

RODNA RAVNOPRAVNOST U BOSNI I HERCEGOVINI – SUKOB MODERNOG ŽIVOTA I TRADICIONALNIH UVJERENJA, S POSEBNIM OSVRTOM NA RADNO PRAVO I OBRAZOVANJE / GENDER EQUALITY IN BOSNIA AND HERZEGOVINA – THE CONFLICT OF MODERN LIFE AND TRADITIONAL BELIEFS, WITH SPECIAL REFERENCE TO LABOR LAW AND EDUCATION

¹Kornelija Nikačević, ²Jasmina Tahirović

¹Doktorantica, Pravni fakultet Internacionalnog univerziteta Travnik u Travniku,

²sutkinja Općinskog suda u Travniku

e-mail: kornelija511kulis@gmail.com, jaciminat@gmail.com

UDK / UDC 316.396.6:349.2(497.6)

Pregledni članak

Sažetak: *Politika uvođenja i primjene rodne ravnopravnosti, kao i korištenje rodno senzibilnog jezika, u posljednje vrijeme zauzima sve veći značaj i ulogu u svim sferama društvenog i javnog života na teritoriju Bosne i Hercegovine. Kao zemlja koja teži ravnopravnom članstvu u Europskoj uniji, neophodno je uskladiti unutrašnje politike i stavove s politikama i stavovima Europske unije. Jedna od glavnih politika odnosi se na primjenu rodne ravnopravnosti u svim sferama društvenog i javnog života, te potpuno korištenje rodno senzibilnog jezika u svakodnevnom govoru, kao i pisanju. Ohrabrujuća činjenica je da se o ovoj problematici sve više bave nadležne institucije i organizacije, što će zasigurno doprinijeti poboljšanju trenutnoga stanja. Cilj koji se želi postići ovim radom jeste dati pojašnjenje osnovnih pojmova koji se tiču spomenute materije, kao i zakonskih propisa kojima je ta materija uređena. Autori u radu daju i trenutni pregled stanja, s posebnim osvrtom na diskriminaciju koja se javlja u odnosu na radno pravo, odnosno na uvjete zapošljavanja i obrazovanje.*

Ključne riječi: *rodna ravnopravnost, rodno senzibilni jezik, diskriminacija.*

Abstract: *The policy of introducing and applying gender equality, as well as the use of gender – sensitive language, has recently assumed an increasing importance and role in all spheres of social and public life on the territory of Bosnia and Herzegovina. As a country striving for equal membership in the European Union, it is necessary to harmonize internal policies and attitudes with the policies and attitudes of the European Union. One of the main policies refers to the application of gender equality in all spheres of social and public life, and the full use of gender – sensitive language in everyday speech and writing. The encouraging fact is that competent institutions and organizations are increasingly dealing with this issue, which will certainly contribute to improving the current situation. The aim of this paper is to clarify the basic concepts concerning this matter and clarify the legal regulations governing it. In the paper, the author also provides a current overview of the situation with a special focus on discrimination that occurs in relation to labor law, that is employment conditions and education.*

Keywords: *gender equality, gender sensitive language, discrimination.*

1. UVOD

Rodna ravnopravnost (engl. *gender equality*) pojam je koji se u posljednje vrijeme sve češće spominje s raznih društvenih aspekata. Kako bi se uopćeno mogla razumjeti i shvatiti ova vrlo važna materija, potrebno je dati pojašnjenje osnovnih pojmova. Na početku je bitno istaknuti kako definicije ključnih pojmova variraju od države do države, a različito ih tumače i pojedine znanosti koje se bave tom tematikom. Kao najznačajniji pojam proučavanja i razumijevanja ovoga rada, potrebno je dati definiciju rodne ravnopravnosti, jer, zapravo, iz nje proizlaze i svi ostali pojmovi te s njome ostaju u trajnoj i neraskidivoj vezi. Iako nema uopćene definicije što znači ili što podrazumijeva pojam rodna ravnopravnost, najzastupljenija i najsveobuhvatnija definicija je ona koja je data u *Europskoj povelji o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou*:¹⁰⁶ „Rodna ravnopravnost pretpostavlja da jednom društvu, zajednici ili organizaciji postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodničkih identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka jedne zajednice.“

