



Finansira  
Evropska unija

infohouse



# ANALIZA PRAVNOG OKVIRA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U BIH ZASNOVANA NA ODREDNICAMA EU DIREKTIVE O DUŽNOJ PAŽNJI ZA ODRŽIVO POSLOVANJE



MEĐUSEKTORSKO  
PARTNERSTVO  
ZA LJUDSKA PRAVA I  
RODNU RAVNOPRAVNOST  
NA TRŽIŠTU RADA

**Naziv:**

Analiza pravnog okvira za ravnopravnost spolova u BiH zasnovana na odrednicama EU Direktive o dužnoj pažnji za održivo poslovanje

**Izdavač:**

Fondacija INFOHOUSE

**Adresa izdavača:**

Gabelina 12, Sarajevo

**Istraživač:**

Dr.sci. Nino Serdarević

**Godina izdanja:**

2024.

Ova analiza nastala je u okviru projekta “Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada”, koji se provodi 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

1. UVOD.....	2
2. Ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini.....	4
2.1. Kratki statistički pregled nejednakosti u BiH.....	4
2.2. Žene i tržište rada.....	5
2.3. Samozapošljavanje žena.....	5
2.4. Žene u oblasti znanosti.....	6
2.5. Žene u tercijarnom obrazovanju.....	6
3. Determinante održivog poslovanja u međunarodnom pravnom okviru.....	8
3.1. Održivo poslovanje i odgovornost poslovnih subjekata.....	8
3.2. Provedba dužne pažnje.....	9
3.3. Dužna pažnja u poštivanju ljudskih prava.....	11
4. Analiza pravnog okvira u BiH.....	13
4.1. Relevantni pravni okvir.....	13
4.2. Analiza pravnog okvira u domenu provodivosti odredbi ravnopravnosti spolova.....	14
5. EU Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i propisi u BiH.....	18
5.1. Osnovne odrednice direktive.....	18
5.2. Determinante negativnog učinka poslovanja.....	19
5.3. EU Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti.....	19
5.4. Mehanizmi za poticanje primjene načela dužne pažnje.....	20
6. Zaključak.....	22
7. Preporuke za zagovaračke politike.....	24
Preporuka 1. Uvođenje obaveze izvještavanja.....	24
Preporuka 2. Izmjene i dopune Zakona o javnim nabavkama.....	24
Preporuka 3. Etabliranje mehanizma jednakih beneficija za rad jednake vrijednosti.....	26



Uvod

# 1. Uvod

Osnovu za provedbu ove analize predstavljaju odrednice nedavno iznesenog prijedloga Direktive o dužnoj pažnji za odgovorno poslovanje, koji je iznio Europski parlament. Cilj je da se izbjegne opasnost nejednakih uvjeta i narušenog tržišnog natjecanja za poslovne subjekte na području Europske unije u domenu održivosti, odnosno obavezi uspostave korporativnog upravljanja na način da se istom obuhvati tzv. dužna pažnja, a uzimajući u obzir da je prethodno nekoliko država članica donijelo zakone o dužnoj pažnji u pogledu održivosti, koji se značajno razlikuju od države do države. Kako navodi sama Direktiva u prijedlogu, usklađeni uvjeti bi bili korisni i za prekogranične poslovne odnose, uključujući poslovanje poduzeća i ulaganja, jer bi se time olakšala usporedba zahtjeva za održivo poslovanje i olakšalo djelovanje, a time i smanjili troškovi.

Analiza stanja u Bosni i Hercegovini je provedena na način da su prikupljeni i analizirani relevantni sekundarni podaci iz dostupnih izvora o ispoljenim nejednakostima u domenu vlasništva nad resursima, korištenju resursa i participaciji žena i muškaraca u društvenom i ekonomskom životu u Bosni i Hercegovini i mogućim međuspregama sa kulturološkim odrednicama spolova i percepciji građana o ulozi žena i muškaraca. Navedenom je prikazano kako bosanskohercegovačko društvo izraženo cijeni muskulinirane vrijednosti i neupitne autoritete bez propitivanja stvarnih vrijednosti, duboko ukorijenjene prakse da muškarci naslijeđuju zemlju, da su vlasnici nekretnina, ali i u značajnoj većini vlasnici automobila i vozačkih dozvola. Treći set pokazatelja ukazuje na izrazito nisku participaciju žena na tržištu rada, u vidu aktivne radne snage, činjenicu da se žene u četiri puta manjoj mjeri odlučuju za pokretanje vlastitog poslovanja i da su mnogo manje zastupljene na liderskim pozicijama u pravnim subjektima.

U domenu analize regulatornih okvira, u samom uvodu detaljnim pregledom dostupnih izvora obrađene su i predstavljene terminološke odrednice održivosti poslovanja u okviru Europske unije, a kako bi se sveobuhvatno i nedvojbeno predstavilo razumijevanje instituta dužne pažnje u poslovanju pravnih osoba s fokusom na detekciju negativnih utjecaja na ljudska prava i provedbu učinkovitih aktivnosti kako bi se izbjegao takav utjecaj odnosno osiguranje reparacije za sanaciju štete kada se utvrdi da se negativni utjecaj desio. Komparativnom analizom odrednica Direktive o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i relevantnih zakona o diskriminaciji, ravnopravnosti spolova i rada, detektirani su segmenti direktive koji su već sadržani u pravnom okviru BiH, kao i oni koje je neophodno uvrstiti kako bi se u cjelosti reflektirale odrednice koje propisuje Direktiva. S tim u vezi nužno je napomenuti izrazito upitnu učinkovitost određenih propisanih obaveza koje su već obuhvaćene postojećom legislativom, a što je dodatno uzeto u obzir u domenu preporuka.

U konačnici, prethodno navedene analize i nalazi rezultirali su predstavkom mehanizama za provedbu obaveza propisanih Direktivom na način da je predstavljen:

- a) Model transponiranja Direktive u domicilni pravni okvir i propisivanje postupaka koji nisu obuhvaćeni istim;
- b) Dopunama zakona koji tretiraju izvještavanje poslovnih subjekata, posebno u domenu nefinansijskog izvještavanja, a koje obuhvata i izvještavanje o detektiranim rizicima negativnih utjecaja poslovanja;
- c) Izmjenama i dopunama propisa iz domena javnih nabavki, kojima bi se usmjerila dodatna pažnja i uputila snažna poruka pravnim osobama protiv kojih se vode postupci za kršenje ljudskih prava i diskriminaciju, ali i pružio poticaj pravnim osobama da integriraju primjenu načela dužne pažnje u svoje poslovanje. Pri tome, preporukama je izbjegnut preferencijalni tretman u vidu poreznih olakšica ili preferiranja ponuda u javnim nabavkama kako isto ne bi imalo distortivni utjecaj na tržišno natjecanje;
- d) Detaljnijom obradom instituta jednakih beneficija za rad jednake vrijednosti i pokretanjem mehanizama za validaciju primjene i praćenje smanjenja rodno zasnovanog procjepa u primanjima.

A large, stylized number '2' is the central graphic. The top half of the '2' is light blue, and the bottom half is grey. The top half is composed of a large semi-circle on the right and a smaller semi-circle on the left, both in light blue. The bottom half is a solid grey shape that mirrors the top half's outline. The background is split horizontally: light blue on top and grey on bottom.

# **Ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini**

# 2. Ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini

## 2.1. Kratki statistički pregled nejednakosti u Bosni i Hercegovini

Rodna neravnopravnost u Bosni i Hercegovini je pod velikim utjecajem rodnih stereotipa tipičnih za tradicionalno društvo i značajno utječe na disparitete u ekonomskoj aktivnosti i životu žena u zemlji u većini segmenata: srednje obrazovanje, stručno usavršavanje i napredovanje, kontrola nad sredstvima, raspolaganje kućnim budžetom, stvaranje prihoda, zastupljenost u političkim sferama i sudjelovanje u vodstvu.

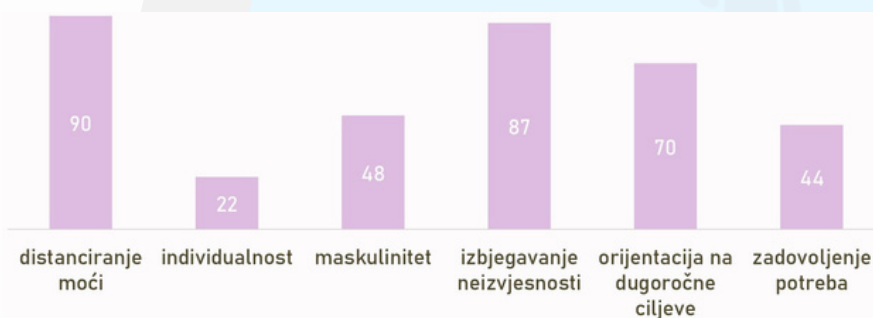
Oni imaju korijen u rodni normama o ulozi žena i muškaraca u braku gdje 78,8% oženjenih muškaraca smatra da su glava kućanstva, u usporedbi sa samo 5,6% žena. Razlika je podjednako izražena među seoskim i gradskim stanovništvom. Ipak, udio neudanih žena i muškaraca koji se osjećaju glavom kućanstva uravnotežen je i kreće se oko 8%. Ovakvi stavovi dovode do neuravnoteženih mogućnosti sudjelovanja žena u gospodarskom životu, a to najbolje ilustrira činjenica da u pravilu samo žene koriste roditeljski dopust, a samo 42% žena s mlađom djecom zaposleno je na puno radno vrijeme. U devet od deset kućanstava koje vode članovi u dobi od 45 i više godina žene su te koje obavljaju neplaćene poslove u kućanstvu. Rodni jaz vidljiv je i u vlasništvu i raspolaganju resursima. Procjene pokazuju da muškarci čine preko 70% vlasnika zemljišta i 74% vlasnika stanova. Agencija za statistiku BiH (2019.) navodi da 77% motornih vozila registriraju muškarci, a 64% vozačkih dozvola imaju muškarci.

Objasnjeno koje stoji iza može se razraditi pomoću Hofstedeove teorije kulturnih dimenzija koja pokazuje učinke kulture društva na vrijednosti njegovih članova i kako su te vrijednosti povezane s ponašanjem, koristeći strukturu izvedenu iz faktorske analize. Prema unaprijed određenim metrikama, bosanskohercegovačku kulturu karakterizira izuzetna distanca moći (skor 90) gdje su moćnici vrlo udaljeni u društvu, a članovi društva prihvaćaju hijerarhiju ne dovodeći u pitanje njenu razumnost. Na niskom rezultatu (ocjena: 22) Bosna i Hercegovina je kolektivistička kultura (ocjena: 78) što je vidljivo u ranoj integraciji i bliskoj, dugoročnoj predanosti snažnoj, kohezivnoj 'unutar grupi'.

Druga najveća dimenzija je 'izbjegavanje neizvjesnosti' (rezultat: 87) i to pokazuje nevoljkost promjenama i društvenu kulturu sklonu riziku. Rezultat dugoročne orijentacije (70) poziva se na pragmatičnu orijentaciju i percipirani stav da istina uvelike ovisi o situaciji, kontekstu i vremenu.

Ženske vrijednosti blago dominiraju (ocjena muškosti: 48) i usporedive su sa zemljama u regiji, ali daleko udaljene od Islanda kao najbolje rangirane zemlje u rodnoj ravnopravnosti (ocjena muškosti: 10). Promatrajući cjelovito u kulturološkim dimenzijama, može se zaključiti da se vrijednosti žene nedovoljno njeguju u društvu, da postoji izrazito izražena percepcija uloge žena i muškaraca u društvu, te da se moć koju steknu muškarci rijetko dovodi u pitanje u društvenim normama.

