

**STANJE RODNE  
RAVNOPRAVNOSTI  
NA TRŽIŠTU RADA U BiH**

 **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.*

**HELSINŠKI PARLAMENT GRAĐANA  
BANJA LUKA**

**Dragana Milković**

**STANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA TRŽIŠTU RADA U BiH**

**STUDENSKI RAD**

**Zenica, 2024. godine**

# SADRŽAJ

<b>1. UVOD</b> .....	1
<b>1.1. Problem i cilj rada</b> .....	1
<b>1.2. Metode prikupljanja podataka</b> .....	1
<b>1.3. Struktura i sadržaj rada</b> .....	2
<b>2. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI U BiH</b> .....	3
<b>2.1. Ustavni okvir</b> .....	3
<b>2.2. Zakonodavni okvir</b> .....	5
<b>3. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR RADNIH ODNOSA U BiH</b> .....	6
<b>3.1. Ustavni okvir</b> .....	6
<b>3.2. Zakonodavni okvir</b> .....	7
<b>4. RODNA (NE)JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA NA TRŽIŠTU RADA U BiH</b> ....	8
<b>5. DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U BiH</b> .....	12
<b>6. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE</b> .....	15
<b>6.1. Disciplinski postupak</b> .....	16
<b>6.2. Tužba</b> .....	17
<b>6.3. Krivična prijava</b> .....	18
<b>7. ZAKLJUČAK</b> .....	21
<b>8. LITERATURA I IZVORI</b> .....	22

# 1. UVOD

## 1.1. Problem i cilj rada

U savremenom poslovnom okruženju i svakodnevnom životu često se suočavamo s primjerima rodne neravnopravnosti i diskriminacije na osnovu spola. Nije rijetkost da poslodavci na intervjuima za posao postavljaju pitanja privatne i intimne prirode s namjerom da odbiju zapošljavanje žena koje planiraju udaju, roditeljstvo ili druge porodične obaveze.

U časopisu „*Žene liderke*“ navodi se kako su „žene sve odgovornije za donošenje značajnih poslovnih odluka, a njihovo djelovanje u organizacijama postaje sve isplativije i potrebnije. Svjetska istraživanja pokazuju da kompanije sa više žena u menadžmentu nadmašuju rezultate konkurencije bez žena u velikom procentu. Njihov stil vođenja je odlučan, one donose značajne odluke i utiču na promjene. Žena tog profila ima mnogo i u Bosni i Hercegovini, ali nažalost njihova dostignuća i vrijednosti nisu dovoljno prepoznati u javnosti.“<sup>1</sup> Iako je rodna ravnopravnost jedno od ključnih načela modernih demokratskih društava, neravnopravnost i dalje perzistira, posebno u kontekstu tržišta rada. U kontekstu Bosne i Hercegovine, pitanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada je od izuzetne važnosti s obzirom na kompleksnu društveno-ekonomsku situaciju i tranziciju kroz koju zemlja prolazi. Iako je ostvaren napredak u zakonodavnom okviru i obaveza koje je BiH preuzela prema međunarodnim standardima, žene se dalje suočavaju s brojnim izazovima na tržištu rada, uključujući niže stope zaposlenosti, niže plaće, horizontalnu i vertikalnu segregaciju, te različite oblike diskriminacije i nasilja na radnom mjestu.

Cilj ovog rada je istražiti izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada u BiH, analizirati postojeće zakonodavne okvire, te ponuditi preporuke za poboljšanje rodne ravnopravnosti i osiguranje pravednije raspodjele resursa i prilika.

## 1.2. Metode prikupljanja podataka

U ovom radu je korišćeno empirijsko i teorijsko istraživanje. Za teorijski dio korišćeni su sekundarni izvori podataka u obliku knjiga, članaka, publikacija, zakona, propisa i internet izvora. Relevantni podaci o stupnju rodne ravnopravnosti uzeti su iz studije „*Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*“, autorice Zilke Spahić Šiljak i autora Dine Đipa.

---

<sup>1</sup> Žene liderke USPJEŠNE, SPOSOBNE I UTICAJNE, [https://proeduca.net/wp-content/uploads/2015/08/zene\\_liderke.pdf](https://proeduca.net/wp-content/uploads/2015/08/zene_liderke.pdf) (16. avgust 2024.)

Empirijsko istraživanje obuhvatilo je anketu provedenu na reprezentativnom uzorku od 1800 građana i građanki BiH, na diskusiji u fokus grupama sa liderima (3 grupe) i pripadnicama ranjivih grupa (7 fokus grupa) na različitim lokacijama širom Bosne i Hercegovine. Istraživanje je provela „*Prism Research & Consulting*“. Također, korišteni su podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, uključujući rezultate *Ankete o radnoj snazi* provedenoj u drugom kvartalu 2024. godine (april – juni 2024.). Dodatno, uzeti su u obzir rezultate iz „*Analiza stanja stanovništva u Bosni i Hercegovini*“, koje je provela UNFPA, kako bi se pružio dodatni kontekst i uvid u demografske aspekte istraživane teme. Podaci će biti analizirani kako bi se dobio uvid u ključne izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada. Analiza podataka pružiće uvid u ključne izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada.

### **1.3. Struktura i sadržaj rada**

Rad je tematski podijeljen na uvodna razmatranja u kojima se iznose neka osnovna pitanja; središnje dijelove rada koji analiziraju ustavni i zakonodavni okvir rodne ravnopravnosti u BiH, ustavni i zakonodavni okvir radnih odnosa u BiH, rodnu (ne)jednakost žena i muškaraca na tržištu rada u BiH, diskriminaciju na tržištu rada u BiH, zaštitu od diskriminacije, te zaključna razmatranja.

## 2. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI U BiH

### 2.1. Ustavni okvir

Bosna i Hercegovina (u daljem tekstu BiH) je jedna od država sa složenim ustavnim uređenjem. Ova činjenica je od izuzetne važnosti iz razloga što se na ovom mjestu nužno trebamo osvrnuti i na Ustav BiH, zatim Ustav Federacije BiH, Ustav Republike Srpske, kao i Statut Brčko Distrikta BiH kao pravne akte kojima se garantuju osnovna ljudska prava i temeljne slobode, kako bismo analizirali ustavni okvir rodne ravnopravnosti u BiH. Ovi pravni akti ne samo da garantuju ravnopravnost spolova, već i postavljaju pravni okvir za provođenje politika i mehanizama koji osiguravaju zaštitu i unapređenje rodne ravnopravnosti. Proučavanje ovih akata je ključno kako bi se razumjelo kako se ova prava primjenjuju u praksi na različitim nivoima vlasti u BiH i kakve izazove oni mogu predstavljati u osiguranju pune ravnopravnosti.