Dakle, rodna ravnopravnost predstavlja suštinu ravnopravnosti među ženama i muškarcima, ali i osobama drugačijih rodničkih identiteta. Osim spola, ovaj termin sadrži i odredbe o ostalim rodničkim identitetima koji se mogu pojaviti kod pripadnika obaju spolova. Značajno je prihvatanje i uvođenje ove definicije u sve sfere društvenog i javnog života kako bi se mogla potpuno iskorijeniti rodna diskriminacija, koja je, nažalost, u velikom pogoju posljednjih godina. Termin rod (lat. *genus*, engl. *gender*) u standardnim jezicima u Bosni i Hercegovini ima više značenja a značenje ovisi o tome s kojeg aspekta se taj termin promatra. Dakle, možemo reći da *rod* ima svoje biološko, sociološko, lingvističko ili književno značenje. Za razumijevanje ovoga rada, potrebno je dati objašnjenje termina rod s biološkog i sociološkog aspekta, a koji se shodno primjenjuje i na pravnu struku. *Rod* kao društvena kategorija odnosi se na razlike koje postoje između muškaraca i žena, a koje se protežu od bioloških faktora do društvenih uloga. Rod se odnosi na skup kvaliteta, obilježja i ponašanja koji se društveno očekuju od muškaraca i žena.¹⁰⁷ Istraživanja na području sociologije i psihologije potvrđuju postojanje razlika i podjela između muškaraca i žena koje ne proizlaze iz bioloških razlika, već iz kulturalno konstruiranih ideja o ženskosti i muškosti, stoga relativnih i promjenjivih. Na rodne uloge utječe niz čimbenika: obrazovanje, ekonomski status,

¹⁰⁶ *Europska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou* predstavlja posebnu povelju koju je usvojilo Vijeće europskih općina i gradova (CEMR) kao asocijacija lokalnih i regionalnih vlasti iz preko trideset europskih zemalja, a usvojena je 2006. godine.

¹⁰⁷ Pojam *rod* u sociologiju je uvela Anna Oakley, britanska sociologinja, odakle je preuzet u sve ostale grane koje se bave proučavanjem ove tematike.

rasa, dob, etnicitet i dr. Budući da su društveno određene, rodne se uloge i očekivanja mijenjaju i prostorno i vremenski.¹⁰⁸

Spol (lat. *sexus*) biološki je određena kategorija te se odnosi na karakteristike pojedinca/ke koje su ukorijenjene u biologiji, anatomskim i fiziološkim razlikama koje uvjetuju razlike u fizičkoj pojavnosti i reproduktivnim organima, budući da se nalaze u funkciji njihovih reproduktivnih uloga.¹⁰⁹ Spol se odnosi na ograničeni skup strukturalnih i fizioloških obilježja povezanih s reprodukcijom i dijeli sve životinjske vrste na muške i ženske jedinke, dok je rod specifičan za ljudsku vrstu i odnosi se na sve složene atribute koje kultura pripisuje muškarcima i ženama. (Lott & Maluso, 1993. godina)

2. OSNOVNA NAČELA

Kao što je već prethodno navedeno, *Europska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou* predstavlja vrlo važan dokument u kojem su, pored osnovne definicije rodne ravnopravnosti, data i načela koja se nužno moraju primjenjivati u svakoj državi, u svim sferama bilo javnog bilo društvenog života. Potpisnici Povelje prepoznaju sljedeća načela kao fundamentalna za ostvarivanje prethodnih ciljeva (Zorica Vukelić, 2021):

- *Ravnopravnost muškaraca i žena* - Ravnopravnost žena i muškaraca je fundamentalno pravo. U svojoj suštini, ovo načelo znači da sve lokalne i regionalne uprave ovo pravo moraju provoditi u svim domenima svoje odgovornosti, uključujući obavezu eliminiranja svih oblika diskriminacije, bez obzira na vrstu diskriminacije.
- *Rješavanje pitanja višestruke diskriminacije* – Da bi rodna ravnopravnost bila zagarantirana, moraju se dosljedno i efikasno rješavati pitanja rodne diskriminacije. Višestruka diskriminacija zasnovana na razlikama u boji kože, etničkoj i društvenoj pripadnosti, genetskim karakteristikama, jeziku, vjeri ili vjerovanju, političkom ili drugom mišljenju, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju, invaliditetu, životnoj dobi, seksualnoj orijentaciji ili društveno-ekonomskom statusu, a posebno na rodnim razlikama, moraju biti uzete u obzir prilikom rješavanja pitanja ravnopravnosti žena i muškaraca.
- *Jednakost učešća u procesima odlučivanja* – Podjednako učešće žena i muškaraca u procesima odlučivanja preduvjet je za demokratsko društvo. Pravo na ravnopravnost žena i muškaraca zahtijeva da lokalne i regionalne vlasti poduzmu sve odgovarajuće mjere i

¹⁰⁸ Preuzeto s web portala *Hrvatska enciklopedija*, dostupno na <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=53130>, pristupljeno 1. 2. 2023. godine.

