

Finansira
Evropska unija

infohouse



**PRIRUČNIK
ZA ORGANIZACIJU OBUKE
NA TEMU DUŽNE PAŽNJE
I ODGOVORNOSTI ZA
ZAŠTITU LJUDSKIH PRAVA
I LJUDSKIH PRAVA ŽENA
SA OSVRTOM NA MEĐUNARODNO/EU
PRIHVAĆENE PRINCIPE
I VRIJEDNOSTI**



MEĐUSEKTORSKO
PARTNERSTVO
ZA LJUDSKA PRAVA I
RODNU RAVNOPRAVNOST
NA TRŽIŠTU RADA



Naziv: *Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtom na međunarodno/EU prihvaćene principe i vrijednosti*

Izdavač: Fondacija "Lara"

Adresa izdavača: Beogradska 38, Bijeljina

Za izdavača: Radmila Žigić

Autorka: Dragana Kokot

Lektorica: Tanja Lazić

Dizajn: Ljilja Lukić

Godina izdanja: 2023.

Priručnik je nastao u okviru projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada" koji finansira Evropska unija, a implementiraju Fondacija INFOHOUSE iz Sarajeva i Fondacija "Lara" iz Bijeljine. Sadržaj je isključiva odgovornost Fondacije "Lara" i ne odražava nužno stav Evropske unije.

SADRŽAJ

MODUL I

Međunarodni standardi o ljudskim pravima i ljudskim pravima žena, standard „dužne pažnje“ i odgovornosti države; razumijevanje uloga i odnosa različitih polova - str 4

MODUL II

Ljudska prava i rodna jednakost u oblasti rada; međunarodna dokumenta i zakonodavni okvir; EU Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje; praksa u zemljama EU - str 13

MODUL III


Rodna ravnopravnost, osnovni mehanizmi zaštite na međunarodnom, regionalnom i nacionalnom nivou - str 21

MODUL IV

Rodno osjetljive politike upravljanja, rodna ravnopravnost na tržištu rada - str 28

MODUL V

Upravljanje kompanijom i zaštita ljudskih prava; politike i alati za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; odgovornost pravnih lica - str 32



MODUL I

Međunarodni standardi o ljudskim pravima i ljudskim pravima žena, standard „dužne pažnje“ i odgovornosti države; razumijevanje uloga i odnosa različitih polova

Ovaj modul obuke ima za cilj da informiše o međunarodnim standardima koji se odnose na ljudska prava i ljudska prava žena, standard „dužne pažnje“ i odgovornost države, te razumijevanje uloga i odnosa između različitih polova.

Predavaču se ukazuje na najznačajnija međunarodna akta koja se odnose na poštovanje i zaštitu ljudskih prava i najznačajnije principe i odredbe ovih akata relevantne za obuku, a namjera posebno istaknutih principa i odredbi je da ukaže na ogroman značaj poznavanja ljudskih prava u svakom društvu, kako bi se obezbijedio najviši mogući stepen njihove zaštite kroz svijest građana o njihovim pravima i načinima zaštite tih prava, potrebi poštovanja svačijih prava u punom kapacitetu i potrebi stvaranja društva jednakih.

Primjena međunarodnih standarda sadržanih u međunarodnim sporazumima i deklaracijama obezbijeđena je kroz ustavne i zakonske propise BiH i njenih entiteta, te Distrikta Brčko. Na putu ispunjavanja uslova za članstvo u EU, BiH je kroz Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju preuzela obavezu usklađivanja svog zakonodavnog okvira sa propisima EU, pa samim tim i obavezu poštovanja univerzalnih principa o ljudskim pravima i slobodama.

Zato će u okviru ove obuke biti izloženi i osnovni postulati i zahtjevi novih direktiva EU koje se odnose na primjenu principa i prakse „dužne pažnje“, zaštite ljudskih prava, zaštite ljudskih prava žena, obezbjeđenja adekvatnih uslova rada i zaštite na radu, te zaštite od svih oblika diskriminacije, uznemiravanja, zlostavljanja.

Najznačajniji međunarodni standardi o ljudskim pravima

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);

- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950) sa protokolima;
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1976);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1976);
- Povelja Evropske unije o osnovnim pravima (2000).

Glavni principi Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima:

- Pravo na život, slobodu i sigurnost ličnosti.
- Pravo na obrazovanje.
- Pravo na zaposlenje, plaćene praznike, zaštita od nezaposlenosti i socijalna sigurnost.
- Pravo na puno učešće u kulturnom životu.
- Sloboda od torture ili svirepog, nehumanog tretiranja ili kazne.
- Sloboda mišljenja, uvjerenja i vjeroispovjesti.
- Sloboda izražavanja i mišljenja

Prava zaštićena Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda:

- Pravo na život
- Zabrana ropstva i prinudnog rada
- Pravo na pravično suđenje
- Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života
- Sloboda izražavanja
- Pravo na sklapanje braka
- Zabrana mučenja
- Pravo na slobodu i sigurnost
- Kažnjavanje samo na osnovu zakona
- Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti
- Sloboda okupljanja i udruživanja
- Pravo na djelotvorni pravni lijek
- Zabrana diskriminacije...

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima:

„Član 3.

Države ugovornice ovog Pakta obavezuju se da obezbijede jednako pravo muškaraca i žena na korištenje svih ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava koja su nabrojana u ovom Paktu.“

Garantuje se:

„pravo na rad; pravo svakome na uživanje pravičnih i povoljnih uslova rada (pravo na pravičnu platu i jednaku nagradu za rad jednake vrijednosti bez ikakve razlike; posebno, ženama moraju biti zajamčeni uslovi koji nisu lošiji od onih koje uživaju muškarci, uz jednaku nagradu za jednak rad); pravo na pristojan život za njih i njihove porodice shodno odredbama ovog Pakta; pravo na bezbjednost i higijenske uslove rada; podjednake mogućnosti za svakog da bude u svom radu unaprijeđen u odgovarajuću višu kategoriju uzimajući u obzir jedino dužinu radnog staža i sposobnost; odmor, slobodno vrijeme, razumno ograničenje radnog vremena i povremeno plaćeno odsustvo, kao i nagrada za državne praznične dane.“

Povelja Evropske unije o osnovnim pravima – sadrži popis 50 osnovnih ličnih, ekonomskih, socijalnih i političkih ljudskih prava¹:

....Zabrana ropstva i prisilnog rada;

Pravo na stupanje u brak i pravo na osnivanje porodice;

Sloboda okupljanja i udruživanja;

Sloboda izbora zanimanja i pravo na rad;

Sloboda preduzetništva;

Pravo na nediskriminaciju;

Pravo na kulturnu, vjersku i jezičku raznolikost;

Pravo na ravnopravnost žena i muškaraca;

Pravo radnika na informisanje i savjetovanje u preduzeću;

Pravo radnika na kolektivno pregovaranje i djelovanje, koje uključuje pravo na sklapanje kolektivnih ugovora i pravo na štrajk;

Pravo radnika na besplatni pristup službama za posredovanje pri zapošljavanju;

Pravo radnika na pravnu zaštitu od neopravdanog otkaza;

¹ Istaknuta samo prava relevantna za poslodavce i radnike;

Pravo radnika na poštene i pravične radne uslove, kojima se čuva zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika, te prava na ograničenje najdužeg radnog vremena, na dnevni i sedmični odmor, te na plaćeni godišnji odmor;

Pravo na porodični i profesionalni život, koja uživa pravnu, ekonomsku i socijalnu zaštitu porodice, te pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i roditeljsko odsustvo;

Pravo na socijalnu sigurnost i socijalnu pomoć, u slučajevima poput materinstva, bolesti, nesreća pri radu, ovisnosti ili starosti, te u slučaju gubitka posla...

Međunarodni sporazumi i deklaracije o zaštiti ljudskih prava zabranjuju diskriminaciju na osnovu pola i zahtijevaju od država da obezbijede zaštitu i ostvarenje prava žena u svim oblastima koje se odnose na pravo vlasništva, pravo zaštite od nasilja, pravo jednakog pristupa obrazovanju i učešća u upravljanju.

Jedan o značajnijih međunarodnih akata koji obuhvata zaštitu žena je **Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena** (1979), koja predstavlja međunarodnu povelju o pravima žena i pregled aktivnosti koje države trebaju preduzeti kako bi garantovale zaštitu ovih prava.

Konvencija je podijeljena u 16 članova a odnosi se na deset glavnih oblasti, koje obuhvataju:

- jednaka prava žena na učešće u političkom i javnom životu, uključujući pravo glasa kao i kandidovanje na izborima,
- učestvovanje u formulisanju i donošenju vladinih politika kao i obavljanju javnih funkcija,
- jednako pravo žena u predstavljanju država na međunarodnom nivou, obrazovanju, obukama i jednake mogućnosti napredovanja u karijeri,
- jednaka prava u zadržavanju i mijenjanju državljanstva, u zapošljavanju, uključujući pravo na rad,
- pravo na jednake mogućnosti pri zapošljavanju, napredovanju i sigurnosti posla, te korištenju beneficija, a naročito obavezu države da obezbijedi beneficije za materinstvo, te jednaka prava pristupu zdravstvene zaštite, uključujući i planiranje porodice,
- zabranu trgovine ženama i prostitucije,

- obezbjeđenje jednakog učešća žena sa sela u svim pogodnostima seoskog razvoja, jednake mogućnosti za žene sa sela u pristupu zdravstvenim i obrazovnim uslugama, te jednaka prava za njih da sklapaju ugovore i upravljaju imovinom,
- jednaka prava muškaraca i žena vezano za porodične odnose, ista prava i mogućnosti zaključivanja braka, slobodan izbora supružnika, ista prava i obaveze u braku, uključujući starateljstvo, usvajanje i pravo na reproduktivnu slobodu,
- ista prava u izboru imena i prezimena,
- pravo izbora zanimanja, te ista prava u pogledu vlasništva i upravljanja i raspolaganja imovinom.

Važno je napomenuti da je Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama sastavni dio Ustava Bosne i Hercegovine, te da se primjenjuje direktno i ima prioritet nad domaćim zakonima.

Ustav Bosne i Hercegovine, kao najviši pravni akt zemlje, obezbjeđuje primjenu međunarodnih standarda:

„1. Ljudska prava

Bosna i Hercegovina i oba entiteta će osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda. U tu svrhu postoji Komisija za ljudska prava za Bosnu i Hercegovinu, kao što je predviđeno u Aneksu 6 Opšteg okvirnog sporazuma.

2. Međunarodni standardi

Prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima se direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini. Ovi akti imaju prioritet nad svim ostalim zakonima.“

Standard „dužne pažnje“

Sve veći broj preduzeća iz EU primjenjuje dužnu pažnju u lancu vrijednosti kao alat za utvrđivanje rizika u svom lancu vrijednosti i za bolju otpornost na iznenadne promjene u lancima vrijednosti.

Dužna pažnja znači niz obaveza kojih se preduzeće mora pridržavati s ciljem sprečavanja, ublažavanja i preuzimanja odgovornosti za efekte na ljudska prava i okolinu koji proizilaze iz aktivnosti preduzeća i njegovog globalnog lanca vrijednosti.

Obaveze dužne pažnje trebaju obuhvatati stvarne i moguće efekte i uticaje na društvo i okolinu, uključujući i one u vezi s ciljevima održivog razvoja, kao i one koji se odnose na borbu protiv korupcije, korporativno upravljanje i pravedno oporezivanje.

Novom regulativom i izmjenama postojećih direktiva, uredbi i strategija EU koje se odnose na održivo poslovanje, odgovorno korporativno upravljanje, nefinansijsko izvještavanje, zaštitu okoline, digitalizaciju poslovanja i podataka, odgovornije upravljanje finansijama itd., ne nameću se nove obaveze samo za poslovne subjekte unutar EU već i na one izvan EU, a koji isporučuju robu/usluge unutar jedinstvenog EU tržišta.

Shodno tome, primjena standarda „dužne pažnje“ i izvještavanje o uticaju poslovnog subjekta na stanje ljudskih prava, prava zaposlenih, prava žena i na okolinu, postaje neizbježna obaveza za svako privredno društvo u BiH koje se nalazi u nekom međunarodnom lancu snabdijevanja.

Dužna pažnja u pogledu ljudskih prava postala je relevantna za unutrašnje tržište EU, ali se ta relevantnost proširuje i na tržišta trećih zemalja, pa se kao prioritet u globalnim lancima vrijednosti posmatraju upravljačke odluke usmjerene na održivost preduzeća u ekonomskom, ekološkom i socijalnom smislu koje se moraju zasnivati na obavezama dužne pažnje. Istovremeno i efekti na okolinu smatraju se izuzetno značajnim za održivo poslovno ponašanje, te su glavni prioritet u globalnim lancima vrijednosti.

Ugovori sa poslovnim partnerima u globalnom lancu vrijednosti trebaju biti zaključeni tako da se njima grade poslovni odnosi u kojima se štite ljudska prava, radnička prava i prava zaštite životne sredine, jer štetni efekti ili kršenja ljudskih prava, te društvenih i ekoloških standarda mogu biti

uzrokovani djelovanjem samog preduzeća, djelovanjem njegovih društava kćeri ili kontrolisanih preduzeća, kao i djelovanjem nekog od poslovnih partnera preduzeća, npr. u njihovom lancu snabdijevanja i podugovornom lancu.

Najznačajnija dokumenta za obezbjeđenje pozitivnog doprinosa preduzeća na zaštitu ljudskih prava, zaštitu životne sredine i odgovornog poslovanja, te sprečavanje njihovog negativnog uticaja u vezi s odgovornim poslovanjem:

● **Vodeća načela UN o poslovanju i ljudskim pravima** iz 2011. godine, prvi su međunarodno dogovoreni standardi za sprječavanje i otklanjanje rizika kojima su izložena ljudska prava povezana s poslovnim aktivnostima.

● **Smjernice OECD** donesene 1976. i ažurirane 2011. godine, uključuju poglavlje o ljudskim pravima, koje je usklađeno s vodećim načelima o poslovanju i ljudskim pravima.

● **Trostrana deklaracija MOR-a o načelima za multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku** ažurirana je 2017. godine, kako bi se obuhvatili novi standardi rada, te upućivanja na vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima i na Program održivog razvoja do 2030.

Odredbama navedenih dokumenata, nastoji se kreirati okvir u kojem bi preduzeća trebala da posluju s dužnom pažnjom kako bi mogla „prepoznati, spriječiti, ublažiti i opravdati način na koji rješavaju svoje stvarne i potencijalne štetne učinke“.

Zadatak: Imajući u vidu izazov za MSP u BiH u vezi s primjenom standarda dužne pažnje i izvještavanja, zbog nedostatka kapaciteta i resursa preduzeća ovih veličina, ali i očekivanja da će preduzeća iz EU postavljati ove zahtjeve u cijelom lancu snabdijevanja bez obzira na veličinu preduzeća, postavlja se pitanje kako prevazići ove izazove?

Učesnici obuke da daju prijedloge!

Poseban akcent se stavlja na pitanje razumijevanja i odnosa različitih polova

U kontekstu zaštite ljudskih prava i prava žena ključno je analizirati situaciju žena i muškaraca u određenom društvu, ali za potrebe ove obuke važnije je analizirati ovu situaciju na nivou organizacije (poslovnog subjekta).