Bosna i Hercegovina je na 73. mjestu u Indeksu globalnog rodno jaza 2022. (Svjetski ekonomski forum, 2023.) s ocjenom 0,710 (najbolji rezultat Island: 0,908; najlošiji rezultat Afganistan: 0,435), gdje indeks pokriva ekonomsko sudjelovanje i prilike, postignuća u obrazovanju, zdravlje i opstanak te političke odnose osnaživanje i bodovanje 1 označava da nema praznine. Unatoč tome, zemlja ima ocjenu 0,589 i rangirana je na 116. mjesto za ekonomsko sudjelovanje i mogućnosti, tj. jaz koji proizlazi iz razlike između žena i muškaraca u stopama sudjelovanja u radnoj snazi (ocjena: 0,616), jaz u primanjima (ocjena 0,574 za jednakost plaća i rezultat 0,532 za procijenjeni zarađeni prihod) i omjer žena i muškaraca među zakonodavcima, višim dužnosnicima i menadžerima (ocjena: 0,336), tehničkim i stručnim radnicima (ocjena: 1). Iako nema pouzdanih podataka, a podaci raščlanjeni po spolu prilično su oskudni, neke procjene pokazuju razorne neravnoteže u sudjelovanju žena u poslovanju, gdje je 13,0% poduzeća u većinskom vlasništvu žena, a 16,6% poduzeća ima žene kao najviše menadžere/ice, s ocjenom 3,69 u napredovanju žena na vodeće pozicije (najbolja ocjena 7).



Slika 1. Hofstedeove kulturne dimenzije u Bosni i Hercegovini<sup>[1]</sup>

[1]Country Comparison Tool, available at: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>

Nedavni izvještaj RCC-a<sup>[2]</sup> definira ženu poduzetnicu kao vlasnicu malog poduzeća, registriranu kao fizička osoba, a ne kao LLC ili dioničko društvo, koja je osnovala tvrtku više iz nužde nego prilika kao najčešći profil.

Profil rodne ravnopravnosti zemlje<sup>[3]</sup> razrađuje rodnu nejednakost u gospodarskom okruženju, pozivajući se na diskriminaciju žena u postupcima zapošljavanja, napredovanja i prekida radnog odnosa, neplaćeni kućanski rad i nedostatak dostupnih usluga skrbi, stjecanje naprednog obrazovanja i osposobljavanje vještina, razlika u plaćama između spolova i dalje postoji, segregacija zanimanja prema spolu dopuštajući rodnim stereotipima da dodatno isključuju žene iz zanimanja koja se tradicionalno smatraju muškima. Što se tiče žena u ruralnim i udaljenim područjima, značajna prepreka leži u nedostatku pristupa i kontrole nad proizvodnim resursima kao što su zemlja, imovina, financijski resursi, obrazovanje, tržišne vještine i pristup informacijama i modernoj tehnologiji.

Mlade žene i djevojke posebno su ranjive gdje stopa mladih koji nisu ni zaposleni ni u obrazovanju i osposobljavanju (NEETS) za žene iznosi 23,0%, a za muškarce 20,3% (prosjeak EU-a u 2022.: 11,7%).

## 2.2. Žene i tržište rada

Žene čine samo 39% aktivne radne snage na tržištu rada u Bosni i Hercegovini s udjelom od 36% u ukupnom broju zaposlenih, što implicira udio žena od čak 62,4% u neaktivnom radnom odnosu.<sup>[4]</sup> Razlike u udjelu aktivnog stanovništva u ukupnom radno sposobnom stanovništvu na tržištu rada Bosne i Hercegovine posebno su izražene kod stanovništva starijeg od 50 godina.

S obzirom na to da je udio nezaposlenih žena gotovo dvostruko veći od udjela muškaraca, poražavajući je podatak da je svaka dvadeseta žena samozaposlena, odnosno da je čak četiri puta više nezaposlenih muškaraca potaknuto i osnaženo za pokretanje vlastitog posla.

## 2.3. Samozapošljavanje žena

Brojna istraživanja ukazuju na probleme rodne neravnopravnosti u domeni poduzetništva, od zakona koji diskriminiraju prema spolu, socioloških normi, otežanog pristupa obrazovanju i radu za žene, pristupa financiranju i raspolaganja prihodima žena.

Službenih podataka o položaju poduzetništva žena nema dovoljno, a informacije o ekonomskom položaju žena uglavnom se dobivaju iz neformalnih razgovora, preko ženskih udruga ili putem upitnika. Kvaliteta ovako dobivenih informacija prvenstveno ovisi o reprezentativnosti uzorka, odnosno o strukturi žena koje trenutno odgovaraju na upitnik ili sudjeluju u neformalnim razgovorima.

Dosadašnja istraživanja pokazuju da je najveći problem s kojim se poduzetnice susreću, kako prilikom pokretanja posla tako i u tijeku poslovanja, nedostatak potrebnih vještina i znanja, povezanosti sa dionicima i izvorima financiranja. Samo obrazovanje nije dovoljan preduvjet, već su potrebna i specifična znanja o samom osnivanju poduzeća, upravljanju financijama, upravljanju promjenama i upravljanju krizama, marketingu, načinima financiranja i slično. Iako istraživanja pokazuju da su žene samopouzdanije kada je riječ o svojim sposobnostima, ipak su svjesne da im je potrebna dodatna obuka i edukacija. Uz znanje, prethodno iskustvo je sljedeća bitna karakteristika za pokretanje posla. Žene koje imaju prethodno iskustvo stečeno u određenoj tvrtki, posebice na rukovodećim pozicijama, lakše pokreću vlastiti posao jer su upoznate s mogućnostima, ali i problemima s kojima se mogu susresti. Povezanost sa sudionicima važan je čimbenik za svaki posao. Pronalaženje stabilnih izvora materijalnih i nematerijalnih resursa preduvjet je kontinuiteta poslovanja. Uz dobavljače repromaterijala, poduzetniku bi pravovremeno trebali biti na raspolaganju i ljudski resursi kao najvažniji resurs u poslovanju. U situacijama ubrzanog rasta poslovanja potrebno je pronaći adekvatan kadar koji ima potrebno znanje i iskustvo.

O položaju žena na tržištu rada najbolje govori poražavajući podatak da gotovo polovica (46,2%) radno aktivnih žena ima završenu osnovnu školu. Istodobno oko četvrtine radno sposobnih muškaraca (26,6%) čine oni sa završenom osnovnom školom.

Bosna i Hercegovina	Muškarci (%)	Žene (%)	Rodni jaz (%)
Stopa aktivnosti	59.8	36.4	22.2
Stopa zaposlenosti	53.3	30.3	23.0
Stopa nezaposlenosti	10.9	16.7	5.9
Stopa aktivnosti, po starosti			
15 do 24	34.9	21.2	13.7
25 do 49	88.7	63.8	24.9
50 do 64	63.7	32.0	31.7

Tablica 1 Rodni jaz na tržištu rada (2023.)<sup>[5]</sup>

Najviša razina obrazovanja (2019)	Radno sposobni		Udio u ukupno zaposlenim	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Osnovno obrazovanje	26.6	46.2	14.0	18.4
Srednje obrazovanje	63.7	44.7	73.5	62.0
Visoko obrazovanje	10.1	9.1	12.5	19.5

Tablica 2 Najviši stepen obrazovanja prema spolu (2019.)

[2] Women Entrepreneurship in Western Balkans: Stocktaking on Constraints and good practices, 2023

[3] UN Women, 2021.

[4] Anketa o radnoj snazi 2023, BHAS

[5] Analiza radne snage, Agencija za statistiku BiH - [1]Country Comparison Tool, available at: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>

[6] Analiza radne snage, Agencija za statistiku BiH. [https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2019/LAB\\_00\\_2019\\_TB\\_0\\_BS.pdf](https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2019/LAB_00_2019_TB_0_BS.pdf)



Poduzetničke mreže, udruge poduzetnica, kao i osobni kontakti mogu pružiti vrijedne informacije. Iako u BiH postoje poslovni inkubatori koji pružaju pomoć start-up kompanijama, žene su slabo zastupljene u ovim procesima. Potrebno je uključiti se u što više poslovnih mreža, sudjelovati u javnim raspravama, uključiti se u istraživanja nevladinih udruga, sveučilišta i istraživačkih centara, kako bi istaknuli svoje potrebe, ali ujedno bili upoznati s prilikama koje im se nude. Na primjer, sveučilišta ili lokalne vlasti često osnivaju poslovne zone (inkubatore ili akceleratora) koje daju besplatan prostor za novoosnovane male tvrtke uz podršku u obliku pravnih, računovodstvenih, konzultantskih, marketinških ili drugih usluga. Osim navedenog, poduzetnicima je često omogućeno mentorstvo, tehnička pomoć ili određene obuke.

