova odlučili su da ne dozvole sudijama da učestvuju u istraživanju.

Neke institucije su odbile usmene intervjuje i ponudile pisane odgovore. Dve institucije su eksplicitno odbile da učestvuju u istraživanju zbog preopterećenja postojećim poslovima.

Pored predstavnika institucija, obavljani su i intervjui sa 14 predstavnika OCD iz pet gradova (FBiH, RS i BD), koji imaju iskustva rada sa RZD, u pogledu njihovog znanja, svijesti i iskustava sa RZD na tržištu rada. Razgovori su vođeni sa predstavnicima pet sindikata iz različitih oblasti, različitih sektora i različitih gradova. Takođe, obavljani su intervjui sa tri advokata o njihovim iskustvima sa RZD na tržištu rada, uključujući i sudske slučajeve.

Provedeni su dubinski anonimni intervjui sa ženama koje su doživjele RZD u oblasti rada, u pet gradova u BiH. Uzorak varijacije uključivao je odabir različitih ispitanica na osnovu starosti, sektora zapošljavanja, mjesta življenja i oblika diskriminacije. Ukupno je sprovedeno 15 intervjuja u trajanju od 60 minuta do tri sata.

Popis intervjuisanih ispitanika

Kod	Ime	Institucija	Mjesto	Datum
BN001	Lana Jajčević	Udruženje Udružene žene Banja Luka	Banja Luka	1.8.2018.
BN002	Tanja Đokić Mandić	Udruženje žena sa invaliditetom NIKA	Banja Luka	10.8.2018.
BN003	Selma Hadžihalilović	Ženska mreža Bosne i Hercegovine	Sarajevo	2.8.2018.
BN004	Vesna Vukmanić	Inicijativa i civilna akcija	Sarajevo	12.9.2018.
BN005	Diana Šehić	Prava za sve	Sarajevo	12.9.2018.
BN006	Arijana Čatović	Prava za sve	Sarajevo	12.9.2018.
BV007	Ana-Kotur Erkić	Aktivistkinja, novinarka, žena koje je doživjela RZD	Brčko	13.9.2018.
BLA008	Amra Bećirović	Centar ženskih prava Zenica	Zenica	14.9.2018.
BV009	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Travnik	14.9.2018.
BN010	Vladana Vasić	Sarajevski otvoreni centar	Sarajevo	19.9.2018.
BV011	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	20.9.2018.
BV012	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	20.9.2018.
BA013	Maja Gasal Vražalica	Parlamentarna skupština BiH	Sarajevo	27.9.2018.
BV014	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	28.9.2018.
BA015	Mirsad Isaković	Predsjednik Komisije za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Parlamentarne skupštine BiH	Sarajevo	28.9.2018.
BU016	Lejla Čopelj	Predsjednica Samostalnog sindikata državnih službenika i zaposlenika u institucijama BiH	Sarajevo	1.10.2018.
BU017	Mersiha Beširović	Predsjednica Sindikata trgovine i ugostiteljstva BiH	Sarajevo	8.10.2018.
BA018	Branislava Crnčević Čulić	Agencija za ravnopravnost spolova BiH	Sarajevo	8.10.2018.

Kod	Ime	Institucija	Mjesto	Datum
BN019	Kristina Jozić	Udruženje Mreža policijskih službenica	I.Sarajevo	10.10.2018.
BA020	Aida Kreho	Zajednička komisija za ljudska prava Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine	Sarajevo	11.10.2018.
BV021	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	12.10.2018.
BV022	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Bihać	14.10.2018.
BCC023	Almer Midžić	Sudija Općinskog suda u Bihaću	Bihać	15.10.2018.
BL024	Remzija Suljić	Advokat	Bihać	15.10.2018.
BU025	Muhamed Mahmutović	Kantonalni odbor Unsko-sanskog kantona	Bihać	16.10.2018.
BLI026	Sena Družić	Glavna kantonalna inspektorica za rad USK	Bihać	16.10.2018.
BEO027	Nadija Sijamhodžić	Zavod za zapošljavanje USK	Bihać	16.10.2018.
BN028	Majda Halilović	Atlantska inicijativa	Sarajevo	17.10.2018.
BCC029	Anonimni intervju	Sudija Općinski sud u Mostaru	Mostar	18.10.2018.
BV030	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Mostar	18.10.2018.
BV031	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Mostar	18.10.2018.
BV032	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Mostar	18.10.2018.
BN033	Aleksandra Vuković	Međunarodni centar za promociju ljudskih prava	Trebinje	19.10.2018.
BLA034	Zdravko Vuković	Centar za pružanje besplatne prave pomoći u Trebinju	Trebinje	19.10.2018.
BV035	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	19.11.2018.
BV036	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	20.11.2018.
BU037	Lejla Ćatić	Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH	Sarajevo	23.11.2018.
BN038	Zulka Baljak	CGS Livno	Livno	23.11.2018.
BN039	Emina Cero Šehić	LI Women	Livno	23.11.2018.
BV040	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Sarajevo	30.11.2018.
BV041	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Banja Luka	6.12.2018.
BU042	Ilija Kalajdžić	Savez sindikata Brčko Distrikta	Brčko	15.11.2018.
BN043	Željko Lazarević	Beba više	Brčko	15.11.2018.
BM044	Borislav Radić	Agencija za mirno rješavanje radnih sporova RS	Banja Luka	16.10.2018.
BML045	Ernis Imamović	Federalno ministarstvo rada i socijalne politike	Sarajevo	9.10.2018.
BO046	Vanja Dandić	Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH	Sarajevo	18.09.2018.
BV047	Anonimni intervju	Žena koja je doživjela RZD	Bos.Krupa	19.11.2018.
BLI048	Muhamed Pašukanović	Glavnim federalni inspektor rada	Sarajevo	14.12.2018.
BML049	Mira Vasić	Ministarstvo rada i boračko-invaliske zaštite Republike Srpske	Banja Luka	5.10.2018.
BL050	Elmin Plećan	Advokat	Sarajevo	30.10.2018.
BL051	Tanja Hadžagić	Advokat	Sarajevo	18.12.2018.

PRILOG 2. PRIMJERAK UPITNIKA ZA INTERVJU

Građanski sudovi

1. Šifra razgovora: B _____
2. Ime ispitivačice:
3. Datum:
4. Vrijeme početka razgovora:
5. Vrijeme završetka razgovora:
6. Mjesto (grad):
7. Ime:
8. Zvanje:
9. E-pošta:
10. Broj telefona:

Demografija

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo radite na ovom položaju (godine, mjeseci)?

Znanje

13. Uopšteno, šta mislite o rodno zasnovanoj diskriminaciji žena na tržištu rada?
14. Koje vrste djela biste, na primjer, smatrali „diskriminacijom po osnovu roda“?
15. U kojoj mjeri pravni okvir nudi zaštitu ukoliko se javi diskriminacija zbog nečijeg roda, odnosno zato što je žena ili muškarac?
16. Na osnovu Vašeg mišljenja i iskustva, u kojoj mjeri je kompletan ili nekompletan pravni okvir u vezi sa diskriminacijom po osnovu roda? Molim objasnite.
17. Po Vašem mišljenju, koji uticaj ima Institucija Ombudsmena u vezi sa slučajevima diskriminacije na poslu, na osnovu roda? Molim objasnite.

Stavovi i stanovišta

18. Generalno govoreći, šta vaše kolege misle (uključujući kolege iz drugih institucija koje imaju nadležnost) o diskriminaciji žena u vezi sa radom?
19. Ako žena smatra da je diskriminisana na radu zato što je žena, šta bi trebalo da uradi?

Usavršavanje

20. Koju ste vrstu obuke pohađali u vezi sa diskriminacijom po osnovu toga da je neko žena ili muškarac? [Potpitanje: Ili konkretno u vezi sa rodnom ravnopravnošću? Kada je posljednji put održana obuka, koliko je trajala, na koju temu i ko ju je održao?]

Zakoni i implementacija

21. U kojoj mjeri smatrate da se Zakon o radu primjenjuje u praksi u odnosu na određene odredbe koje bi mogle više utjecati na žene?
 22. U kojoj mjeri smatrate da se Zakon o zabrani diskriminacije provodi na tržištu rada?
 23. U kojoj mjeri smatrate da se Zakon o ravnopravnosti spolova primjenjuje na tržištu rada?
 24. Drugi komentari vezani za ovo:
Filter: Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije
 25. Da li ste ikada rješavali predmet diskriminacije žene ili muškarca zbog njenog/njegovog roda, a koja je bila u vezi sa radom, od 2008. godine?
 - 25.1.1 Da
 - 25.1.2 Ne
- [Preskočiti sljedeća pitanja ako je odgovor ne i postaviti sljedeće pitanje:]
26. Iz kog razloga je po Vašem mišljenju prijavljen ili pokrenut mali broj slučajeva diskriminacije?

Prijavljeni slučajevi diskriminacije po osnovu roda

[Istraživač prati moguće odsustvo svesti/znanja/stavova]

27. Recite mi nešto o predmetima koje ste rješavali?
 - 27.1 Ako je odgovor da, koliko otprilike?
 - 27.2 Kog roda su bila lica koja su pretrpjela diskriminaciju [ženskog, muškog, oba]?
 - 27.3 Kog roda je bio navodni izvršilac djela?
 - 27.4 Da li ste zapazili da li se više diskriminišu ljudi iz neke od sljedećih grupa: etnička pripadnost, seksualna orijentacija, spolne oznake, starost, invaliditet, geografska sredina? Molim objasnite.
 - 27.5 Da li ste imali slučaj u kome je postojala tvrdnja o višestrukoj diskriminaciji, poput diskriminacije po osnovu roda i invaliditeta ili roda i etničke pripadnosti?
 - 27.6 Na kakve ste vrste diskriminacije nailazili?
 - 27.7 Prema Vašem iskustvu, kako su institucije, izuzev Vaše, postupale prema licima koja su doživjela diskriminaciju zbog roda? Potpitanje: Možete li da navedete neki konkretan primjer? Navedite instituciju.
 - 27.8 Koliko je dugo potrebno, otprilike, da se predmet diskriminacije po osnovu roda na radu riješi (uključujući i donošenje presude)?
 - 27.9 Kakvu odluku sud obično donosi? [Potpitanje: Kakve kazne su izrečene, ako jesu?]
28. Da li je sud ikada odlučio da zabrani vršenje aktivnosti koje krše pravo podnosioca ili da primora eliminaciju svih diskriminacionih radnji?

29. Koje ste korake preduzeli?
30. Da li su poduzete neke disciplinske mjere?
31. Ako jeste, koje?
32. Koji je bio najveći izazov?
33. Da li je sud ikada odlučio o naknadi zbog materijalne ili nematerijalne štete? Kakva je bila odluka?
34. Koje su sadašnje prakse prikupljanja i praćenja podataka koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju u vašoj instituciji? Koje su prednosti i slabosti prakse prikupljanja podataka vezane za prijavljivanje ovih slučajeva?
35. Da li imate bilo koje druge komentare ili mišljenja koje biste voleli dodati?
36. [Istraživač bilježi (zapažanja)]

PRILOG 3. ANKETA

Uzorak

Ukupno 1,378 ispitanika/ca je kliknulo na online upitnik, a 547 ispitanika/ca (39,7%) je ispunilo približno 90% upitnika. Većina ispitanika/ca su bile žene (81,4%). Što se tiče etničke samoidentifikacije, ispitanici/ce su 49,3% Bošnjaci, 35% Srbi i 14,3% Hrvati. Od ispitanika/ca njih 87,3% je bilo zaposleno. Većina ih je radila u javnoj upravi (40% žena i 33% muškaraca), a gotovo svaka treći/a je radio/la u privatnom sektoru (32,1% žena i 31,3% muškaraca).

Kada statistička značajnost nije značajna

Statističko zaključivanje znači generaliziranje nalaza iz uzorka na populaciji pomoću testova značajnosti. Imajući u vidu da je uzorak ankete nije rađen po metodologiji slučajnog uzorka (eng. non-probability sample) i da su učesnici samoodabrani, nalaze koji se odnose na 'statističku značajnost' treba tumačiti kao 'sugestivne', ali ne i konačni i ni na koji način opšte. Statistički testovi se koriste kao heuristike da bi se razlikovale 'dovoljno velike' razlike ili korelacije koje treba komentirati.

Homogenost uzorka

Većina ispitanika su bile žene (81,4%), starosti 30-49 godina (66,8%) i visoko obrazovane, sa 59,6% uzorka koji ima fakultetsku diplomu ili diploma magistra. To znači da: prijavljeni procenti ne odražavaju prevalenciju fenomena u opštoj populaciji u Bosni i Hercegovini i da varijabilnost 'uzorkovanih' iskustava može biti ograničena. Mogućnost upoređivanja i kontrasta je ograničena.

Rodna komponenta

Sve varijable su ukrštane s rodom, ne samo zato što je to osnovna varijabla, već i zato što je uzorak izrazito disproporcionalan kad je riječ o rodu. To znači da posmatrane distribucije odgovora u uzorku odražavaju uglavnom odgovore žena. Ogromna disproporcija muškaraca i žena otežava poređenja i ograničava mogućnost posmatranja rodni razlika. Međutim, ako je indikativno, rodno zasnovane razlike su tumačene iako je zaključak 'suzdržan' u smislu generalizacije.

Demografija

Više od polovine ispitanika je u vreme popunjavanja ankete živjelo u gradovima u BiH (61,9%), a nešto više od svakog trećeg ispitanika živjelo je u Sarajevu (34,5%). Samo 3% ispitanika je živjelo u ruralnim sredinama; i 2,7% ispitanika je bilo iz inostranstva. Prema tome, uzorak predstavlja više perspektiva i iskustva urbanih ispitanika, dok nedovoljno zastupa one koji žive u ruralnim područjima.

Radni status

Većina ispitanika/ca, 79% uzorka, bila je zaposlena sa punim radnim vremenom. Ispitanici/e sa nepunim radnim vremenom činili su 4,5% uzorka, dok je 2,6% bilo samozaposlenih. Nezaposlene osobe činile su 11,6% uzorka. Pored toga, 1% su bili studenti, 0,8% penzioneri i 0,6% koji obavljaju neplaćeni rad (zvanično nezaposleni). Relativno veći procenat žena bio je nezaposlen i tražio posao (11,1%) u odnosu na muškarce (4%). Iako je uzorak premali da bi bio konkluzivan, veći procenat muškaraca je rekao da su samozaposleni (8%) nego žene (1,5%).

Većina zaposlenih ispitanika/ca radila je u javnoj upravi, uključujući javne škole, zdravstvene ustanove i sl. (40% žena i 33% muškaraca). U javnim preduzećima radilo je 16,5% muškaraca i 8,9% ispitanica. Razlika u omjeru je statistički značajna. Gotovo svaki treći zaposleni ispitanik/ca je radio u privatnom sektoru (32,1% žena i 31,3% muškaraca). Ostali zaposleni u uzorku su radili u lokalnim organizacijama civilnog društva (7,9% žena i 10,4% muškaraca) i međunarodnim organizacijama civilnog društva (4,5% žena i 2,6% muškaraca). Manji procenat je obavljao/la freelance posao (4,1% žena i 7,8% muškaraca) ili radio/la u medijima (2,4% žena i 5,2% muškaraca).

Iako uzorak nije reprezentativan, posmatrane distribucije odražavaju stereotipnu rodnu 'profesionalnu segregaciju'. U poređenju sa svakim desetim muškarcem (9,9%), svaka peta žena (20,8%) u uzorku je radila u oblasti obrazovanja. Takođe, žene u uzorku su relativno više zastupljene u oblasti zdravstva (7,5% žena i 0,9% muškaraca), dok više muškaraca radi u informiranju i komunikaciji, uključujući medije (3,6% žena i 12,6% muškaraca), stručne, naučne i tehničke aktivnosti (2,8% žena i 7,2% muškaraca) i istraživanja (1,9% žena i 6,3% muškaraca). Ponovo, uzorak muškaraca je premalen da bi bio konačan. U administrativnim i pomoćnim službama radi 15,6% ispitanika (16,1% žena i 13,5% muškaraca), 9,7% je zaposleno u trgovini na veliko i malo, kao što su trgovine (10,7% žena i 5,4% muškaraca) i 8% rade u civilnom društvu ili kao aktivisti za ljudska prava (9% žena i 3,6% muškaraca).

PRILOG 4. ANKETA (PRIMJERAK)

Istraživanje o diskriminaciji na radu

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 identifikaciju akcija koje mogu pomoći u sprečavanju diskriminacije, kao i doprinijeti poboljšanom pristupu i ostvarivanju pravde u slučaju diskriminacije. Popunjavanje ankete traje oko 10 minuta. Budite sigurni da će svi Vaši odgovori biti anonimni. Niko neće znati vaš identitet.

Ako imate bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi sa anketom, molimo Vas da kontaktirate: Helsinški parlament građana (HPG) Banja Luka, e-mail: lgacanica@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?

Kojeg ste roda?

Žena

Muškarac

Drugo

Koje godine ste rođeni?

Kojoj etničkoj zajednici pripadate? Ukoliko ne osjećate pripadnost samo jednoj zajednici.

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

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
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

Da li se neka od niže navedenih izjava odnosi na vaše iskustvo u prethodnih 10 godina (od 2008. 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 telo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i slično)

Mediji

Freelancer

Drugo:

U kojoj oblasti radite?

Smještaj i usluge hrane (hotel, restoran)

Administrativne i pomoćne usluge

Poljoprivreda, šumarstvo ili ribolov

Umjetnost i zabava

Civilna društva/Ljudska prava/Aktivizam

Građevinarstvo

Obrazovanje

Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacijom

Finansije i osiguranje (banke)

Zdravstvo

Informacije i komunikacije, uključujući i medije

Proizvodnja (tekstilna industrija uključujući odeće i obuće)

Proizvodnja (drugo)

Vađenje ruda i kamena

Policija, vojska ili obezbjeđenje

Stručne, naučne i tehničke djelatnosti

Javna administracija ili uprava

Poslovanje nekretninama

Popravka motornih vozila i motocikala

Istraživanje

Socijalni rad

Prevoz i skladištenje

Vodosnabdevanje, kanalizacija, upravljanje otpadom

Trgovina na veliko i malo (prodavnice, trgovine)

Drugo

Koliko dugo radite na trenutnom radnom mjestu?

Četiri mjeseca ili manje

5-8 mjeseci

9-12 mjeseci

Više od godinu dana, ali manje od 4 godine

4-10 godina

11+ godina

Koji opis najviše odgovara vašem trenutnom radnom mjestu?

Niži nivo (npr. asistent/kinja, radnik/ca)

Srednji nivo (npr. koordinator/ka)

Viši nivo (npr. menadžer/ka, direktor/ka)

Radim za sebe

Drugo

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. godine do danas?

Nijednom

Jednom

2-5 puta

Više od 5 puta

Ne sjećam se

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

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

Molimo objasnite:**Da li se od 2008. 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		
Toga što ste rekli da planirate da imate djecu		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

	Da	Ne
Toga što ste muškarac		
Toga što očekujete rođenje djeteta		
Toga što imate djecu		
Toga što ste rekli da planirate da imate djecu		
Vaših godina		
Vašeg izgleda		

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

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije

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

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

TRUDNOĆA I PORODILJSKO ODSUSTVO

Da li ste od 2008. 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 porodiljskog odsustva? *

Da

Ne

Još uvek sam na porodiljskom 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 porodiljskom 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 porodiljskog 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 PLACENO odsustvo

Da, ali NEPLAĆENO odsustvo

Ne

Ne znam

Da li ste u periodu od 2008. 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

UGOVORI I PLATA

Da li je neko od 2008. do sada tražio da redovno radite bez ugovora (ovo podrazumijeva i porodični posao)?

Da

Ne

Da li trenutno imate ugovor kojim se reguliše Vaš rad/angažman?

Da

Ne

Koliko je trajanje vašeg trenutnog ugovora (ili posljednjeg ugovora koji ste imali) u mjesecima?

Tri mjeseca ili manje

4-6 mjeseci

7-12 mjeseci

Više od godinu dana, ali manje od tri godine

4 ili više godina

Neodređeno

Nikad nisam imao pisani ugovor

Na Vašem radnom mjestu, ko ima tendenciju da ima ugovore na duže vrijeme?

Žene

Muškarci

Isto za sve

Nije primjenljivo (samo žene/muškarci rade na mom radnom mjestu)

Ne znam

Da li je od 2008. do danas nekada od Vas traženo da potpišete ugovor u radu, a da vam prije potpisivanja nije bilo omogućeno da pročitate i razjasnite vaša prava, obaveze i odgovornosti?

Da

Ne

U prosjeku, koliko sati obično radite sedmično?

1-20

21-40

41-60

Više od 61

Trenutno, koja je Vaša stvarna mjesečna zarada (neto u konvertibilnim markama/KM)?

Manje od 400,00 KM

400,00 – 500,00 KM

501,00 – 899,00 KM

900,00 – 1.000 KM

1.001 – 1.500 KM

1.501 – 2.000 KM

2.001 KM ili više

Da li Vaš poslodavac/ka prijavljuje državnim organima stvarnu platu koju ste primili?

Da

Ne, poslodavac/ka prijavi drugi iznos

Ne znam

Da li vam je poslodavac/ka nekada tražio/la da vratite dio zarade?

Da

Ne

Ostalo

Obično, kako ste kompenzirali prekovremeni rad?

Ne dobijam ništa više (samo redovnu platu)

Ja sam plaćen/a za dodatno radno vrijeme u istom iznosu kolika je i moja uobičajena zarada

Ja sam plaćen/a za dodatno radno vrijeme sa većim iznosom od moje uobičajene plate

Dobijam slobodno vrijeme

Nije primjenljivo: nikada ne radim prekovremeno

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 će identitet 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

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 rješim

Other (please write):

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

Ako ne

Da li imate neki komentar, priču ili primer koji biste željeli podijeliti, uključujući i slučajeve diskriminacije koji su se možda desili nekome koga poznajete? Molimo napišite u kratkim crtama.

Ako da

Da li biste mogli detaljno opisati vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mjestu od 2008. do danas? Bićemo vam duboko 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

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 s diskriminacijom na random mjestu?

Da

Ne

PRAĆENJE

Istraživački tim bi želio sa ispitanicima obaviti određeni broj intervjuja 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.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна и универзитетска библиотека
Републике Српске, Бања Лука

305-055.1/.2:331.1

ГАЧАНИЦА, Лејла

Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i
Hercegovini / Lejla Gačanica. - Banja Luka : Helsinški parlament
građana, 2019 ([s.l. : s.n.]). - 102 str. : ilustr. ; 30 cm

Tiraž 140. - Skraćenice: str. 4. - Prilozi: str. 82-102. - Napomene i
bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 76-81.

ISBN 978-99938-28-27-3

COBISS.RS-ID 8113688