Bitno je razmotriti uslove rada i jednak pristup radu i primanjima, ali i posebnu zaštitu žena, te identifikovati postojeću rodnu nejednakost.

Ključna pitanja su:

- Koja su očekivanja i potrebe zaposlenih,
- Da li postoje razlike u pogledu uslova rada za žene i muškarce,
- Da li na nivou preduzeća treba preduzeti neke mjere u vezi s potrebama muškaraca i žena uzimajući u obzir njihove različite interese, potrebe i shvatanje uloga,
- Kako se može ojačati doprinos u ispunjavanju potreba i očekivanja žena i muškaraca.

U obzir se moraju uzeti eventualne nejednakosti u pogledu pristupa resursima (radu, novcu, odlučivanju, napredovanju, sigurnosti, znanju – obukama, mobilnosti, radnom vremenu, odsustvima) i ostvarivanju prava.

Ako postoje utvrđene nejednakosti da li će se promijeniti i kako (diskriminacija prilikom zapošljavanja, raspodjela prihoda, veća stopa zaposlenosti žena, razumijevanje potreba zaposlenih žena – majki...).

Ova tema posebno dobija na značaju posljednjih godina u kojima je evidentan veliki odliv radne snage i nedostatak radne snage u svim sektorima privrede. Trendovi pokazuju da žene ulaze u radni angažman u sektore i na poslove koji se tradicionalno u našem društvu smatraju muškim sektorima i poslovima. Međutim, posmatrajući učešće žena na višim/rukovodećim pozicijama, evidentan je značajan disbalans - procenat vlasnica/žena na čelu preduzeća je ispod 30% (podaci za R. Srpsku), a taj procenat je isti ili sličan i u EU i zemljama u Regionu.

Da bi se prevazišli problemi sa kojima se suočava privreda, a koji se odnose na finansijske i energetske krize, poremećaje u lancima snabdijevanja, te nove zahtjeve za „održivim“ poslovanjem, poslodavci će morati dužnu pažnju posvetiti smanjenju razlika u pogledu radnog učešća i doprinosa žena i muškaraca.

Zadatak: Analizirati stanje u konkretnom preduzeću kroz razgovor tokom obuke i utvrditi eventualne nejednakosti kao i mjere za njihovo prevazilaženje.

MODUL II

Ljudska prava i rodna jednakost u oblasti rada; međunarodna dokumenta i zakonodavni okvir; EU Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje; praksa u zemljama EU

Ljudska prava su prava svojstvena svim ljudskim bićima, bez obzira na rasu, pol, nacionalnost, etničku pripadnost, jezik, religiju ili bilo koji drugi status. Ljudska prava uključuju pravo na život i slobodu, slobodu od ropstva i torture, slobodu mišljenja i izražavanja, pravo na rad i obrazovanje itd. Svako ima pravo na ova prava, bez diskriminacije.

U Bosni i Hercegovini ljudska i radna prava su zagarantovana najvišim pravnim aktima (ustavima BiH i entiteta), preuzetim i ratifikovanim međunarodnim deklaracijama i konvencijama, te zakonskim propisima kao što su Zakon o zabrani diskriminacije BiH, Zakon o ravnopravnosti polova BiH, zakoni o radu entiteta, posebni Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske itd. Istim aktima se garantuje i rodna jednakost u oblasti rada.

Zakon o zabrani diskriminacije BiH - "...primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim a posebno u sljedećim oblastima: a) zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla;..."

Zakon o ravnopravnosti polova BiH - Zabranjena diskriminacija po osnovu pola u radu i radnim odnosima je:

- neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;

- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba pola;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
- organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.

Jednak tretman i jednake mogućnosti, te eliminacija diskriminacije obezbijediće se i za žene na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihove porodice.

Zakonom o radu definsane su odredbe o zabrani diskriminacije (radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnog odnosa).

Diskriminacija nije dozvoljena naročito u odnosu na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,

- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- napredovanje u poslu i
- otkaz ugovora o radu.

Interesantna je povlastica predviđena Zakonom o radu Republike Srpske prema kojoj žena - majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola. Za nepoštovanje odredbe o zabrani diskriminacije predviđene su novčane kazne za poslodavce.

Zakon propisuje i da nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih, a posebne odredbe se odnose na zaštitu žene i materinstva.

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske – Prema ovom zakonu, poslodavac koji zapošljava 15 i više radnika, dužan je donijeti opšti akt kojim se propisuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu. Opštim aktom propisuje se način podnošenja zahtjeva, način određivanja lica ili komisije za podnošenje i sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja kod poslodavca, lice kojem se zahtjev podnosi, način obezbjeđenja tajnosti podataka i druga pitanja bitna za sprovođenje postupka.

Bosna i Hercegovina je ratifikovala brojne konvencije **Međunarodne organizacije rada** koje je obavezuju da obezbijedi najviši nivo zaštite prava radnika. Takva je npr. Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju (1958), Konvencija br. 100 o jednakim nadoknadama, (1951), Konvencija br. 106 o nedeljnom odmoru, Konvencija br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana 1970. godine), Konvencija br. 142 o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa (1975)...

Prijedlog direktive Evropskog parlamenta i Vijeća o dužnoj pažnji za održivo poslovanje

Zaštita ljudskih prava i životne sredine u sve većem je interesu poslovnih subjekata, posebno s obzirom na sve veću svijest i zabrinutost potrošača i ulagača povezanu sa tim temama.

Od preduzeća se očekuje da preduzmu odgovarajuće korake kako bi uspostavila i provela mjere dužne pažnje u pogledu sopstvenog poslovanja, svojih društava kćeri, kao i svojih uvriježenih direktnih i indirektnih poslovnih odnosa diljem svojih lanaca vrijednosti.

Cilj ove direktive je osigurati da preduzeća koja posluju na unutrašnjem tržištu pridonose održivom razvoju i tranziciji prema održivosti privrede i društava utvrđivanjem, sprečavanjem i ublažavanjem potencijalnih ili stvarnih negativnih efekata na ljudska prava i životnu sredinu povezanih s poslovanjem, društvima kćerima i lancima vrijednosti preduzeća, te okončavanjem i svođenjem tih efekata na najmanju moguću mjeru.

Ovim Prijedlogom uređuju se obaveze „dužne pažnje“ preduzeća u pogledu održivosti i istovremeno, u mjeri povezanoj s tom dužnom pažnjom, obuhvataju dužnosti direktora preduzeća i sisteme korporativnog upravljanja radi provedbe dužne pažnje. Stoga se Prijedlog odnosi na postupke i mjere za zaštitu interesa članova i zainteresovanih strana preduzeća. Nekoliko država članica nedavno je donijelo zakone o dužnoj pažnji u pogledu održivosti, u drugima je postupak donošenja u toku, a neke razmatraju djelovanje. Osim toga, sve veći broj država članica odnedavno reguliše to pitanje zahtijevajući od direktora da uzmu u obzir spoljne uticaje preduzeća, da u svojim odlukama daju prednost interesima zainteresovanim stranama ili objave izjavu o politici u pogledu strategije preduzeća za ljudska prava.

Kako bi se u potpunosti ostvarili ciljevi ove direktive koji se odnose na ljudska prava i negativne uticaje na životnu sredinu koje može uzrokovati poslovanje preduzeća, društava kćeri i lanci vrijednosti, **trebalo bi obuhvatiti i preduzeća iz trećih zemalja** sa značajnim poslovanjem u EU. Konkretnije, Direktiva bi se trebala primjenjivati na preduzeća iz trećih zemalja koja su ostvarila neto promet od najmanje 150 miliona EUR u Uniji u

finansijskoj godini koja prethodi posljednjoj finansijskoj godini ili neto promet veći od 40 miliona EUR, ali manji od 150 miliona EUR u finansijskoj godini koja prethodi posljednjoj finansijskoj godini u jednom ili više sektora s velikim učinkom, počevši od dvije godine nakon završetka razdoblja prenošenja ove direktive.