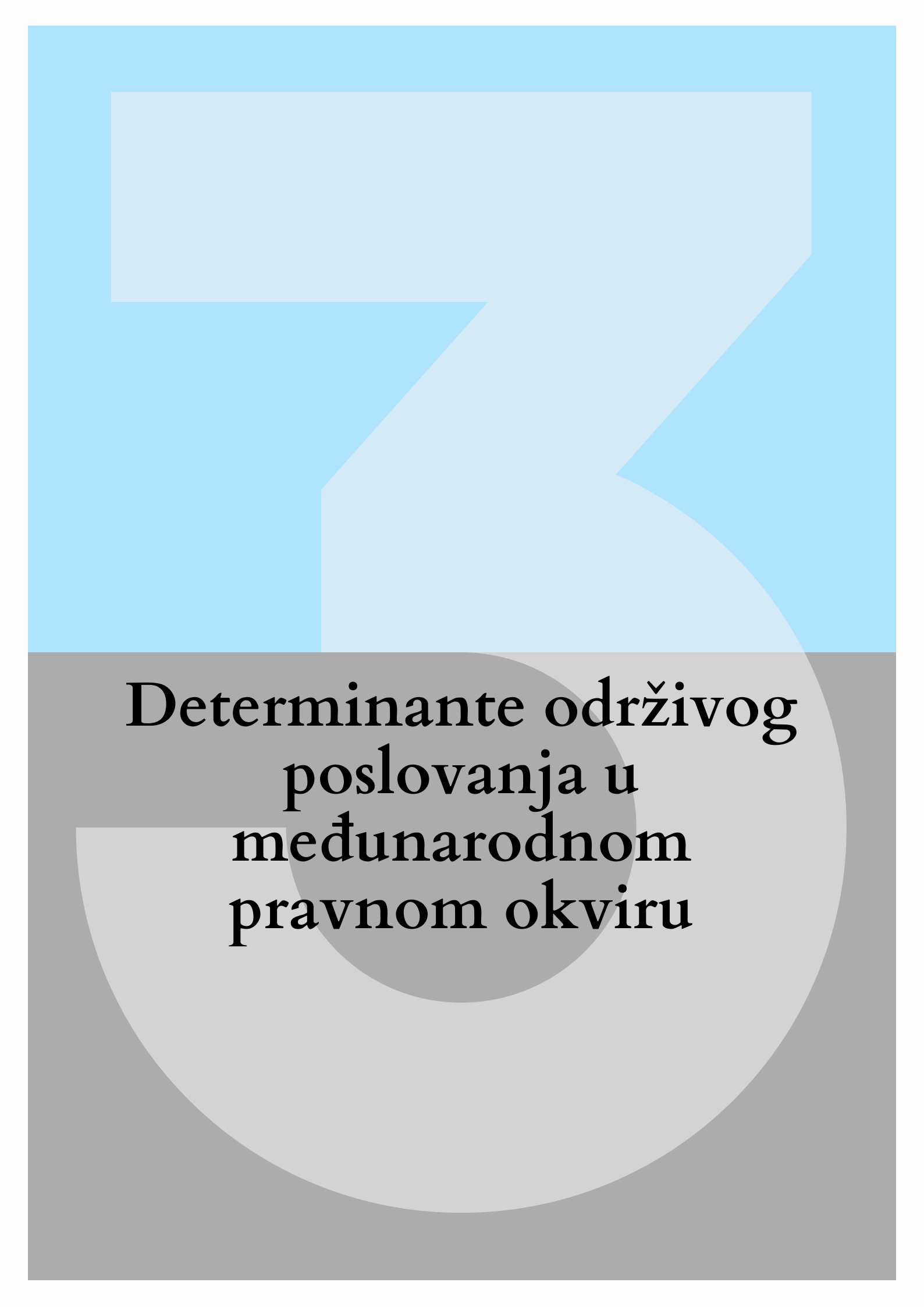
## 2.4. Žene u oblasti znanosti

Žene čine 50% od ukupnog broja zaposlenih istraživača/ica sa značajnom dominacijom u medicini, zdravstvu i humanističkim znanostima, dok su muškarci zastupljeniji u inženjerskim znanostima. Međutim, žene čine manje od jedne petine od ukupnog broja osoba s registriranim patentima i autorskim pravima u razdoblju od 2018. do 2020. godine, podaci su Instituta za intelektualno vlasništvo BiH.

U području informacijsko-komunikacijskih tehnologija dominantno su zastupljeni muškarci, koji su dvostruko češće zaposleni nego žene u dobi od 25 do 49 godina.

## 2.5. Žene u tercijarnom obrazovanju

Ženska postignuća u visokom obrazovanju daleko nadmašuju postignuća muških kolega, gdje je 34% žena u dobi od 30 do 34 godine uspješno završilo visoko obrazovanje, u usporedbi s 23,2% muškaraca. Međutim, stereotipi o zanimanjima rezultiraju prevelikom zastupljenošću žena uključenih u obrazovanje (80%); prirodne znanosti, matematika i statistika (76%); zdravstvena i socijalna zaštita (75%); humanističke znanosti i umjetnost (67%); društvene znanosti, novinarstvo i informiranje (61%) te poslovna administracija i pravo (60%).



**Determinante održivog  
poslovanja u  
međunarodnom  
pravnom okviru**

# 3. Determinante održivog poslovanja u međunarodnom pravnom okviru

## 3.1. Održivo poslovanje i odgovornost poslovnih subjekata

Europski parlament i Europsko vijeće su u decembru 2023. godine postigli privremeni sporazum izražen u obliku Direktive o dužnoj pažnji za održivo poslovanje,<sup>[7]</sup> a kako je navedeno u članu 26., usklađene s Vodećim principima za poslovna i ljudska prava Ujedinjenih nacija i Smjernicama Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj,<sup>[8]</sup> a po osnovu kojeg poslovne subjekte očekuje obaveza odgovornosti u rješavanju stvarnih i potencijalnih negativnih utjecaja na ljudska prava i okoliš.

Navedenom je pak prethodila decenija intenzivne komunikacije o neophodnosti i načinu regulisanja održivog poslovanja i odgovornosti poslovnih subjekata koje proizilazi iz utjecaja koje uzrokuje njihovo poslovanje. Naime, Rezolucijom Europskog parlamenta<sup>[9]</sup> o korporativnoj odgovornosti naglašena je mogućnost da poslovni subjekti mogu preuzeti odgovornost javnih tijela za promociju, provođenje i praćenje društvenih i okolišnih standarda, snažno zagovarajući društveno odgovorno poslovanje,<sup>[10]</sup> očekujući da bi se istim vratilo povjerenje građana u poslovni sektor. Navedenim Europski parlament zauzima stav da je korporativno upravljanje ključni element društvene odgovornosti, posebno u pogledu odnosa s javnim tijelima i radnika te njihovih reprezentativnih organizacija. Nadalje, potcrtan je značaj objavljivanja informacija o održivosti, kao što su društveni i okolišni utjecaji, radi identificiranja rizika za održivost i povećanja povjerenja ulagača i potrošača (nefinansijskih informacija koje pomažu u mjerenju, praćenju i upravljanju poslovnim rezultatima poduzeća i njihovim učinkom na društvo).

Direktivom o nefinansijskom izvještavanju<sup>[11]</sup> u članu 19. definisana je obaveza izvještavanja o:

- a) kratkom opisu poslovnog modela poslovnog subjekta;
- b) opisu politika u vezi s tim pitanjima, uključujući postupke temeljite analize koja se provodi;
- c) rezultatima tih mjera;
- d) osnovnim rizicima povezanim s tim pitanjima koji se odnose na poslovanje, uključujući, kad je to relevantno i razmjerno, njegove poslovne odnose, proizvode ili usluge koji mogu prouzročiti negativne učinke na tim područjima, te način na koji poduzeće upravlja tim rizicima;
- e) nefinansijske ključne pokazatelje uspješnosti važne za određeno poslovanje.

## UN Vodeći principi za poslovna i ljudska prava

Opći principi<sup>[12]</sup> definišu obavezu poslovnih subjekata u domenu odgovornosti za poštivanje ljudskih prava kao globalnog standarda neovisno o sposobnosti države, u matičnoj jurisdikciji poslovnog subjekta, da ispuni obaveze kao i postojeće propise koji štite ljudska prava. Ovime se ukazuje da poslovni subjekti imaju obavezu u mnogo širem i općeprihvaćenom okviru postupanja (minimalno ona izražena u Međunarodnoj povelji o ljudskim pravima i principima koja se tiču osnovnih prava navedenih u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o osnovnim pravima i pravima na radu<sup>[13]</sup>), a koja nerijetko može obuhvatati više od zakonima propisanih obaveza domicilne jurisdikcije.

Osnovna logika proizilazi iz činjenice da poslovni subjekti svojim poslovanjem mogu negativno utjecati ugrožavanjem brojnih međunarodno priznatih ljudskih prava, te je stoga i njihova odgovornost poštivati i uvažavati činjenicu da određene kategorije građana uživaju ta prava. U tom duhu, Opći principi definišu potrebu da se poslovni subjekti usredotoče na:

- a) izbjegavanje izazivanja ili doprinosa nepovoljnim utjecajima na ljudska prava kroz vlastito poslovanje odnosno rješavanje ili saniranje posljedica kada do njih dođe;
- b) nastojanje da spriječe ili ublaže negativne utjecaje na ljudska prava koji su direktno povezani s njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama putem njihovih poslovnih odnosa, čak i ako nisu direktno doprinijeli tim utjecajima.

Navedena opredjeljenja poslovni subjekti dokumentuju i validiraju donošenjem adekvatnih politika i uspostavljenih procesa tzv. dubinske analize utjecaja na ljudska prava i sanacije svih negativnih utjecaja na ljudska prava koje uzrokuju ili kojima pridonose.

Europska Unija je podržala Vodeća načela UN-a u svojim Akcionim planovima za ljudska prava i demokraciju 2015. i 2020. godine, te se obvezala podržati njihovu provedbu.

[7] CS3D – Corporate Sustainability Due Diligence Directive

[8] OECD – Organization for Economic Co-operation and Development

[9] EU, 2013

[10] CSR – Corporate Social Responsibility

[11] EU, 2014

[12] UN, 2011

[13] Dokumenti uključuju i Opću deklaraciju o ljudskim pravima i glavni instrumenti kroz koji je kodificirana: Međunarodna konvencija o građanskim i političkim pravima (ICCPR) i Međunarodni konvencija o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR), Osam osnovnih konvencija MOR-a iz Deklaracije o osnovnim načelima i pravima na radu.

## Smjernice OECD za odgovorno poslovanje

Nastavno uputama UN-a, Smjernice OECD-a<sup>[14]</sup> za multinacionalna preduzeća imaju za cilj promovirati pozitivni utjecaj poslovanja pravnih osoba ekonomskom, okolišnom i društvenom napretku, ali i uputiti na one aktivnosti koje mogu rezultirati štetnim utjecajima koji se odnose na ili proizilaze iz korporativnog upravljanja, radnika, pristupa ljudskim pravima, okoliš, koruptivne radnje i potrošače.

Osnovna poruka u domenu upravljanja neželjenim utjecajem poslovanja, a koja proizilazi iz Smjernica jeste provedba tzv. dužne pažnje (eng. Due diligence). Kako je navedeno, dužna pažnja je proces koji pravne osobe trebaju provoditi kako bi identificirale, spriječile i ublažile posljedice, te kako bi predstavile načine rješavanja kako stvarnih tako i potencijalnih negativnih utjecaja svog vlastitog poslovanja, svojih lanaca opskrbe i drugih poslovnih odnosa. Krajnji cilj aktivnosti koje obuhvata dužna pažnja stoga jeste da pravne osobe saniraju štetne utjecaje koje uzrokuju ili kojima doprinose svojim poslovanjem.

Provedba postupaka dužne pažnje je prepoznata i kao instrument za postizanje konkurentske prednosti u domenu učinkovitog upravljanja reputacijskim rizikom prema potrošačima i investitorima, ali i bankama, što predstavlja snažan poticaj za njenu primjenu određenim poslovnim subjektima koji već imaju dobrovoljno uspostavljen sistem dužne pažnje.

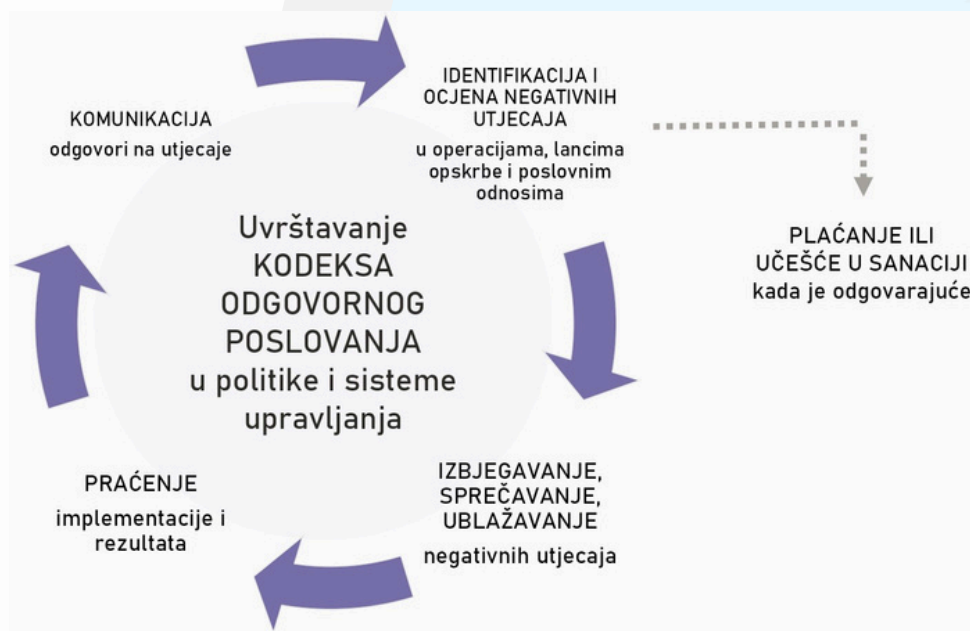
## 3.2. Provedba dužne pažnje

Postupak provedbe dužne pažnje pri odgovornom poslovanju proizilazi iz osnova postavke upravljanja rizicima i predviđa sistematičan pristup od uvrštavanja mehanizma dužne pažnje u poslovne politike i sisteme upravljanja, do provedbe nadzora, ciljanih mjera i ocjene utjecaja tih mjera, a kako je prikazano ilustrativno ispod.