¹⁰⁹ Preuzeto s web portala *Slide to doc*, dostupno na <https://slidetodoc.com/osnovni-pojmovi-u-psihologiji-roda-i-spola-definicije/>, pristupljeno 1. 2. 2023. godine.

usvoje sve potrebne strategije s ciljem promoviranja podjednake zastupljenosti i učešća žena i muškaraca u svim sferama uprave.

- *Otklanjanje rodni stereotipa* – Otklanjanje rodni stereotipa fundamentalno je za postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca. Lokalne i regionalne vlasti su dužne poticati otklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelje nejednakosti u pogledu statusa i položaja žena, a koji povećavaju nejednako vrednovanje uloga žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, društvenom ili kulturnom smislu.
- *Učvršćivanje rodni stavova* – Učvršćivanje rodni stavova u sve aktivnosti lokalne i regionalne uprave neophodno je u procesu poboljšanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Stanovište rodne ravnopravnosti mora biti uzeto u obzir prilikom sastavljanja strategija, metoda i instrumenata koji utječu na svakodnevni život lokalnog stanovništva, primjerice kroz primjenu tehnika „rodne konvencionalizacije“¹¹⁰ i „rodnog proračuna“¹¹¹. Iskustva žena na lokalnom nivou, uključujući i njihove životne i radne uvjete, moraju biti analizirana i uzeta u obzir.
- *Sastavljanje akcionoga plana* – Pravilno osiguravanje resursa za akcioni plan i program neophodan je alat u unapređenju rodne ravnopravnosti. Lokalne i regionalne uprave moraju sastaviti akcioni plan i program ravnopravnosti koji obuhvata dovoljno finansijskih i ljudskih resursa koji su potrebni za njegovu implementaciju i njegovo provođenje.

3. ZAKONODAVNI OKVIR

Bosna i Hercegovina, kao samostalna, suverena i europski orijentirana država, prihvatila je obavezu izrade i donošenja Gender akcionoga plana (u daljnjem tekstu: GAP BiH). Izrada toga važnog dokumenta povjerena je Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, odnosno Agenciji za ravnopravnost spolova kao samostalnoj upravnoj organizaciji u sastavu nadležnog ministarstva, a povjerilo ju je Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu:

¹¹⁰ Rodna konvencionalizacija (engl. *gender mainstreaming*), u lipnju / junu 1997. godine Vijeće UN-a za ekonomiju i društvo (ECOSOC) definiralo je koncept rodne konvencionalizacije na sljedeći način: „Konvencionalizacija rodnog stava je proces procjene učešća žena i muškaraca u svakoj od planiranih aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, strategije ili programe, u bilo kojoj oblasti i na svim nivoima. To je strategija koja čini svako iskustvo žene kao i muškarca integralnim dijelom planiranja, provođenja, praćenja i evaluacije planova i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, od kojih i žene i muškarci imaju jednake koristi, a neravnopravnost se dalje ne širi.“

¹¹¹ Rodni proračun (engl. *gender budgeting*), u lipnju / junu 1997. godine Vijeće UN-a za ekonomiju i društvo (ECOSOC) definiralo je koncept rodnog proračuna na sljedeći način: „Rodni proračun je primjena rodne konvencionalnosti u proračunskom procesu. To podrazumijeva procjenu proračuna na rodnim osnovama, ugrađivanjem rodne strategije u sve nivoe proračunskog procesa, kao i restrukturiranje prihoda i troškova u cilju promoviranja rodne ravnopravnosti.“

Vijeće ministara). Osim navedenoga, dužnost izrade GAP-a BiH proizlazi i iz drugih domaćih dokumenata, ali i međunarodnih obaveza koje je Bosna i Hercegovina preuzela ratifikacijom konvencija iz oblasti ravnopravnosti spolova, kao što su:¹¹²

- UN-ova Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena¹¹³;
- Pekinška deklaracija i platforma za akciju¹¹⁴;
- Preporuka CM/Rec br. 17¹¹⁵;
- Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini¹¹⁶.

