



Finansira  
Evropska unija

infohouse



# IZVJEŠTAJ O MJERENJU STEPENA POŠTIVANJA LJUDSKIH PRAVA U BH. POSLOVNOM SEKTORU

**Naziv:**

Izvještaj o mjerenju stepena poštivanja ljudskih prava  
u bh. poslovnom sektoru

**Izdavač:**

Fondacija INFOHOUSE

**Adresa izdavača:**

Gabelina 12, Sarajevo

**Istraživačice:**

Vanja Burić i Vildana Džekman

**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.

# SADRŽAJ

Uvod	1
1. Pravni okvir	3
2. Predmet analize	6
2.1. Kompanije iz Federacije Bosne i Hercegovine	6
2.2. Kompanije iz Republike Srpske	10
2.3. Kompanije iz Brčko distrikta	12
Zaključak i preporuke	13
Aneksi	17
Bibliografija	20

Projekat „Međusektorsko partnersvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada” koji, uz finansijsku podršku Evropske unije u Bosni i Hercegovini, implementiraju Fondacija INOHOUSE iz Sarajeva i Fondacija „Lara“ iz Bijeljine fokusiran je na ljudska prava na tržištu rada, posebno na ljudska prava zaposlenica. Glavni cilj projekta je da se doprinese smanjenju diskriminacije žena na tržištu rada kroz promociju i zaštitu ekonomskih i socijalnih prava žena, te kroz jačanje procesa EU integracija.

Kako bismo dobili što jasniju sliku o stanju na bh. tržištu rada, kada je u pitanju ova tema, u okviru projekta je, između ostalog, urađena analiza o stepenu poštivanja ljudskih prava unutar mapiranih deset kompanija u Bosni i Hercegovini.

Analizom je obuhvaćeno pet kompanija s područja Federacije Bosne i Hercegovine,<sup>[1]</sup> četiri kompanije s područja Republike Srpske<sup>[2]</sup> i jedna kompanija iz Brčko distrikta.<sup>[3]</sup> Kompanije su odabrane prema kriterijima: uspješnost poslovanja, broj uposlenih, godišnji ostvareni prihodi, teritorijalna zastupljenost i stepen društvene odgovornosti.

U cilju izrade analize kombinovane su sljedeće metode:

1. Upitnik koji je u metodološkom smislu podjeljen na šest segmenata:

- Poslovna misija i vrijednosti koje kompanija promovira,
- Zapošljavanje;
- Edukacije;
- Plate;
- Zaštita prava radnica\_ka i
- Usklađivanje privatnog i porodičnog života.

[1] Bingo d.o.o., JP Elektroprivreda d.o.o. Sarajevo, Violeta d.o.o. Grude, Meggle d.o.o. Bihać, Symphony group d.o.o. Sarajevo.

[2] Mlijekoprodukt Kozarska Dubica, Telekomunikacija Republike Srpske, Tropik Banja Luka, Optima grupa Banja Luka.

[3] Belamionix d.o.o. Brčko.

Upitnik je poslan na adrese svih deset analizom obuhvaćenih kompanija sa molbom za pristup informacijama u domenu ljudskih prava radnica\_ka i rodne ravnopravnosti. Niti jedna od kompanija, koje su obuhvaćene analizom, nije odgovorila na upitnik. Cilj upitnika je dolazak do podataka o vidljivosti elemenata ljudskih prava i garancije poštivanja rodne ravnopravnosti kroz usvojene dokumente/pravilnike kompanija. U skladu s tim je kroz upitnik analizirano postojanje rodne statistike kroz nacionalne i međunarodne regulative i dokumente koje primjenjuju u svom radu, te rodna statistika u upravljačkim strukturama i u odnosu na uposlene/osoblje. Određeni set pitanja odnosio se na učešće na edukacijama koje bi trebale biti podjednako garantirane uposlenim muškaracima i ženama. Kroz upitnik se nastojalo doći i do informacija o postupanju prema uposlenicama\_icima glede plaća bez obzira na spol, te o poštivanju principa “jednaka plaća za jednak rad”, kao i o garanciji prava na porodiljsko odsustvo i naknadu kako za uposlenice, tako i za uposlenike.

2. „Desk“ analiza koja u teorijskom smislu podrazumijeva analizu već postojećih podataka koji su objavljeni s nekom drugom svrhom. Za ovu vrstu analize je svojstveno to da ona ni na koji način ne utječe na predmet istraživanja s obzirom na činjenicu da se analizirani sadržaji i podaci u procesu analize ne mijenjaju. S tim u vezi je, za potrebe izrade analize o stepenu poštivanja ljudskih prava unutar mapiranih deset kompanija u Bosni i Hercegovini urađena analiza javno dostupnih podataka na Web stranicama<sup>[4]</sup> predmetnih kompanija.

---

[4] Desk analiza se odnosi na podatke prikupljene do 10.05.2024. godine.

# 1. PRAVNI OKVIR

**„Svako ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada...“**

Pitanje ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, pa tako i ljudskih prava u poslovnom sektoru, regulirano je nizom domaćih, međunarodnih i regionalnih standarda.

U nastavku teksta nalazi se kratak pregled najrelevantnijih pravnih dokumenata usvojenih na razini Bosne i Hercegovine u oblasti rada i zapošljavanja, a koji se, između ostalog bave pitanjima zaštite žena u poslovnom sektoru:

- Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 100 – o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti (1951); 111 – o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju (1958); 156 – o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu za radnike i radnice – radnici\_e s obiteljskim obavezama (1981); 89 – o noćnom radu žena zaposlenih u industriji (1948); 183 – Konvencija o zaštiti materinstva (2000)
- UN Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW)

Na razini Evropske unije i Vijeća Evrope posebno su značajni dokumenti:

- Rezolucija EU o zaštiti dostojanstva muškaraca i žena na radu (1990);
- Preporuka Evropske komisije za zaštitu dostojanstva muškaraca i žena na radu (1991) 20 – uključuje i borbu protiv seksualnog uznemiravanja;
- Direktiva Vijeća Evrope 86/378/EE3 (2006) o provođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja;
- Evropska socijalna povelja – revidirana (2004);
- Preporuka Parlamentarne skupštine Vijeća Evrope 1700 (2005) o suzbijanju diskriminacije žena kao radne snage i na radnom mjestu;
- Direktiva Evropske komisije 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u oblasti socijalne sigurnosti.

Na razini Bosne i Hercegovine, odnosno entiteta, značajni su propisi:

- Ustav BiH;
- Ustav Federacije Bosne i Hercegovine;
- Ustav Republike Srpske;
- Zakon o ravnopravnosti spolova;
- Zakon o zabrani diskriminacije;
- Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine;
- Zakon o radu Republike Srpske.

Bitno je napomenuti da Bosna i Hercegovina i njezini entiteti, sukladno prethodno pobrojanim međunarodnim standardima, kao i pozitivnim zakonskim propisima, ima obavezu štiti ljudska prava svih osoba na njezinoj teritoriji, pa tako i ljudska prava u oblasti rada. Međutim, kada govorimo i zaštiti ljudskih prava u poslovnom sektoru, ova obaveza ne leži samo na državi, već i na preduzećima, od kojih se očekuje da poštuju ljudska prava svojih uposlenih, ali i šire okoline koja bi mogla biti ugrožena njihovim poslovanjem.

**Vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (UNGP)**<sup>[5]</sup> predstavljaju instrument koji se sastoji od 31 načela za provedbu Okvira Ujedinjenih naroda za zaštitu, poštovanje i pravnu pomoć povezanu s pitanjima ljudskih prava u poslovnom sektoru. Ova Načela razvijena od strane specijalnog predstavnika Glavnog sekretara za ljudska prava u poslovnom sektoru predstavljaju prvi globalni standard za sprječavanje i rješavanje rizika od negativnih utjecaja na ljudska prava povezana s poslovnim aktivnostima i nastavljaju pružati međunarodno prihvaćeni okvir za jačanje standarda i prakse u vezi s poslovnim i ljudskim pravima.

---

[5] Više informacija, dostupno na <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>

Neki od ciljeva UN-ovih načela su:

- Ohrabriti preduzeća, posebno velika i međunarodna, da usvoje održive prakse i integriraju održivost informacija u svoje izvještajne cikluse;
- Promovirati mirna i inkluzivna društva za održivi razvoj;
- Osigurati pristup pravdi za sve i
- Izgraditi učinkovite, odgovorne i inkluzivne institucije na svim nivoima.

UNGP načela se sastoje od tri stuba:

- Prvi stub – dužnost nadležnih vlasti da zaštite;
- Drugi stub - obaveza poslovnog sektora da poštuje ljudska prava i
- Treći stub - pristup pravnim lijekovima za žrtve povrede ljudskih prava povezane s poslovnim sektorom.

UN Vodeća načela su primjenjiva na sve države i sve vrste preduzeća bez obzira na veličinu i djelatnost.



## 2. PREDMET ANALIZE

Cilj analize je mjerenje stepena poštivanja ljudskih prava u bh. poslovnom sektoru. S tim u vezi je analizom obuhvaćeno deset kompanija koje posluju na području Bosne i Hercegovine, a koje su odabrane u odnosu na kriterij uspješnosti poslovanja, te godišnjim ostvarenim prihodima, broju uposlenih, teritorijalnoj zastupljenosti i stepenu društvene odgovornosti. U skladu s tim je urađena analiza pet kompanija s područja Federacije Bosne i Hercegovine, četiri kompanije s područja Republike Srpske i jedne kompanije iz Brčko distrikta.

### 2.1. Kompanije iz Federacije Bosne i Hercegovine

#### 1. Bingo d.o.o. Tuzla

Trgovina na malo u nespecijaliziranim prodavnicama pretežno hranom, pićima i duhanskim proizvodima, osnovana je 1993. godine. Grupacija posjeduje i nekoliko drugih djelatnosti i industrija<sup>[6]</sup>. Na web stranici kompanije istaknuto je da je Bingo je društveno odgovorna kompanija u svim segmentima poslovanja, što je prepoznato i od strane EBRD-a. Pomažu socijalno-ugroženim kategorijama društva. Godine 2014. stekli su titulu "Najbolji prijatelj SOS Kinderdorf BH", a saradnja je nastavljena do danas. Djeluju u pravcu podizanja ekološke svijesti, suosnivači su neprofitnog društva za upravljanje ambalažnim otpadom, podržavaju i realizuju projekte koji za cilj imaju očuvanje i unapređenje uslova za život u lokalnoj zajednici. Pregledom sadržaja na web stranici nisu pronađene informacije koje se odnose na ljudska prava u poslovnom okruženju.

---

[6] Industrija deterdženata i proizvoda za domaćinstvo, proizvodnja flipsa, chipsa i drugih grickalica, proizvodnja jaja, uzgoj brojler pilića, proizvodnja tjestenine, proizvodnja začina i juha, tekstilna industrija, industrija namještaja, proizvodnja papirne konfekcije, pivara, proizvodnja šljunka, te proizvodnja i korištenje obnovljivih izvora energije.

## 2. JP Elektroprivreda BiH d.d. Sarajevo

Javno preduzeće Elektroprivreda Bosne i Hercegovine d.d. Sarajevo je dioničko društvo u kome je 90,37% kapitala u vlasništvu Federacije Bosne i Hercegovine, a 9,63% je u vlasništvu malih dioničara.<sup>[7]</sup>

Prema podacima dostupnim na web stranici Nadzorni odbor Društva čini sedam članova, a u njemu nisu zastupljene žene, Upravni odbor takođe broji sedam osoba, od čega su dvoje osobe ženskog spola. Odbor za reviziju ima tri člana, od čega su dvije osobe ženskog spola. Na web stranici objavljena je Politika upravljanja ljudskim resursima<sup>[8]</sup> u kojoj se navodi da su temeljna opredjeljenja kojima se Društvo rukovodi pri upravljanju ljudskim resursima:

- Planiranje i zapošljavanje kompetentnih radnika u skladu sa aktima o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i potrebama procesa rada;
- Javno oglašavanje pri zapošljavanju i stipendiranju;
- Poboljšanje starosne i kvalifikacione strukture i racionalizacija broja zaposlenih;
- Kontinuirani profesionalni razvoj i obuka zaposlenih;
- Adekvatno nagrađivanje zaposlenih;
- Mogućnost napredovanja i razvoja karijere u Društvu;
- Timski rad;
- Zaštita zdravlja i sigurnosti;
- Jednak tretman i
- Informiranost i otvorenost za komunikaciju sa zaposlenim.

Nadalje, na web stranici objavljeni su svi relevantni zakonski i podzakonski akti kojima se uređuje poslovanje i rad kompanije,<sup>[9]</sup> međutim nema dokumenata kojima se posebno uređuje pitanje poštivanja ljudskih prava u poslovnom okruženju.

[7] Od 2009. godine JP Elektroprivreda BiH d.d. - Sarajevo ima status vladajućeg društva u Koncernu EPBiH, u kojem je povezano po kapitalu sa više privrednih društava iz oblasti rudarstva i proizvodnje opreme.

[8] Dostupno na

<https://www.epbih.ba/upload/documents/Ljudski%20resursi/Politika%20upravljanja%20ljudskim%20resursima.pdf>

[9] Dostupno na <https://www.epbih.ba/stranica/o-kompaniji#propisi-akti-politike>

### **3. Violeta d.o.o. Grude**

Kompanija je započela sa radom 2001. godine i razvila se u jedan od vodećih brendova higijenskih proizvoda. Danas unutar Violeta grupacije postoje tri tvornice, dvije u Grudama i jedna u Sv. Ivanu Zelini u okolici Zagreba. Na web stranici navedeno je da je društveno odgovorno poslovanje sastavni dio života u Violeti. Ostvaruju uspješnu saradnju s brojnim udrugama i institucijama. Sarađuju s više od 60 porodilišta i bolnica diljem regije i na godišnjoj razini doniraju preko 500.000 baby pelena rodilištima i bolnicama, omogućujući im značajnu uštedu i mogućnost da sredstva prenamijene u druge svrhe. Posebno je istaknuto da ulažu u obrazovanje uposlenika, te činjenica da imaju gotovo identičan omjer zaposlenih muškaraca i žena. Ističu da zapošljavaju ljude isključivo na temelju njihovih mogućnosti i sposobnosti.

Pregledom sadržaja na web stranici nisu pronađene informacije koje se odnose na ljudska prava u poslovnom okruženju, niti statistički pokazatelji koji podupiru tvrdnju o jednakom broju zaposlenih žena i muškaraca.

### **4. Meggle d.o.o Bihac**

BiH Meggle započinje s radom 1996. godine, na način da ulaze na BiH tržište putem distributera. Danas se proizvodnja odvija u Bihaću, sa djelatnošću mljekara i proizvođač sira. Na web stranici postoji Smjernica za zviždače (EU) 2019/1937 koja propisuje "da svaki zaposlenik MEGGLE-a ili bilo koja druga fizička osoba ima priliku prijaviti kršenje primjenjivog nacionalnog ili međunarodnog prava ili druge prekršaje uredu za usklađenost MEGGLE Group GmbH putem povezanog sustava zviždača...".

Pregledom sadržaja na web stranici nisu pronađene informacije koje se odnose na ljudska prava u poslovnom okruženju.

## 5. Symphony group d.o.o Sarajevo

Symphony group d.o.o Sarajevo jedna je od vodećih IT kompanija u Bosni i Hercegovini. Na službenoj web stranici objavljen je Pravilnik ponašanja<sup>[10]</sup> u kojem se posebno ističe odjeljak pod nazivom: “Posvećenost međusobnom poštovanju, različitosti i inkluziji” gdje se, između ostalog, navodi:

“U našoj zajednici izuzetno poštujemo naše kolege i naše razlike i vrijednosti. Svi smo tu zbog naših kvaliteta. Bitno je imati na umu da svako od nas ima široko znanje, cijenjeno iskustvo i doprinosi ukupnom uspjehu Symphony....Promovišemo atmosferu tolerancije i povjerenja, kako unutar kompanije, tako i prema našim kupcima i društvu općenito. Od svakog od nas se očekuje da poštuje privatne živote svojih kolega. Diskriminacija, zlostavljanje i nasilje su strogo zabranjeni. Prihvatamo naše razlike na tolerantan način. Symphony poštuje individualnost i dostojanstvo svakog zaposlenog. Svi naši zaposleni imaju jednake mogućnosti.

Posebnu pažnju trebamo obratiti na:

- Postupanje prema drugima s dostojanstvom i poštovanjem u svakom trenutku;
- Obratiti se i prijaviti neprikladno ponašanje i komentare koji su diskriminatorni, uznemiravajući, uvredljivi, uvredljivi ili nepoželjni;
- Podstiču timski rad i učešće zaposlenih, podstičući predstavljanje različitih perspektiva zaposlenih;
- Potražite uvide od zaposlenih s različitim iskustvima, perspektivama i pozadinom;
- Izbjegavajte sleng ili idiome koji se možda ne prevode u različitim kulturama;
- Podržati fleksibilne aranžmane rada za saradnike sa različitim potrebama, sposobnostima i/ili obavezama...”

[10] Dostupno na : <https://symphony.is/code-of-conduct>

Kompanija nudi brojne pogodnosti za svoje uposlenike i uposlenice kao što su: plaćeno bolovanje, fleksibilno radno vrijeme, hibridni model rada (od kuće i/ili ureda) i sl.

Međutim pregledom web stranice nisu pronađene posebno istaknute informacije kojim se navedeno potvrđuje i koje se odnose na ljudska prava u poslovnom okruženju.

## **2.2. Kompanije iz Republike Srpske**

### **1. Mlijekoprodukt Kozarska Dubica**

Mlijekoprodukt Kozarska Dubica<sup>[11]</sup> je najveća mljekara u Bosni i Hercegovini sa osnovnom misijom da obezbjedi kvalitetne, ukusne i zdrave mliječne proizvode u skladu sa najvišim svjetskim standardima. Oko 160 hiljada litara mlijeka otkupe sa više od 1500 velikih i malih porodičnih farmi širom Bosne i Hercegovine.

Pregledom sadržaja na web stranici nisu pronađene nikakve informacije koje se odnose na ljudska prava u poslovnom okruženju.

### **2. Tropic Banja Luka**

Tropic maloprodaja Banjaluka<sup>[12]</sup> je kompanija koja se uspješno bavi trgovinom punih 30 godina.

Na web stranici dostupan je samo segment Politike privatnosti<sup>[13]</sup> koji se odnosi na zaštitu privatnosti kupaca.

[11] Dostupno na :<https://mlijekoprodukt.com/kontakt/>

[12] Dostupno na: <https://tropic.ba/o-nama/>

[13] Dostupno na : <https://tropic.ba/drustvena-odgovornost/>

### 3. Telekomunikacije Republike Srpske

Telekomunikacije Republike Srpske<sup>[14]</sup> je operater fiksne i mobilne telefonije u Republici Srpskoj. Poslovanje mtel a.d. Banja Luka, kao društva kapitala, odnosno akcionarskog društva, definisano je odredbama Zakona o privrednim društvima. Saglasno ovim odredbama i Statutu kompanije, Statutarne organe kompanije čine: Skupština akcionara, Upravni odbor, Izvršni odbor, generalni direktor, Odbor za reviziju i interni revizor. Direktorica mtel a.d. Banja Luka je Jelena Trivan<sup>[15]</sup>. Upravni odbor od ukupno 7 članova, 6 muških članova i samo 1 žena. Izvršni odbor kompanije čine 4 muška člana i samo 1 žena, direktorica ove kompanije. Članovi Odbora za reviziju i Izvršni odbor kompanije čini 7 muškaraca, a niti jedna žena.

Evidentan je nesrazmjer u zastupljenosti muških i ženskih uposlenika u menadžmentu ove kompanije, s tim da najvišu poziciju obnaša žena.

### 4. Optima Grupa Banja Luka

Optima Grupa Banja Luka osnovana je 2008. godine. Osnivač je ruska kompanija NjeftegazInKor a.d. sa 100% učešća. Od samog osnivanja primarni zadatak kompanije je osigurati kontinuitet u plasiranju najkvalitetnijih naftnih proizvoda na tržište Bosne i Hercegovine. Kompanija kontinuirano ulaže u unaprijeđenje poslovanja, savremene tehnologije i znanja i vještina zaposlenih. Na zvaničnoj web stranici posjeduje informacije koje se odnose na organizacionu strukturu<sup>[16]</sup>. U upravljačkim strukturama zastupljeni su muškarci bez žena (osnivači i odbor za reviziju). NESTRO Grupacija u RS/BiH zapošljava više od 1.350 radnika, bez istaknute informacije koliko je od tog broja uposlenica. Kroz vlastiti Centar za obuku, podstiču profesionalno usavršavanje, obuku i razvoj zaposlenih. Centar, na godišnjem nivou izrađuje plan obuka kroz razne edukacijske programe koji odgovaraju potrebama kompanije, kao i specifičnim individualnim razvojnim potrebama zaposlenih.

Istraživačice nisu dobile odgovor koliko je od datih obuka prošlo uposlenica i tematika obuka.

[14] Dostupno na : <https://mtel.ba/>

[15] Dostupno na : <https://mtel.ba/Izvršni-odbor/a29074-Jelena-Trivan-mtel.ba.html>

[16] Dostupno na : <https://optimagrupa.net/Content/Read/organizaciona-struktura>

Posjeduju sistem nagrađivanja i vode se principom ravnopravnog tretmana svih uposlenih. NESTRO Grupacija bira zaposlene isključivo na osnovu njihovih kvalifikacija. Svi zaposleni su ravnopravni i imaju jednake mogućnosti za uspjeh. Kriteriji vrednovanja su stručnost, sposobnost i profesionalne zasluge, te osposobljenost i postignuti rezultati.

Od službenih dokumenata koji se odnose na ljudska prava uposlenih na zvaničnoj web stranici dostupan je samo dokument Kodex korporativne etike.<sup>[17]</sup>

## 2.3. Kompanija iz Brčko distrikta

### 1. Belamionix d.o.o. Brčko

Belamionix d.o.o.<sup>[18]</sup> za export-import, trgovinu, ugostiteljstvo i prevoz Brčko spada u red vodećih trgovinskih lanaca koji posluju na tržištu. Pored razvijene mreže maloprodajnih objekata posjeduju i razvijenu vlastitu distribuciju preko 30.000 artikala koje uvoze iz Njemačke, Austrije, Italije, Španije, Poljske, Turske, Indije, Kine i ostalih zemalja EU.

Pregledom web stranice Belamionix d.o.o. je utvrđeno da postoji nekoliko oglasa za posao kojim se potražuju novi uposlenici<sup>[19]</sup> ali pri tome kompanija nije precizirala u oglasima da li potražuju muške i/ili ženske uposlenike, te je teško procijeniti da li primjenjuju afirmativne mjere pozitivne diskriminacija kojim bi se dala prednost ženskim kandidatima u odnosu na muške.

[17] Dostupno na : <https://optimagrupa.net/Content/Read/o-dokumenti>

[18] Dostupno na : <https://belamionix.ba/postani-partner/>

[19] Dostupno na : <https://belamionix.ba/posao/>

# ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Prema podacima dobijenim u posljednjem Popisu stanovništva iz 2013. godine u Bosni i Hercegovini živjelo je 3.531.159 osoba, od čega 1.798.899 žena i 1.732.270 muškaraca. U 2022. godini stopa zaposlenosti žena iznosila je 40%, a stopa zaposlenosti muškaraca 67,7%.<sup>[20]</sup>

U Bosni i Hercegovini žene su, pokazala su brojna istraživanja, podzastupljene na tržištu rada, izložene rodnoj segregaciji i fenomenu staklenog stropa, podzastupljene u upravljačkim strukturama u preduzećima i izložene nezakonitim otkazima ugovora o radu u slučaju trudnoće, te višestrukoj diskriminaciji, nepostojanju jednostavnog pristupa institucionalnoj podršci i efikasnim mehanizmima zaštite od diskriminacije temeljem spola i tome da naknade za vrijeme trajanja porodiljnog/roditeljskog odsustva zavise od prebivališta porodilje, odnosno od mjesta gdje se vrši uplata.

Ovaj dokument imao je za cilj da pruži usporedni pregled najvećih i najutjecajnijih firmi u Bosni i Hercegovini u odnosu na politike, procese i prakse koje imaju kako bi sistematizirali svoj pristup ljudskim pravima, te u odnosu na to kako reagiraju na optužbe, naročito iz oblasti rodne jednakosti. Na osnovu desk analize javno dostupnih podataka, te upitnika izvještaj nudi bh. javnosti pregled stanja ljudskih prava u najvećim firmama kao i set preporuka kako unaprijediti poslovanje u cilju zaštite i poštivanja zaposlenih osoba.

Rad na izradi dokumenta bio je podjeljen na dvije faze i to na desk analizu web stranica, te upućivanje upitnika sa ciljem utvrđivanja stepena poštivanja ljudskih prava u odabranim kompanijama.

[20] Izvor: Tematski bilten Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2023. godine, strana 63, dostupno na :[https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2024/FAM\\_00\\_2023\\_TB\\_1\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2024/FAM_00_2023_TB_1_BS.pdf)



Analizirajući web stranice kompanija utvrđeno je da su iste mahom usmjerene na potrošače, promociju kompanije i proizvoda, promociju humanitarnog rada i društvene uključenosti kompanije. Istraživačice su došle do pojedinih informacija koje su predmet ovog istraživanja, ali je riječ o informacijama koje malo ili gotovo neprimjetno “dodiruju” pitanje rodni i/ili ljudskih prava u poslovnom svijetu. Stoga je nužno nastaviti aktivno raditi na podizanju svijesti unutar poslovnog sektora o važnosti poštivanja ljudskih prava i rodne ravnopravnosti u svim segmentima.

Nadalje, predstavnici odabranih kompanije, iako su kontaktirani u više navrata i na više načina nikada nisu dostavili odgovore na upitnik. Istraživačice su pokušale kroz više kanala dobiti odgovore (email, LinkedIn, Facebook, telefonski i privatnim upitima) ali niti jedna od targetiranih deset kompanija nije odgovorila na navedeni upitnik. Izostanak odgovora i saradnje privrednih društava navodi na zaključak da pitanja ljudskih prava u poslovnom sektoru, poštivanja zakonodavstva u oblasti ravnopravnosti spolova, zaštite od diskriminacije i unapređenja položaja žena u poslovnom okruženju, ne predstavljaju pitanja od značaja za privredne subjekte.

## Preporuke:

- Zalagati se za jednake mogućnosti za žene i muškarce pri zapošljavanju, unapređenju i dolasku do rukovodećih pozicija.
- Implementirati politike i prakse koje osiguravaju pravičan tretman i mogućnosti napredovanja bez obzira na spol.
- Implementirati različite prakse zapošljavanja kako bi se privukao širok spektar talentiranih žena. Ovo bi moglo uključivati programe informisanja, slijepo ispitivanje životopisa kako bi se ublažile pristrasnosti i različite panele za intervjue.
- Promovirati fleksibilne radne aranžmane za roditelje kao što su rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme ili skraćene radne sedmice kako bi se zadovoljile različite potrebe žena, posebno onih koje imaju odgovornosti za skrb.
- Pružiti podršku inicijativama za profesionalni razvoj i mentorske programe posebno prilagođene ženama. Pružati mogućnosti za izgradnju vještina, umrežavanje i napredovanje u karijeri.
- Zalaganje za pravednost u plaćama redovnim preispitivanjem i rješavanjem rodnih razlika u plaćama unutar organizacije.
- Osigurati da žene budu pošteno plaćene za svoj rad i da postoje transparentni procesi za pregovore o plaćama i unapređenju.
- Stvoriti okruženje podrške koje priznaje i prihvata izazove sa kojima se žene mogu suočiti u balansiranju između posla i privatnih obaveza.
- Ponuditi resurse kao što su pomoć za brigu o djeci, politike roditeljskog odsustva i programi pomoći zaposlenima.
- Podsticati razvoj inkluzivnih liderskih vještina među menadžerima\_icama i rukovodiocima\_teljicama.

- Njegovati kulturu u kojoj se cijene različite perspektive i u kojoj se žene osećaju slobodnim da doprinesu svojim idejama i stručnosti.
- Implementirati i provoditi politike koje zabranjuju diskriminaciju i uznemiravanje u svim oblicima.
- Osigurati obuku za zaposlene na svim nivoima kako bi promovirali kulturu radnog mjesta koje poštuje i inkluziju.
- Podržavati i promovirati resursne grupe zaposlenih za žene gdje se mogu povezati, podržavati jedna drugu i zastupati svoje potrebe unutar organizacije.
- Redovno pratiti i mjeriti napredak ka ciljevima rodne ravnopravnosti. Koristiti podatke za identifikaciju oblasti za poboljšanje i lidere smatrati odgovornim za stvaranje inkluzivnog okruženja na radnom mestu.

## Dodatak 1 - Check lista

- Postojanje usvojenih dokumenta/pravilnika rodne tematike nacionalne i međunarodne (pregled web stranica) DA/NE
- Rodna statistika uposlenih osoba M/Ž
- Rodna statistika u upravljačkim strukturama M/Ž
- Prijave i žalbe u odnosu na radne uvijete razvrstane po spolu M/Ž
- Porodiljsko odustvo razvrstano po spolu M/Ž
- Naknada za porodiljsko odustvo DA/NE
- Edukacije- broj polaznika\_ca po spolu M/Ž

## Dodatak 2 - Pitanja za dubinske intervjue po tematskim oblastima

### **1. POSLOVNA MISIJA I VRIJEDNOSTI KOJE KOMPANIJA PROMOVIRA**

- Rodna zastupljenost u upravljačkim strukturama kompanije?
- Koja je procentualna zastupljenost žena u upravnim i nadzornim odborima?
- Da li je pitanja ravnopravnost žena i muškaraca spomenuto u strateškim dokumentima i politikama kompanije?
- Da li imate akcioni plan za jednakost spolova?
- Da li posjedujete statističke pokazatelje o zastupljenosti muškaraca i žena u kompaniji
- Da li ravnopravnost žena i muškaraca predstavlja jedan od prioreta rada i razvoja kompanije?
- Da li postoje mjere kojima se promovira participacija žena u procesu odlučivanja?

## 2. ZAPOŠLJAVANJE

- Da li prilikom odabira i utvrđivanja kriterija za zapošljavanje uzimate u obzir princip rodne ravnopravnosti i nediskriminacije temeljem spola?
- Da li se prilikom oglašavanja radnih mjesta vodi računa da oglasi ne sadrže diskriminatorne elemente (bračni status, broj djece i sl)
- Da li prilikom zapošljavanja vodite računa o ukupnoj zastupljenosti muškarca i žena u kompaniji (mjere pozitivne diskriminacije)?

## 3. EDUKACIJE

- Da li imate na godišnjem ili polugodišnjem nivou edukacije/treninge na temu ravnopravnosti muškaraca i žena odnosno diskriminacije na radnom mjestu?
- Da li podstičete jednako učešće muškaraca i žena u procesu edukacije zaposlenika?
- Da li vidodite statističke podatke o broju učešća uposlenika\_ca na edukacijama, razvsrtano po spolu?

## 4. PLAĆE

- Da li kompanija garantira i provodi princip- jednaka plaća za jednak rad?

## 5. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA\_CA

- Da li ste kroz svoje opće pravne akte, ili kroz posebne pravne akte, regulirali načela i principe jednakog postupanja, te da osigurali učinkovite interne procedure zaštite od diskriminacije?
- Da li imate interne dokumente kojima se propisuju mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima?
- Da su navedeni dokumenti, ukoliko ih posjedujete, dostupni uposlenicima\_cama i na koji način?

## 6. USKLADIVANJE POSLOVNOG I PORODIČNOG ŽIVOTA

- Da li imate usvojene afirmativne mjere za uposlenike\_ce u specifičnim porodičnim situacijama (jednoroditeljske zajednice, roditelji djeteta s težim smetnjama u razvoju, kroničnim oboljenjima i slično) kao što su rad s polovicom punog radnog vremena i slično?
- Da li i u kojem trajanju žene imaju pravo na porodiljsko odsustvo?
- Da li kompanija tijekom trajanja porodiljskog odsustva ženi, majci isplaćuje plaću, ili neku naknadu?
- Da li promovirate/potičete radnike-očeve na korištenje porodiljskog odsustva, ako da navedite koliko ste imali slučajeva?

1. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework
2. <https://www.bingotuzla.ba/>
3. <https://www.epbih.ba/>
4. <https://violeta.com/>
5. <https://meggle.ba/>
6. <https://symphony.is/>
7. <https://mlijekoprodukt.com/>
8. <https://tropic.ba/>
9. <https://mtel.ba/>
10. <https://optimagrupa.net/>
11. <https://belamionix.ba/>
12. Popis stanovništva iz 2013. godine
13. Tematski bilten Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini 2023. godine