Za potrebe ove Direktive sljedeći sektori trebali bi se smatrati **sektorima s velikim učinkom**: proizvodnja tekstila, kože i srodnih proizvoda (uključujući obuću), te trgovina na veliko tekstilom, odjećom i obućom; poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo (uključujući akvakulturu), proizvodnja prehrambenih proizvoda i trgovina na veliko poljoprivrednim sirovinama, živim životinjama, drvetom, hranom i pićima; vađenje mineralnih resursa bez obzira na to gdje se vade (uključujući sirovu naftu, prirodni plin, ugalj, lignit, metale i metalne rude, kao i sve ostale nemetalne minerale i rudarske proizvode), proizvodnja osnovnih metalnih proizvoda, ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda i gotovih metalnih proizvoda (osim mašina i opreme), te trgovina na veliko mineralnim resursima, osnovnim i intermedijarnim mineralnim proizvodima (uključujući metale i metalne rude, građevne materijale, goriva, hemikalije i druge intermedijarne proizvode).

Napomena: Usklađivanje dužnosti direktora primjenjuje se samo na preduzeća iz EU, te će stoga preduzeća iz trećih zemalja imati ograničenije obveze.

Bitno je naglasiti da trenutno pojedine zemlje, članice EU imaju usvojene, ili u proceduri, nacionalne propise kojima se definiše primjena standarda dužne pažnje za održivo poslovanje, tako da bez obzira na izuzetke predviđene Prijedlogom direktive u vezi s preduzećima iz trećih zemalja i bez obzira na to što Direktiva još nije usvojena, postoji mogućnost da pojedini nacionalni propisi postavljaju određene zahtjeve prema poslovnim subjektima iz trećih zemalja, kao što je npr. njemački zakon o lancima snabdijevanja, a koji se onda primjenjuju i na privredna društva iz BiH koji posluju na tim stranim tržištima.

I Prijedlog direktive i nacionalni propisi pojedinih članica EU zasnivaju se na **Vodećim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima** u kojima se prepoznaje odgovornost preduzeća za postupanje s dužnom pažnjom u pogledu ljudskih prava utvrđivanjem, sprečavanjem i ublažavanjem negativnih efekata svog poslovanja na ljudska prava, te evi-

dentiranjem načina na koje nastoje riješiti te efekte. U tim Vodećim načelima navodi se da bi preduzeća trebala izbjegavati kršenje ljudskih prava i ukloniti negativne učinke na ljudska prava koje su prouzrokovala, kojima su pridonijela ili s kojima su povezana u svom poslovanju, svojim društvima kćerima, te u svojim direktnim i indirektnim poslovnim odnosima.

Koncept dužne pažnje u pogledu ljudskih prava utvrđen je i dodatno razrađen u **Smjernicama OECD za multinacionalna preduzeća**, kojima je primjena dužne pažnje proširena na teme povezane s životnom sredinom i upravljanjem. Smjernice OECD o odgovornom poslovnom ponašanju i sektorske smjernice, međunarodno su priznati okviri kojima se utvrđuju praktični koraci dužne pažnje kako bi se preduzećima pomoglo u utvrđivanju, sprečavanju i ublažavanju stvarnih i potencijalnih uticaja, te evidentiranju načina na koje nastoje ukloniti te uticaje u svom poslovanju, lancima vrijednosti i drugim poslovnim odnosima. Koncept dužne pažnje ugrađen je i u preporuke Tripartitne deklaracije Međunarodne organizacije rada (ILO) o načelima koja se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku.

Dodatno, Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija, koje su 2015. godine, prihvatile sve države članice Ujedinjenih nacija, uključuju ciljeve promocije kontinuiranog, inkluzivnog i održivog ekonomskog rasta. Evropska unija je kao cilj postavila ostvarenje UN ciljeva održivog razvoja, a privatni sektor pridonosi tim ciljevima.

Postupkom dužne pažnje utvrđenim u ovom prijedlogu Direktive trebalo bi obuhvatiti šest koraka definisanih u Smjernicama OECD o postupanju s dužnom pažnjom za odgovorno poslovno ponašanje, koji uključuju mjere dužne pažnje za preduzeća kako bi se utvrdili i uklonili negativni učinci na ljudska prava i životnu sredinu. To obuhvata sljedeće korake:

- integrisanje dužne pažnje u politike i sisteme upravljanja,
- utvrđivanje i procjenu negativnih učinaka na ljudska prava i životnu sredinu,
- sprečavanje ili prestanak stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava i životnu sredinu ili njihovo svođenje na najmanju moguću mjeru,

- procjenu djelotvornosti mjera,
- komunikaciju,
- omogućavanje njihovog otklanjanja.

Pored izloženog prijedloga Direktive značajna je i **Direktiva u pogledu korporativnog izvještavanja o održivosti**, koja je na snagu stupila 5. januara 2023. godine; **Direktiva o nefinansijskom izvještavanju i Prijedlog uredbe Evropskog parlamenta i Vijeća o zabrani proizvoda nastalih prisilnim radom na tržištu Unije**.

Zašto je značajno izvještavati o održivosti

Ako bi preduzeća bolje izvještavala o održivosti, to bi u konačnici koristilo građanima i štedišama, uključujući sindikate i predstavnike radnika, koji bi bili adekvatno informisani pa bi stoga mogli bolje učestvovati u socijalnom dijalogu. Štediške koje žele održivo ulagati imaće priliku za to, a svi bi građani imali koristi od stabilnog, održivog i inkluzivnog privrednog sistema. Da bi se takve prednosti ostvarile, informacije o održivosti objavljene u godišnjim izvještajima preduzeća najprije trebaju dobiti dvije primarne grupe korisnika.

Prvu grupu korisnika čine ulagači, uključujući upravljače imovinom, koji žele bolje razumjeti rizike i prilike koje pitanja održivosti predstavljaju za njihova ulaganja i uticaje tih ulaganja na ljude i okolinu. Drugu grupu korisnika čine akteri civilnog društva, uključujući nevladine organizacije i socijalne partnere, koji žele povećati odgovornost preduzeća za njihov uticaj na ljude i okolinu.

Informacije o održivosti objavljene u godišnjim izvještajima mogle bi biti korisne i drugim zainteresovanim stranama, posebno za podsticanje uporedivosti među tržišnim sektorima i unutar njih. Poslovni partneri preduzeća, uključujući

Primjer kompanije koja je prva u BiH pripremila Izvještaj o održivosti – ELAS metalexpert, Banja Luka:
https://elas.ba/assets/elas_first-sustainability-report.pdf

potrošače, mogli bi se pouzdati u informacije o održivosti kako bi razumjeli i prema potrebi izvještavali o rizicima za održivost i njenim uticajima u svo-

jim lancima vrijednosti. Donosioci politika i agencije za zaštitu životne sredine mogu takve informacije koristiti za praćenje socijalnih i trendova u životnoj sredini, u izvještajima o životnoj sredini i za potrebe javnih politika. Malo je građana i potrošača koji direktno vrše uvid u godišnje izvještaje preduzeća, ali bi mogli indirektno koristiti informacije o održivosti, na primjer pri razmatranju savjeta ili mišljenja finansijskih savjetnika ili nevladinih organizacija. Mnogi ulagači i upravljači imovinom kupuju informacije o održivosti od trećih strana pružatelja podataka, koje informacije prikupljaju iz različitih izvora, uključujući javne korporativne izvještaje.

Primjeri izvještaja o održivosti:

●Delta Holding, Srbija:

<https://deltaholding.rs/wpcontent/uploads/2023/08/CSR-izvestaj-2021.pdf>

●FRITZ EGGER GmbH & Co. OG, Austrija:

https://www.egger.com/get_download/4853bc28-bf2e-44b8-8d6d-9bcadf7bd3b1/Brochure_Sustainability_Report_2022_2023.pdf?country=BA

Zadatak: Ispitati interes i razumijevanje preduzeća za izradu Izvještaja o održivosti kroz razgovor ili radionicu ako je više učesnika na obuci (podijeljeni u grupe po četvoro ili petoro).

MODUL III

Rodna ravnopravnost, osnovni mehanizmi zaštite na međunarodnom, regionalnom i nacionalnom nivou

Rodna ravnopravnost zahtijeva jednako uživanje žena i muškaraca u društveno vrijednim dobrima, mogućnostima, resursima i nagradama. Kada postoji rodna nejednakost, žene su uglavnom isključene ili u nepovoljnijem položaju u pogledu donošenja odluka i pristupa ekonomskim i društvenim resursima. Stoga je kritični aspekt promovisanja rodne ravnopravnosti osnaživanje žena, sa fokusom na identifikaciju i uklanjanje neravnoteže moći i davanja ženama više autonomije da upravljaju sopstvenim životima.

Rodna ravnopravnost ne znači da muškarci i žene postaju isti; samo da pristup mogućnostima i životnim promjenama nije ni zavisao od njihovog pola, niti je ograničen njime. Za postizanje rodne ravnopravnosti potrebno je osnaživanje žena kako bi se osiguralo da donošenje odluka na privatnom i javnom nivou i pristup resursima više ne budu u korist muškaraca, tako da i žene i muškarci mogu u potpunosti da učestvuju kao ravnopravni partneri u produktivnom i reproduktivnom životu.

Uzimanje u obzir rodnih pitanja prilikom osmišljavanja i implementacije populacijskih i razvojnih programa važno je iz dva razloga.

Prvo, postoje razlike između uloga muškaraca i žena, razlike koje zahtjevaju različite pristupe.

Drugo, postoji sistemska nejednakost između muškaraca i žena. Univerzalno, postoje jasni obrasci inferiornog pristupa žena resursima i mogućnostima. Štaviše, žene su sistematski nedovoljno zastupljene u procesima donošenja odluka koji oblikuju njihova društva i sopstvene živote. **Ovaj obrazac nejednakosti je prepreka napretku svakog društva jer ograničava mogućnosti jedne polovine njegovog stanovništva.** Kada su žene ograničene da ostvare svoj puni potencijal, taj potencijal se gubi za društvo u cjelini.

Rodna ravnopravnost je suštinski povezana sa održivim razvojem i od vitalnog je značaja za ostvarivanje ljudskih prava za sve. Opšti cilj rodne ravnopravnosti je društvo u kojem žene i muškarci uživaju iste mogućnosti, prava i obaveze u svim sferama života. Jednakost između muškaraca i žena postoji kada su oba pola u mogućnosti da podjednako učestvuju u raspodjeli moći i uticaja, imaju jednake mogućnosti za finansijsku nezavisnost kroz rad ili kroz osnivanje preduzeća, uživaju jednak pristup obrazovanju i mogućnost razvoja ličnih ambicija, interesovanja i talenata, dijele odgovornost za dom i djecu i potpuno su oslobođeni prinude, zastrašivanja i rodno zasnovanog nasilja kako na poslu tako i kod kuće.

Mehanizmi zaštite rodne ravnopravnosti obuhvataju strategije, mjere i organe koji su nadležni za promociju rodne ravnopravnosti i podršku uvođenju rodne ravnopravnosti u opšte politike u svim oblastima.

Pekinška platforma za akciju (BPfA)² iz 1995. godine usvojila je deklaraciju koja identifikuje institucionalne mehanizme za unapređenje položaja žena.

Na internet stranici Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE)³ dostupna je baza podataka rodne statistike koja predstavlja sveobuhvatan centar znanja za rodnu statistiku i informacije o različitim aspektima (ne)jednakosti između žena i muškaraca. EIGE prati ostvarenje rezultata svake pojedine članice EU u realizaciji strateških dokumenata i akcionih planova u vezi sa rodnom ravnopravnošću.

2 https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/genmain/genmain_cont/genmain_cont_im

3 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/about>

EU policies and strategies	Thematic areas	Beijing Platform for action	Gender Equality Index	Women and men in decision-making	Gender-based violence	Gender mainstreaming
<ul style="list-style-type: none"> European Pillar of Social Rights Barcelona Strategy 	<ul style="list-style-type: none"> Work and Labour market Research, science, digital society Education, training and skills Demography and migration Fertility and reproductive rights Health and mortality Living conditions Time use Public opinion 	<ul style="list-style-type: none"> Women and poverty Education and training of women Women and health Violence against women Women and armed conflict Women and the economy Women in power and decision-making Institutional mechanisms for the advancement of women Human rights of women Women and the media Women and the environment The Girl Child 	<ul style="list-style-type: none"> Gender equality index scores and data for underlying indicators 	<ul style="list-style-type: none"> Politics Public administration Judiciary Business and finance Social partners and NGOs Environment and climate change Media Education, science and research Sports Transport Covid-19 	<ul style="list-style-type: none"> Physical violence Sexual violence Psychological violence Economic violence Intimate partner violence Female genital mutilation Trafficking Attitudes and perceptions Support services Statistical capacity and availability of data Costs of Violence 	<ul style="list-style-type: none"> Contextual indicators Gender equality in policies and decision making

Značaj rodne statistike ogleda se u tome što omogućava širok pregled statistike o rodu, naglašavajući razlike i nejednakosti između oba pola; na osnovu precizne statistike može se mjeriti da li se rodna ravnopravnost ostvaruje de facto i u kojoj mjeri; statistika djeluje kao pouzdan resurs u formulisanju i praćenju politika koje su korisne i za žene i za muškarce i koje će olakšati donošenje odgovarajućih odluka u pravcu unapređenja rodne ravnopravnosti.

Statistike i indikatori o položaju žena i muškaraca su potrebni da bi se opisale uloge žena i muškaraca u društvu, privredi i u porodici, da bi se pružila osnova za razvoj „pametnih“ politika i uspostavilo dobro praćenje i evaluacija njihove efikasnosti. Oni nam mogu pomoći da razmislimo o izazovima koje striktno rodne uloge u društvu predstavljaju i da pokažu negativne ili pozitivne promjene u statusu žena u poređenju sa muškarcima u oblastima kao što su obrazovanje, posao, pristup resursima, zdravlje ili donošenje odluka.

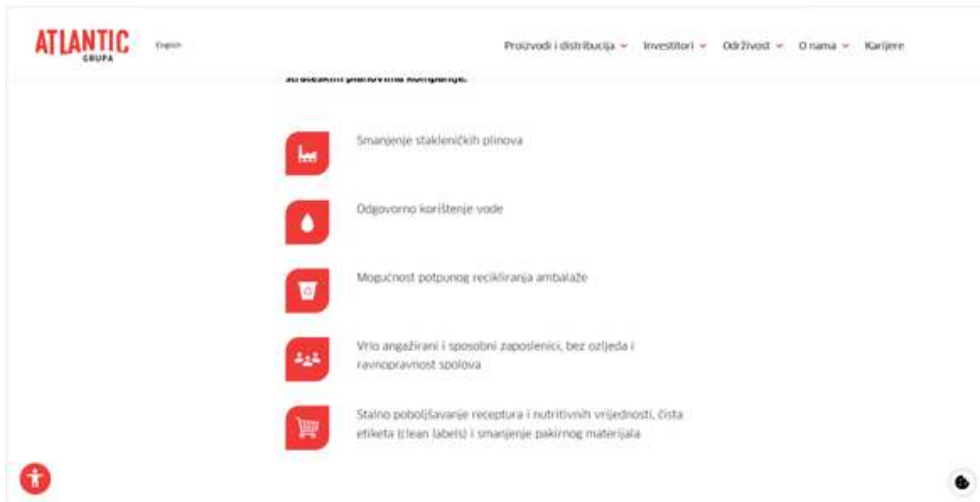
Ujedinjene nacije se kroz svoje aktivnosti i organizacije bave pitanjem rodne ravnopravnosti pa je tako jedan od Ciljeva održivog razvoja⁴ (UN SDGs) - CILJ br. 5 – rodna ravnopravnost.

4 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Ono što kompanije mogu preduzeti u ispunjavanju zahtjeva održivog poslovanja, odnosi se na definisanje aktivnosti i mjera koje će preduzeti unutar kompanije, a kojima će doprinijeti ispunjavanju cilja br. 5. – rodna ravnopravnost. Ove aktivnosti i mjere, kao i njihova realizacija, mogu postati dio Izvještaja o održivosti, kada se kompanija odluči na izradu ovog izvještaja.

Posvećenost ispunjenu Ciljeva održivog razvoja etička je obaveza svih po jedinaca i organizacija globalno, tako da svaki poslovni subjekti može izabrati ciljeve čijem ostvarenju može doprinijeti kroz svoje aktivnosti.

Npr. Atlantic grupa je za svoje strateške prioritete definisala pet ciljeva održivog razvoja koji su našli mjesto u svim strateškim planovima kompanije (Smanjenje stakleničkih plinova; Odgovorno korištenje vode; Mogućnost potpunog recikliranja ambalaže; Vrlo angažirani i sposobni zaposlenici, bez ozljeda i ravnopravnost spolova; Stalno poboljšavanje receptura i nutritivnih vrijednosti, čista etiketa (clean labels) i smanjenje pakirnog materijala).



Zadatak: Kroz radionicu definisati mjere kojima bi kompanija doprinijela ostvarenju SDG cilja 5. unutar svoje organizacije i poslovanja / i koje bi druge ciljeve odabrala shodno svojoj djelatnosti.

Na regionalnom nivou (Zapadni Balkan) postoje različite inicijative i aktivnosti u vezi s osnaživanjme žena, uspostavljanja rodne ravnopravnosti i ekonomskog osnaživanja žena. Vijeće za regionalnu saradnju (Regional Cooperation Council) je pripremlilo Studiju o ekonomskom značaju rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena u šest zemalja Zapadnog Balkana⁵, čija je svrha da rasvijetli situaciju žena na tržištu rada, procijeni ekonomske koristi od osnaživanja žena u privredama ZB6 i da preporuke za put naprijed.

Neke od preporuka su:

- Ojačati institucionalne kapacitete za efektivnu koordinaciju rodno osjetljivih politika na nacionalnom i lokalnom nivou.
- Razviti integrisane strategije za promovisanje ekonomskog razvoja ponude kvalitetnih poslova za žene u ruralnim oblastima, podržati mobilnost žena i značajno povećati dostupnost porodične usluge.
- U javnim budžetima definisati mjere za ulaganje u ekonomsko osnaživanje žena.
- Redovno utvrđivati rodnu razliku u platama i sprovesti detaljnu analizu po različitim sektorima.
- Prikupljati rodno razvrstane podatke i pratiti realizaciju i evaluirati sprovođenje politika u vezi s postizanjem rodne ravnopravnosti, te objavljivati rezultate.
- Podizati svijest o svim oblicima rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i na radnom mjestu. Ciljne grupe za podizanje svijesti obuhvataju poslodavce, privredne komore, socijalne partnere, obrazovne institucije, inspektore rada i dr.

⁵<https://www.rcc.int/download/docs/Economic%20benefits%20of%20gender%20equality%202021.pdf/7699e42296360f5320b3c51c040e8ab0.pdf>

- Omogućiti ženama podršku i pravno savjetovanje za prijavu slučajeva diskriminacije.
- Pratiti prijavljene slučajeve rodno zasnovane diskriminacije.
- Povećati broj programa posvećenih podršci preduzetništva žena.
- Pružiti preduzetničku obuku ženama i podršku kompanijama koje su nedavno registrovale žene (da bi se održali preduzetnički napori).
- Poboljšati prikupljanje podataka o preduzetništvu žena i procijeniti uticaj različitih politika i mjera namijenjenih preduzetništvu žena.

U Bosni i Hercegovini postoje različite inicijative, organizacije i dokumenta koja podržavaju rodnu ravnopravnost i kroz čije se aktivnosti pruža podrška većem angažmanu žena u privredi i privrednim aktivnostima.

Značajne informacije dostupne su i u analizi UNDP „Polititike, akcije i privremene mjere za unapređenje položaja žena u BiH“⁶

Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti najčešće podrazumijevaju mjere za ukidanje diskriminacije žena, razvoj i implementaciju politika za postizanje rodne ravnopravnosti, integraciju mjera za postizanje rodne ravnopravnosti u politike i planove i korodinaciju aktivnosti između različitih aktera.

U BiH nadležne institucije postoje na nivou entiteta i države i to su Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Agencija za ravnopravnost polova BiH, Ombudsmen za ljudska prava BiH, ministarstva rada i privrede i preduzetništva i obrazovanja entiteta, kao i gender centri, institucije nadležne za rad i zapošljavanje, ali i privredne komore i poslodavci, odnosno privredna društva u javnom i privatnom sektoru.

Agencija za ravnopravnost polova BiH, Gender centar FBiH i Gender centar RS prate i ispituju povrede odredbi Zakona o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica i preduzimaju aktivnosti za njihovo otklanjanje u skladu sa Zakonom i podzakonskim pravilima. Prijava povrede Zakona podnosi se na

6 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp_wf4d_bhs_fin6.pdf

obrascu dostupnom na internet stranici Agencije:

<https://arsbih.gov.ba/oblasti/ispitivanje-povreda-zakona/>

Podnesak za pokretanje postupka ispitivanja povrede Zakona može da podnese svaka osoba ili grupa osoba koja smatra da su joj aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica povrijeđena ljudska prava za- grantovana Zakonom, samostalno ili putem punomoćnika.

Zakonima o radu propisane su nadležnosti u slučaju povrede prava rad- nika i odredbi o zaštiti žena i materinstva u radnom odnosu, kao i kazne za poslodavce koje krše ova prava.

U slučajevima diskriminacije, nasilja na osnovu pola, uznemiravanja i sek- sualnog uznemiravanja i mobinga, **lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca** u skladu sa zakonom. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da se postupalo u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži za- poslenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama zakona o radu.

Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je **Ombuds- men za ljudska prava Bosne i Hercegovine**. Sve državne institucije, en- titetske, kantonalne i tijela Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinske, institucije i pravna lica s javnim ovlaštenjima, te ostala pravna i fizička lica dužna su, na zatjev Ombudsmena Bosne i Hercegovine, najkasnije u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, dostaviti tražene podatke i doku- mente. Nadležne institucije u Bosni i Hercegovini obavezne su sarađivati s Ombudsmenom Bosne i Hercegovine i davati pismeno odgovore i obav- ještenja u roku koji je Ombudsmen Bosne i Hercegovine odredio i o efektu preporuka datih s ciljem otklanjanja diskriminacije.

Iako bi se rodno osjetljive politike upravljanja primarno mogle odnositi na politike koje kreiraju vlade i koje podrazumijevaju rodno osjetljivo budže- tiranje, fiskalne povlastice, rodno osjetljive programe zapošljavanja i po- drške samozapošljavanju, ovaj program obuke se usmjerava na kreiranje rodno osjetljivih politika na nivou poslovnog subjekta, odnosno preduzeća.

MODUL IV

Rodno osjetljive politike upravljanja, rodna ravnopravnost na tržištu rada

Cilj je definisati mjere koje se odnose na zadržavanje posla, kako bi se spriječilo da žene izgube posao, povratak na posao nakon (porodiljskog) odsustva, jačanje i unapređenje profesionalnih vještina žena kroz dodatne edukacije, jer inkluzivni i rodno odgovorni pristupi podstiču šire učešće žena u radnoj snazi i sami po sebi mogu ubrzati oporavak ekonomije i društva.

Rodno osjetljive strategije i politike unapređenja vještina obuhvataju kreiranje rodno osjetljivih obuka i unapređenja sa nultom tolerancijom na diskriminaciju i uznemiravanje, otvarajući mogućnosti za žene da se razvijaju i u okviru tehnološki naprednih zanimanja i znanja, a što direktno doprinosi smanjenju nedostatka radne snage i osposobljavanju za primjenu novih tehnologija i digitalnih alata.

Ključno je stvoriti ambijent u kojem je moguće postići adekvatan balans između posla, usavršavanja znanja i privatnih obaveza.

U tom smislu, poslodavci moraju razviti politike upravljanja ljudskim resursima u smislu razumijevanja njihovih potreba, interesa, sticanja novih znanja, unapređenja i stvaranja osjećaja pripadnosti i davanja doprinosa razvoju i uspjehu kompanije.

O potencijalu za veći angažman žena na tržište rada govori i zvanična statistika, prema kojoj udio ženske populacije u registrovanim nezaposlenim iznosi 58,6% ili u apsolutnom iznosu 205.505 osoba ženskoga pola, u odnosu na 350.461 ukupno nezaposlenih.

Tabela 1. Registrirana nezaposlenost
Table 1. Registered unemployment

	Registrirana nezaposlenost Registered unemployment			Indeksi Index			
	VII 2022	VI 2023	VII 2023	VII 2023 VI 2023	VII 2023 VII 2022	I. VII 2023 I. VI 2022	
	Ukupno	361 774	346 634	350 461	101,1	96,9	
Muškarci	152 070	143 945	144 956	100,7	93,4	94,1	Men
Žene	209 704	202 689	205 505	101,4	98,0	96,3	Women

Statistička slika i kada je riječ o zaposlenim osobama nije drugačija, imajući u vidu da je u julu 2023. godine, broj zaposlenih osoba u BiH iznosio 848.267, a od toga 381.135 žena. U odnosu na jun 2023. godine broj zaposlenih osoba se smanjio za 0,3%, a broj zaposlenih žena se, također, smanjio za 0,4%.

Tabela 1. Zaposleni u BiH prema administrativnim izvorima i spolu
Table 1. Employment in BiH according to administrative sources by sex

	VI 2023 ¹⁾		VII 2023 ²⁾		Indeksi Index		
	VII 2023 VI 2023						
	Ukupno Total	Žene Women	Ukupno Total	Žene Women	Ukupno Total	Žene Women	
Zaposleni	850 480	382 792	848 267	381 135	99,7	99,6	Employed

Prema statistici, očigledno je da na tržištu rada postoji disparitet u pogledu učešća žena i muškaraca, pa je stoga neophodno uključiti sve zainteresovane strane u promjenu ove slike. Tu poslodavci sa svojim politikama zapošljavanja i tretmana zaposlenih, posebno žena, igraju ključnu ulogu.

Važan indikator položaja žena i muškaraca na tržištu rada predstavlja nivo plaćenosti za obavljanje istoga posla, a među ključnim pokazateljima rodni nejednakosti na tržištu rada je i zastupljenost muškaraca i žena na rukovodećim položajima.

Poslovni subjekti na nivou svojih unutrašnjih politika i praksi mogu ublažiti pokazatelje rodne nerevanopravnosti i zapravo postati rodno odgovorna organizacija preduzimanjem različitih mjera i koraka, kao što je npr.:

- Kreiranje inkluzivne rodno odgovorne politike zapošljavanja,
- Izbor žene za prijem u radni odnos u situaciji kada muškarac i žena imaju iste kvalifikacije za posao, posebno ako je radno mjesto u sektoru/organizaciji koja ima nižu stopu zaposlenosti žena,
- Zapošljavanje muškaraca na pozicijama/radnim mjestima koja se smatraju tipičnim za žene,
- Obezbjedjivanje prostorija za dnevnu brigu o djeci (vrtića) unutar prostorija poslovnog subjekta, kako bi se zaposlenicama olakšala briga o djeci,
- Obezbjedjenje korištenja porodiljskog odsustva u skladu sa zakonom,
- Podsticanje muškaraca da pomažu u brizi za djecu kod kuće i da koriste odsustvo zbog brige o djeci kada je to potrebno i odsustvo iz razloga rođenja djeteta,
- Utvrđivanje razlika u platama po osnovu pola i razvoj politika kojima će se to spriječiti,
- Omogućavanje istih uslova ženama za dodatne obuke i napredovanje na poslu,
- Podsticanje i stvaranje uslova za žene da napreduju u karijeri na više pozicije upravljanja,
- Definisane mehanizma prijave i postupka u slučaju bilo kog oblika diskriminacije na radu,
- Razvoj politika nulte tolerancije na diskriminaciju, nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu i osiguranje da su svi upoznati sa tim politikama.

Diskriminacija i uznemiravanje na radu nisu prijetnja samo za one koji trpe ove oblike ponašanja, već ugrožavaju i bezbjednost na radu, smanjuju radnu aktivnost i motivisanost zaposlenih što direktno utiče na produktivnost i efikasnost radnog procesa i uspjeh organizacije/preduzeća. Dodatno, povećava rizike od pojave različitih zdravstvenih problema.

Zadatak: Kroz radionicu diskutovati o mogućim rješenjima za obezbjeđivanje pune rodne ravnopravnosti unutar preduzeća, shodno prijedlozima izloženim u toku obuke.

U okviru ovog modula obuke, značajno je napomenuti da se u strateškim dokumentima usvojenim u entitetima i na nivou BiH, prepoznaje značaj rodno odgovornog kreiranja uslova za poboljšanje položaja žena na tržištu rada, pa je tako u Strategiji zapošljavanja RS definisano u okviru mjere „Program podsticaja za zapošljavanje u funkciji stvaranja veće dodatne vrijednosti“ da je „javne pozive u okviru ovog programa potrebno ograničiti na privatni sektor, kao i predvidjeti dodatne bodove za zapošljavanje mladih i žena.“.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2023-2027. godine, Agencije za ravnopravnost polova, sadrži niz mjera koje se planiraju realizovati u periodu važenja ovog plana, koje su primarno orjentisane na obaveze nadležnih vladinih i drugih javnih organa i organizacija u BiH.⁷ Jedna od mjera definisana je na slijedeći način: „Podrška programima jednakih mogućnosti oba pola za jačanje kapaciteta, pristup i upotrebu novih informacionih i komunikacionih tehnologija u vladi, javnim i privatnim preduzećima, medijima kao i u sektoru obrazovanja“.

Bitno je spomenuti da u Republici Srpskoj postoji Strategija razvoja preduzetništva žena za period 2019-2023. godine, dok je u Federaciji BiH, u primjeni bio Akcioni plan za razvoj poduzetništva žena u Federaciji BiH 2018-2020. godine, a posebna podrška ženama na tržištu rada spominje se u nacrtu Strategije razvoja male privrede FBiH 2022-2027. (koja još nije usvojena).

⁷ <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2023/10/GAP-BiH-2023-2027-Bosanski-jezik-1.pdf>

MODUL V

Upravljanje kompanijom i zaštita ljudskih prava; politike i alati za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i seksualanog uznemiravanja; odgovornost pravnih lica

Sva pravna lica u Bosni i Hercegovini u javnom i privatnom sektoru, kao i poslovni subjekti svih oblika poslovanja, obavezni su da poštuju ustavni i zakonodavni okvir koji garantuje zaštitu ljudskih prava, jednake uslove rada i zapošljavanja, pravosudnu i drugu zaštitu u slučaju kršenja ljudskih prava. Međutim, postoje i neobavezni oblici zaštite ljudskih prava, prava radnika i prava manje zastupljenih osoba, čiji je cilj dodatno unapređenje uslova života i rada, iznad granica propisanih zakonom, a na osnovu principa društveno odgovornog poslovanja i održivog poslovanja.

U toku prethodnih modula obuke, bilo je riječi o korporativnoj odgovornosti unutar preduzeća, ali i u cijelom lancu snabdijevanja u okviru kojeg posluje neko preduzeće, o zahtjevima koji se odnose na dokazivanje održivosti poslovanja, među kojima se najbitniji odnose na zaštitu ljudskih prava i životne sredine i pojačanu odgovornost preduzeća u vezi s uticajima koje uzrokuje na društvo i sredinu u kojoj posluje.

Dodatni koraci koje svaki poslovni subjekt može preduzeti u pravcu obezbjeđivanja maksimalno mogućeg stepena poštovanja ljudskih prava, obuhvataju kreiranje politika kojima se definišu pravila ponašanja i odgovornost za postupanje koje uzrokuje diskriminaciju po bilo kojem osnovu, uznemiravanje ili bilo koju sličnu neprijatnu, nepoželjnu i zabranjenu radnju.

Primjer takvih politika je kreiranje i usvajanje **kodeksa ponašanja** (može biti i kodeks ponašanja koji se odnosi samo na rodnu ravnopravnost) unutar preduzeća i u odnosu na ostale zainteresovane strane, a posebno u odnosu na osobe koje se nalaze u lancu snabdijevanja tog preduzeća.

Kodeks ponašanja se odnosi na vrijednosti kompanije i na specifične uslove u kojima posluje kompanija, a treba biti usklađen sa drugim politikama ukoliko ih kompanija ima. Kodeks ponašanja definiše okvir očekivanja između poslodavca i zaposlenih i usmjerava ta očekivanja. Ovakav dokument pomaže kompaniji da kreira svoj identitet i poboljša svoj imidž, a podiže i stepen lojalnosti zaposlenih prema kompaniji i radnom mjestu. Poštovanje i postupanje u skladu sa kodeksom ponašanja unapređuje profesionalizam i povjerenje među zaposlenima i između zaposlenih i menadžmenta jer daje garanciju da će svako neprihvatljivo ponašanje biti procesuirano i neće biti zanemareno od strane rukovodilaca na svim nivoima. Odgovornost za realizaciju kodeksa i za upoznavanje svih sa njegovim sadržajem je na menadžmentu.

Kodeks ponašanja je zapravo vodič za zaposlene koji im pokazuje kako da postupaju u skladu s prihvatljivim etičkim normama i kako da postignu zahtjevano ponašanje. Kodeks je dokument koji definiše i principe društveno odgovornog poslovanja kompanije i nastoji da na afirmativan i pozitivan način podstiče dobar poslovni ambijent.

Imajući u vidu značaj ovakvog dokumenta, jako je bitno da se prilikom njegove izrade ima na umu da je njegov cilj da doprinese progresu i pozitivnom ambijentu i da obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavca moraju biti jasno definisane.

Takođe, kodeks treba da sadrži pravila koja će definisati rješavanje rodno zasnovanih problema (koji su prethodno identifikovani npr. kroz prethodne module ove obuke) i konkretne korake za njihovo rješavanje.

Elementi i pitanja koja su bitna za kreiranje kodeksa ponašanja - kvantitativna, kvalitativna i direktna pitanja, koji će otkriti neravnopravnost polova na radnom mestu:

Kvalitativna pitanja:

1. Koja je vizija vaše kompanije za postizanje rodne odgovornosti na radnom mjestu?
2. Zašto je vašoj kompaniji potreban kodeks ponašanja?
3. Kakva je veza između kodeksa ponašanja i cilja i vizije vaše kompanije?

4. Koji je najveći rodno zasnovan problem, nesporazum ili neprijatnost koja se desila na vašem radnom mjestu?

5. Koji je najveći rodno zasnovan uspjeh i/ili iskustvo na koje ste ponosni u svom radnom okruženju?

6. Šta mislite da je rodno zasnovani izazov ili koji su to potencijalni izazovi?

Kvantitativna pitanja:

1. Koliko zaposlenih imate?

2. Koji su njihovi profili? Pol; Starost; Nacionalnost; Bračno stanje...

3. Opišite svoju grupu kupaca/klijenata/dobavljača (zainteresovane strane)? Koji su njihovi profili? Pol; Starost; Nacionalnost; Bračno stanje...

4. Da li imate ženu/e na pozicijama odlučivanja? Ako ima, koliko?

5. Koliko je žena i muškaraca unapređeno na više izvršne funkcije u posljednjih pet godina?

U pripremi kodeksa ponašanja u obzir treba uzeti slijedeće funkcije, obaveze i odgovornosti osoba/odjeljenja/sektora u kompaniji:

- Menadžment
- Ljudski resursi
- Odnosi sa javnošću/komunikacije

Kodeksom se definiše i način prijave povrede kodeksa i izvještavanje o primjeni kodeksa.

U kontekstu značaja kontinuirane edukacije zaposlenih, za kompanije mogu biti interesantne i obuke iz oblasti **principa osnaživanja žena** (Women's Empowerment Principles/WEPs):

Princip 1: Uspostaviti korporativno vodstvo na visokom nivou za ravnopravnost polova.

Princip 2: Ravnopravan tretman žena i muškaraca na poslu – poštovanje i podrška ljudskim pravima i nediskriminaciji.

Princip 3: Obezbjedivanje zaštite na radu za sve zaposlene žene i muškarce.

Princip 4: Promovisanje edukacije, obuke i profesionalnog razvoja žena.

Princip 5: Realizacija razvoja preduzeća, lanca snabdijevanja i marketinških praksi koje su namijenjene osnaživanju žena.

Princip 6: Promovisanje jednakosti kroz komunikacijske i zagovaračke inicijative.

Princip 7: Mjerenje i javno objavljivanje informacija o napretku u postizanju rodne ravnopravnosti.

Principi osnaživanja žena predstavljaju skup principa koji biznisima nude smjernice o tome kako unaprediti rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena na radnom mjestu, tržištu i zajednici. Principi definisani od strane UN Women i Globalnog dogovora UN, informišu o međunarodnim standardima o radu i ljudskim pravima i zasnovani su na prepoznavanju da preduzeća imaju udjela i odgovornost za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

Ovi principi su primarno sredstvo za korporativni doprinos ostvarivanju rodne ravnopravnosti definisane u Agendi za 2030. i Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija. Pridruživanjem WEPS zajednici, direktori preduzeća daju signal da su posvećeni ovoj agendi na najvišim nivoima kompanije i da sarađuju u mrežama više zainteresovanih strana kako bi podstakli poslovne prakse koje osnažuju žene. To uključuje jednaku platu za rad jednake vrijednosti, rodno odgovorne prakse lanca snabdijevanja i nultu toleranciju protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Zainteresovano preduzeće može i pristupiti WEPS⁸ i tako postati dio globalne mreže istomišljenika i kompanija koje nastoje unaprijediti rodnu ravnopravnost i osnažiti žene na radnom mjestu, tržištu i u zajednici.

⁸ <https://www.weps.org/join>

I na ovaj način preduzeće pokazuje svoju spremnost da ispuni uslove u pogledu održivosti poslovanja koja zahtjevaju da se obrati dužna pažnja na stanje i zaštitu ljudskih prava i životne sredine, odnosno da se mjeri uticaj preduzeća i preduzima odgovornost za sve efekte koje poslovanje prouzrokuje u zajednici u kojoj se odvija

Zadatak: Pokušati definisati elemente kodeksa ponašanja u konkretnom preduzeću.