Nakon prvog GAP-a BiH, koji je obuhvatio razdoblje od 2006. do 2011. godine, te uspješnog provođenja GAP-a BiH u razdoblju od 2013. do 2017. godine, pristupilo se izradi novog, trećeg po redu, GAP-a BiH za razdoblje od 2018. do 2022. godine, kao strateškoga dokumenta koji sadrži ciljeve, programe i mjere za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi. Struktura GAP-a BiH za razdoblje od 2018. do 2022. godine oslanja se na strateške ciljeve, prioritete i mjere prethodnoga GAP-a¹¹⁷, te na državnu strategiju razvoja i entitetske strategije razvoja, Strategiju za ravnopravnost muškaraca i žena Europske unije¹¹⁸, kao i druge relevantne strateške dokumente Vijeća Europe, Europske unije i Ujedinjenih naroda. To je okvirni strateški dokument kojim se daju smjernice za izradu operativnih planova institucijama na svim nivoima organizacije vlasti u Bosni i Hercegovini. Tim strateškim dokumentom obuhvaćene su sve oblasti društvenog života, ali su utvrđene prioritetne transverzalne (engl. *cross-cutting*) oblasti, kao i one koje se odnose na jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova te jačanje suradnje i partnerstva. Na ovaj način jasnije su definirane obaveze institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova te obaveze i odgovornosti resornih ministarstava u svakoj prioritetnoj oblasti. Za razdoblje od 2018. do 2022. godine GAP BiH sadrži tri strateška cilja, u okviru kojih su definirane prioritetne oblasti djelovanja, odnosno programi i mjere potrebni za ostvarivanje tih ciljeva. To su:

- Strateški cilj 1. – Izrada, provođenje i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova u institucijama vlasti, po prioritetnim oblastima;

¹¹² *Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine*, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova, listopad / oktobar 2018. godine, str. 3.

¹¹³ Popularno zvana CEDAW Konvencija, skraćena od *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Woman*, koju je usvojila Opća skupština UN-a, 1979. godine.

¹¹⁴ Usvojena na četvrtoj svjetskoj Konferenciji o ženama, 15. 9. 1995. godine.

¹¹⁵ Preporuka CM/Rec(2007)17, Komiteta ministara, o standardima i mehanizmima za ravnopravnost spolova, upućena državama – članicama, koju je usvojio Komitet ministara 21. 11. 2007. godine na 1011. sjednici zamjenika ministara.

¹¹⁶ *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 32/10.

¹¹⁷ *Gender akcioni plan BiH za razdoblje od 2013. do 2017. godine* usvojen je u listopadu / oktobru 2013. godine, a objavljen je u *Službenom glasniku Bosne i Hercegovine*, broj 98/13.

¹¹⁸ Europska komisija je 5. 3. 2020. godine predstavila Strategiju za ravnopravnost između žena i muškaraca u Europi za razdoblje od 2020. do 2025. godine.

- Strateški cilj 2. – Izgradnja i jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova;
- Strateški cilj 3. – Uspostavljanje i jačanje suradnje i partnerstva.

U vrijeme pisanja ovoga rada još uvijek nije usvojen i donesen GAP BiH za naredno razdoblje, ali ostaje uvjerenje da će biti donesen u što skorijem roku, na dobrobit svih.

4. UZROCI RODNE NERAVNOPRAVNOSTI

Bosna i Hercegovina predstavlja izuzetno tradicionalno društvo u kojem se žene svakim danom bore za svoja prava u želji da imaju zasluženije bolje mjesto u društvu. Činjenica je da se uloga žene u suvremenom društvu nemjerljivo poboljšala u odnosu na prethodna razdoblja, ali, ipak, zabrinjavajuće je da još uvijek postoje razlike između žena i muškaraca u pogledu isplate plaća, kao i da je sveprisutan trend da žene teže dolaze do zaposlenja zbog eventualne trudnoće i porodičnog odsustva. Glavni uzroci rodne neravnopravnosti (engl. *gender inequality*) žena u odnosu na muškarce te, samim time, opstrukcija rodne ravnopravnosti u političkom učešću i donošenju odluka u Bosni i Hercegovini zasnivaju se na percepciji tradicionalnih rodni uloga, tj. na kulturološkim faktorima utemeljenim na uvjerenju o prihvatljivim rodni ulogama koje se pripisuju samo muškarcima kada se radi o učešću u politici i odlučivanju. Na taj način raširen je stav da su muškarci bolji *leaderi*, a da ženama više odgovaraju uloge u privatnoj sferi.¹¹⁹ Konkretno, jedan od osnovnih uzroka rodne neravnopravnosti je političko okruženje koje je neprijateljski nastrojeno prema ženama koje bi preuzele aktivnije uloge kako u politici tako i u društvu. Tako, do posljednjih izbora za članove Predsjedništva Bosne i Hercegovine¹²⁰, nikada ni jedna žena nije bila izabrana za članicu Predsjedništva Bosne i Hercegovine iako su se kandidirale 2010. i 2014. godine. Ista je situacija i s predsjedavajućom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti u socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti podrazumijeva karakteristične izazove koji su najviše u vezi s nedovoljno finansiranim specijaliziranim uslugama za žrtve rodno zasnovanog nasilja u obitelji. Konkretno, radi se o skloništim za žene koje su žrtve nasilja, odnosno o sigurnim kućama. Najveći problemi su što na teritoriju Bosne i Hercegovine još uvijek ne postoji jednako finansiranje u ovoj sferi, te zbog činjenice da krizni centri još uvijek nisu uspostavljeni. Osim toga, još uvijek su u ranim fazama razvoja metode prikupljanja podataka o nasilju nad ženama, uključujući slučajeve nasilja u obitelji, kao i nasilja koje počinu intimni partner, a sve kako bi se u konačnici imao jedinstveni registar tih podataka. Sve ovo svakako doprinosi