Kako Izmirlija navodi: „Iako Ustav BiH ne sadrži izričite odredbe koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca, zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda predstavlja jedan od stubova ustavnog sistema. Ustav BiH tako utvrđuje da će se svim osobama u BiH bez diskriminacije osigurati uživanje prava i sloboda predviđenih Ustavom ili međunarodnim sporazumima koji su navedeni u Aneksu I Ustava. Zabrana diskriminacije izričito uključuje zabranu diskriminacije po osnovu spola (član II/4 Ustava BiH). Također, potrebno je podsjetiti da se Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i dodatni protokoli (EKLJP) primjenjuju direktno u BiH (član II/2 Ustava BiH), a da se u Aneksu I navodi popis dodatnih sporazuma o ljudskim pravima koji se neposredno primjenjuju u BiH (uključujući i Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije žena te Konvenciju o državljanstvu udatih žena).“<sup>2</sup>

Ovi međunarodni dokumenti doprinose izgradnji i jačanju pravnog okvira u BiH koji pomaže u zaštiti i promicanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada te su ključni za razumijevanje ustavnog i pravnog sistema u BiH u kontekstu ljudskih prava.

**Ustav Federacije BiH**, poput Ustava BiH, osigurava primjenu međunarodnih standarda zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda. Zabrana diskriminacije na osnovu spola, rase, boje kože, jezika, religije i drugih osobina jasno je istaknuta u članu II/2 Ustava FBiH. Ove odredbe

---

<sup>2</sup> M. Izmirlija (ur.), *Rodna ravnopravnost: Teorija, pravo, politike. Uvod u rodne studije za studentice i studente društvenih nauka u BiH - Pravo, politike i institucije za rodnu ravnopravnost u BiH*, Sarajevski otvoreni centar Univerzitet u Sarajevu - Pravni fakultet, Sarajevo 2019, 123 - 124.

su ključne jer osiguravaju zaštitu manjina i ugroženih grupa, te postavljaju temelj za promicanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Kako navodi Izmirlija, "Ustav Federacije BiH potvrđuje primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda utvrđenih međunarodnim sporazumima, a posebno se ističe zabrana diskriminacije po raznim osnovama, uključujući spol"<sup>3</sup>

**Ustav Republike Srpske** osigurava ravnopravnost u slobodama, pravima i dužnostima svih građana, te garantuje jednakost pred zakonom. Član 10. Ustava RS eksplicitno zabranjuje diskriminaciju na temelju niza osobnih karakteristika, uključujući spol. Ove odredbe su ključne za stvaranje pravnog okvira koji omogućava rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Osim toga, član 13. pruža zaštitu ljudskom dostojanstvu i privatnosti, dok član 40. naglašava potrebu za posebnom zaštitom za određene grupe, uključujući žene, što doprinosi unapređenju rodne ravnopravnosti. Kako navodi Izmirlija, „U Republici Srpskoj (RS) Ustavom se utvrđuje da su građani ravnopravni u slobodama, pravima i dužnostima, jednaki pred zakonom i da uživaju istu pravnu zaštitu bez obzira na rasu, spol, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, socijalno porijeklo, rođenje, naobrazbu, imovno stanje, političko i drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo osobno svojstvo (član 10 Ustava RS); ljudsko dostojanstvo, tjelesni i duhovni integritet, čovjekova privatnost, lični i porodični život su nepovredivi (član 13 Ustava RS), a omladina, žene i invalidi imaju posebnu zaštitu (član 40 Ustava RS).“<sup>4</sup>

**Statut Brčko Distrikta BiH (BDBiH)** osigurava svim građanima pravo na uživanje svih prava i sloboda bez bilo kakve diskriminacije, uključujući one zasnovane na spolu, rasi, seksualnom opredjeljenju, boji kože, jeziku, vjeroispovijesti, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, političkom ili drugom mišljenju, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovinskom stanju, rođenju ili drugim statusima. U kontekstu rodne ravnopravnosti na tržištu rada, Statut garantuje da svi građani Brčko Distrikta imaju pravo na ravnopravan tretman bez obzira na spol. Član 13. Statuta, koji potvrđuje primjenu prava i sloboda prema EKLJP, omogućava sudovima BD BiH da prilikom odlučivanja u slučajevima vezanim za kršenje ljudskih prava uzmu u obzir sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava. Ova odredba doprinosi uspostavljanju pravde i ravnopravnosti na tržištu rada u Brčko Distriktu, pružajući čvrst pravni okvir za borbu protiv diskriminacije na osnovu spola, kao i drugih oblika diskriminacije.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, 123.

<sup>4</sup> *Ibid.*, 123.



## 2.2. Zakonodavni okvir

**Zakon o ravnopravnosti spolova** u BiH (ZRS) donesen je kao odgovor na obaveze koje je Bosna i Hercegovina preuzela kroz međunarodne ugovore i konvencije, ali i kao dio reformskog procesa usklađivanja domaćeg zakonodavstva s pravnom stečevinom Evropske unije. Uvođenje ovog zakona bio je važan korak u harmonizaciji bh. zakonodavstva s međunarodnim standardima u oblasti ljudskih prava, posebno rodne ravnopravnosti.

ZRS usvojen je 2003. godine, izmijenjen i dopunjen je 2009. godine, dok je prečišćeni tekst objavljen 2010. godine. ZRS jamči jednakost spolova za sve u svim sferama društva, uključujući, ali ne ograničavajući se, na obrazovanje, ekonomiju, zapošljavanje i rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, sport, kulturu, javni život. Zakon također postavlja pravila o javnom oglašavanju i medijima, gdje je zabranjena bilo kakva diskriminacija na osnovu spola, posebno kroz prikazivanje stereotipa o ulogama muškaraca i žena. Zakon zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola i seksualne orijentacije. Diskriminacija na osnovu spola postoji, ako je osoba ili skupina osoba stavljena u nepovoljniji položaj na osnovu spola.

ZRS BiH zabranjuje diskriminacije na osnovu spola odnosno diskriminaciju koja se odnosi na bilo kakav oblik nepovoljnog postupanja prema osobi ili grupi na temelju njihovog spola ili roda. To uključuje direktnu i indirektnu diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, te segregaciju po osnovu spola. Zakon osigurava jednak pristup obrazovanju, zdravlju, zapošljavanju i socijalnoj zaštiti, gdje se svi zakoni, propisi i politike moraju primjenjivati na ravnopravnoj osnovi. Osim zabrane diskriminacije, zakon aktivno zahtijeva od državnih i lokalnih institucija da poduzimaju mjere koje će promovirati rodnu ravnopravnost, kao što su kvote za zastupljenost žena u političkim tijelima ili programima podrške ženama na tržištu rada. Zakonom se predviđa uvođenje privremenih mjera, poznatih kao pozitivna diskriminacija, za unapređenje položaja žena u društvu. Ove mjere se koriste da bi se nadoknadile historijske nejednakosti i neravnopravnosti između muškaraca i žena. Bavi se i ravnopravnom participacijom muškaraca i žena u procesima odlučivanja. Država je dužna poduzeti sve potrebne mjere da se osigura jednaka zastupljenost spolova na svim razinama odlučivanja, što uključuje uvođenje kvota za izborna tijela i imenovanja na javne funkcije. Poseban segment zakona bavi se medijima, gdje se zabranjuje objavljivanje sadržaja koji podržavaju ili promoviraju diskriminaciju na osnovu spola, rodne stereotipe i uvredljive prikaze muškaraca i žena.

ZRS BiH je u skladu s Direktivom EU o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (Direktiva 2006/54/EZ). Usvajanjem zakona BiH pokazala je spremnost da implementira standarde EU u oblasti ljudskih prava i rodne ravnopravnosti, što je i dio predpristupnih pregovora u procesu integracije BiH u EU.

Na kraju možemo zaključiti da je ZRS u BiH ključan za osiguranje jednakih prava i mogućnosti za muškarce i žene u BiH. Njegova važnost ogleda se u promicanju društva bez diskriminacije, poticanju žena na aktivnom angažmanu u svim sferama života, kao i usklađivanju zakonodavstva BiH s međunarodnim standardima u oblasti ljudskih prava. Iako je zakon donesen prije više od 20 godina, njegova puna implementacija i dalje predstavlja izazov, posebno u kontekstu patrijarhalnih struktura i rodnih stereotipa u bh. društvu.

### **3. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR RADNIH ODNOSA U BiH**

#### **3.1. Ustavni okvir**

U knjizi „*Radno pravo*“ autora Dedić Sead i Gradašćević-Sijerčić Jasminka ističu da ustav postavlja ključna načela i okvir za regulaciju radnog prava. Kako se navodi, „**Ustavom** se postavljaju načela iz domena radnog prava, odnosno okviri i temelji za radno zakonodavstvo. Ustavnim normama, u okviru ljudskih prava i sloboda, utvrđuju se i *ljudska prava na radu i povodom rada*: sloboda rada, pravo na rad, sloboda udruživanja i izražavanja, jednakosti u mogućnostima i tretmanu – **jednakosti i ravnopravnosti lica** u radnom odnosu, pravo na socijalnu sigurnost i dr. U okviru materije ustavnog prava, koja se odnosi na funkcioniranje političkih institucija, odnosno koja regulira odnose između političkih institucija u horizontalnoj i vertikalnoj organizaciji, utvrđen je okvir za nadležnost u pogledu donošenja propisa iz oblasti koju regulira radno zakonodavstvo. Dakle, **ustavno pravo** sadrži s jedne strane, *ljudska prava na radu i povodom rada*, a s druge strane *norme* koje se odnose na *nadležnost i postupak* donošenja propisa iz oblasti radnog prava, što predstavlja osnovu za šire i potpunije reguliranje u okviru radnog odnosa.“<sup>5</sup>

Naime, u knjizi „*Radno pravo*“, Dedić Sead i Gradašćević-Sijerčić Jasminka naglašavaju da ustav postavlja ključna načela i okvir za regulaciju radnog prava. Ustavne norme, kao što su sloboda rada, pravo na rad, sloboda udruživanja, jednakost u mogućnostima

---

<sup>5</sup> S. Dedić / J. Gradašćević-Sijerčić, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2005, 23.

i tretmanu, te pravo na socijalnu sigurnost, čine osnovu za razvoj radnog zakonodavstva. Iako ova načela pružaju temelj za regulaciju radnog prava, njihova primjena u stvarnosti može izazvati pitanja o rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada u BiH.

Ustav Bosne i Hercegovine postavlja čvrst pravni okvir za radno pravo, ali primjena tih načela u praksi pokazuje da postoji značajna potreba za dodatnim naporima u oblasti rodne ravnopravnosti. Da bi se osigurao pravičan tretman svih radnika, neophodno je kontinuirano unapređivati zakonodavni okvir, nadzor i primjenu zakona, kao i pružiti dodatnu podršku i edukaciju kako bi se postigla stvarna rodna ravnopravnost na tržištu rada.

### **3.2. Zakonodavni okvir**

U Federaciji Bosne i Hercegovine oblast radnih odnosa je uređena Zakonom o radu koji je objavljen u *“Službenim novinama Federacije BiH”* br. 39/24. U Republici Srpskoj oblast radnih odnosa je uređena Zakonom o radu koji je objavljen u *„Službenom glasniku RS”*, br. 39/24. U Brčko Distriktu BiH oblast radnih odnosa je uređena Zakonom o radu Brčko Distrikta BiH br. 15/22. koji je objavljen u *„Službenom glasniku Brčko Distrikta BiH”*.

„Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: ZRFBiH) uređuju se: zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.“<sup>6</sup>

„Zakonom o radu Republike Srpske (u daljem tekstu: ZRRS) uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u RS-u, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno. Odredbe ovog zakona primjenjuju se na sve radnike koji rade na teritoriji RS, kod domaćeg ili stranog pravnog odnosno fizičkog lica, bez obzira na mjesto njegove registracije, odnosno državljanstva, kao i na radnike koji su upućeni na rad u inostranstvo od poslodavca, osim ako zakonom zemlje u koju su upućeni ili međunarodnim sporazumom nije drugačije određeno. Pored toga, odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene u republičkim organima, organima lokalne samouprave i javnim službama ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, kao i na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade na teritoriji Srpske, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.“<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZRFBiH, Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, br. 26/16, 89/18, 23/20 - odluka US, 49/21 - dr. zakon, 103/21 - dr. zakon, 44/22 i 39/24.

<sup>7</sup> Zakon o radu Republike Srpske – ZRRS, Službeni glasnik Republike Srpske, br. 1/16, 66/18, 91/21 - odluka US, 119/21, 112/23 i 39/24.

„Zakonom o radu Brčko Distrikta BiH (u daljem tekstu: ZRBD) propisuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Distriktu, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.“<sup>8</sup>

„Opštim kolektivnim ugovorom se detaljnije uređuju plaće, najniža satnica i najniža plaća, povećanje plaće, sadržaj granskih kolektivnih ugovora, djelovanje i uslovi rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, postupak raskidanja ovog kolektivnog ugovora, trajanje i važenje ovog kolektivnog ugovora, te štrajk.“<sup>9</sup>

Da bi se osigurao pravičan tretman svih radnika, neophodno je kontinuirano unapređivati zakonodavni okvir, nadzor i primjenu zakona, kao i pružiti dodatnu podršku i edukaciju kako bi se postigla stvarna rodna ravnopravnost na tržištu rada.

Zakoni o radu u svim dijelovima Bosne i Hercegovine postavljaju temeljne principe regulacije radnih odnosa, uključujući prava i obaveze radnika i poslodavaca. Međutim, iako zakonodavni okvir daje osnovu za jednako postupanje prema svim radnicima, posebna pažnja mora biti posvećena rodnoj ravnopravnosti u praksi. Stoga je od ključne važnosti ne samo dosljedna primjena postojećih zakona, već i njihovo stalno unapređenje u cilju osiguravanja pravične zastupljenosti i jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada.

#### **4. RODNA (NE)JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA NA TRŽIŠTU RADA U BiH**

Rodna nejednakost na tržištu rada u Bosni i Hercegovini predstavlja ozbiljan problem iako postoje zakonski okviri koji teže postizanju rodne ravnopravnosti. Diskriminacija i nejednakost između spolova manifestuju se u različitim aspektima radnog života, uključujući razlike u plaćama, diskriminaciju vezanu za trudnoću i porodiljski dopust, nepristupačnost određenim sektorima, te disproporcionalno uključivanje žena u neplaćeni rad u domaćinstvu i brigu o članovima porodice. Ovi problemi imaju duboke posljedice ne samo za ekonomski status žena, već i za društvenu pravdu i ravnopravnost.

U zakonima o radu sadržane su specifične odredbe koje se odnose na zapošljavanje i radne odnose, uključujući obavezu poslodavaca da obezbjede jednake plaće za isti rad, zaštitu

---

<sup>8</sup> Zakon o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine – ZRBD, Službeni glasnik Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, br. 34/19, 2/21, 6/21 i 15/22.

<sup>9</sup> RADNO PRAVO FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE, <https://advokatskafirmasajic.com/pdf/radno-pravo-Federacije-BiH.pdf> (16. juli 2024.)

zaposlenih tokom trudnoće i porodijskog odsustva, te jednaku priliku za obuke i napredovanje. Međutim, praksa pokazuje da se ove odredbe često ne primjenjuju dosljedno. Na primjer, žene se često suočavaju s preprekama u pristupu određenim sektorima i nemaju jednake šanse za profesionalni razvoj, što je u suprotnosti sa zakonskim normama.

ZRS BiH pruža širi okvir za postizanje rodne ravnopravnosti, fokusirajući se na eliminaciju diskriminacije na osnovu spola u svim aspektima društvenog života, uključujući zapošljavanje. Ovaj zakon se bavi širim principima ravnopravnosti između spolova i pruža pravnu osnovu za borbu protiv diskriminacije u svim oblastima, ne samo u radnom odnosu, već i u pristupu obrazovanju, zdravstvenim uslugama i drugim javnim sferama. Ipak, i pored postojanja ovog zakona, izvještaji i istraživanja ukazuju na to da diskriminacija i dalje prevladava. Na primjer, žene često zarađuju manje od muškaraca za isti posao, a diskriminacija zbog trudnoće može značajno uticati na njihove šanse za zapošljavanje i napredovanje.

Za smanjenje rodne nejednakosti, ključno je osigurati dosljednu primjenu zakonskih odredbi i pružiti dodatnu podršku i edukaciju kako bi se postigla stvarna rodna ravnopravnost. Kontinuirano unapređivanje zakonodavnog okvira, uz podizanje svijesti i pružanje praktične podrške, može značajno doprinjeti smanjenju rodne nejednakosti i osigurati pravednije radno okruženje za sve građane Bosne i Hercegovine.

Rodna diskriminacija na tržištu rada u BiH može se ogledati u nekoliko ključnih područja, prvenstveno u razlika u plaćama. Naime, žene često zarađuju manje od muškaraca za isti posao, čak i kada su jednako obrazovane i kvalificirane. Žene mogu biti diskriminirane zbog svojih reproduktivnih uloga, što može utjecati na njihove šanse za zapošljavanje i napredovanje. Često su manje zastupljene u sektorima visokog statusa i dobro plaćenim zanimanjima, te su pretežno zaposlene u niskoplaćenim i nesigurnim sektorima poput poljoprivrede i socijalnih usluga. Ova segmentacija tržišta rada dodatno doprinosi ekonomskim nejednakostima. Također, žene su disproporcionalno uključene u neplaćeni rad u domaćinstvu i brigu o članovima porodice, što dodatno otežava njihov balans između privatnog i poslovnog života. Ova situacija dodatno doprinosi njihovoj ekonomskoj ranjivosti i otežava pristup kvalitetnijim poslovnim prilikama.

Prema istraživanjima autorica Bašić i Miković, „rodna nejednakost u BiH proizlazi iz duboko ukorijenjenih patrijarhalnih stavova i društvenih uloga koje žene imaju u društvu.“<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> S. Bašić / M. Miković, *Rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH*, Udruženje Žene ženama, Sarajevo 2012, 13.

Ove autorice naglašavaju da je nepovoljna pozicija žena na tržištu rada refleksija njihove opće društvene uloge i očekivanja.

Prema „*Analizi stanja stanovništva u Bosni i Hercegovini*“ primijećeno je da žene ne učestvuju u politici jednako kao muškarci niti imaju jednak utjecaj na politike i zakonskeokvire kao osnove za razvojne procese. Žene su izrazito nedovoljno zastupljene u svimgranama vlasti (zakonodavnoj, izvršnoj) na svim nivoima (državnom, entitetskom, kantonalnom i na nivou jedinica lokalne samouprave). Osim toga, žene ne sudjeluju u ekonomiji jednako kao muškarci. One su manje aktivne i u manjem broju zaposlene i prisutne na tržištu rada. Kada su zaposlene, njihov radnopravni status je manje povoljan s obzirom da češće rade, naprimjer, u sektoru poljoprivrede u RS-u ili u socijalnim službama na svim nivoima uprave, to jeste, u sektorima koje prate nepovoljnije mogućnosti zapošljavanja i niži dohodak. Osim toga, žene su disproportionalno uključene u neplaćeni rad u domaćinstvu i staranje o članovima porodice (o djeci i starijim osobama). Žene su izložene raznim oblicima nasilja od strane partnera i drugim oblicima nasilja, čime se podriva njihovo blagostanje i zbog čega se nalaze u manje moćnom položaju u raznim sferama javnog i privatnog života. Nepovoljna situacija u kojoj se one nalaze utječe na trendove stanovništva koji su opisani u gornjem tekstu u pogledu niskog fertiliteta, odlaganja sklapanja braka i rađanja.<sup>11</sup>

Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine i rezultata *Ankete o radnoj snazi* provedene u drugom kvartalu, tj. u periodu april – juni 2024. godine od ukupnog broja osoba koji čine radnu snagu 851 hiljada (60,3%) su muškarci, a 559 hiljada (39,7%) su žene. U ukupnom broju osoba izvan radne snage 553 hiljade (37,7%) su muškarci, a 913 hiljada (62,3%) su žene. Od ukupnog broja zaposlenih osoba 760 hiljada (62,1%) su muškarci, a 463 hiljade (37,9%) su žene, dok od ukupnog broja nezaposlenih osoba 91 hiljada (48,7%) su muškarci, a 96 hiljada (51,3%) su žene. Struktura zaposlenih osoba prema grupama područja djelatnosti pokazuje da je najveće učešće zaposlenih osoba u uslužnim djelatnostima 59,0%, zatim u industriji i građevinarstvu 32,9% i u poljoprivredi, šumarstvu i ribolovu 8,2%. Važno je istaći da je anketa provedena na uzorku koji je u drugom kvartalu 2024. godine obuhvatio 10 727 domaćinstava. Anketirani su svi rezidentni članovi privatnih domaćinstava.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Rodne nejednakosti su izražene u BiH i ogleđavaju se u svim ključnim oblastima javnog i privatnog života, <https://ba.unfpa.org/bs/publications/analiza-stanja-stanovni%C5%A1tva-u-bosni-i-hercegovini> (16. avgust 2024.)

<sup>12</sup> Anketa o radnoj snazi, II kvartal 2024. godina, [https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB\\_00\\_2024\\_Q2\\_1\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB_00_2024_Q2_1_BS.pdf) (11. septembar 2024.)

Prema studiji „*Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*“ autorice Zilke Spahić Šiljak i autora Dine Đipa, većina žena (88.7%) izjavila je da ih na razgovorima za posao često pitaju o bračnom statusu i planovima za potomstvo, dok muškarci rijetko doživljavaju ovakva pitanja. Preko 80% ispitanika vjeruje da će žene teže napredovati zbog straha poslodavaca da će obaveze smanjiti njihovu produktivnost. Veći postotak žena (88.8%) nego muškaraca (84.8%) smatra da bi i muškarci trebali koristiti roditeljsko odsustvo. U vezi s tvrdnjom da žene često rade poslove s nižim primanjima, 41.8% muškaraca se ne slaže, dok se 73.2% žena slaže. Prosječna nadnica u muškim zanimanjima je 30 USD po satu, dok u ženskim iznosi 20 USD (ILO, 2018). Većina muškaraca (59.9%) i žena (71.3%) slaže se da su žene manje zastupljene u STEM-u. Na pitanje o „muškim“ i „ženskim“ zanimanjima, većina muškaraca (55%) i manji postotak žena (42%) vjeruje da takva zanimanja postoje.

Što se tiče razvoja karijere, 56.7% žena i 52.4% muškaraca smatra da sami odlučuju o svojoj obrazovnoj i karijernoj putanji. Uloga oca ima značajan utjecaj, s 9.6% žena i 8.8% muškaraca koji smatraju da otac ima veći autoritet u oblikovanju karijere djece. Preko 90% ispitanika slaže se da su žene sposobne za rukovodeće pozicije i nemaju problem s ženama kao nadređenima. Međutim, 46.2% muškaraca i 35.5% žena smatra da velike kompanije bolje vode muškarci. Također, 72.6% muškaraca i 78.7% žena vjeruje da ženama više odgovaraju manji porodični biznisi. Oko 42% muškaraca i 34.6% žena vjeruje da su muškarci racionalniji u donošenju teških odluka, iako skoro 80% ispitanika ne vjeruje da žene ne mogu imati i političku karijeru i porodicu.<sup>13</sup>

Rodna nejednakost na tržištu rada u Bosni i Hercegovini i dalje predstavlja značajan problem, iako postoje zakonske odredbe koje teže postizanju rodne ravnopravnosti. Žene u BiH se suočavaju s različitim oblicima diskriminacije i nejednakosti koje se očituju u različitim sektorima rada i društvenim strukturama. Statistika pokazuje da su žene manje zastupljene na tržištu rada i češće su izložene nepovoljnim radnim uvjetima i nižim prihodima.

Da bi se rodna nejednakost smanjila, ključno je provesti zakonske odredbe o ravnopravnosti u praksi. Potrebno je osigurati jednake mogućnosti za žene i muškarce u svim aspektima zapošljavanja i rada. Kontinuirano unapređivanje zakonodavnog okvira, kao i pružanje podrške i edukacije, ključni su za postizanje stvarne rodne ravnopravnosti na tržištu

---

<sup>13</sup> Z. Spahić Šiljak / D. Đipa, *Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Sarajevo 2024, 39 - 42.

rada u Bosni i Hercegovini. Ulaganje u provedbu zakona, podizanje svijesti i pružanje praktične podrške mogu značajno doprinijeti smanjenju rodne nejednakosti i osigurati pravednije radno okruženje za sve građane.

## 5. DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U BiH

Rodna diskriminacija na tržištu rada predstavlja jedan od najozbiljnijih oblika nejednakosti u Bosni i Hercegovini. Iako su zakonski okviri za zaštitu od diskriminacije jasno definisani, žene se i dalje suočavaju s direktnom i indirektnom diskriminacijom, koja se manifestuje kroz niže plaće, otežan pristup rukovodećim pozicijama, i marginalizaciju u određenim sektorima. Prema podacima međunarodnih organizacija, ovaj problem nije specifičan samo za BiH, već predstavlja globalni izazov koji negativno utiče na ekonomski i društveni razvoj.

Prema Zakon o zabrani diskriminacije BiH (ZZD BiH), diskriminacija se definiše kao *„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, invaliditet, životna dob, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, polnih 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.“*<sup>14</sup>

Ova definicija obuhvata širok spektar situacija u kojima su pojedinci ili grupe stavljeni u nepovoljniji položaj na osnovu različitih ličnih karakteristika kao što su spol, etnička pripadnost, rodni identitet, seksualna orijentacija, invaliditet, starosna dob i druge okolnosti.

Prema ZZD BiH **neposredna diskriminacija** se odnosi na *„svako različito postupanje po osnovama navedenim u članu 2. zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica u sličnim situacijama.“*<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16.

<sup>15</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16.



U kontekstu tržišta rada, neposredna diskriminacija se manifestuje kada pojedinac ili grupa osoba direktno doživi nepovoljno postupanje na osnovu zakonom zaštićenih osnova kao što su spol, etnička pripadnost, rodni identitet, seksualna orijentacija i druge karakteristike. Ovo može uključivati različite oblike diskriminacije koji se mogu prepoznati kao očigledno nepravedni.

Uzmimo za primjer: ako žena sa jednakim kvalifikacijama i iskustvom kao njen kolega muškarac bude sistematski isključena iz mogućnosti za unapređenje ili specijalne projekte zbog svog spola, to je primjer neposredne diskriminacije. Na primjer, u kompaniji koja se odlučuje da promovise isključivo muškarce u rukovodeće pozicije, uprkos tome što žene imaju slične ili bolje rezultate i iskustvo, dolazi do neposredne diskriminacije na osnovu spola. Ovo direktno rezultira u nejednakim prilikama za napredovanje i može ozbiljno uticati na karijere žena koje su kvalifikovane za te pozicije, ali su unapređenja uskraćena isključivo zbog svog spola.

Drugi primjer neposredne diskriminacije može biti situacija gdje se ženi nudi manja plaća za isti posao koji obavlja muškarac, iako oboje imaju iste kvalifikacije i odgovornosti. Ovo neposredno nepovoljno postupanje na osnovu spola je kršenje principa ravnopravnosti i jednakih prilika, i može imati dugoročne posljedice na profesionalni razvoj i ekonomski status žena.

Neposredna diskriminacija često je lako uočljiva jer se očigledno manifestuje kroz različito postupanje prema osobama na osnovu njihovih zaštićenih karakteristika. Razumijevanje i prepoznavanje ovog oblika diskriminacije je ključno za stvaranje jednakih prilika i pravde na tržištu rada.

S druge strane, **posredna diskriminacija** podrazumijeva „svaku situaciju u kojoj naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa ima efekat dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.“<sup>16</sup>

Posredna diskriminacija je često manje očigledna od neposredne, jer se može manifestovati kroz neutralne politike ili prakse koje, iako ne namjerno diskriminiraju, u praksi imaju negativan uticaj na određene grupe osoba. Ove politike ili prakse mogu biti osmišljene tako da na prvi pogled izgledaju pravedno, ali zapravo izazivaju nerazmjernu štetu ili nepovoljnost za određene grupe.

Na primjer, politika pravnog lica koja ne omogućava fleksibilno radno vrijeme može indirektno diskriminisati žene koje preuzimaju veće obaveze u domaćinstvu i brigu o djeci. Iako

---

<sup>16</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BIH br. 59/09 i 66/16.

ova politika ne pominje eksplicitno spol ili bilo koju drugu zaštićenu karakteristiku, u praksi može otežati ženama koje su u većoj mjeri odgovorne za obaveze vezane za domaćinstvo i porodične obaveze da uravnoteže profesionalni i privatni život. Rezultat može biti da žene imaju manje mogućnosti za napredovanje u karijeri, jer ne mogu raditi duže ili ne mogu prisustvovati sastancima izvan standardnog radnog vremena.

Drugi primjer posredne diskriminacije može biti zahtjev za određenu vrstu formalnog obrazovanja koji ne uzima u obzir različite obrazovne puteve koje su osobe mogle izabrati. Na primjer, ako poslodavac zahtijeva specifičnu akademsku diplomu za napredovanje u kompaniji, bez obzira na relevantno iskustvo ili obuke koje kandidat posjeduje, to može posredno diskriminirati ljude koji nisu imali priliku da steknu tu diplomu zbog ekonomskih ili socijalnih razloga, ili koji dolaze iz sredina gdje takvo obrazovanje nije bilo dostupno.

Posredna diskriminacija može biti teža za prepoznati i dokazati, jer često zahtijeva detaljnu analizu uticaja određenih politika ili praksi na različite grupe. Razumijevanje ovog oblika diskriminacije je ključno za stvaranje ravnotežnijih i pravednijih radnih uslova koji omogućavaju jednake prilike za sve zaposlenike, bez obzira na njihove lične karakteristike ili okolnosti.

Pitanje koje se logično nameće je kako navedeni oblici diskriminacije utiču na tržište rada? Oba oblika diskriminacije - neposredna i posredna - imaju značajan uticaj na tržište rada. Neposredna diskriminacija, kao što je nejednaka plaća za isti posao ili sistematsko isključivanje sa mogućnostima za napredovanje, može smanjiti motivaciju i angažman zaposlenih. Kada zaposleni osjećaju da su nepravedno tretirani, to može dovesti do smanjenja produktivnosti i lojalnosti prema poslu.

S druge strane, posredna diskriminacija, koja se manifestuje kroz neutralne politike koje imaju negativan uticaj na određene grupe, može dovesti do smanjenja raznovrsnosti i inovativnosti unutar kompanije. Politike koje ne uzimaju u obzir posebne potrebe zaposlenih ili koje postavljaju prepreke za određene grupe mogu ograničiti pristup različitim perspektivama i idejama, što može smanjiti kreativnost i sposobnost organizacije da se prilagodi promjenama na tržištu. Na primjer, rigidni radni raspored koji se ne uzima u obzir uz potrebe fleksibilnosti, mogu otežati zaposlenim roditeljima, posebno ženama, da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze, što može rezultirati smanjenjem njihove produktivnosti i angažmana. Ove barijere mogu usporiti inovativne procese i smanjiti konkurentnost pravnog lica, a najčešće privrednog društva, jer raznovrsnost u timovima često doprinosi boljem rješavanju poslovnih izazova.

U oba slučaja, negativne posljedice diskriminacije mogu se reflektovati na sveukupnu ekonomsku efikasnost i konkurentnost tržišta rada, stvarajući nejednake prilike i smanjujući ukupni kvalitet radne snage.

S obzirom na sve navedeno, prepoznajemo da neposredna i posredna diskriminacija imaju značajan uticaj na tržište rada u Bosni i Hercegovini, smanjujući motivaciju zaposlenih, ograničavajući mogućnosti za napredovanje i negativno utičući na inovativnost i konkurentnost organizacija. Da bi se smanjila diskriminacija i poboljšala ravnopravnost, preporučuje se uvođenje fleksibilnih radnih uslova, kao što su: fleksibilno radno vrijeme i olakšavanje usklađivanja posla i roditeljskih obaveza, zatim uspostavljanje transparentnih kriterija za napredovanje, kako bi se obezbijedile jednake šanse za sve zaposlene i organizovanje obuka za sve zaposlene i menadžere u cilju povećanja svijesti o diskriminaciji.

Također, važno je uvesti povjerljive kanale za prijavu diskriminacije i redovno pratiti napredak kroz analize raznovrsnosti i uključivanja. Implementacija ovih preporuka može poboljšati ne samo radnu atmosferu, već i doprinijeti ukupnom ekonomskom i društvenom razvoju, stvarajući pravednije i inkluzivnije radno okruženje. Preporučuje se da se nastavi sa daljim istraživanjima i unapređenjima politika kako bi se osigurala dugoročna jednakost i ravnopravnost na tržištu rada.

## **6. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

Zaštita od diskriminacije na tržištu rada ključna je za postizanje rodne ravnopravnosti i osiguranje pravednih uslova za sve radnike. Diskriminacija može ozbiljno narušiti jednakost mogućnosti, otežati pristup zapošljavanju, unapređenju i jednakom tretmanu na radnom mjestu, čime se stvara nejednaki položaj između muškaraca i žena i sprječava razvoj pravde i jednakih prilika. Efikasno sprovođenje zakona i pravnih mehanizama zaštite od diskriminacije doprinosi stvaranju inkluzivnog radnog okruženja, gdje su svi radnici zaštićeni od nepravednog tretmana i imaju jednake šanse za profesionalni razvoj i uspjeh.

Zaštita od diskriminacije na tržištu rada može se ostvariti kroz nekoliko ključnih pravnih mehanizama. Ovisno o težini i obliku diskriminacije, radnici mogu potražiti pravnu zaštitu putem disciplinskih postupaka unutar radne organizacije, podnošenjem tužbi pred nadležnim sudovima ili, u ozbiljnijim slučajevima, pokretanjem krivičnih postupaka. Svaki od ovih mehanizama pruža različite nivoe zaštite, pri čemu njihova efikasnost zavisi od pravnog okvira i kapaciteta institucija nadležnih za primjenu zakona.



Izvor: <https://arsbih.gov.ba/zastitite-se-od-diskriminacije>

## 6.1. Disciplinski postupak

„Zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka obično se podnosi u slučajevima kada dođe do *diskriminacije, seksualnog uznemiravanja* ili *uznemiravanja na osnovu spola* u radnom okruženju. Prema propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti zaposlenih, diskriminacija, seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola smatraju se povredom radnih obaveza koja može dovesti do disciplinske odgovornosti. Ako se neki od ovih oblika diskriminacije dogodi u okviru obavljanja radnih zadataka, zaposleni ima pravo zahtijevati od poslodavca pokretanje disciplinskog postupka.“<sup>17</sup>

Disciplinski postupak mora se sprovesti u kratkom roku, bez mogućnosti odugovlačenja, i mora biti okončan na način koji ne zadovoljava samo formalnosti, već pruža stvarnu zaštitu žrtvi diskriminacije i sprječava ponavljanje ili nastavak diskriminatornog ponašanja. Tokom disciplinskog postupka, zaposleni ima pravo da iznese svoj stav i treba imati obezbijedenu osnovnu pravnu pomoć u vidu pravnog savjeta, u skladu s propisima o besplatnoj pravnoj pomoći. Ovo pravo može se ostvariti putem sindikata, pravnih klinika, organizacija za zaštitu ljudskih prava ili pravnih fakulteta. Također, zaposleni ima pravo na obavještanje o ishodu postupka. Ovo je nepohodno i važno kako bi svi koraci disciplinskog postupka bili dokumentovani, obezbijedila transparentnost postupka i ostvarila zaštita prava svih strana. Ukoliko poslodavac ne postupi u skladu sa zakonom ili ne sprovede odgovarajuće mjere, može se suočiti sa dodatnim pravnim problemima i pretrpljenim štetama u smislu ugleda i finansijskih

<sup>17</sup> ZAŠTITITE SE OD DISKRIMINACIJE, <https://arsbih.gov.ba/zastitite-se-od-diskriminacije> (16. juli 2024.)

posljedica. Ako zaposleni smatra da je disciplinski postupak neadekvatan ili da njihova prava nisu poštovana, mogu se obratiti relevantnim institucijama, kao što su ombudsman za ljudska prava ili sud, radi dodatne zaštite i pravde. Ako je postupak jednostepen, njegov ishod je konačan. U suprotnom slučaju, svaka nezadovoljna strana može tražiti preispitivanje okolnosti u sporu pune jurisdikcije, a ne samo ocjenu zakonitosti sprovedenog postupka i donesene odluke. Odluka može biti izvršna, što znači da se može sprovesti na nivou pravnog lica koje je vodilo postupak uz saglasnost obje strane, ali ne mora nužno biti izvršna isprava – njome se ne može pokrenuti postupak prinudnog izvršenja. Način rješavanja ovih pitanja zavisi od vrste postupka i strana koje su učestvovala. Na primjer, moguće je da sporazum stranaka ili odluka arbitra budu ovjereni u sudu i predstavljaju sudsko poravnanje, čime postaju izvršne isprave. Alternativno, sporazum može biti samo oblik vansudskog poravnanja – ugovor između strana koje su se sporile.

## 6.2. Tužba

ZZD BiH posebnu pažnju posvećuje parničnom postupku usmjerenom na antidiskriminacijsku zaštitu. U odnosu na opća pravila parničnog postupka, ovaj zakon predviđa određene proceduralne specifičnosti koje imaju za cilj jačanje procesnog položaja žrtava diskriminacije. Budući da su žrtve diskriminacije inherentno u slabijem položaju u odnosu na počinitelje, specifičnosti koje ZZD predviđa uključuju mjere koje pomažu u izjednačavanju pravne pozicije između žrtava i počinitelja. Ove mjere osiguravaju da žrtve imaju adekvatan pristup pravdi i zaštitu svojih prava.

Pored ovih pravila, koja kao *lex specialis* derogiraju opća pravila postupka, primjenjuje se i Zakoni o parničnom postupku.<sup>18</sup> Prema ZZD BiH, tužba se može podnijeti za **direktne** i **indirektne** oblike diskriminacije na osnovu spola. Direktna diskriminacija odnosi se na očite oblike nejednakog tretmana, dok indirektna diskriminacija obuhvaća prakse koje, iako na izgled neutralne, mogu nepovoljno utjecati na određeni spol. Član 11. ZZD-a propisuje da „*svako lice ili grupa lica koja smatra da je diskriminisana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka.*“<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BIH br. 59/09 i 66/16.

<sup>19</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BIH br. 59/09 i 66/16.

ZRS BiH i ZZD BiH međusobno su usaglašeni i u dijelu u kojem se žrtve diskriminacije upućuju na mogućnost korištenja pravnih mehanizama za zaštitu prava koji su regulisani navedenim zakonima (vrste tužbi, nadležnosti, rokovi, teret dokazivanja, viktimizacija i drugi).

Kako Jasminka Gradašćević-Sijerčić ističe, „*teret dokazivanja može biti značajna prepreka na putu ostvarenja pravičnog i poštenog rezultata u slučaju diskriminacije, bilo izravne ili neizravne. Jedan od najvećih proceduralnih problema je povezan sa činjenicom da teret dokazivanja diskriminacije leži na tužitelju*“.<sup>20</sup> Ova prepreka je regulirana u članu 10. ZZD BiH koji propisuje da „*kada lice ili grupa lica učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani*“.<sup>21</sup> Dodatno, član 11. navodi ZZD BiH da „*u slučajevima kada lice smatra da je snosilo posljedice diskriminacije zbog propuštanja razumnog prilagođavanja, teret dokazivanja leži na protivnoj strani*“.<sup>22</sup> Također, ZZD BiH omogućava upotrebu „*statističkih podataka ili baza podataka*“<sup>23</sup> kao dokaznog sredstva za ostvarenje prava iz člana 10. stav 2.

### 6.3. Krivična prijava

Krivična prijava se u pravilu podnosi za nasilje na osnovu spola, nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola. Prema članu 29. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, objavljenom u „*Službenom glasniku BiH*“, broj 16/03, 102/09 i 32/10, „*Osobe koje na osnovu spola vrše nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, čime se ugrožava mir, duševno zdravlje ili tjelesni integritet, bit će kažnjene kaznom zatvora u trajanju od šest mjeseci do pet godina*“.<sup>24</sup>

Nasilje u porodici i krivična djela povezana s nasiljem na osnovu spola imaju značajnu ulogu u širem kontekstu rodne ravnopravnosti i zaštite ljudskih prava. Dok zakoni o zaštiti od nasilja u porodici i krivični zakoni entiteta i Brčko Distrikta reguliraju zaštitne mjere za žrtve nasilja, oni također doprinose kreiranju sigurnijeg i ravnotežnijeg okruženja koje indirektno

---

<sup>20</sup> J. Gradašćević-Sijerčić, *MODUL 2 "Radno zakonodavstvo BiH - Radni odnosi u praksi"*, Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, Javna ustanova centar za edukaciju sudija i tužilaca u F BiH i Javna ustanova centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca u RS, Sarajevo 2007, 29.

<sup>21</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16.

<sup>22</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16.

<sup>23</sup> Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD BiH, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16.

<sup>24</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine – ZRP, Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 16/03, 102/09 i 32/10.

utječe na tržište rada. Sigurno radno okruženje, oslobođeno nasilja i uznemiravanja, ključno je za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

Krivična djela poput nasilja na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja, i regulacija tih djela kroz zakonske okvire, odražavaju se na profesionalne sfere kroz pružanje zaštite i stvaranje povoljnijih uvjeta za rad, što je od esencijalne važnosti za rodnu ravnopravnost. Zakoni o ravnopravnosti spolova i zaštiti od diskriminacije također osiguravaju da se spolna diskriminacija i nasilje na osnovu spola ne prelijevaju u radnu sredinu, čime se doprinosi stvaranju jednakih mogućnosti za sve spolove u profesionalnom okruženju.

Iako postoje zakonske odredbe za zaštitu od nasilja i uznemiravanja, važno je kontinuirano pratiti i unaprijediti njihovu primjenu u praksi. Preporučuje se jačanje edukacije i obuke za poslodavce i radnike o pravima i obavezama u vezi s rodnom ravnopravnošću, kao i poboljšanje mehanizama za prijavu i istraživanje incidenata nasilja i diskriminacije na radnom mjestu. Ove mjere mogu dodatno doprinijeti smanjenju rodne neravnopravnosti i stvaranju uključivijeg radnog okruženja.

Praćenje i evaluacija efikasnosti pravnih mehanizama zaštite od diskriminacije na tržištu rada u BiH obuhvata rad relevantnih organizacija kao što su *Ombudsman za ljudska prava BiH* i nevladine organizacije poput *Fondacije CURE* i *Žene za Žene*. Ove organizacije provode istraživanja, prikupljaju statističke podatke i pružaju preporuke za unapređenje zakonskog okvira i njegove primjene. Praćenje uključuje redovno izvještavanje o stanju prava, analizu prijavljenih slučajeva diskriminacije, te povratne informacije od žrtava. Nevladine organizacije i aktivisti igraju ključnu ulogu u zaštiti od diskriminacije kroz aktivnosti kao što su edukacije i podizanje svijesti, advokacija za promjenu zakona, te pružanje podrške žrtvama kroz pravnu pomoć i savjetovanje. Njihov utjecaj uključuje formulaciju preporuka za poboljšanje postojećih pravnih mehanizama i aktivnu saradnju s vladinim institucijama kako bi se osigurala rodna ravnopravnost i efikasna zaštita od diskriminacije na tržištu rada.

Zaključno, pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije na tržištu rada u BiH predstavljaju ključnu komponentu u borbi protiv rodne nejednakosti i osiguravanju jednakih mogućnosti za sve radnike. Disciplinski postupak, parnični postupak i krivični postupak nude različite nivoe zaštite, ali njihova efikasnost zavisi od implementacije i nadzora. Disciplinski postupci unutar radnih organizacija omogućavaju brz odgovor na prijave diskriminacije i uznemiravanja, dok tužbe pred nadležnim sudovima omogućavaju žrtvama da traže pravdu za direktne i indirektne oblike diskriminacije. Krivične prijave pak osiguravaju ozbiljno

kažnjavanje učinitelja krivičnih djela u slučajevima nasilja na osnovu spola, čime se doprinosi stvaranju sigurnijeg radnog okruženja. Uloga nevladinih organizacija i relevantnih institucija u praćenju, evaluaciji i unapređenju ovih mehanizama je neprocjenjiva, jer doprinosi poboljšanju zakonskog okvira, jačanju svijesti o pravima i pružanju podrške žrtvama. Kontinuirano unapređenje ovih mehanizama, kroz edukaciju, obuku i pravnu pomoć, ključno je za postizanje rodne ravnopravnosti i osiguranje pravične zaštite svih radnika na tržištu rada u BiH.



## 7. ZAKLJUČAK

Iako Bosna i Hercegovina posjeduje zakonski okvir usmjeren na promicanje rodne ravnopravnosti, empirijska istraživanja ukazuju na to da žene i dalje nailaze na značajne prepreke na tržištu rada. I pored zakonodavnih propisa koji garantuju jednaka prava, praksa pokazuje prisutnost izražene rodne neravnopravnosti, koja se manifestira kroz niže stope zaposlenosti žena, manje plaće te horizontalnu i vertikalnu segregaciju u sektorima rada. Također, diskriminacija na osnovu trudnoće i porodijskog odsustva predstavlja značajan izazov.

Kako bi se adresirali ovi problemi, neophodno je unaprijediti implementaciju postojećih zakona i razviti nove strategije koje će omogućiti veću participaciju žena na rukovodećim pozicijama i razbiti rodne stereotipe.

Preporučuje se fokusiranje napora na sljedeće ključne aspekte:

- jačanje zakonskih mjera: potrebno je unaprijediti postojeće zakonske propise i osigurati njihovu rigoroznu primjenu, čime će se osigurati dosljedna zaštita prava žena na tržištu rada;
- obuka i edukacija: implementirati sveobuhvatne obuke za poslodavce i radnike o rodnoj ravnopravnost i pravima na radnom mjestu kako bi se podigla svijest i smanjila diskriminacija;
- podrška ženama u karijeri: razviti i primijeniti specifične programe podrške ženama koji će olakšati njihov napredak na rukovodeće pozicije i pomoći im da prevaziđu prepreke koje se javljaju tokom karijere.

Na kraju, može se zaključiti da kontinuirano praćenje stanja rodne ravnopravnosti i redovno evaluiranje učinkovitosti donesenih politika ključno za postizanje ravnotežnijeg tržišta rada. Samo kroz kolektivne napore institucija, poslodavaca i šire zajednice može se postići stvarna rodna ravnopravnost u Bosni i Hercegovini. Angažman svih relevantnih aktera je nužan za osiguranje pravične raspodjele prilika i resursa, te za omogućavanje stvarne jednakosti na tržištu rada.

## 8. LITERATURA I IZVORI

### Knjige:

1. Bašić, Sanela / Miković, Milanka: *Rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH*, Udruženje Žene ženama, Sarajevo, 2012.
2. Dedić, Sead / Gradašćević-Sijerčić, Jasminka: *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005.
3. Gradašćević-Sijerčić, Jasminka: MODUL 2 "*Radno zakonodavstvo BiH - Radni odnosi u praksi*", Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, Javna ustanova centar za edukaciju sudija i tužilaca u F BiH i Javna ustanova centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca u RS, Sarajevo, 2007.
4. Izmirlija, Midhat: *Rodna ravnopravnost: Teorija, pravo, politike. Uvod u rodne studije za studentice i studente društvenih nauka u BiH - Pravo, politike i institucije za rodnu ravnopravnost u BiH*, Sarajevski otvoreni centar Univerzitet u Sarajevu - Pravni fakultet, Sarajevo, 2019.
5. Pavić, Ivan / Benić, Đuro / Hashi, Iraj: *Mikroekonomija*, 2. izd., Ekonomski fakultet, Split, 2007.

### Pravni propisi:

1. Zakon o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine – ZRBD, Službeni glasnik Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, br. 34/19, 2/21, 6/21 i 15/22.
2. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZRFBiH, Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, br. br. 26/16, 89/18, 23/20 - odluka US, 49/21 - dr. zakon, 103/21 - dr. zakon, 44/22 i 39/24.
3. Zakon o radu Republike Srpske – ZRRS, Službeni glasnik Republike Srpske, br. 1/16, 66/18, 91/21 - odluka US, 119/21, 112/23 i 39/24.
4. Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine – ZRP, Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 16/03, 102/09 i 32/10.
5. Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine – ZZD BiH, Službeni glasnik Bosne i Hecegovine, br. 59/09 i 66/16.

### Internet stranice:

1. <https://advokatskafirmasajic.com/pdf/radno-pravo-Federacije-BiH.pdf> (16.07.2024. godine)
2. <https://arsbih.gov.ba/zastitite-se-od-diskriminacije> (16.07.2024. godine)

3. [https://proeduca.net/wp-content/uploads/2015/08/zene\\_liderke.pdf](https://proeduca.net/wp-content/uploads/2015/08/zene_liderke.pdf)  
(16. 08. 2024. godine)
4. <https://ba.unfpa.org/bs/publications/analiza-stanjastanovni%20C5%A1tva-u-bosni-i-hercegovini> (16. 08. 2024. godine)
5. [https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB\\_00\\_2024\\_Q2\\_1\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB_00_2024_Q2_1_BS.pdf)  
(11. 09. 2024. godine)

Spahić Šiljak, Zilka / Đipa, Dino: *Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2024.