### Integriranje Kodeksa odgovornog poslovanja - Responsible business conduct

Pravna osoba koja se opredijeli ili je obavezna odgovorno poslovati dužna je preuzeti odgovornost deklarativno (politikom ili kodeksom) i uspostaviti sistem aktivnosti za provedbu deklarativne volje:

- Razvojem novih ili nadogradnjom postojećih politika upravljanja najznačajnijim rizicima, razvijanjem postupaka i pravila o pitanjima odgovornog poslovanja, upoznavanjem zaposlenih o istima i javnim objavljivanjem, te nadograđivanjem zasnovanim na rezultatima analize rizika.
- Dodjelom odgovornosti za provedbu dužne pažnje menadžmentu, uspostavom komunikacije i protokom informacija o rizicima i postupcima upravljanja rizicima, osiguranjem adekvatne politike žalbi uposlenika prema poslodavcu, a vezano za postupanja poslodavca i utvrđivanjem pravnog lijeka za postupanje protivno politici odgovornog poslovanja.
- Obuhvatom saradnje s opskrbnim lancima i drugih poslovnih odnosa, putem pretkvalifikacijske dubinske analize za dobavljače, obuke dobavljača i drugo.



Ilustracija 1. Proces dužne pažnje u odgovornom poslovanju<sup>[15]</sup>

[14] OECD, 2023

[15] Prema OECD, 2018. i član 16. Direktive o dužnoj pažnji u odgovornom poslovanju (EU, 2023)

## Utvrđivanje stvarnih ili potencijalnih negativnih utjecaja

Smjernice zahtijevaju provedbu detaljne analize rizika vezanih za odgovorno poslovanje, a koja podrazumijeva identifikaciju svih značajnijih rizika koji mogu imati utjecaja na okoliš (eng. EIA – Environmental Impact Assessment), utjecaja na okoliš i društvo (eng. ESIA – Environmental and Social Impact Assessment), utjecaja na ljudska prava (eng. HRIA – Human Rights Impact Assessment), pregled pravnih pregleda, sistema upravljanja usklađenošću u vezi s korupcijom, finansijske revizije, inspekcije rada, zdravlja i sigurnosti.

Nakon mapiranja rizika slijedi provedba procjene stvarnih ili potencijalnih utjecaja (uzrokovan negativan učinak ili doprinos štetnom utjecaju ili nepovoljnom utjecaju), na osnovu kojih se određuju odgovarajući odgovori. Procjena se vrši u postupku konsultacija s nositeljima prava ili pogođenim interesnim skupinama, a kojim putem se od pravnih osoba očekuje da uspostave saradnju u domenu rješavanja neslaganja i osiguranja sanacije nastale štete po interesne skupine. Po ocjeni stvarnih ili potencijalnih utjecaja, provodi se procjena uključenosti pravne osobe s ciljem opredjeljenja adekvatnih odgovora.

U konačnici, određuje se prioritizacija rizicika na osnovu procjene učinka događaja i vjerovatnosti nastanka, te na osnovu strategija koje bi bile učinkovite kao odgovor na pojedinačne rizike, pri tome dajući prioritet utjecajima koji se mogu riješiti odmah.

## Izbjegavanje, sprečavanje i ublažavanje negativnih utjecaja

Polazna osnova uspostave odgovornog poslovanja ogleda se u izgradnji mehanizma kojim se osigurava prepoznavanje i obustava aktivnosti za koje se utvrdi da uzrokuju ili pridonose negativnom utjecaju u domenu odgovornog poslovanja, što u daljnjem implicira preuzimanje obaveze razvoja planova sprječavanja i ublažavanja potencijalnih (budućih) negativnih utjecaja s posebnim osvrtom na operativna, ugovorna i pravna pitanja i pogođenost interesnih skupina i nositelja prava.

Tako u slučaju detektiranih rizika u poslovnim odnosima, mjere mogu obuhvatiti: nastavak odnosa tokom napora za ublažavanje rizika; privremenu suspenziju odnosa uz kontinuirano smanjenje rizika ili prekid poslovnog odnosa nakon neuspjelih pokušaja ublažavanja.

## Praćenje provedbe i ostvarenih rezultata

Praćenje provedbe i učinkovitosti aktivnosti dužne pažnje (mjera identifikacije, sprečavanja, izbjegavanja i podrške za umanjene utjecaja) provodi se periodičnim internim pregledima ili pregledima od trećih strana (npr. Revizija) koji obuhvataju postignute ishode i komunicirane rezultate kako bi se pribavila:

- a) ocjena poslovnih odnosa;
- b) procjena utjecaja poslovanja na ljudska prava konzultiranjem nositelja prava uključujući i zaposlene;
- c) identificirali negativni utjecaji i rizici koji je pravna osoba ranije previdjela;
- d) uključile naučene lekcije za budući period.

## Komuniciranje (izvještavanje) odgovora na štetni utjecaj

Provedba dužne pažnje podrazumijeva i odgovornost prema javnosti, a koja se uvelike ogleda u komuniciranju informacija o samom procesu, politikama i aktivnostima putem zasebnih izvještaja, godišnjih izvještaja o poslovanju ili izvještaja o društveno odgovornom poslovanju.

## Saradnja u otklanjanju posljedica

U slučaju kada pravna osoba detektira negativni utjecaj koji je sama uzrokovala ili doprinijela istom, dužna je u skladu s principima odgovornog poslovanja učestvovati u otklanjanju posljedica na način da:

- a) razmatra načine da osobe koje su bile pod tim negativnim utjecajem dovede u situaciju u kojoj bi bile da nije došlo do neželjenog utjecaja i osigura nadoknadu proporcionalnu značaju i razini negativnog utjecaja;
- b) postupi u skladu sa zakonom i međunarodnim smjericama za saniranje štete odnosno osigura naknadu koja je bila osigurana u sličnim i usporedivim slučajevima;
- c) osigura lijek koji je odgovarajući za prirodu i razinu utjecaja, a koji se može odnositi na izvinjenje, naknadu, sanaciju (ponovno angažovanje otpuštenih uposlenika i pregovaranje sa sindikatom), finansijske (za žrtve) i nefinansijske kompenzacije (poput edukacija), kazneni otpust počinioca.

Pravna osoba može uspostaviti i saradnju sa legitimnim mehanizmima za rješavanje sporova, a kod kojih nositelji prava mogu podnijeti žalbe i zahtijevati pokretanje postupka pri pravnoj osobi, posebno u slučajevima kada nije jasno da li je pravna osoba uzročnikom negativnog utjecaja ili ne. Smjernice posebno preporučuju uspostavu mehanizma pritužbi na operativnoj razini (eng. OLG – Operational-level grievance mechanism), a koji uključuje smjernice za rješavanje pritužbi, vremenske rokove, postupanje u slučaju da nije postignut sporazum ili u slučajevima težeg utjecaja, osiguranje resursa za funkcionisanje mehanizma.

### 3.3. Dužna pažnja u poštivanju ljudskih prava

#### Provedba dužne pažnje u domenu ljudskih prava

Dužna pažnja u vezi s ljudskim pravima<sup>[16]</sup> se jasno fokusira na moguće negativne utjecaje poslovanja na ljudska prava, ali i u domenu mogućeg sudjelovanja i poticanja ili ohrabrenja, a koje imaju značajan učinak na počinjenje određenog djela. S tim u vezi, osnovnu okosnicu dužne pažnje predstavlja analiza rizika poslovnog subjekta da će biti predmetom određene tužbe zasnovane na prijavi kršenja ljudskih prava, poduzimanjem svih razumnih koraka kako bi se izbjegla umiješanost u navodno kršenje ljudskih prava.

Analiza postojanja negativnog utjecaja se provodi na osnovu prethodno definisanih kvalitativnih i kvantitativnih pokazatelja (poput žalbenih mehanizama) i povratnih informacija, uključujući one od pribavljene od strane pogođenih interesnih grupa, praćenjem provedbe politika, odgovorima na identificirane utjecaje i izvještavanjem o nalazima praćenja.

#### Provedba dužne pažnje u domenu principa rodne ravnopravnosti

Dužna pažnja svakako podrazumijeva i odgovor pravne osobe na rizike vezane za potencijalni štetni utjecaj u domenu ljudskih prava specifično za žene, posebno imajući u vidu ispoljenu diskriminacije, ali i sektore i globalne opskrbe lance u kojima je zaposlen velik broj žena (odjeća, elektronika, turizam, zdravstvo i socijalna skrb, kućanski poslovi, poljoprivreda i svježe rezano cvijeće).<sup>[17]</sup> Prema preporukama, u domenu osvrta na položaj žena, navedene su slijedeće specifične aktivnosti koje je potrebno provesti kako bi se osigurao uvid i unutar perspektive rodne ravnopravnosti:

- a) prikupljanje i procjenu podataka razvrstanih po spolu i razumijevanje utječu li aktivnosti pravne osobe različito na muškarce i žene;
- b) razvoj i procjena rodno osjetljivih politika i planova za ublažavanje i rješavanje stvarnih i potencijalno identificiranih negativnih učinaka,
- c) identificiranje preklapajućih/akumuliranih ranjivosti, razvoj rodno osjetljivih sistema upozorenja i zaštite zviždača;
- d) podršku ravnopravnom i smislenom sudjelovanja žena u konsultacijama i pregovorima;
- e) procjenu pravedne koristi u isplatama naknade ili drugim oblicima restitucije za žene;

f) savjetovanje žena izvan prisutnosti muškaraca i omogućavanje odvojenih prostora za žene za izražavanje mišljenja i davanje doprinosa poslovnim odlukama;

g) identificiranje rodno specifičnih trendova i obrazaca u stvarnim ili potencijalnim negativnim utjecajima koji su zanemareni u postupcima dubinske analize;

h) procjenu jesu li žalbeni mehanizmi rodno osjetljivi, uzimajući u obzir prepreke koje mogu spriječiti žene da im pristupe.

[16] UN, 2011  
[17] (OECD, 2018).



**Analiza pravnog okvira  
u BiH**

# 4. Analiza pravnog okvira u BiH

Analiza pravnog okvira obuhvata suštinsku analizu zahtjeva međunarodnih konvencija transponiranih u relevantni zakonodavni okvir u Bosni i Hercegovini i mogućih uzročnika djelomične učinkovitosti imajući u vidu jasne pokazatelje neravnopravnosti spolova u BiH.

Kriteriji za analizu pravnog okvira obuhvataju odredbe navedene u dokumenatima Ujedinjenih nacija (Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, 1948; Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima, 1966.; Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.; Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN („Žene, mir i sigurnost“) Konvencije o političkim pravima žena, 1952.; Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW, 1979.; Pekinške deklaracije sa Platformom za akciju.); konvencija Međunarodne organizacije rad UN-a (MOR): Konvencija 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija, 1935.; Konvencija 89 o prinudnom radu žena u industriji, revidirana 1948.; Konvencija 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, 1951.; Konvencija 103 o zaštiti materinstva, revidirana 1952.; Konvencija 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja, 1958.; Konvencija 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice s porodičnim obavezama, 1981.); Milenijumskih razvojnih ciljeva i Milenijumske deklaracije UN-a

## 4.1. Relevantni pravni okvir

Zakon o ravnopravnosti<sup>[18]</sup> spolova BiH garantuje jednake mogućnosti zapošljavanja, te zabranjuje diskriminaciju u ponudama za zapošljavanje, javnim natječajima, raspodjeli poslova, ugovorima i njihovim raskidima. Nadalje, zakonom se uvodi zabrana različitih plaća i drugih naknada za isti rad ili rad iste vrijednosti; onemogućavanje napredovanja u karijeri pod jednakim uvjetima; onemogućavanje jednakih mogućnosti u obrazovanju, osposobljavanju i stručnom obrazovanju; neujednačena prilagodba radnih i pomoćnih prostorija i opreme radnog mjesta; različit tretman zbog trudnoće, poroda i porodiljnog dopusta (neosigurani ili drugačiji iznos po povratku); nepovoljan tretman roditelja ili skrbnika u usklađivanju profesionalnih i obiteljskih obaveza; postavljanje uvjeta rada na način da se zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj temeljem spola i bračnog stanja itd. Zakon u članu 14. propisuje ulogu sindikata i udruženja poslodavaca u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uvjeta pri zapošljavanju i zahtjeva usklađivanje općih i posebnih kolektivnih ugovora s odredbama koje imaju za cilj osigurati jednake mogućnosti bez obzira na spol.

Prava i obaveze su propisane na način kako slijedi:

1. Pravo osobe koja se smatra žrtvom diskriminacije (član 23.) da traži zaštitu tog prava u postupku;
2. Obaveza poslodavca da preduzme efikasne mjere u sprečavanju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima (član 13. stav 2);
3. Izricanje novčane kazne za pravne osobe i odgovorne osobe (član 30.) ukoliko:
  - a) ne preduzme odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, uključujući u radu i radnim odnosima (poslodavac);
  - b) ne obezbijedi planove, programe i metodologije u obrazovnim institucijama koje će garantirati eliminaciju stereotipnih programa;
  - c) ne razvrstava po spolu statističke podatke ili ne omogućuje javnosti uvid u statističke podatke;
  - d) na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način predstavlja bilo koju osobu javno, s obzirom na spol.

Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini<sup>[19]</sup> propisuje zabranu diskriminacije, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, u svim područjima, a posebno pri zapošljavanju, članstvu u strukovnim organizacijama, obrazovanju, osposobljavanju, stanovanju, zdravstvu, socijalnoj zaštiti, robama i uslugama namijenjenima javnosti i javnim mjestima, te obavljanje gospodarskih djelatnosti i javnih službi. U domenu obaveza poslodavca, isti moraju uspostaviti sistem koji učinkovito otkriva, spriječava i obeshrabruje seksualno i rodno uvjetovano uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu.

Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine ima nadležnost u domenu zaprimanja žalbe u vezi s diskriminacijom, obavještava o pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite; daje mišljenja i preporuke s ciljem sprečavanja i suzbijanja diskriminacije i slično.

[18] Službeni glasnik BiH broj 32/10

[19] Službeni glasnik BiH, broj 59/09, 66/16



Usporedivo s odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova, pravne i fizičke osobe, kao i odgovorne osobe u pravnim subjektima, koje

- a) tretiraju drugu osobu diskriminatorno ili
- b) propuste da postupe po preporuci Ombudsmena Bosne i Hercegovine ili postupanja po nalogu suda, predmetom su izricanja novčane kazne.

Kako navodi Studija Infohouse-a (2023) Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske<sup>[20]</sup> je usklađivan s Direktivom 2006/54/EC, Direktivom 2000/78/EC i Direktivom 2000/43/EC, i propisuje zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi s radom, a od poslodavaca između ostalog zahtijeva da:

- a) informišu zaposlene o pravima, dužnostima i odgovornostima, mjerama prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu;
- b) omoguće mirno rješavanje sporova, pri čemu je teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja na poslodavcu.

Zakon o radu FBiH<sup>[21]</sup> propisuje ravnopravnost spolova i ravnopravnu zastupljenost muškaraca i žena (zabrana diskriminacije radnika i tražitelja zaposlenja po osnovu spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza i trudnoće; uvjeti zapošljavanja i odabir kandidata; uvjeti rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i napredovanje te otkaz ugovora o radu).

Zakon o radu Republike Srpske<sup>[22]</sup> zabranjuje diskriminaciju zaposlenika i tražitelja zaposlenja na osnovu spola, direktnu i indirektnu diskriminaciju u svim fazama rada, zahtijeva poštivanje načela ravnopravnosti spolova pri zapošljavanju, te zabranjuje diskriminaciju pri zapošljavanju, trajanju radnog odnosa i otkazu ugovora.

Entitetski zakoni o radu su u velikoj mjeri usaglašeni u domenu razine integrisanosti prava zasnovanih na načelu ravnopravnosti spolova, poput:

- a) preraspodjela radnog vremena zahtijeva prethodnu pisanu izjavu u suglasnosti od strane trudnica, majki, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, samohranih roditelja, usvojitelja i osoba kojima je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj;
- b) privremeni raspored žene bez smanjenja plaće za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta je neophodan ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar. U protivnom žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće;
- c) mogućnost rada sa polovinom punog radnog vremena za žene ili očeve ukoliko žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu nakon isteka porođajnog odsustva za propisani period;

- d) pravo žene na odsustvo radi dojenja dva puta dnevno;
- e) pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta;
- f) pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva u određenim okolnostima itd.

Uznemiravanje i nasilje na radu kao i mobing (Zakon o radu FBiH, član 9) i svi propisani oblici diskriminacije su zabranjeni kako za poslodavce, tako i za uposlene i predmetom su tužbe nadležnom sudu. U slučaju osnovanosti poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Zakonom o radu Brčko distrikta BiH („Sl. glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022) također su propisane obaveze poslodavca budućeg uposlenika upoznati s uvjetima rada, pravilama i obavezama koje proizilaze iz radnog odnosa, a uposlenici mogu zahtijevati zaštitu u slučajevima diskriminacije.

## 4.2. Analiza pravnog okvira u domenu provodivosti odredbi ravnopravnosti spolova

Zakonom o ravnopravnosti spolova, u članu 13. (2) definisano je da je poslodavac dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola. Diskriminacija pri tome obuhvaća: neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija, onemogućavanje napredovanja, jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; neravnomjernu prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca, različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodijsko odsustvo, nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života, organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada neuravnoteženo prema spolu, kao i otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status.

### Jednak tretman pri odabiru kandidata/kinja i zapošljavanju

Ravnopravnost spolova i garancija jednake zastupljenosti muškaraca i žena i zabrana diskriminacije radnika i osoba koje traže posao na osnovu spola, bračnog stanja, obiteljskih obaveza i trudnoće; razlika u uvjetima zapošljavanja i selekciji kandidata, uvjetima rada i svim pravima koja proizilaze iz radnog odnosa, zabranjujući poslodavcima da traže podatke koji nisu u vezi s radnim odnosom.

[20] Službeni glasnik Republike Srpske, broj 90/21

[21] Službene novine FBiH, broj 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022

[22] Službeni glasnik RS, broj 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US, 119/2021 i 112/2023

Zakonom o radu FBiH, član 10. i Zakonom o radu Republike Srpske, član 22. zabranjena je diskriminacija u odnosu na uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla.

Zakonom o radu FBiH, član 20. definisan je institut javnog konkursa isključivo u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim licima sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, kao i u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala. Istovremeno, postupak zapošljavanja opredijeljeno je da bude definisan pravilnikom o radu. Zakonom o radu Republike Srpske također nije definisana primjena poštivanja načela zabrane diskriminacije.

Navedeno implicira da poslodavci (u Federaciji BiH: osim navedenih) uživaju potpunu diskreciju u načinu oglašavanja, odabira i zapošljavanja kandidata. Decidnom primjenom isključivo odredbi zakona, poslodavci su time obavezni u svojim internim aktima navesti da je svaki oblik diskriminacije pri zapošljavanju zabranjen, ali ne postoje jasne odredbe i detaljnije upute o tome na koji način se uspostavlja mehanizam provedbe i nadzora nad primjenom navedene odredbe.

### **Jednaka primanja za rad jednake vrijednosti**

*Rad jednake vrijednosti kao rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista sposobnost za rad, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjeti rada i rezultati rada, te da postupci opredjeljivanja plata i nagrađivanja sadrže objektivne i pravične kriterije, jasno dokumentirani i oslobođeni diskriminacije na temelju spola.*

Zakon o radu FBiH u članu 77, stav (1) propisuje da je poslodavac dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov, pri čemu se pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada. Prema Općem kolektivnom ugovoru FBiH, član 6., poslodavac je dužan zaposlenicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje. Činjenica je pak da ne postoje kaznene odredbe za nepridržavanje zakonski propisanoj obavezi.

Zakon o radu Republike Srpske u članu 120 stav (3) navodi da se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Za razliku od odredbi u Federaciji BiH, odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa navedenom odredbom smatraju se ništavnim, a radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

Na osnovu navedenog jasno se izdvajaju minimalno dva nedostatka vidljiva kod oba entitetska zakona, a to su:

- Ne postoje jasne odredbe na koji način osigurati primjenu zakonskih odredbi. Opći kolektivni ugovori koriste satnicu kao odrednicu obračuna minimalne plaće, ali zvanični obračun bruto i neto plaće i pripadajućih poreza i doprinosa ne obvezuje poslodavca na obračun zasnovan na parametrima koji bi osigurali sljedivu primjenu jednakih primanja za rad jednake vrijednosti.
- Slijedom strikne definicije plata posebno u domenu obračuna plate, poreza i doprinosa, druga oporeziva i neoporeziva primanja zaposlenih nisu obuhvaćena primjenom jednakih primanja.

Dosljedna primjena načela jednakih primanja za rad jednake vrijednosti bila bi moguća isključivo:

a) Kada bi se sva primanja zaposlenih, osim primanja iz osnova naknada za troškove poput naknade za prijevoz, obuhvatila primjenom načela;

b) Kada bi se poslodavci obvezali vršiti ugovaranje i obračun bruto ili neto plate zasnovan na unaprijed definisanim koeficijentima koji bi obuhvatili zahtjeve određenog radnog mjesta, poput stručne spreme odnosno obrazovanja, odgovornosti, znanja i sposobnosti i korigovala za radni doprinos utvrđen na kraju radnog mjeseca zasnovan na jasnim i dokazivim mjerilima.

### **Obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje i napredovanje**

Poslodavci nude jednake mogućnosti ženama i muškarcima za pristup visokim pozicijama odlučivanja i profesionalni rast unutar pravnih osoba.

Zakon o radu FBiH u članu 10 c. definiše zabranu diskriminacije u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju i napredovanje u poslu. Poslodavac prema članu 31. može (a i ne mora) omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje prema potrebama rada.

Zakon o radu Republike Srpske, član 22. definiše zabranu diskriminacije u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju i napredovanju. Član 52. Zakona gotovo na identičan način definiše postupak obrazovanja i osposobljavanja.

Navedene odredbe impliciraju da poslodavac ima diskreciono pravo odrediti potrebe obrazovanja i odlučiti o tome koji radnici će pohađati obrazovanje i osposobljavanje, te napredovanje definisati ili ne definisati internim aktima pravne osobe. Gotovo je izvjesno da ne postoji način ustrojavanja obaveze poslodavaca da osiguraju jednak tretman muškaraca i žena i nude jednake mogućnosti razvoja i napredovanja. Stoga je ovaj domen moguće potaknuti isključivo uvođenjem afirmativnih mjera.

### **Ravnoteža između poslovnog i privatnog života**

*Jednake mogućnosti muškarcima i ženama da uravnoteže svoj posao, porodicu i ličnu sferu, uzimajući u obzir specifične potrebe osoblja, način odobravanja dopusta i izostanaka, bez rodne pristranosti i spolne diskriminacije, roditeljski dopust, osiguravanje sigurnog povratka nakon dopusta, fleksibilni radni aranžmani, osiguravanje objekata za dojenje.*

Zakon o radu FBiH, član 62 (4) definiše da 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju, kao što je definisano i članom 107. (3) Zakona o radu Republike Srpske da se roditelji djeteta mogu sporazumjeti da nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi zaposleni otac djeteta. Također, oba zakona o radu omogućavaju određenu fleksibilnost u radu polovine radnog vremena do tri godine nakon rođenja djeteta, te pauze za dojenje ženama.

Navedenim su umnogome usklađene zakonske norme s međunarodnim preporukama u domenu odobravanja dopusta i izostanaka, bez rodne pristranosti, učinkovitog korištenja trudničkog dopusta, roditeljskog/očevog dopusta i vremena dojenja, fleksibilnog radnog vremena, rada na daljinu, smanjenog rada. Osiguranje prostora za dojenje i dodatne usluge poput usluge čuvanja djece nisu obavezom poslodavaca i spadaju u afirmativne mjere.

### **Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu**

Poslodavci promoviraju nultu toleranciju prema uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, otkrivaju, sprječavaju i obeshrabruje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, dokumentuju svoju posvećenost usvojenim primjenjivim mehanizmima prevencije i pravilima djelovanja (protokolima) u slučajevima rodno uvjetovnog nasilja i seksualnog uznemiravanja.


Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, članom 4. data je definicija uznemiravanja (stav 1), seksualnog uznemiravanja (stav 2), mobinga (stav 3) i segregacije (stav 4). Nadalje, istim članom definisan je teški oblik diskriminacije ukoliko je vršen po više osnova, počinjen više puta i postoji duže vrijeme.

Zakonom o radu Federacije BiH, član 9 i Zakonom o radu Republike Srpske, član 24. definisana je zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, nasilja po osnovu pola, kao i sistematskog zlostavljanja radnika od poslodavca i drugih zaposlenih. Članom 13. Zakona o radu Federacije BiH definisano je da se nijedna odredba zakona ne može tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Zakon o radu Republike Srpske nadalje od poslodavca zahtijeva da preduzme pravovremene i efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja i zabrane preduzimanja mjera prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Niti u jednom zakonu o radu nije definisana jasna obaveza poslodavca da svojim internim aktima (pravilnikom o radu) definiše:

- a) Obavezno informisanje zaposlenika o zakonom definisanim odredbama uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i uspostavi nulte tolerancije na nasilje;
  - b) Uspostavu mehanizama za prijavu uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, postupanje po prijavama, zaštitu prijavitelja i/ili žrtve, postupak utvrđivanja činjenica;
  - c) Definisanje uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja kao nepoželjnog ponašanja, uključujući i odredbe lakših i težih povreda radnog odnosa.
- Pored toga, relevantnim zakonima nije definisana inkluzivna i neseksistička komunikacija na radnom mjestu.

The background features a light blue upper section and a grey lower section. A large, semi-transparent grey circle is centered in the lower half, overlapping the grey background. The text is centered within this circle.

**EU Direktiva o dužnoj  
pažnji za održivo  
poslovanje i propisi u BiH**

# 5. EU Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i propisi u BiH

Direktiva je mehanizam za uspostavu horizontalnog okvira kojim bi se potaknuli poslovni subjekti da uvedu dužnu pažnju u svoje poslovanje i korporativno upravljanje, a za što se očekuje da bi unaprijedilo poštovanje ljudskih prava i zaštite okoliša, stvorilo jednake uvjete za poduzeća u Uniji i izbjegla rascjepkanost zbog samostalnog djelovanja država članica. Obuhvaćalo bi i poduzeća iz trećih zemalja koja posluju na tržištu Unije na temelju sličnog kriterija prometa.

Ukoliko se usvoji Direktiva u postojećem okviru, od poslovnih subjekata će se zahtijevati da identificiraju i spriječe, okončaju ili ublaže stvarne i potencijalne utjecaje svojih aktivnosti na okoliš i na kršenja ljudskih prava, te da razviju i provode akcijske planove za prevenciju, te pribave ugovorne garancije od svojih direktnih poslovnih partnera da će se pridržavati planova, te potom da provjere usklađenost.

Direktiva, kako je predviđeno, je primjenjiva na razini država članica i predstavlja obavezu:

a) Osoba ovlaštenih za zastupanje poslovnih subjekata iz EU da nadgledaju ispunjenje zahtjeva dužne pažnje, dodajući razmatranje ljudskih prava, klimatskih promjena i posljedica na okoliš njihovim postojećim fiducijarnim dužnostima.

b) Građanske odgovornosti u domenu sudskih sporova za poslovne subjekte koji su odgovorni za štetu ako ne ispune obaveze da spriječe, okončaju ili ublaže bilo kakve potencijalne štetne utjecaje, uključujući slučajeve kada svaki propust naknadno dovede do štetnog utjecaja koji se mogao izbjeći.

U domenu ljudskih prava, Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje tako revidira i nadopunjuje ili mijenja postojeći pravni okvir Europske Unije:

- Direktivu o nefinansijskom izvještavanju, dodavanjem materijalne korporativne obaveze postupanja s dužnom pažnjom u poslovanju, društvima kćerima poslovnog subjekta i u lancu vrijednosti;
- Direktivu 2011/36/EU o sprečavanju i suzbijanju trgovanja ljudima i zaštiti njegovih žrtava (u posebnom: prisilni rad, seksualno iskorištavanje, prosjačenje, ropstvo ili radnje slične ropstvu, služenje, iskorištavanje kaznenih djela ili odstranjivanje organa);
- Direktivu o sankcijama za poslodavce u domenu zabrane zapošljavanja državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom, uključujući žrtve trgovanja ljudima.
- Sektorski instrumenti za dužnu pažnju u lancu vrijednosti povezani s proizvodima na razini EU-a zbog međusektorskog područja primjene i širokog raspona obuhvaćenih učinaka na održivost.

## 5.1. Osnovne odrednice direktive

Predmet Direktivom, definisan u članu 1. jeste u utvrđivanju pravila:

a) o obvezama preduzeća u pogledu stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava i okoliš, s obzirom na njihovo poslovanje, poslovanje njihovih društava kćeri i aktivnosti u lancu vrijednosti koje provode subjekti s kojima poduzeće ima uvriježen poslovni odnos; i

b) o odgovornosti za kršenje prethodno navedenih obaveza.

Osnovni mehanizam za ispunjenje obaveza jeste dužna pažnja, kako je opisano:

a) članom 5., Integriranje dužne pažnje u politike preduzeća – opis sistema, kodeks ponašanja i mjere;

b) članom 6., Utvrđivanje stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka;

c) članom 7., Sprečavanje potencijalnih negativnih učinaka – izrada plana preventivnih mjera, obezbjeđenje ugovornih garancija za osiguranje usklađenosti poslovanja s kodeksom pravne osobe, provedba nepotrebnih ulaganja idr.;

d) članom 8, Okončanje stvarnih negativnih učinaka – neutraliziranje negativnog učinka ili provesti plan korektivnih mjera, pribaviti ugovorne garancije idr.

e) članom 9, Postupanje po pritužbama – mehanizam dostavljanja pritužbi od strane osoba, sindikata i organizacija civilnog društva isl. i osigurano postupanje po pritužbama;

f) članom 10., Praćenje i

g) članom 11., Izvještavanje.

Članom 22. definiše građanskopravnu odgovornost na način da se pravne osobe drže odgovornim za nadoknadu štete za nepostupanje u skladu s članom 7. i 8. Direktive, odnosno uzrokovanu štetu koja je nastala kao posljedica negativnog učinka.

## 5.2. Determinante negativnog učinka poslovanja

Direktiva negativan učinak na ljudska prava definiše kao negativan učinak na zaštićene osobe koji je posljedica kršenja jednog od prava ili zabrana navedenih u dijelu I. odjeljku 1. Priloga, koje su sadržane u međunarodnim konvencijama navedenima u dijelu I. odjeljku 2. Priloga (navedene isključivo konvencije koje se implicitno ili eksplicitno referiraju na ljudska prava i ravnopravnost spolova).<sup>[23]</sup>

## 5.3. EU Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti

U februaru 2022. godine objavljen je konačni tekst Direktive o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD) u Službenom listu Europske Unije, a u februaru 2023. godine je ista i stupila na snagu. Ovom direktivom nalaže se državama članicama EU da zaključno sa julom 2024. godine transponuju pravila Direktive u nacionalni pravni okvir. Direktiva ima za cilj definirati zajednički, standardizirani jezik za izvještavanje o održivosti, s aktivnim poticanjem prelaza na održiviju ekonomiju.

Oblast	Aktivnosti koje potencijalno imaju negativan utjecaj
Ljudska prava	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisilni rad;</li> <li>• Diskriminacija u plaćama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;</li> <li>• Rodno uvjetovano nasilje ili uznemiravanje uključujući seksualno uznemiravanje;</li> <li>• Neuspjeh identificiranja i prikladnog angažmana s domicilnim stanovništvom na koje potencijalno utječu aktivnosti pravne osobe;</li> <li>• Sudjelovanje u odmazdi protiv civilnog društva koje ukazuje na aktivnosti pravne osobe sa negativnim utjecajem;</li> <li>• Ograničenje pristupa ljudi čistoj vodi.</li> </ul>
Rad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepoštivanje prava radnika na udruživanje (sindikati) u svrhu kolektivnog pregovaranja.</li> <li>• Neuspjeh u pregovorima o odredbama i uvjetima zapošljavanja;</li> <li>• Dječji rad;</li> <li>• Diskriminacija radnika pri zapošljavanju na temelju rase, boje kože, spola, vjere, politike mišljenja, nacionalne pripadnosti ili društvenog porijekla ili drugog statusa;</li> <li>• Neusklađenost opreme, radnog vremena, organizacije rada i radnih procesa fizičkim i psihičkim sposobnostima radnika;</li> <li>• Propuštanje zamjene opasnih tvari bezopasnim ili manje opasnim tvarima;</li> <li>• Isplata plaća koje ne zadovoljavaju osnovne potrebe radnika i njihovih porodica;</li> <li>• Prijetnja prebacivanjem cijele ili dijela operativne jedinice kako bi se spriječilo radnike da osnuju ili pristupe sindikatu.</li> </ul>
Okoliš	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degradacija ekosistema kroz degradaciju zemljišta, vodnih resursa, uništavanja šuma i bioraznolikosti;</li> <li>• Nesigurne razine bioloških, hemijskih ili fizičkih opasnosti u proizvodima ili uslugama;</li> <li>• Onečišćenje vode (npr. ispuštanjem otpadnih voda bez odgovarajuće infrastrukture za otpadne vode).</li> </ul>
Podmićivanje, traženje mita i iznuđivanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podmićivanje javnih službenika radi dobivanja ugovora o javnoj nabavi, povoljnog poreznog tretmana ili pristupa povjerljivim informacijama; dobivanje carinskog odobrenja; dobivanja ovlaštenja ili dozvola;</li> <li>• Prodaja proizvoda vladinim agencijama po povišenim cijenama i osiguranje udjela u dobiti javnim službenicima;</li> <li>• Podmićivanje javnih službenika da ignoriraju ili izbjegnu propise ili kontrole;</li> <li>• Pružanje i primanje darova bez odgovarajuće kontrole ili evidencije.</li> </ul>
Interesi klijenata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roba i usluge ne ispunjavaju sve dogovorene ili zakonske zahtjeve, standarde za zdravlje i sigurnost potrošača;</li> <li>• Nemogućnost pružanja tačnih, provjerljivih i jasnih informacija da se potrošačima omogući donošenje informiranih odluka (cijene, sadržaj, sigurna upotreba, ekološka svojstva, održavanje, skladištenje i odlaganje robe);</li> <li>• Predstavljanje ili izostavljanje informacija ili bilo koja druga praksa, a koja je obmanjujuća, lažna ili nepoštena.</li> </ul>

Tabela 1. Mogući negativni učinak poslovanja<sup>[24]</sup>

[23] Opća deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Konvencija Ujedinjenih naroda protiv transnacionalnoga organiziranog kriminala i Protokol iz Palerma za sprječavanje, suzbijanje i kažnjavanje trgovanja ljudima, posebno ženama i djecom, kojim se dopunjuje Konvencija Ujedinjenih naroda protiv transnacionalnoga organiziranog kriminala, Deklaracija Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna društva i socijalnu politiku, Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948. (br. 87), Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949. (br. 98), Konvencija o prisilnom radu, 1930. (br. 29) i njezin Protokol iz 2014., Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957. (br. 105), Konvencija o jednakosti plaća, 1951. (br. 100), Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, 1958. (br. 111).

[24] OECD, 2018.

## 5.4. Mehanizmi za poticanje primjene načela dužne pažnje

Na razini Europske unije postizanju ravnopravnosti spolova se pristupa tzv. gender mainstreaming-om odnosno rodno osviještenim politikama na način da se iste uključuje u pripremu, dizajn, provedbu, praćenje i evaluaciju politika, regulatornih mjera i programa potrošnje (CoE, 1998; OECD, 2018). Polaznu osnovu za dizajniranje javnih politika na ovaj način predstavlja procjena utjecaja javnih politika prema spolu kao sistemsko ispitivanje posljedica politika i programa na žene i muškarce.

Bitno je napomenuti da je Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine u saradnji s Razvojnim programom Ujedinjenih Nacija u Bosni i Hercegovini unutar projekta, pored podizanja svijesti i jačanja kapaciteta institucionalnih partnera o implementaciji međunarodnog standarda Gender Equality Seal u BiH izradila prijedlog Pečata ravnopravnosti spolova za privatni sektor u Bosni i Hercegovini. Prema navedenom, očekivati je da će se u narednom razdoblju ozvaničiti primjena pečata na način da se obuče savjetnici i revizori za ravnopravnost spolova, koji bi pružali usluge integracije načela ravnopravnosti spolova u poslovanje pravnih osoba i certificirala pravne osobe koje ispune unaprijed postavljene kriterije.

Svjetska banka (2017) navodi da je jedan od dokazano učinkovitih načina povećanja koristi za žene u kreiranju politika zasnovanih na ispitivanju bihevioralnih poticaja za ulaganja koja potiču žensko liderstvo, preduzetništvo i sudjelovanje na tržištu rada, poput poticaja u vidu bespovratnih sredstava, subvencije plaća, direktnih plaćanja za zapošljavanje radnica i kreditnih subvencija za subjekte u vlasništvu žena, kao i poreznih olakšica i subvencija koje potiču pružanje skrbi o djeci, roditeljskog dopusta i obuke.

Zasnovano na prethodno iznesenoj kontekstualnoj analizi stanja i pravnog okvira u Bosni i Hercegovini ovime se predlažu politike propisivanja integracije načela dužne pažnje u poslovanje; izvještavanja o rizicima i dopuna i izmjena Zakona o javnim nabavkama Bosne i Hercegovine kako bi se osigurao preferencijalni tretman subjekata koji primjenjuju načelo dužne pažnje.

Primjenu načela dužne pažnje neophodno je integrirati kao obavezu ili mogućnost, uz odgovarajuće poticajne ili fiskalne mjere, za poslovne subjekte u Bosni i Hercegovini.

Pri tome, bitno je procijeniti da li bi veći učinak postiglo obvezivanje poslovnih subjekata, imajući u vidu limitarne kapacitete inspekcijских organa i nadležnih tijela javne uprave da vrše učinkovit nadzor nad provedbom ili pak volonterska primjena uz adekvatan set primjenivih mjera poticanja primjene načela dužne pažnje u poslovanju.

Shodno postojećem pravnom okviru osnovne odredbe Direktive je neophodno transponovati u Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine, te u domenu primjene definisati:

a) Usvajanja obvezujuće politike i kodeksa ponašanja kojima se pravne osobe

i. Izjašnjavaju svjesnim da su odgovorne za nadoknadu štete za nepostupanje u skladu s načelom, odnosno uzrokovanu štetu koja je nastala kao posljedica negativnog učinka.

ii. obvezuju u pogledu stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava i okoliš, s obzirom na njihovo poslovanje, poslovanje njihovih društava kćeri i aktivnosti u opskrbnom lancu koje provode subjekti s kojima poduzeće ima uvriježen poslovni odnos i odgovornosti za kršenje prethodno navedenih obveza.

b) Postupak utvrđivanja stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka, mjere sprečavanje potencijalnih negativnih učinaka obezbjeđenjem ugovornih garancija za osiguranje usklađenosti poslovanja s kodeksom, neutraliziranje negativnog učinka ili provedba korektivnih mjera, postupanja po pritužbama, praćenja i izvještavanja.

Navedeni prijedlog neophodno je komunicirati s Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine i Ministarstvom za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, kao i Ombudsmanom za ljudska prava.

Nadalje, za očekivati je da poslovni subjekti nisu dodatno informirani niti imaju kapacitete samostalno upravljati rizicima u skladu s načelima dužne pažnje, te je stoga neophodno razviti i podzakonski akt (pravilnik ili uredbu), kojim bi se definisao:

a) Plan upravljanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti spolova, preventivne mjere kojima se otklanjaju rizici i rokove za njihovo preduzimanje;

b) Izvještaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima.



Ilustracija 1. Ulaganja u poticaj za promjenu ponašanja<sup>[25]</sup>



**Zaključak**



# 6. Zaključak

Dostupni podaci o (ne)ravnopravnosti spolova, bilo da se radi o statističkim podacima u Bosni i Hercegovini ili međunarodnom rangiranju, neminovno i nedvojbeno ukazuju na činjenicu da su žene u Bosni i Hercegovini u znatno nepovoljnijem položaju od muškaraca.

Žene u manjoj mjeri uživaju pristup resursima i korištenju resursa, zemljišta i nekretnina, ali i motornih vozila, mnogo rjeđe upravljaju finansijama u kućanstvu, a preuzimaju znatno veći napor u podjeli neplaćenih kućanskih poslova ili čuvanju djece. Posljedično ili ne, navedene disproporcije su mnogo manje izražene od onih koje se odnose na sudjelovanje u ekonomskom životu, poput zaposlenosti ili vlasništva nad pravnom osobom, biznisom, ali i vođenjem biznisa.

Sa druge strane, brojne analize javnih politika i zakonodavnog okvira u Bosni i Hercegovini ukazuju na činjenicu da je ravnopravnost spolova na radnom mjestu itekako dobro propisana i transponovana u relevantne lex specialis, kao i u zakone o radu, pri tome regulišući neposredno odredbe ravnopravnosti, poput zabrane diskriminacije, kao i posredno, uređujući pitanja specifičnih potreba žena i muškaraca u radnom odnosu, trudnoće, dojenja itd.

Međutim, brojne odredbe su definisane u formi obaveze poslodavaca, ali bez jasnih uputa na koji način bi trebala biti propisana primjena odnosno bez kaznenih odredbi u slučaju nepridržavanja. S tim u vezi, nedostaju bitne karike sistema od jasnih postupaka provedbe zakonskih odredbi, do usklađivanja s ostalim relevantnim propisima, opredjeljenja koji subjekti su obvezni primjenjivati odredbe i razvoja seta afirmativnih mjera kojima bi se pravne osobe potaknule samoinicijativno uskladiti svoje poslovanje.

A large, stylized number '7' is the central graphic element. It is composed of a light blue rectangular shape at the top left, a horizontal blue bar extending from its right side, and a diagonal blue bar extending from the end of that bar down to the bottom right. The background is split horizontally into a light blue top half and a grey bottom half.

# Preporuke za zagovaračke politike

# 7. Preporuke za zagovaračke politike

## Preporuka 1. Detaljnije razraditi obaveze i način ispunjenja obaveza poslodavaca

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine bi trebala

a) nastaviti već poduzetu inicijativu uspostave Pečata rodne ravnopravnosti za privatni sektor u Bosni i Hercegovini kako bi omogućila dobrovoljnu prijavu predstavnika pravnih osoba za pribavljanje pečata rodne ravnopravnosti;

b) zajedno s predstavnicima organizacija civilnog društva zagovarati poticajne javne politike za pristupanje certifikacijskom programu.

Dodatno, pored razmjernog rezultata transponiranja odrednica Zakona o ravnopravnosti spolova BiH i Zakona o zabrani diskriminacije BiH u relevantni zakonodavni okvir, Agencija za ravnopravnost spolova bi trebala:

a) precizno definisati efikasne mjere poslodavaca u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima u formi podzakonskih akata i uputstava o načinu kreiranja i provedbe ovakvih mjera;

b) zagovarati izmjene i dopune zakona o radu u oba entiteta i analize relevantnih zakona u domenu poreza na dohodak i doprinos, a kojima bi se jasnije definisao postupak provedbe mjera:

I.obračun primanja zaposlenih zasnovan na parametrima koji će osigurati sljedivu primjenu jednakih primanja za rad jednake vrijednosti;

II.obavezno informisanje zaposlenika o zakonom definisanim odredbama uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i uspostavi nulte tolerancije na nasilje;

III.uspostavu mehanizama za prijavu uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, postupanje po prijavama, zaštitu prijavitelja i/ili žrtve, postupak utvrđivanja činjenica;

IV.definisanje uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja kao nepoželjnog ponašanja, uključujući i odredbe lakših i težih povreda radnog odnosa.

## Preporuka 2. Uvesti obavezu izvještavanja o rizicima

U domenu obaveze izvještavanja neophodno je pravne osobe obvezati na sačinjavanje i podnošenje nefinansijskog izvještaja u domenu izvještaja o radu, kojim bi se u posebnom obuhvatio izvještaj o učinku aktivnosti poslovnih subjekata koje se odnose na okolišna, društvena i kadrovska pitanja, poštovanje ljudskih prava, borbu protiv korupcije i pitanja u vezi s podmićivanjem, uključujući opis poslovnog modela poslovnog subjekta; opis politika poduzeća u vezi s tim pitanjima, uključujući postupke detaljne analize koji se provode; rezultate poduzetih mjera i osnovne rizike povezane s tim pitanjima koji se odnose na poslovanje preduzeća, uključujući, kad je to relevantno, njegove poslovne odnose, proizvode ili usluge koji mogu prouzročiti negativne učinke na tim područjima, te način na koji preduzeće upravlja tim rizicima.

Izvještavanje o poslovanju propisuju zakoni o računovodstvu i reviziji na entitetskim razinama, te bi se stoga navedena zagovaračka kampanja trebala fokusirati na:

a) Komunikaciju s Ministarstvom finansija FBiH, Savezom računovođa, revizora i finansijskih djelatnika FBiH na ime dopuna Zakona o računovodstvu i reviziji Federacije BiH, Odjeljak C, Izvještaj o poslovanju;

b) Komunikaciju sa Savjetom za računovodstvo i reviziju RS pri Ministarstvu finansija RS, na ime dopuna Zakona o računovodstvu i reviziji Republike Srpske.

Slijedom obaveza koje proizilaze iz Direktive o dužnoj pažnji za održivo poslovanje, a koji se odnose na opskrbne lance pravnih osoba rezidenata Europske unije, obavezu izvještavanja bi trebalo propisati za srednje i velike pravne osobe prema važećim odrednicama zakona o računovodstvu i reviziji u oba entiteta, kao i za pravne osobe koje izvoze robe i usluge u Europsku uniju, te s tim u vezi neophodno je i obaviti konsultativne razgovore s Ministarstvom za vanjsku trgovinu i ekonomske odnose Bosne i Hercegovine.

### **PREPORUKA 3. Izmjene i dopune Zakona o javnim nabavkama**

Rodno inkluzivne javne nabavke podrazumijevaju uvođenje rodno orijentiranih zahtjeva i razmatranja u politike i prakse javne nabavke sa ciljem da se javna nabavka koristi kao instrument za unapređenje ravnopravnosti spolova.

Prema OECD (2021) uključivanje rodne inkluzije u procese javne nabavke države provode kroz različite mehanizme i alate, te u različitim fazama ciklusa nabavke:

a) u pripremnoj fazi, tokom analize potreba (s pristupom usmjerenim na korisnike) i angažmana na tržištu; unutar procjene utjecaja;

b) u fazi tendera kada se primjenjuju zahtjevi tendera (kao što su tehničke specifikacije, razlozi za isključenje i/ili kriteriji odabira, kriteriji dodjele, a u nekim jurisdikcijama izdvajanje i preferiranje ponuda) i

c) u fazi izvršenja ugovora ili nakon nabavke s klauzulama o izvršenju ugovora i naknadnom ocjenom ugovora.

U osnovi, razmatranje izmjena i dopuna Zakona o javnim nabavkama BiH kako bi se potaknuo poslovni sektor da integrira načela dužne pažnje u svoje poslovanje, prevashodno bi se odnosilo na domen zahtjeva tendera (tehničkih uvjeta) i ocjene ponuda, s posebnom pažnjom da se na adekvatan način osigura:

a) poštivanje načela transparentnosti i jednakog tretmana i otvorene konkurencije na način da preferencije za pravne osobe koje su integrisale dužnu pažnju ne narušava jednak tretman;

b) da pravne osobe koje potencijalno stječu koristi od primjene preferencija u javnim nabavkama poslovanje s dužnom pažnjom provode učinkovito na način da adekvatno i korektno mapiraju postojeće i potencijalne negativne učinke na žene, planiraju i provode mjere koje preveniraju te učinke ili pružaju adekvatnu kompenzaciju ukoliko je učinak nastao i da o istome transparentno i nepristrasno izvještavaju.

U daljnjem se daje osvrt na moguće izmjene i dopune Zakona o javnim nabavkama BiH koje bi za cilj imale poticati primjenu dužne pažnje u poslovnom sektoru.

### **Definisanje izuzeća i kvalifikacijskih kriterijuma**

Kako navodi OECD (2021) izvještaj, na razini EU primjenjuje se odredba izuzeća iz postupka javne nabavke onim poslovnim osobama koje su prekršile obaveze u području ekološkog, socijalnog i radnog prava (Directive 2014/24/EU), a što se na sličan način definiše i u nekim jurisdikcijama.

Član 45. stav (2) tačka a Zakona o javnim nabavkama<sup>[26]</sup> zahtijeva pribavljanje uvjerenje Suda BiH koje se odnosi na sva krivična djela iz člana 45. stav (1) tačka a) Zakona i uvjerenje suda prema sjedištu kandidata/ponuđača u kojem je navedeno da se pred tim sudom za pravnu osobu ne vodi krivični postupak, niti je izrečena pravosnažna presuda kojom je osuđeno za krivično djelo prevare, te da o drugim činjenicama iz člana 45. stav (2) tačka a) Zakona, a koja se odnose na krivična djela organizovanog kriminala, korupciju i pranje novca taj sud ne vodi službenu evidenciju.

Dopune člana 45. odredbama kojima bi se izuzeli ponuđači ugovaranja po okončanom postupku javne nabavke ukoliko nisu u mogućnosti osigurati dokaz da se protiv njih ne vodi postupak po odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova BiH i/ili Zakona o zabrani diskriminacije u BiH predstavljale bi snažno deklarirano opredijeljenje, ali bi vjerovatno bilo nedovoljno kako bi se osigurala učinkovita primjena načela dužne pažnje. Dodatno, transponovanje EU Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje u zakonodavni okvir BiH neophodno je uključiti sva krivična djela koja imaju elemente kršenja ljudskih prava kao što su seksualno uznemiravanje, spolni odnos zloupotrebom položaja, trgovina ljudima, odnosno uključenost pravnog lica u trgovinu ljudima, govor mržnje, povreda ravnopravnosti u Krivične zakone Federacije BiH, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH.

[26] Službeni glasnik BiH\*, br. 39/14 i 59/22

## Zahtjevi tehničke i profesionalne sposobnosti

Zahtjeve u domenu primjene načela dužne pažnje moguće je integrirati i u formi člana 51. Zakona o javnim nabavkama BiH (Tehnička i profesionalna sposobnost u postupku nabavke radova), koji definiše neophodne dokaze u formi spiska izvršenih ugovora; obrazovne i profesionalne kvalifikacije izvođača radova i/ili kvalifikacije njegovog rukovodećeg osoblja, izjavu o angažovanom tehničkom osoblju ili tehničkim organima, izjavu izvođača radova o prosječnom godišnjem broju zaposlenih, potvrdu o građevinskim mašinama i tehničkoj opremi, kao i

- izjavu kandidata/ponuđača da prihvata preduzimanje mjera za upravljanje zaštitom životne sredine i mjera energetske efikasnosti koje će privredni subjekt primjenjivati prilikom izvođenja radova.

U tom domenu, član 51. stav 1 dopunio bi se tačkom (g) i tekstom kako glasi:

„izjavu kandidata/ponuđača da prihvata preduzimanje mjera za upravljanje rizicima negativnog utjecaja na ravnopravnost spolova, a kako je definisano Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH.

U slučaju da predmetni dobavljač bude odabran za realizaciju ugovora po predmetnoj javnoj nabavci, od istog bi se tražilo da na uvid dostavi interni, javno dostupni akt, u formi politike integriteta ili dijela pravilnika o radu, a koji nedvojbeno ukazuje na postupanje u slučaju povrede ljudskih prava i diskriminacije na osnovu spola.

### Preporuka 4. Etabliranje mehanizma jednakih beneficija za rad jednake vrijednosti

Oba entitetska zakona o radu obuhvataju načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti, kojim dijelom transponiraju odrednice Konvencije Međunarodne organizacije rada iz 1951. godine, koje pak nije detaljnije pojašnjeno, nije precizno utvrđen način osiguranja primjene ovog načela niti su definisane kaznene odredbe ukoliko pravna osoba (poslodavac):

- a) ne primjenjuje načelo pri definisanju plaća zasnovano na radu jednake vrijednosti ili
- b) primjenjuje načelo, ali ne mjeri procjep u plaćama razvrstano po spolu, kako bi osigurao dosljednu primjenu zakonskih odredbi.

U tom domenu neophodno bi bilo pokrenuti razgovore s nadležnim ministarstvima za rad na entitetskom nivou kako bi se inicirala izrada podzakonskih akata kojima bi se precizirala primjena navedenog načela (uredba, odluka ili pravilnik).

Nadalje, kao i u prethodnom primjeru, imajući u vidu limitirane kapacitete nadležnih inspeksijskih organa, kao i opredijeljenje suzbijanja neprijavljenog rada, dijelom je<sup>[26]</sup> neosnovano očekivati učinkovitu kontrolu primjene navedenih odredbi, srednje i velike pravne osobe bi se dopunama Zakona o javnim nabavkama BiH obavezale u određenim slučajevima (na primjer nabavkama čija procijenjena vrijednost prelazi određeni prag) dostaviti ovjeren izvještaj o beneficijama razvrstan po razinama prikazujući rad jednake vrijednosti, razvrstano po spolu.

The image features a vertical split background. The top half is a solid light blue color, and the bottom half is a solid dark grey color. A large, light blue circle is centered horizontally and spans across the boundary between the two colors. Inside this large circle, there is a smaller, solid light blue circle in the upper half and a smaller, solid dark grey circle in the lower half. The word "Bibliografija" is written in a black, serif font, centered horizontally and positioned within the dark grey circle in the lower half of the large circle.

# Bibliografija

# 8. Bibliografija

CoE, DAC (1998) DAC (OECD) guidelines and concept guide on equality between women and men. Council of Europe, Ministry of Foreign Affairs, Madrid

EU (2013), Rezolucija Europskog parlamenta 2012/2098(INI) Korporativna društvena odgovornost: pouzdano, transparentno i odgovorno poslovno ponašanje i održivi rast (06.02.2013.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0049&from=FI>

EU (2014), Direktiva 2014/95/Eu Europskog Parlamenta i Vijeća (22.10.2014.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>

EU (2020), EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020 – 2024, [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu\\_action\\_plan\\_on\\_human\\_rights\\_and\\_democracy\\_2020-2024.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf)

EU (2022), Direktiva 2022/2464 Europskog Parlamenta i Vijeća (14.12.2022.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

INFOHOUSE (2023), Studija o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu rada, autorica: Natalija Petrić, <https://infohouse.ba/projects/studija-o-standardima-i-politikama-rodne-ravnopravnosti-na-poslovnom-trzistu/>

Kronfol, Nichols, and Tran (2017), Women at Work: Investment Incentives Targeting Gender Equality in the Workforce, World Bank Group

OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

OECD (2018), Development Cooperation Report. <https://www.oecd.org/social/development-cooperation-report-20747721.htm>

OECD (2021), Promoting Gender Equality through Public Procurement: Challenges and Good Practices, OECD Public Governance Policy Papers No. 09, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5d8f6f76-en.pdf?expires=1715458830&id=id&accname=guest&checksum=1B2CCDB04CE1EA590DEC9ED6AEABA345>

OECD (2023), OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.

UN (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

WB (2017), Incentivizing equality: Investment-led development as a win-win for all, <https://blogs.worldbank.org/en/psd/incentivizing-equality-investment-led-development-win-win-all>