¹¹⁹ *Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, UN Women, Sarajevo, 2021. godina, str. 11.

¹²⁰ Misli se na izbore održane 2. 10. 2022. godine.

tome da država, još uvijek, ženama žrtvama nasilja ne može pružiti sigurnost i zaštitu te, zbog toga, žene ostaju u kućama i nastavljaju trpjeti kontinuirano nasilje.

Jedan od ključnih uzroka rodne neravnopravnosti svakako je i nejednako postupanje u sferi obrazovanja. To se odnosi na rodne stereotipe, tj. na jačanje stereotipa o rodnim ulogama u svim slojevima društva, čime se normalizira rodno zasnovano nasilje i podržava rodna nejednakost. Rodna segregacija prema zanimanju i dalje predstavlja značajan izazov. Posebno zabrinjavajuća činjenica jeste da u Bosni i Hercegovini još uvijek živi 3% potpuno nepismenog stanovništva. Ovaj postotak iznosi skoro 5% u grupi žena starijih od 10 godina, 15% u grupi žena u dobnoj skupini od 60 do 70 godina i 49% kod žena iznad 70 godina života.¹²¹ Stopa nepismenosti viša je kod marginaliziranih žena i žena u ruralnim sredinama.

5. OSVRT NA RADNO PRAVO

Bosna i Hercegovina kao država posjeduje čvrst pravni okvir u oblasti radnoga prava kako na državnom nivou tako i na entitetskim nivoima i u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine. Naime, svi zakoni o radu zabranjuju diskriminaciju na različitim osnovama, uključujući spol, i propisuju sankcije za kršenje tih odredbi. Osim toga, u pogledu rodne dimenzije u oblasti rada i zapošljavanja, Zakon o ravnopravnosti spolova¹²² i Zakon o zabrani diskriminacije¹²³ dodatno potvrđuju zabranu diskriminacije na osnovu spola, tako što garantiraju jednake prilike i postupanje prema muškarcima i ženama u svim sferama društva. Usprkos adekvatnom pravnom okviru, stvarni položaj žena na tržištu rada i dalje je neravnopravan i, zapravo, daleko od jednakog imamo li u vidu visoke stope nezaposlenosti, značajno oslanjanje na žene u pogledu obiteljskoga života te brige o djeci i njihovu podizanju, kao i patrijarhalne društvene norme koje su i dalje otvoreno prisutne. Svi ti faktori onemogućavaju puno učešće žena na tržištu rada i ograničavaju njihov potencijal za poduzetništvo i izbor zaposlenja te ih prisiljavaju da se usmjere na rad u drugim sferama.

5.1. DISKRIMINACIJA U ODNOSU NA NEJEDNAKU PLAĆU ZA JEDNAK RAD

Ekonomska zavisnost i tradicionalno shvaćanje da je muškarac taj koji zarađuje novac i, narodski rečeno, „donosi u kuću“, među glavnim su uzrocima koji, nedvojbeno, kao svoj produkt imaju produbljivanje rodne neravnopravnosti žena i muškaraca. Radi se, zapravo, o fenomenu preuzetom iz prošlosti, prema kojem su muškarci bili ti koji su jedini zarađivali novac, dok je žena bila samo

¹²¹ Podaci preuzeti iz prethodno citiranog dokumenta, str. 12., vidi fus notu 14.

¹²² *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj: 16/03 i 102/09.

¹²³ *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj: 59/09 i 66/16.

u kući, zadužena za kućanstvo, brigu o djeci i njihovo podizanje. