

РОДНА НЕРАВНОПРАВНОСТ У РАДНИМ ОДНОСИМА

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**
SARAJEVO

Pripremu i izdavanje ove publikacije finansijski je podržala Fondacija Heinrich Böll. Za stavove i mišljenja iznijete u publikaciji odgovorni su sami autori i autorice, a ne Fondacija Heinrich Böll.

РОДНА НЕРАВНОПРАВНОСТ У РАДНИМ ОДНОСИМА

(у сарадњи са Хелсиншким парламентом грађана Бања Лука)

АУТОР: Милош Пашалић, студент Правног факултета Универзитета у Бањој Луци

Бања Лука, 2022.

***Апстракт:** Овај рад се бави проблемом родне неравноправности у радним односима, као и неједнаким положајем на тржишту рада, а у вези са припадношћу једном од полова. Проблем родне равноправности је посљедњих деценија заузео значајно мјесто на свим нивоима друштвеног организовања, па су због значаја овог питања донесени многи акти како на међународном тако и на националним нивоима. Ти акти изједначавају положај полова у свим сферама живота, те је доношење истих био огроман корак ка брисању неравноправности и неједнакости између жена и мушкараца. Акцент у овом раду је стављен на неравноправан положај жена у радним односима и генерално на тржишту рада. Иако постоји нормативни оквир, као и институционални механизми, којима су жене и мушкарци изједначени у правима и обавезама, те истима заштићени од било ког облика дискриминације, евидентно је да у пракси постоји другачије стање те су жене много више изложене: неједнакости, мобингу, сексуалном узнемиравању и тежим условима за запослење.*

***Кључне ријечи:** родна равноправност, радни односи, неједнакост, тржисте рада, дискриминација, положај жена.*

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	4
2. ПОЈАМ РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ.....	5
3. НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ..	6
4. РОДНА ЗАСТУПЉЕНОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА	8
5. НЕЈЕДНАКОСТ ОД ОСТВАРЕНИХ РЕЗУЛТАТА РАДА	12
6. МОБИНГ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ НА ОСНОВУ ПОЛА	14
7. ЗАКЉУЧАК.....	16
8. ЛИТЕРАТУРА.....	17

УВОД

Од настанка цивилизације примјетна је била разлика између полова, односно жена и мушкараца како биолошки и конституционално, тако и у друштвеном положају. Управо та разлика у положају била је најзначајнија и обиљежила је односе између полова кроз историју. Природа је наметнула своја правила да се сви рађамо на исти начин и управо ту улогу да буду мајке добиле су жене. Та првобитна улога до данас је остала непромјењена (иако модерна медицина и технологија данас нуде разне могућности и биолошки инжињеринг). Током развоја цивилизације долази до подјела улога, којом мушкарци као „главе породице“ обезбјеђују егзистенцијалне услове (храну, смјештај, итд.) док је женама препуштена брига о дјечи, а временом и о осталим потребама, које нису обухватале „класична“ мушка задужења. Временом се тај јаз између полова продубљује у различитим сферама, па је тако мушкарцима приступачнија била култура, образовање, а након индустријске и технолошке револуције и рад, односно запослење. Такође евидентна је разлика у положају полова у домену власти и владања, гдје је историјски титула владара била много више наклоњена мушком полу, а развојем парламентаризма и политичких организација, жене су биле на маргинама политичке сцене као учесници изборних циклуса, што је данас незамисливо. У другој половини прошлог вијека, та ситуација се битно мијења у корист жена. То се првенствено одвија кроз развој свијести о родној равноправности како кроз разне правне акте који су усвојени на свим нивоима, а једнако и кроз образовање и политичко ангажовање које је женама постало знатно приступачније, па је та неједнакост знатно смањена. Данас, женама се пружају различите могућности у свим сферама живота, што је и био циљ- постизање једнакости у шансама и равноправност. Упркос томе и данас егзистирају првобитна задужења која су наметнута женама, па се тако од модерне жене очекује да на првом мјесту буде добра мајка, вриједна домаћица, али и пословна жена која ће исто тако привређивати породици и домаћинству, што је у прошлости био, али и даље остао задатак мушкараца. Говорећи о теми овог рада - неравноправности полова у радним односима важно је истаћи да иако и код нас и у свијету постоје правни инструменти којима се та неравноправност елиминише, ситуација у пракси је другачија и то се огледа кроз разлике у запослењу, заступљености на тржишту рада, платама, руководећим позицијама, напредовању на радном мјесту итд.

Родна заступљеност и равноправност у радним односима, већ дуже вријеме привлачи пажњу као тема са озбиљном проблематиком и предмет је разних расправа на различитим друштвеним нивоима, а посљедњих деценија то је резултирало помацама и доношењем конкретних аката и стратегија које имају за циљ изједначавање полова у сфери рада и пружању једнаких шанси под једнаким условима у радним односима. Међутим, потребно је сагледати реално стање на тржишту рада јер је и поред разних мјера родна неравноправност и даље присутна у овој области на штету женског пола. Стога је потребно истаћи шта представља неравноправност, какви су правни и институционални механизми у погледу овог питања, стварно стање на тржишту рада, дискриминацију по основу пола на раду, итд.

1. ПОЈАМ РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ

Да бисмо започели рад на овој теми прво је неопходно дефинисати сам појам родне неравноправности, односно равноправности - шта она обухвата и како се дефинише. Начела родне равноправности и недискриминације имају статус темељних људских права. Сам појам равноправност можемо екстензивно тумачити јер се може примјенити на разиличите основе и категорије. За равноправност би се могло најједноставније рећи да представља *изједначеност једног лица у правима са неким другим*. У овом случају ријеч је о родној равноправности и за разумјевање тог концепта потребно је правити разлику између појмова „пол“ и „род“. Пол се односи на биолошке разлике између жена и мушкараца. Род се односи на улоге са друштвеног аспекта, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу а из којих проистиче дискриминација због припадности неком од њих. На који начин једно друштво види улогу жене и мушкарца и шта од сваког од њих очекује зависи од низа фактора: културних, политичких, друштвених, економских и религиозних. На њих такође утичу и обичаји, право, класна и етничка припадност, као и предрасуде присутне у одређеном друштву. Ставови и понашања према роду су научени и могу се мијењати.¹

¹„Rodna (ne)ravnopravnost“ доступно на: <https://web.archive.org/web/20150518075218/http://ipf.rs/ostale-grane-prava/rodna-neravnopravnost/>, (приступљено: 3.8. 2022.)

Дакле, родна неравноправност би представљала неједнакост полова, односно родова у присуству и њиховом положају како у јавном, тако и у приватном животу.

2. НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

За вријеме претходног система власти на нашим просторима жене су имале активну улогу у сфери рада. Висока стопа женске запослености била је присутна не само због идеологије тадашњег система са освртом на едукацију жена, него и из потребе за радом жена у тада убрзаном процесу индустријализације. Након свих дешавања на крају прошлог вијека, настаје процес транзиције, те се робноновчани односи као и структура система мијењају из коријена. Политичка, социјална и економска трансформација из процеса послјератне транзиције знатно је промијенила позицију жена на тржишту рада². Позиција жене је ослабљена па је и стопа запослености жена нижа од стопе запослености мушкараца. Овом неједнаком положају родова се донедавно у Босни и Херцеговини (даље: БиХ) није придавало много значаја. Чињеница је, да је БиХ сложена држава, односно државна заједница у којој егзистирају и функционишу различити нивои власти, а самим тим и више нивоа законодавне власти. Унапређивање родне равноправности у БиХ реализовано је низом домаћих и међународних правних аката, усвојених у прошлом периоду, а складу са тим створен је и институционални механизам који доприноси дисперзији приликом рјешавања проблема. Принцип забране дискриминације садржан је и у Уставу Босне и Херцеговине (даље: Устав БиХ), као дијелу Дејтонског мировног споразума (Анекс 4) који је један од његових кључних принципа. Поред тога и уставни ентитета садрже сличне одредбе - Устав Републике Српске (чл. 1 и 10) и Устав Федерације Босне и Херцеговине (чл.2). Битно је напоменути да се у БиХ директно примјењује Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, односно она је саставни дио правног система БиХ. Када је ријеч о законским прописима на нивоу БиХ и на ентитетским нивоима најбитније су одредбе следећих закона: Закон о раду Републике Српске, Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине, којима се детаљно је уређена област која се односи на забрану дискриминације на раду и у радним односима. Тако је овим законима забрањена директна и индиректна дискриминација, узнемиравање и

² С. Башић, М. Миковић, *Родне (не)једнакости на тржишту рада у БиХ*, Удружење жене женама, Сарајево, 2012, стр. 144-145.

полно узнемиравање на темељу расе, боје коже, пола, језика, вјере, политичког или другог мишљења, националног или социјалног поријекла итд., као и забрана дискриминација која се односи на услове за запошљавање (укључујући и критеријуме за избор кандидата за обављање одређеног посла у било којој грани дјелатности и на свим хијерархијским нивоима), напредовање на послу, приступу свим врстама и степену стручног оспособљавања и усавршавања, услова запослења и рада, те свих права из радног односа, односно у вези са радним односом као и једнакост плата за обављање истога посла³. Закон о равноправности полова из 2003. на нивоу БиХ, представља оквирни домаћи правни акт којим се уређује, промовише и штити равноправност полова и гарантују једнаке могућности свим грађанима и грађанкама у јавној и приватној сфери друштва, а спречава се директна и индиректна дискриминација засноване на полу⁴. Закон о забрани дискриминације БиХ усвојен у јулу 2009. године. Иницијативу за израду јединственог закона који би на државном нивоу нудио механизме заштите од дискриминације покренуле су организације невладиног сектора, а његово усвајање подразумијева увођење нових концепата у правни систем БиХ⁵. Наравно, ту су и одредбе кривичних закона/законика на свим нивоима у БиХ.

За успостављање стварне равноправности жена и мушкараца у БиХ битно је поменути и доношење *Гендер акционог плана* (ГАП) БиХ, у септембру 2007. године од стране Савјета министара БиХ као стратешког документа који уређује циљеве и правце дјеловања у области родне равноправности. Овај акциони план вођен је циљем да се принципи родне равноправности остваре у свим областима јавног и приватног живота. Циљеви, мјере и активности који су усмјерени на подизање свијести о родној равноправности, отклањању родних стереотипа и промјенама вриједносних образаца на темељу којих се успостављају родни односи, садржане су у посебном циљу који се односи на улогу медија у остваривању родне равноправности, али и у низу других циљева који су повезани са специфичним аспектима родне равноправности⁶. У вези спровођена ових политика и аката успостављена је институционална мрежа, на скоро свим нивоима у БиХ коју чине: *Агенција за равноправност полова у БиХ* (основана 2005.год.), *Комисија за остваривање равноправности полова* при Парламентарној

³ С. Башић, М. Миковић, *op. cit.*, стр. 146.

⁴ Марија Бабовић и др., *Родна равноправност у Републици Српској, истраживање јавног мијења*, Гендер центар Р. Српске, Бања Лука, 2012, стр. 23.

⁵ С. Башић, М. Миковић, *op. cit.*, стр. 149.

⁶ Марија Бабовић и др., *op. cit.*, стр. 23.

скупштини БиХ, *Одбор једнаких могућности* при Народној скупштини Републике Српске, *Комисија за равноправност полова* при Парламенту Федерације БиХ. На локалним нивоима дјелују комисије у оквиру скупштина општина/општинских вијећа, у скоро свим општинама и градовима у БиХ. У извршној власти, у оквиру Министарства за људска права и избјеглице БиХ дјелује *Агенција за равноправност полова БиХ*, а на ентитетском нивоу Гендер центар – *Центар за једнакост и равноправност* полова Владе Републике Српске и *Гендер Центар* Федерације БиХ. На међународном нивоу и у оквиру Европске Уније битно је поменути следеће акте који регулишу ово питање: *Пекиншка декларација и платформа за акцију за једнакост, развој и мир*, *Конвенција за елиминацију свих облика дискриминације над женама*, *Конвенција о политичким правима жена*, *Уговор о оснивању Европске Уније*, директиве, протоколи и смјернице Европског савјета и Европске комисије.

3. РОДНА ЗАСТУПЉЕНОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА

Друштвена перцепција о подјели улога међу женама и мушкарцима, одразила се и на сферу радних односа. Стереотипи о подјели послова на мушке и женске и данас егзистирају иако је период након транзиције праћен промоцијом једнакости и родне равноправности са обимном нормативном регулативом. На тржишту рада су присутни различити облици дискриминација како по основу старосне категорије, образовања, политичке припадности и сл., Међутим, то нису примарни разлози који погађају жене. Проблем који се јавља при запошљавању није правне, економске или организационе природе, већ је укоријењен у менталитет друштва, а то је визија жене као мајке. „Често приликом разговора за посао женама се постављају питања о њиховим плановима везанима за породицу, нпр. брачни статус кандидаткиње, да ли има дјецу, да ли у скорје вријеме након запослења планира да се оствари као мајка итд., и ако је према законским нормама послодавцу забрањено да тражи такве податке од кандидата. Због тога послодавци често дају предност мушкарцима, управо из разлога што због трудноће жена не би могла радити“⁷. Упркос побројаним заштитним механизмима на законодавном нивоу, искуства у пракси указују на родно-специфичне неједнакости у виду могућности запошљавања и положаја жена на тржишту рада. Дискриминација на основу пола у области рада је присутна приликом

⁷С.Башић, М.Миковић, *op. cit.*, стр. 25.

процеса напредовања у служби и именовања руководећих позиција у привредним друштвима и институцијама⁸. И када је жена довољно квалификована и успјешна у свом послу, она углавном хијерархијски не заузима позиције као и мушкарац. Та појава се симболично назива „стаклени плафон“ (енг. *glass ceiling*) - „термин је који означава облик дискриминације на радном мјесту, а користи се како би се именovala ситуација у којој се квалифицираним и способним женама онемогућава напредовање у твртки, у којој стога мушкарци доминирају на високим положајима“⁹.

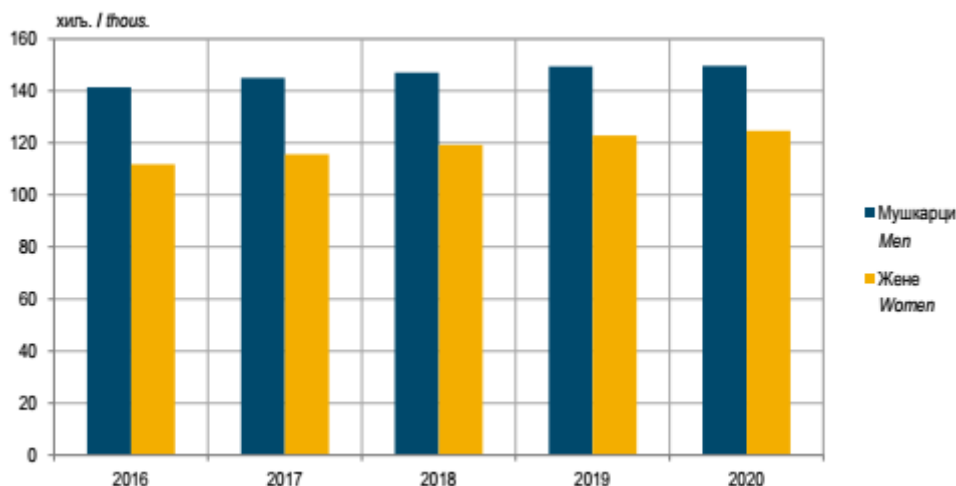
Оваква појава је резултат неутемељеног става према женама. Сматра се, првенствено из угла послодаваца, да је мушкарцима каријера на првом мјесту, а за жене важи мишљење да због њихове улоге у породици долази до раскола између породичног и пословног живота, а што би могло утицати на мању пословну активност на припадајућем радном мјесту. Све ово онемогућује напредовање женама на подручју рада. У прилог овим тврдњама говоре и статистички подаци у вези са овим питањем, стога је евидентно да је положај женског рода по различитим основима отежан.

Према статистичком билтену Републичког завода за статистику Републике Српске из 2021. год. који се односе на све облике организовања пословних субјеката, добијени су на основу Мјесечног извјештаја о запосленима и платама запослених (РАД-1) и Извјештаја о запосленима и платама запослених (РАД-1 март и РАД-1 септембар) следећи подаци: број запослених за 2020. годину износио је 274 227, док је број запослених мушкараца износио 149 593 (54,55 %), а жена 124 634 или 45.45%. Основни скуп чине сви пословни субјекти и њихове јединице у саставу из Статистичког пословног регистра које се налазе на подручју Републике Српске, а које имају запослене раднике¹⁰. На следећем графикону приказан је број запослених на основу пола у последњих 5 година:

⁸ Е. Демир, *Дискриминација у области рада у Босни и Херцеговини*, Асоцијација за демократске иницијативе, Сарајево, 2015, стр. 22.

⁹ А. Јерговски, „Стаклени строп. Границе у напредовању жена на радном мјесту“ у: *Обновљени живот*, вол. 65, бр. 3., 2010., стр. 404.

¹⁰ *Плате, запосленост и незапосленост*, статистички билтен, Републички завод за статистику Р. Српске, Бања Лука, 2021 стр. 7-13.

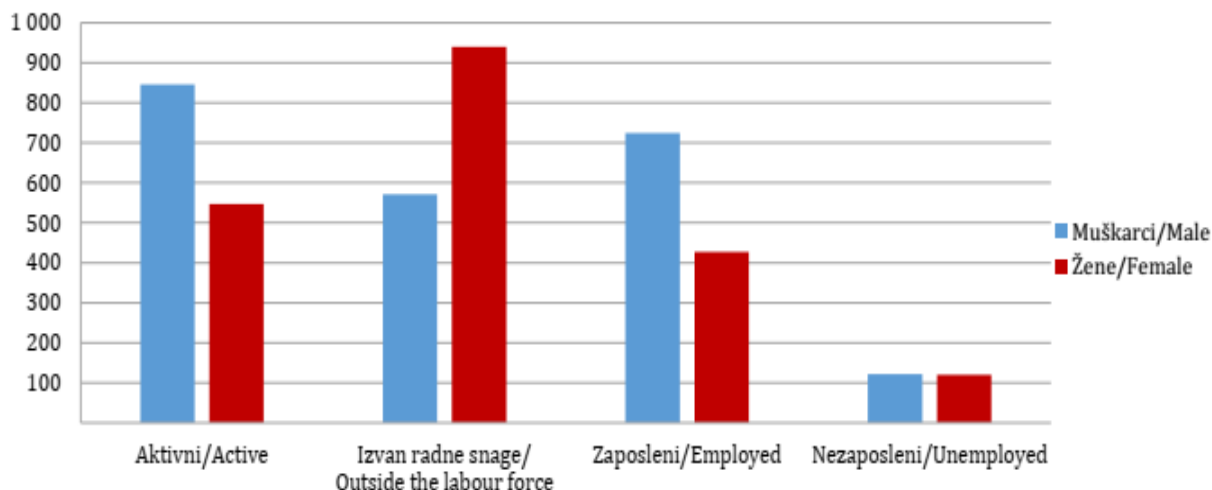


Графикон 1, запосленост по полу(извор:Републички завод за статистику)

Из приложеног се види да у наведеном периоду постоји константа разлика у погледу запослености између жена и мушкараца, - од око десет процената у корист мушкараца.

Такође, на основу података Агенције за статистику БиХ, евидентно је да је јаз између мушкараца и жена још већи у овој сфери. У мају 2022. године број запослених особа у БиХ износио је 844 792, а од тога 376 152 жена. У односу на април 2022. године број запослених особа се повећао за 0,2%, а број запослених жена се повећао за 0,2%, док је у фебруару 2022. године број регистрованих незапослених особа у БиХ износио је 375 689, а од тога 215 689 жена. Удио женске популације у регистрованим незапосленим лицима износи 57,4% или у апсолутном износу 215 689 особа женског пола. У женској популацији највећи број незапослених особа је са средњом стручном спремом (ССС) 69 039, неквалификованих (НК) 59 602 и са ВКВ и КВ квалификацијом 56 179 особа женског пола¹¹. На следећем графикону приказан је број радно способног становништва према активности и полу у БиХ (у хиљадама):

¹¹Агенција за статистику БиХ, *Демографија и социјалне статистике, Запослени по дјелатностима мај 2022*, Сарајево, 2022. стр. 1.



Графикон 2, радно способно становништво према активности и полу (извор: Агенција за статистику БиХ)

На основу података Анкете о радној снази у 2021. години од укупног броја особа који чине радну снагу 846 000 (60,7%) су мушкарци, а 547 000 (39,3%) су жене. У укупном броју особа изван радне снаге 571 000 (37,8%) су мушкарци, а 940 000 (62,2%) су жене¹². Из свега приложеног може се закључити да су у погледу запослености, али и незапослености жене у лошијем положају у нашој држави. Ипак потребно је истаћи да се ова ситуација мијења, те су жене у последиједњој деценији више укључене на тржишту рада на различитим позицијама. Иако тај помак није велики, он је ипак видљив према статистичким анализама. Оваква ситуација на тржишту рада није само карактеристика нашег друштва и државе. Такви показатељи су евидентни и на тржишту Европске уније (даље: ЕУ), као наднационалне организације у којој је питање равноправности и једнакости једно од најважнијих, те организације са широко постављеним нормативним оквирима управо у области равноправности. Упркос снажним напорима на уклањању законодавних и институционалних препрека за равноправно учешће и једнаку позицију жена и мушкараца на тржишту рада, прогрес у овој области на нивоу ЕУ и даље је спор. „О родном јазу на тржишту рада ЕУ говоре неједнаке стопе активности, запослености, незапослености, те разлике између мушкараца и жена у секторској запослености и занимањима, платама за обављање истог посла, радним сатима, и присуство у процесима одлучивања и одговорности на различитим нивоима“¹³. На

¹² Агенција за статистику БиХ, *Демографија и социјалне статистике, Анкета о радној снази 2021*, Сарајево 2022, стр. 2.

¹³ С. Башић, М. Миковић, *op. cit.*, стр. 46.

основу података *Eurostata* (енг. *Eurostat*) статистичког тијела ЕУ из 2021. год., стопе запослености према полу, старости и нивоу образовања (%) износи 73.3 % мушкарци и 63.3 % жене¹⁴.

4. НЕЈЕДНАКОСТ ОД ОСТВАРЕНИХ РЕЗУЛТАТА РАДА

На тржишту рада у нашој држави жене су у већем броју запослене у сектору здравствене и социјалне заштите, услуга, трговине на велико и мало, образовања, док мушкарци углавном раде у грађевинарству, прерађивачкој индустрији, саобраћају, финансијском сектору и јавној управи, што указује да и даље на тржишту рада, по сектору запослености и полу постоје типично мушка и типично женска занимања. Ово је показатељ и даље присутне традиционалне подјеле на мушка и женска занимања сходно чему се мушкарци и жене у БиХ одређују за одређена занимања. Према Закону о раду Р. Српске (чл. 23 и 120) сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола. Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца, док се под радом исте вриједности подразумева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност¹⁵. Овакве одредбе постоје и у другим законима који важе на простору БиХ. „*Важан показатељ положаја жена и мушкараца на тржишту рада представља ниво плаћености за обављање истог посла. Ови показатељи на нивоу развијених земаља исказују се вриједностима тзв. јаза у зарадама мушкараца и жена, при чему се та вриједност израчунава као удио просјечно бруто прихода запослене жене у просјечном мјесечном бруто приходу запосленог мушкарца*“¹⁶. Према подацима Републичког завода за статистику просјечна бруто плата у Р. Српској износи 1753 КМ (јул 2022. год.), док је просјечна нети плата 1160 КМ (јул 2022. год.)¹⁷. Разлике у платама мушкараца и жена уско су повезане са појмом „*стаклени плафон*“ који је претходно дефинисан. Овакве разлике између полова постоје без обзира. Према извору *plate.ba* просјечна плата за жене у БиХ износи 1224 КМ, док мушкарци у просјеку зарађују 1416 КМ. То значи да

¹⁴ „Eurostat“, доступно на: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed\\$DV_318/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed$DV_318/default/line?lang=en) (приступљено: 9. 8. 2022.)

¹⁵ Закон о раду Републике Српске ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016 и 66/2018)

¹⁶ С. Башић, М. Миковић, *op.cit.*, стр. 38.

¹⁷ „Републички завод за статистику“, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/?up_mi=18, (приступљено: 10.08.2022).

мушкарци у БиХ у просјеку зарађују 15,7% више од жена¹⁸. „Родна сегрегација на основу професије увелико доприноси оваквој ситуацији, већина жена ради у услужном сектору и родно стереотипним професијама као што су образовање и здравствена заштита, док више мушкараца ради на руководећим и боље плаћеним позицијама“¹⁹. Слична ситуација у вези са зарадама је и у другим државама па је тако према извору *plate.ba* у истраживању које је проведено у 13 земаља међу којима је и БиХ утврђено да су највеће разлике у платама у Бугарској, Чешкој и Словачкој, гдје су просјечне плате мушкараца за 28 до 30% веће од плата жена, а најмање у Хрватској и Словенији - у просјеку 10 до 11% у корист мушкараца. У главном граду БиХ, разлика између плата жена и мушкараца досеже чак 25%, док у осталим дијеловима наше земље, жене зарађују у просјеку 17,6 % мање плате од мушкараца. Ако погледамо просјек плата за нека од најтраженијих занимања у БиХ, можемо уочити исти тренд, односно плате мушкараца су знатно веће у односу на плате жена. Такође, забрињава податак да велики проценат жена ради за најнижу плату - чак 15% свих запослених жена у регији, у односу на 7% мушкараца. Осим што се ограничавају избором занимања уопштено, жене избјегавају менаџерске позиције, па је број мушкараца на овим позицијама двоструко већи. Разлике у платама изражене су и на менаџерским позицијама, дакле најбоље плаћене жене и даље зарађују мање од најбоље плаћених мушкараца, односно тек 78% просјечне плате мушкараца. Дефинитивно, један од разлога за овакво стање јесте и то што жене у прошлости нису имале једнаке могућности за каријерно напредовање као њихове мушке колеге²⁰.

На тржишту Европске уније, ситуација у вези овог питања је слична као у земљама које нису чланице Уније. Иако је прошло више од 50 година од потписивања Уговора из Рима којим је афирмисан принцип једнаких накнада за жене и мушкарце за обављање истог посла или посла једнаке вриједности, жене широм ЕУ зарађују мање од мушкараца. На основу статистичких анализа *Еуростата*, у погледу процента просечне бруто сатнице мушкараца у 2020. години, бруто зарада жена по сату била је у просјеку 13,0% испод оне код мушкараца у ЕУ. У периоду од осам година, између 2012. и 2020.

¹⁸ „*Plate.ba*“ доступно на: <https://www.plata.ba/analize/samo-6-zaposlenih-zena-je-medu-najbolje-placnim-zaposlenicima/50378>, (приступљено: 10.08.2022.)

¹⁹ С. Рамић Марковић, *Родно заснована дискриминација у области рада у БиХ*, Хелсиншки парламент грађана Бања Лука, Бања Лука, 2022, стр. 51.

²⁰ *Plate.ba* “доступно на: <https://www.plata.ba/analize/samo-6-zaposlenih-zena-je-medu-najbolje-placnim-zaposlenicima/50378>, (приступљено: 10.08.2022.)

године, смањен је родни јаз у платама у ЕУ. Овај индикатор се рачуна за предузећа са 10 или више запослених²¹.

5. МОБИНГ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ НА ОСНОВУ ПОЛА

Узнемиравање на основу пола није само проблем нашег друштва. Оно је присутно на свим нивоима како на индивидуалном, организационом и институционалном. Овај вид узнемиравања присутан је у разним институцијама, школама, факултетима или уопштено на радном мјесту. Жртве сексуалног узнемиравања могу бити и мушкарци и жене, међутим управо су жене те које су у већини случајева жртве оваквог вида узнемиравања. Жене су чешће изложене полном узнемиравању због устаљених друштвених односа у којима су оне подређене у односу на мушкарце. Да би смо даље наставили са овом темом, потребно је прво дефинисати ове појмове. Тако би узнемиравање и сексуално узнемиравање дефинисали као: *„свако нежељено понашање узроковано неким од основа дискриминације које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење и радника и радника, а које изазива страх или ствара непријатељско понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељск, понижавајуће или увредљиво окружење“*²². Полно узнемиравање је један од облика доказивања моћи и ауторитета над другим особама, овакав облик понашања је могло би се рећи укоријењен у друштво, па га и саме жене често не препознају као узнемиравајуће, управо због традиционалних родних улога који даље опстају у друштвеној заједници. *„Неравноправност полова је посљедица различитих друштвених очекивања од особа женског и мушког спола, ана радном мјесту, односа надређености и подређености, моћи коју носи позиција у хијерархији послова. Резултат је непрепознавања понашања које се може означити као сексуално узнемиравање, јер се губејасне границе и дистанца приватног и професионалног, или занемаривање значаја овог проблема,*

²¹ „Eurostat“ доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?p_auth=Pla2vUVI&text=Gender+pay+gap+in+the+EU+down+to+13.0%25, (приступљено: 10.08.2022)

²² Ж. Мирјанић, *Увод у радно право - књига друга*, Универзитет у Бањој Луци Правни факултет, Бања Лука, 2020, стр. 35.

јеркореспондира с класичним обрасцем постављеног односа моћи²³. Према истраживању Хелсиншког парламента грађана Бањалука(даље: ХПГ Бања Лука) а у вези овог проблема добијени су следећи резултати: жене су знатно чешће жртве сексуалног узнемиравања на послу него мушкарци, 40% испитаних жена је навело да су биле жртве барем једног облика сексуалног узнемиравања. У поређењу са претходним извјештајем из 2018. године, ово истраживање указује на благи пораст случајева сексуалног узнемиравања, иако се налази не могу генерализовати за цијелу популацију. Поводом сексуалног узнемиравања на радном мјесту, више учесника у анкети је било изложено сексуалним гестовима, шалама или звуцима (38% жена и 20% мушкараца); више жена (13%) је такође примило мејлове или текстуалне поруке сексуалне природе него што су их примали мушкарци. У пракси, жене које су доживјеле сексуално узнемиравање ове случајеве нису пријавиле надлежним институцијама. Разлози непријављивања су најчешће страх од стигматизације, страх од губитка посла као и неповјерење у институције и непознавање својих права или начина пријаве узнемиравања²⁴. Све ово нам говори да и поред законских и институционалних механизма свијест о овој проблему није довољно развијена у друштвеним круговима, а поготово што жене као угрожена категорија довољно не реагују када су жртве из свих наведених разлога, нарочито због цјелокупне економске ситуације и страха за егзистенцију уколико би покушале заштитити своја права. Законске одредбе о забрани дискриминације по основу пола, полазе у процесу хармонизације домаћег права са правом ЕУ од Директиве 2006/54/ЕЗ о примјени начела једнаких могућности и једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада²⁵. Питање мобинга је такође повезано са проблемом узнемиравања, а тај појам се дефинише као „психичко малтретирање које се понавља путем акција којима је циљ или посљедица деградација радникових радних услова, која могу проузроковати напад и нанијети штету људским правима и људском досојанству, нарушити физичко и ментално здравље или компромитовати жртвину професионалну будућност“²⁶.

²³ „Vodič-za-prevenciju-uznemiravanja“ доступно на: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf> , (приступљено: 11.08.2022).

²⁴С. Рамић Марковић, *op. cit*, стр.56.

²⁵Ж.Мирјанић, *op. cit* , стр. 34.

²⁶Ж. Мирјанић, *op. cit* , стр. 36. наведено према В. Балтазаревих, *Мобинг и Комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Панчево, 2007,стр. 56.

ЗАКЉУЧАК

Историја и традиција нам сугеришу да постоји неједнакост између мушкараца и жена у различитим сферама. Неједнак положај жена првобитно се огледао у подређености према мушкарцима као доминатним фигурама у породици и друштву. Улога мајке за коју је жена биолошки предоређена додатно је ограничила жене и одредила њихов положај кроз вјекове. Тако постављени друштвени стереотипи допријенили су да међуродни јаз постане толико дубок да су жене у појединим односима заузимале ропски положај у односу на мушкарце. Развојем цивилизације, а посебно у посљедња два вијека на пољу технологије и индустријске револуције свијет се мијења и обликује у онај какав данас познајемо. Даљим развојем друштва настају радни односи, а жене опет због својих биолошких предиспозиција и друштвених стереотипа који их прате заостају и бивају подређене у односу на мушкарце. Њихова улога везује се за кућу и послове у домаћинству, а наравно ту је и примарна улога о бризи и васпитању дјетета, док је мушкарац тај који зарађује и обезбеђује егзистенцијалне услове. Дискриминација се наставља и на пољу образовања, гдје су жене дуго времена биле у заостатку за другим полом. Данас, након различитих транзиција кроз које је свијет прошао, али и кроз које и данас пролази, првенствено због рапидног технолошког напретка, положај жена и мушкараца се умногоме изједначава у односу на прошлост. Модерна жена у садашњости има прилике да се остварује у различитим улогама сходно интересовањима и могућностима, те се у одређеној мјери успјела ослободити зависности од мушкараца. Међутим, данашње друштво према жени поставља различите захтјеве. Тако се од жене очекује да поред бриге о домаћинству, остварује резултате у пословном животу, да буде „добра супруга и мајка“ итд. И поред цијелог правног оквира на националном и међународном нивоу којим се забрањује дискриминација по основу рада и радних односа, жене су и даље у лошијем положају у односу на мушкарце у погледу заступљености на тржишту рада, зарада, напредовања, као сексуалног узнемиравања. На крају, битно је истаћи да о теми родне равноправности подједнако треба заинтересовати оба пола, нарочито у патријархалним срединама каква је и наша. Борба за родну равноправност не треба да се претвори у борбу за надмоћ над другима, већ у борбу да се постигну једнаке шансе и могућности за све без обзира на различитости које нам је природа подарила, јер је та посебност оно што одржава равнотежу у свијету.

ЛИТЕРАТУРА

- Агенција за статитистику БиХ, *Демографија и социјалне статистике, Анкета о радној снази 2021*, Сарајево, 2022.
- Агенција за статитистику БиХ, *Демографија и социјалне статистике, Запослени по дјелатностима, мај 2022*, Сарајево 2022.
- Антонија Јерговкси, „*Стаклени строп. Границе у напредовању жена на радном мјесту*“ у: *Обновљени живот*, вол. 65, бр. 3, 2010.
- Елма Демир, *Дискриминација у области рада у Босни и Херцеговини*, Асоцијација за демократске иницијативе, Сарајево, 2015.
- Жељко Мирјанић, *Увод у радно право- књига друга*, Универзитет у Бањој Луци. Правни факултет, Бања Лука, 2020
- Закон о раду Републике Српске ("*Сл. гласник РС*", бр. 1/2016 и 66/2018)
- Марија Бабовић, Оливера Вуковић и Ирена Петровић, *Родна равноправност у Републици Српској, истраживање јавног мијења*, Гендер центар Р.Српске, Бања Лука, 2012.
- *Плате, запосленост и незапосленост*, статистички билетен, Републички завод за статитистику Р.Српске, Бања Лука, 2021.
- Санела Башић, Миланка Миковић, *Родне (не)једнакости на тржишту рада у БиХ*, Удружење жене женама, Сарајево, 2012.

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ:

„*Rodna (ne)ravnopravnost*“ доступно на: <https://web.archive.org/web/20150518075218/http://ipf.rs/ostale-grane-prava/rodna-neravnopravnost/> (приступљено 3.8. 2022)

„*Eurostat*“ доступно на: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed\\$DV_318/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed$DV_318/default/line?lang=en) (приступљено 9.8. 2022)

„*Републички завод за статистику*“ доступно на: https://www.rzs.rs.ba/?up_mi=18 (приступљено 10.8.2022)

„*Plate.ba*“ доступно на: <https://www.plata.ba/analize/samo-6-zaposlenih-zena-je-medu-najbolje-placenim-zaposlenicima/50378> (приступљено 10.8.2022)

„Eurostat“ доступно на : https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet WAR estatsearchportlet INSTANCE bHVzuvn1SZ8J?p_auth=PIa2vUVI&text=Gender+pay+gap+in+the+EU+down+to+13.0%25(приступљено 10.08.2022.)

„Vodič-za-prevenciju-uznemiravanja“ доступно на:

<https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf>(приступљено 11.8.2022.)

