



Finansira
Evropska unija

infohouse



ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU ŽENA NA TRŽIŠTU RADA



Naziv: *Istraživanje o položaju žena na tržištu rada*

Izdavač: Fondacija INFOHOUSE
Adresa izdavača: Gabelina 12, Sarajevo

Godina izdanja: 2024.

Ova publikacija napravljena je uz finansijsku podršku Evropske unije. Za njen sadržaj isključivo su odgovorne Fondacija INFOHOUSE i Fondacija "Lara" i ona ne odražava nužno stavove Evropske unije.

KORISNE DEFINICIJE.....	1
UVOD.....	3
<i>STANJE NA BH. TRŽIŠTU RADA</i>	
STANOVNIŠTVO U BIH.....	4
POLOŽAJ ŽENA.....	5
REZULTATI ANKETE.....	7
<i>NADLEŽNE INSTITUCIJE</i>	
INSPEKCIJE.....	14
SUDOVI.....	16
INSTITUCIJA OMBUDSMENA.....	17
DRŽAVNA UPRAVA.....	18
ZAKONSKI OKVIR.....	18
PREPORUKE ZA INSTITUCIJE SISTEMA VLASTI.....	19
BIBLIOGRAFIJA.....	20



KORISNE DEFINICIJE

Prema zakonskim definicijama postoji više oblika diskriminacije koji se mogu pojaviti u svim sferama života, pa i na radnom mjestu:

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekt povreda dostojanstva lica, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi rada.

Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja (ponašanja) na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čiji je cilj ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu definicijom diskriminacije sadržanom u navedenoj odredbi zakona.

Poticanje na diskriminaciju je izdavanje naloga ili pomaganje drugima da izvrše diskriminaciju. To je poseban oblik diskriminacije i može se odnositi na neposrednu diskriminaciju, na primjer odbacivanje ili izuzimanje lica na koje se odnosi određeni zaštićeni osnov, a može se odnositi i na posrednu diskriminaciju, na primjer, primjena kriterija koji u nepovoljan položaj stavljaju lica na koja se odnosi neki zaštićeni osnov.

Viktimizacija kao oblik diskriminacije predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružila ili imala namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirala javnost.

Višestruka diskriminacija je diskriminacija počinjena prema određenom licu po više osnova.

Ponovljena diskriminacija je diskriminacija počinjena više puta.

Produžena diskriminacija je diskriminacija koja postoji duže vrijeme i ona predstavlja teži oblik diskriminacije.



UVOD

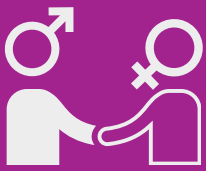
Fondacija INFOHOUSE iz Sarajeva i Fondacija Lara iz Bijeljine, uz finansijsku podršku Evropske unije u Bosni i Hercegovini, implementiraju projekat “Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada”.

U fokusu ovog projekta su ljudska prava na tržištu rada, posebno ljudska prava zaposlenica, a glavni cilj je doprinijeti procesu smanjenja diskriminacije žena na tržištu rada kroz promociju i zaštitu ekonomskih i socijalnih prava žena, te kroz jačanje procesa EU integracija.

U svrhu postizanja ovog cilja je u okviru projekta, između ostalog, sprovedena online anketa (maj 2024. godine) čija je svrha bila da se dobije objektivna slika o položaju ispitanika/ica na tržištu rada. Anketu je ispunilo oko 300 ispitanika/ica.

Ovom prilikom je ispitano da li i u kojoj mjeri su bh. radnici i radnice izloženi/e nasilju i diskriminaciji na tržištu rada, koji su to najčešći oblici nasilja, da li su to nasilje i kome prijavili, kao i koji su rezultati prijave.





STANOVNIŠTVO U BOSNI I HERCEGOVINI

Prema [popisu](#)^[1] iz 2013. godine u Bosni i Hercegovini živi 3.531.159 osoba, od čega 1.798.889 žena. Prema [podacima](#)^[2] Agencije za statistiku u 2023. godini u Bosni i Hercegovini radnu snagu činilo je 1.377.000 osoba od kojih je 1.196.000 (86,8%) zaposlenih i 181.000 (13,2%) nezaposlenih.

[Podaci](#)^[3] Agencije iz aprila 2024. godine pokazuju da je u februaru te godine broj zaposlenih osoba u BiH iznosio je 852.921, od čega 386.586 žena dok je broj nezaposlenih osoba u BiH iznosio je 338.528 od čega je 198.497 žena.

Prema [publikaciji](#)^[4] Agencije za statistiku^[5] u Bosni i Hercegovini, iz marta 2024. godine, u našoj zemlji je zaposleno 40% žena.

Istovremeno žene čine 63,34% stanovništva koje je 2022. godine završilo fakultet, 63% onih koji su magistrirali i 46,67% onih koji su doktorirali te godine. Žene čine 60,13% ukupno upisanih studenata u visokoškolske ustanove u 2022./2023. godini.

[1] <https://popis.gov.ba/>

[2] https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB_00_2023_Y1_1_BS.pdf

[3] https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2024/LAB_03_2024_02_1_BS.pdf

[4] https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2024/FAM_00_2023_TB_1_BS.pdf

[5] Agencija za statistiku u BiH u različitim biltenima ima različite podatke – jedni potiču od entitetskih zavoda za nezaposlene i statističkih zavoda, a drugi iz ankete o radnoj snazi. Broj od 338.528 nezaposlenih je prema podacima zavoda za zapošljavanje, a broj iz ankete o radnoj snazi je manji od tog jer anketa isključuje ljude koji imaju privremene, povremene poslove, poslove u sivoj zoni, ugovore o djelu....



POLOŽAJ ŽENA

U BiH je, prema [podacima](#)^[6] Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, registrovano 41.353 privatna i javna preduzeća, od čega je oko 90% njih privatno, dok je 74,7% moguće opisati kao mikro ili preduzeća sa do 9 zaposlenih. Žene kao radna snaga su najviše koncentrisane u obrazovanje, zdravstvo i socijalnu zaštitu.

U Bosni i Hercegovini postoji vidljiva razlika u platama između muškaraca i žena. Prema [podacima](#)^[7] iz Ankete rada iz 2013. godine razlika u satnici se procjenjuje na 9% na štetu žena. Skoro u svim privrednim granama muškarci zarađuju više, osim u sektoru poljoprivrede i rudarstva, prometa nekretnina, te u administrativnim službama. Žene ne samo da su manje plaćene za iste poslove koje obavljaju i muškarci, nego su i poslovi koje većinski obavljaju žene često manje cijenjeni.

– **Što je veći stepen feminizacije na radnom mjestu, to je niža prosječna plata po satu u tom preduzeću, čak i ako se poslovi mogu smatrati jednako vrijednim kada su obrazovni, profesionalni i kriteriji osposobljenosti, te vještine, trud, odgovornost, poduzeti rad ili priroda zadataka ekvivalentni** – stoji u UNDP-ovom Nacionalnom [izvještaju](#)^[8] o humanom razvoju o socijalnoj uključenosti u Bosni i Hercegovini iz 2020. godine.

Komisija Evropske unije navodi da diskriminacija u platama često ostane neotkrivena zbog nedostatka transparentnosti plata, što znači da je oštećenima onemogućeno da podnesu tužbu (Vijeće EU, 2023).

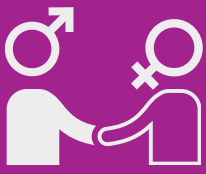
S druge strane, prema [istraživanju](#)^[9] UN Women-a iz 2021. godine, rutinske neplaćene poslove u domaćinstvu žene obavljaju u 93,8% partnerskih odnosa.

[6] https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2023/SBS_00_2021_TB_1_BS.pdf

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

[8] <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/nacionalni-izvjestaj-o-humanom-razvoju-za-2020-godinu-socijalna-ukljucenost-u-bosni-i-hercegovini>

[9] <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/regular-resources-report-2021>



STANJE NA BH. TRŽIŠTU RADA

Analiza^[10] rađena 2021. godine o zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u BiH potvrdila je ranije nalaze koji govore o malom udjelu žena na ovim pozicijama. U deset najvećih preduzeća izlistanih na bh. berzama žene čine 14% rukovodstva.

Prema “**Analizi**^[11] stanja ljudskih prava u privrednom sektoru u Bosni i Hercegovini”, koju je uz finansijsku podršku Evropske unije za potrebe Udruženja poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine radio Institut za razvoj mladih KULT, privrednici nisu svjesni na koje sve načine njihovo poslovanje može ugroziti ljudska prava.

[10]<https://pravazasve.ba/bs/wpcontent/uploads/sites/5/2022/03/Prava-za-sve-Rodna-analiza-N.pdf>

[11]<https://www.upfbih.ba/uimages/Analiza20o20stanju20ljudskih20prava20u20privrednom20sektoru20u20BiH.pdf>

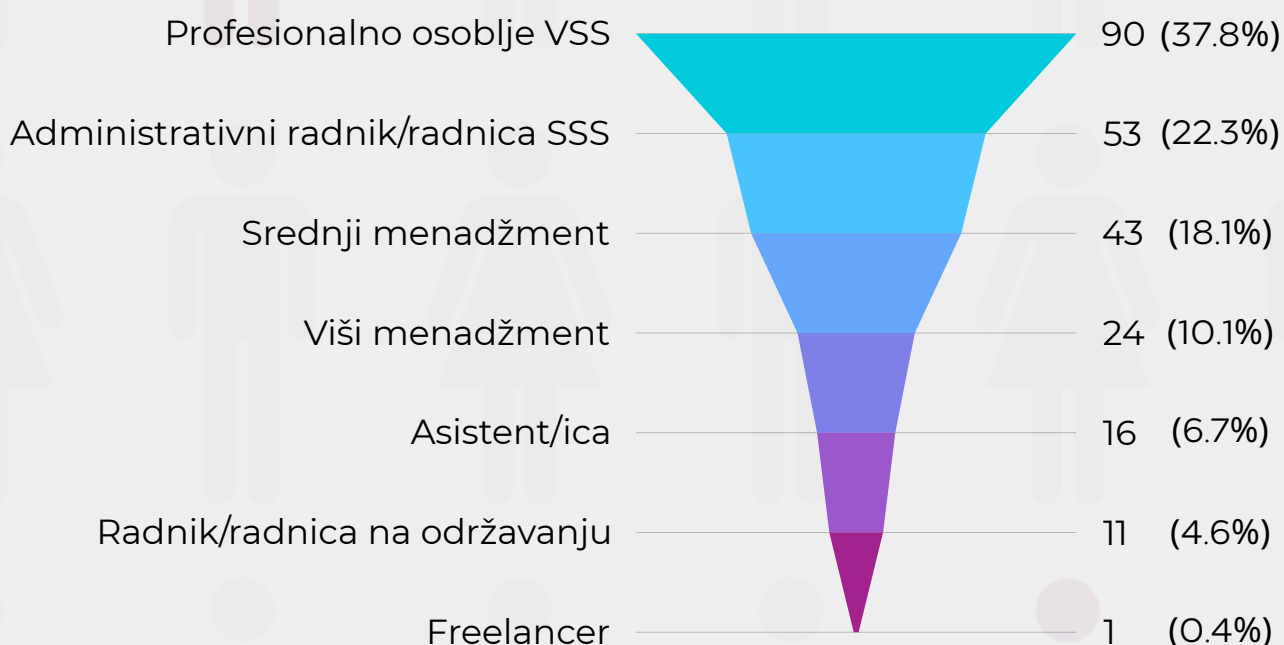


REZULTATI ANKETE

Fondacija INFOHOUSE i Fondacija Lara su, povodom 1. maja 2024. godine provele online anketu u kojoj je učestvovalo oko 300 osoba, mahom žena (97%), sa ciljem ispitivanja stanja na tržištu rada kada su u pitanju nasilje i diskriminacija.

Većina ispitanika/ica radi u oblasti uslužnih djelatnosti (20,7%) i vladinim institucijama (17,4%), a više od trećine ispitanika/ica (37,8%) ima fakultetsko obrazovanje.

Šta od sljedećeg najbolje opisuje Vašu trenutnu poziciju?

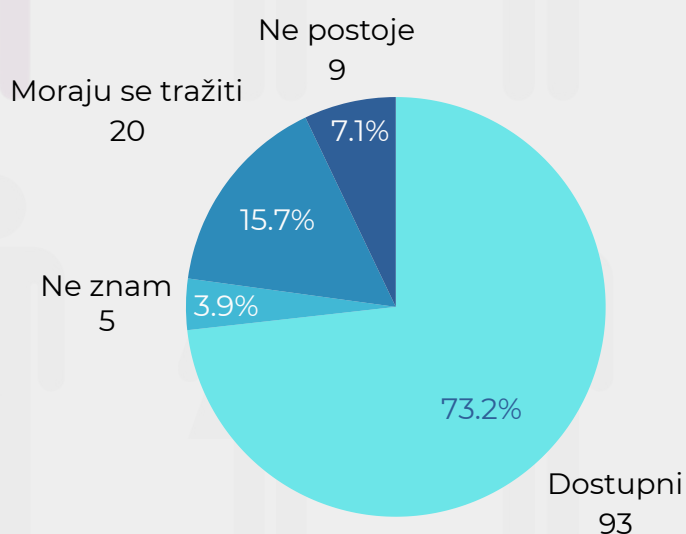




REZULTATI ANKETE

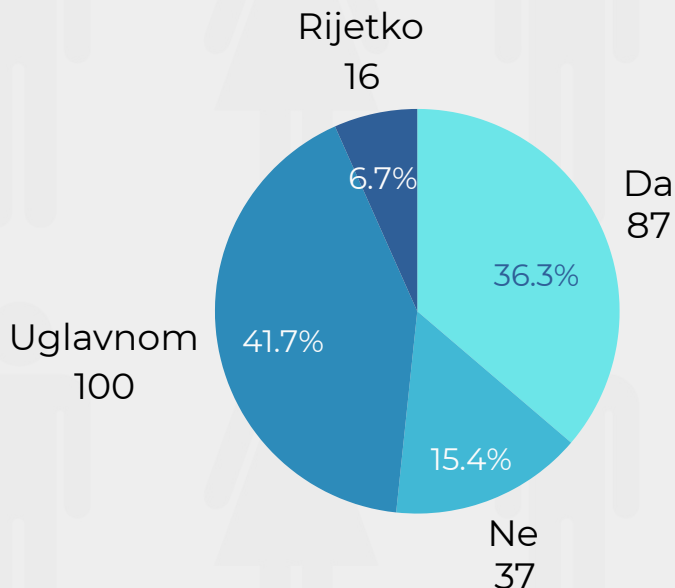
Najveći broj anketiranih osoba (68,8%) radi u preduzećima u kojima postoji akt koji reguliše područje poštivanja ljudskih prava i zaštite od nasilja i diskriminacije. Više od dvije trećine (73,2%) ispitanika/ica odgovorilo je da su im ovi akti dostupni.

Ako u vašem preduzeću postoje akti koji regulišu ljudska prava i zaštitu od nasilja i diskriminacije, da li su Vam dostupni ili ih trebate tražiti od nekoga?



Najveći broj ispitanika/ica (41,7%) je odgovorilo da se uglavnom osjećaju poštovano u svom radnom okruženju, a 15,4% njih odgovorilo je sa "ne".

Da li se osjećate poštovano u svom radnom okruženju?

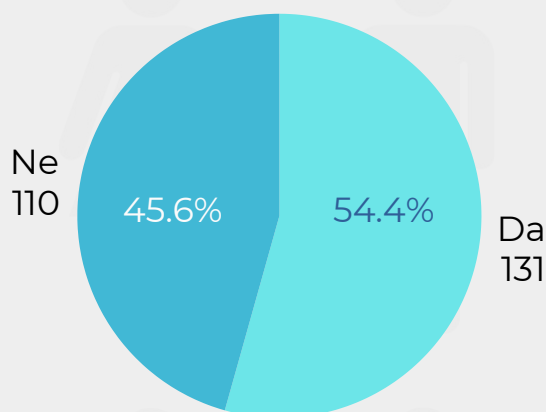




REZULTATI ANKETE

Više od polovine (54,4%) anketiranih osoba doživjelo je diskriminaciju na radnom mjestu.

Da li ste doživjeli diskriminaciju na radnom mjestu?



Najzastupljeniji oblik verbalnog nasilja bio je onaj kroz uvredljive riječi i komentare (28,2%).

Verbalno nasilje: Koje od navedenih nasilnih radnji ste doživjeli?

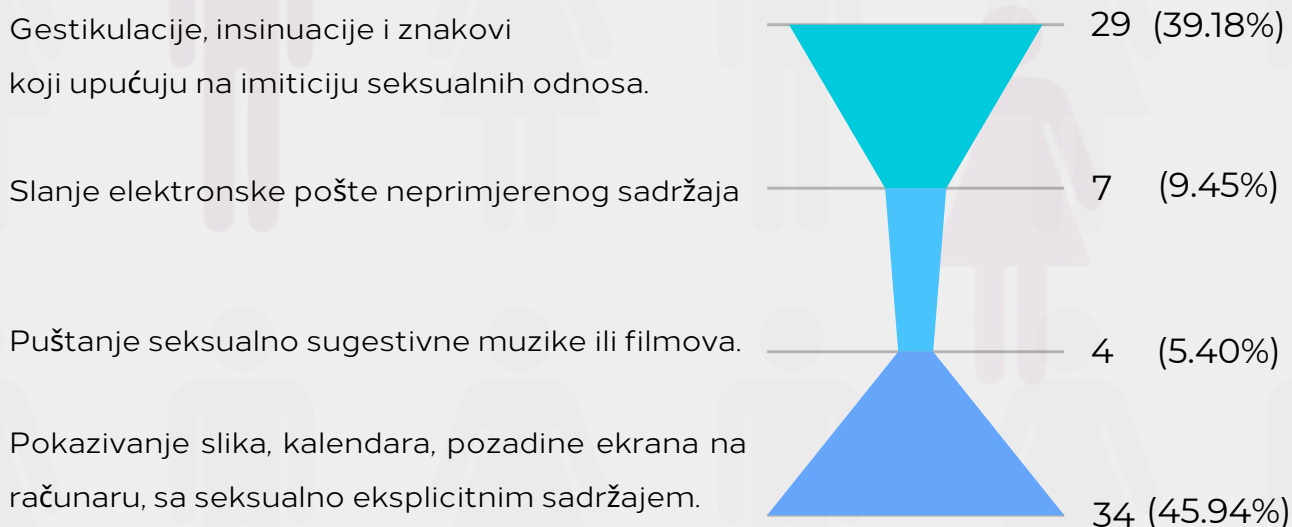




REZULTATI ANKETE

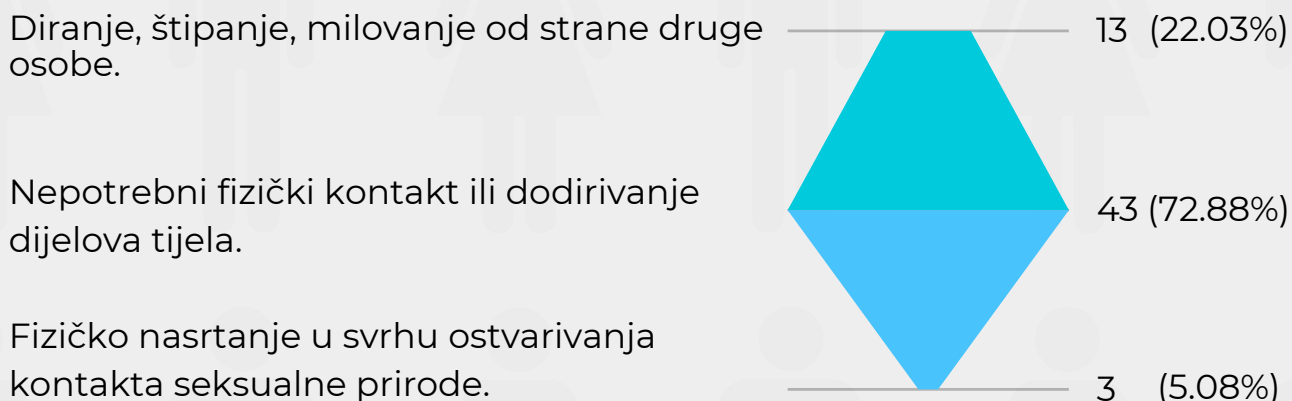
Kod neverbalnog nasilja najviše su prisutne gestikulacije i insinuacije, te znakovi koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosa (39,18%).

Neverbalno nasilje: Koje od navedenih nasilnih radnji ste doživjeli?



Kada je riječ o fizičkom nasilju najveći broj ispitanika/ica (72,88%) bilo je izloženo nepotrebnom fizičkom kontaktu i dodirivanju dijelova tijela.

Fizičko nasilje: Koje od navedenih nasilnih radnji ste doživjeli?

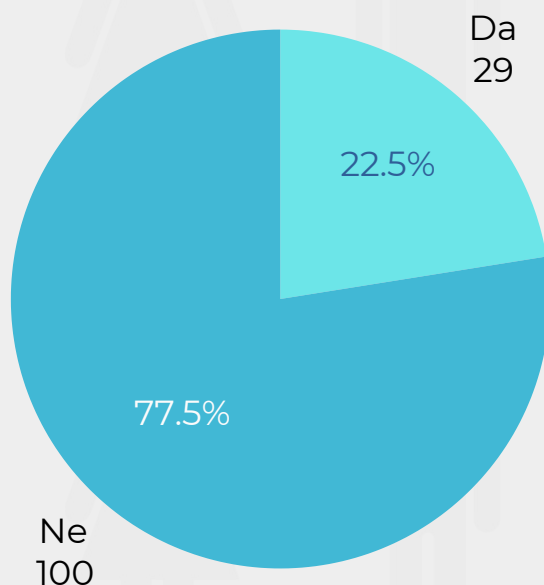




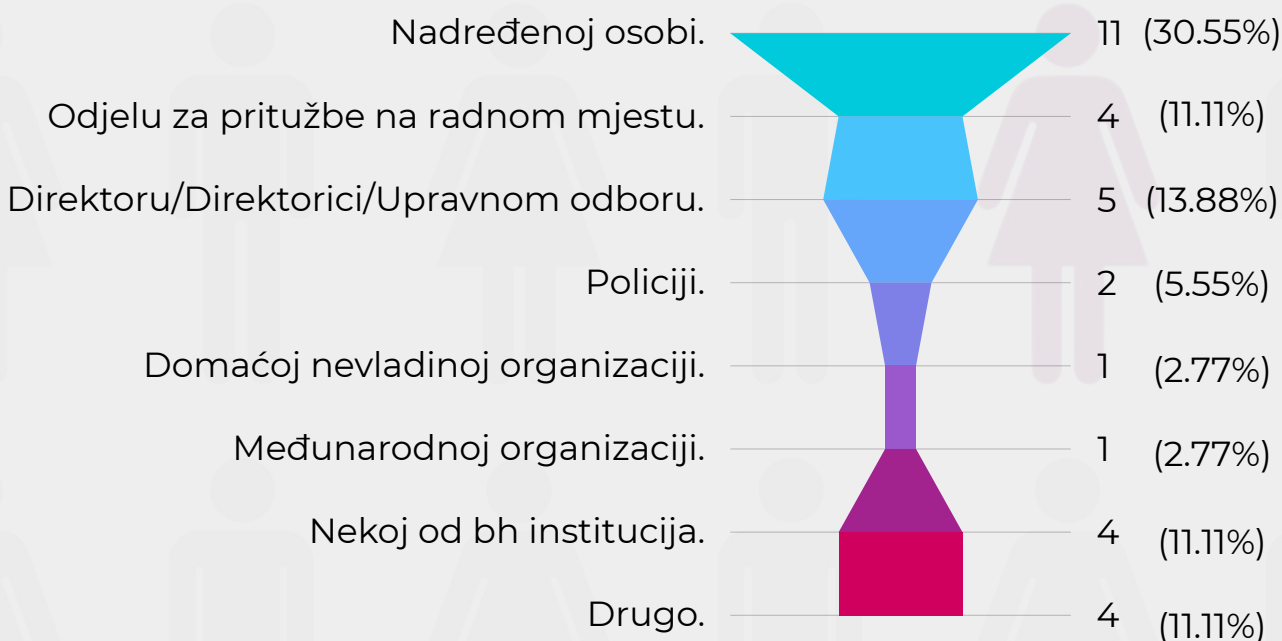
REZULTATI ANKETE

Uprkos činjenici da je više od polovine ispitanika/ica bilo izloženo nekoj vrsti nasilja i diskriminacije na radnom mjestu, manje od trećine (22.5%) njih je i prijavilo kršenje prava. Najveći broj tih prijava (77,5%) otišlo je na adrese unutar preduzeća.

Da li ste prijavili nasilje?



Kome ste prijavili nasilje?

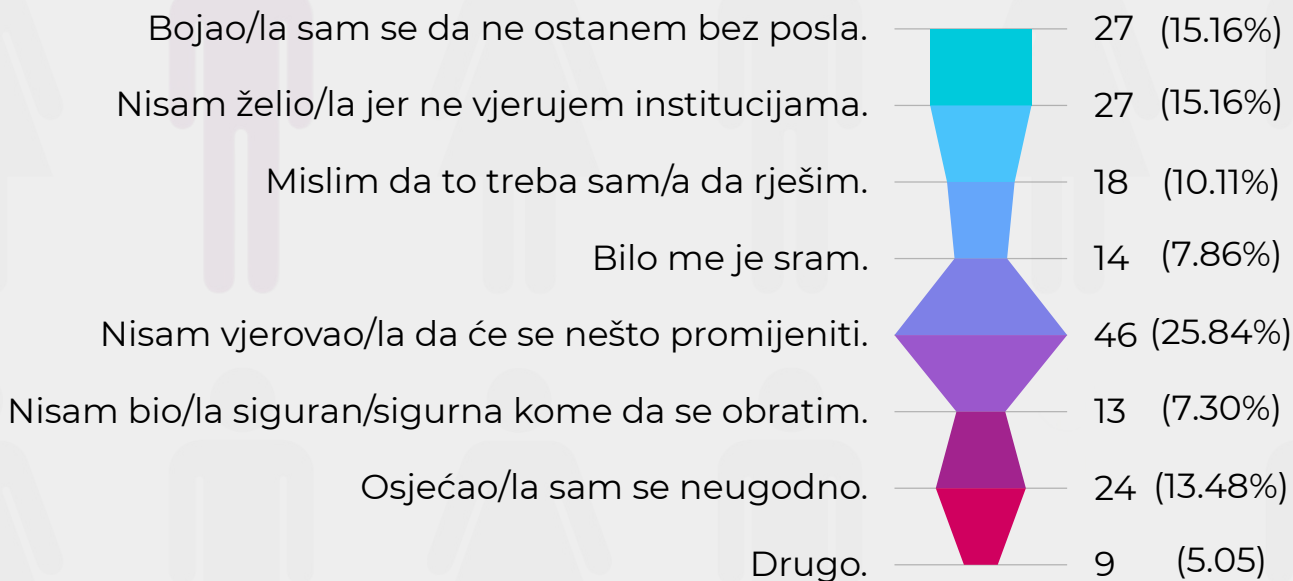




REZULTATI ANKETE

Među ispitanicima/icama koji nisu prijavili nasilje je najviše (25,84%) onih koji nisu vjerovali da će nešto promijeniti, te onih koji su se bojali da ne ostanu bez posla (15,16%) i onih koji nisu vjerovali institucijama (15,16%).

Ukoliko niste prijavili doživljeno nasilje i diskriminaciju, koji je razlog?

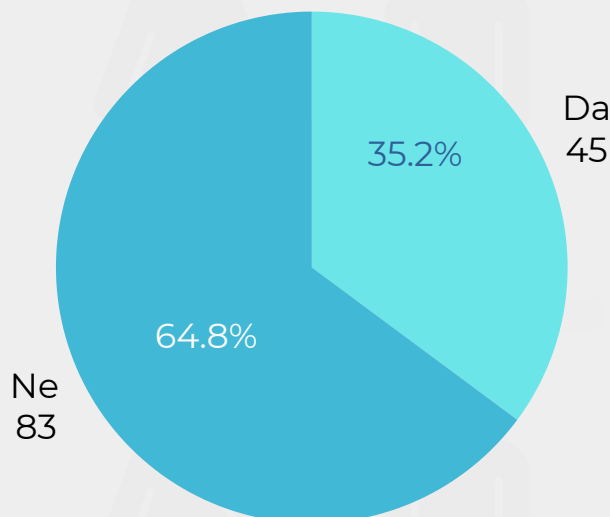




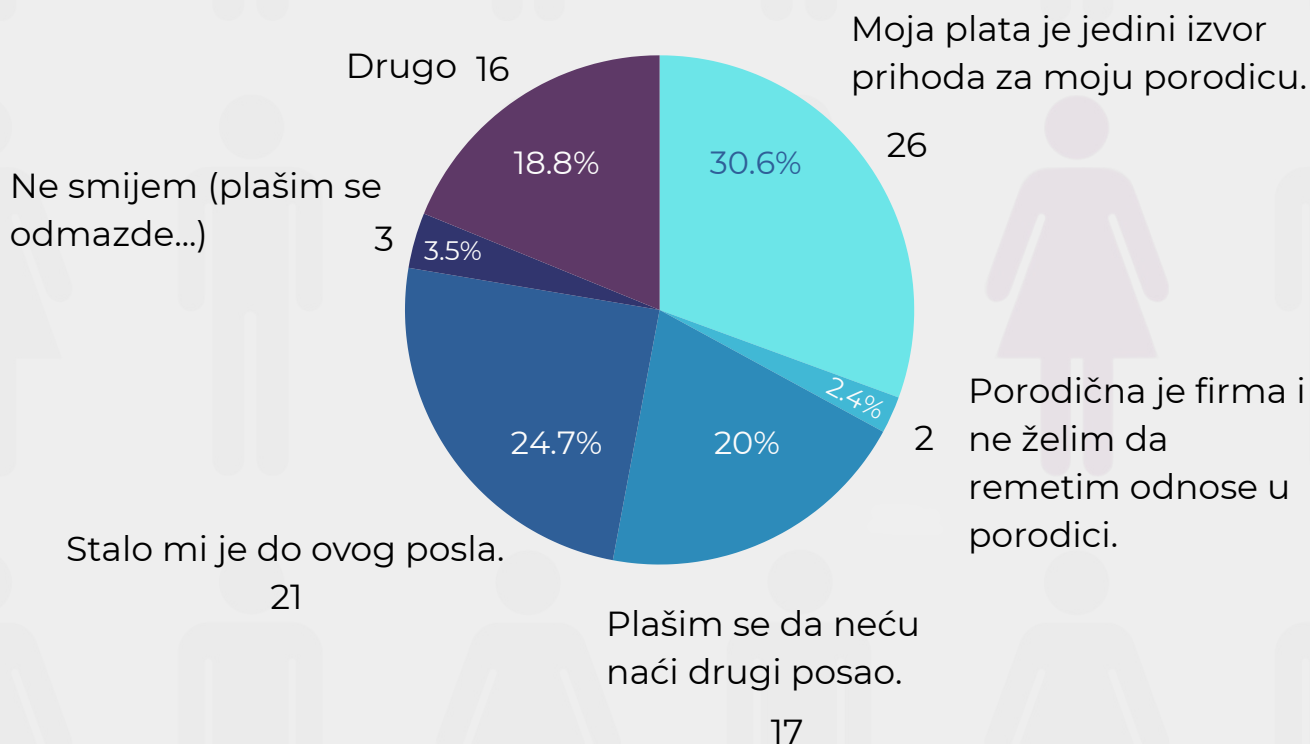
REZULTATI ANKETE

Nešto više od trećine (35,2%) ispitanika/ica napustilo je radno mjesto na kojem su doživjeli nasilje.

Da li ste napustili radno mjesto na kojem ste doživjeli nasilje?



Ako niste napustili, označite jedan od odgovora na pitanje "Zašto?":





INSPEKCIJE

Inspekcije su najčešće prva adresa van kompanije/organizacije kojoj je moguće prijaviti diskriminaciju ili povredu prava iz radnog odnosa. Prema entitetskim zakonima o radu, osobe koje su doživjele diskriminaciju ili kršenje radnih prava mogu se inspekciji obratiti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a po isteku 30 dana sudovima.

Kontakt podaci za inspekcije:

-  Inspektorat Republike Srpske: 0800 5 0612
-  Republička uprava za inspeksijske poslove: 051/334-627
-  Područno odjeljenje Banja Luka: 051/334-650
-  Područno odjeljenje Doboj: 053/236-501
-  Područno odjeljenje Prijedor: 052/211-125
-  Područno odjeljenje Bijeljina: 055/294-720
-  Područno odjeljenje Istočno Sarajevo (Pale): 057/201-250
-  Područno odjeljenje Trebinje: 059/273-080
-  Područno odjeljenje Trebinje (Bileća): 059/371-880



NADLEŽNE INSTITUCIJE



Kanton Sarajevo, Kantonalna uprava za inspekcijske poslove:



033/770-100



kuip@kuip.ks.gov.ba



Unskosanski kanton, Kantonalna uprava za inspekcijske poslove:



037/316-105



inspekcija@vladausk.ba



Livanjski kanton, Uprava za inspekcijske poslove:



034/206-025



uip@vladahbz.com



Zapadnohercegovački kanton, Uprava za inspekcijske poslove:



039/700-630



info@uip-zzh.com



Orašje, Županijska uprava za inspekcijske poslove:



031/714-706



zupanijska.inspekcija@tel.net.ba



Bosanskopodrinjski kanton:



038/243-080



upinsbpbk@bih.net.ba



Srednjobosanski kanton:



030/511-316



Hercegovačko-neretvanski kanton:



036/449-020; 036/449-029



vladahnz@tel.net.ba



Zeničko-dobojski kanton:



032/460-800



kuzip@zdk.ba



SUDOVI

Prema podacima Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice u Vijeću ministara BiH, sudovi u BiH su u 2022. godini (u maju 2024. godine je u toku prikupljanje podataka za 2023. godinu) dobili 812 predmeta koji se odnose na diskriminaciju. Riješeno je njih 188, od čega je 108 odbijeno ili odbačeno, a jedan je povučen. Među tužiteljima/icama u riješenim predmetima je bilo 90 žena i 92 muškarca, a u 6 predmeta se radilo o pravnim licima.

Evropska unija je u svom [izvještaju](#)^[12] o Bosni i Hercegovini za 2023. naglasila da se Zakon o zabrani diskriminacije iz 2009. godine, koji ima za cilj potpuno usklađivanje sa zakonodavstvom Evropske unije, još uvijek ne primjenjuje efikasno zbog niza problema, uključujući nedovoljnu upotrebu dostupnih pravnih lijekova kao što su kolektivne tužbe, različita sudska praksa, prekomjerno trajanje postupaka i nepostojanje jedinstvenog sistema prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije.

– Slučajevi diskriminacije se i dalje nedovoljno prijavljuju, posebno na radnom mjestu, a sudska praksa je pokazala nedostatak ujednačene primjene tereta dokazivanja, odugovlačenje postupaka i neizvršenja pravosnažnih odluka – piše, između ostalog, u ovom izvještaju.

Da je ovakav stav, djelimično, opravdan, pokazuje dokument “Sudska praksa u predmetima odluka diskriminacije” koji je Visoko sudsko i tužilačko vijeće u Bosni i Hercegovini izradilo 2022. godine, a u kojem stoji da je analizom 112 nasumice izabranih sudskih odluka iz parničnih postupaka kod najviših sudova u Bosni i Hercegovini utvrđeno da su tužiocu uspješni u samo 19,04% slučajeva.

[12] <https://pravazasve.ba/bs/wpcontent/uploads/sites/5/2022/03/Prava-za-sve-Rodna-analiza-N.pdf>

[11] <https://www.upfbih.ba/uimages/Analiza20o20stanju20ljudskih20prava20u20privrednom20sektoru20u20BiH.pdf>



INSTITUCIJA OMBUDSMENA/OMBUDSMANA ZA LJUDSKA PRAVA BOSNE I HERCEGOVINE

Instituciji Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine je moguće podnijeti prijave putem e-mail adresa:

- ✉ (Banja Luka) bl.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba
- ✉ (Sarajevo) sa.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba
- ✉ (Mostar) mo.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba
- ✉ (Brčko) br.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba
- ✉ (Livno) li.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba



DRŽAVNA UPRAVA

Agencija za jednakopravnost polova u BiH u skladu s Odlukom o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola koju je donijelo Vijeće ministara BiH provodi edukaciju i zagovaranja. Na bazi toga su 63 institucije donijele istovjetne odluke (63% ih je i objavilo na svojim web stranicama) i imenovala savjetnike/ice za prevenciju čime su stvoreni preduslovi za prevenciju i suzbijanje ovog oblika rodno zasnovane diskriminacije, kažu iz Agencije.

Podsjećanja radi, 2019. godine je istraživanju Agencije o spremnosti institucija Bosne i Hercegovine da provode obaveze u oblasti ravnopravnosti spolova pokazalo da 16% ispitanika/ica smatra da seksualno uznemiravanje postoji u okviru institucije u kojoj su zaposleni, dok čak 41% ispitanika/ica smatra da ne zna prepoznati seksualno uznemiravanje. Samo 3% ispitanika/ica je izjavilo da je u potpunosti upoznato sa okvirom za zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

ZAKONSKI OKVIR

- **Zakon**^[12] o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini
- **Zakon**^[13] o zabrani diskriminacije u BiH

[13] https://www.gcfbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS_32_10_H.pdf

[14] <https://portalfo1.pravosudje.ba/vstvfo-api/vijest/download/88935>



- 1 Provesti široku kampanju za podizanje svijesti svih stanovnika/ica Bosne i Hercegovine o zakonskim pravima u pogledu poštivanja ljudskih prava i zabrane diskriminacije.
- 2 Definisati ko vrši nadzor i kontrolu primjene Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini i Zakona o zabrani diskriminacije.
- 3 Uspostaviti jedinstven sistem prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije i definisati pravilnike obavezne za sve institucije.
- 4 Provesti edukaciju u svim institucijama koje na bilo koji način prate primjenu Zakona o ravnopravnosti polova i o zabrani diskriminacije.
- 6 Uspostaviti obavezno razvrstavanje evidencija po polu.
- 7 Uspostaviti jasna i precizna pravila komunikacije i razmjene podataka između Institucije ombudsmena, sudova, inspekcija i Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice u Vijeću ministara BiH o slučajevima kršenja ljudskih prava i diskriminacije.
- 8 Uvrstiti u procedure za registraciju pravnih subjekata obavezu da osnivački akti sadrže dokumente koji definišu zaštitu ljudskih prava i zabranu nasilja i diskriminacije na radnom mjestu.



1. Popis iz 2013. godine
2. Saopćenje Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (01.04.2024.)
3. Saopćenje Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (22.04.2024.)
4. Tematski bilten Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine „Žene i muškarci“
5. Tematski bilten Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine „Strukturne poslovne statistike 2021.“
6. Šesti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
7. Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2020. godinu: Socijalna uključenost u BiH
8. Regular resources report 2021: Investing in results
9. Prava za sve: Rodna analiza
10. Osnovna analiza o stanju ljudskih prava u privrednom sektoru u Bosni i Hercegovini
11. Zakon o ravnopravnosti polova BiH
12. Zakon o zabrani diskriminacije u BiH
13. Izvještaj Evropske unije o Bosni i Hercegovini

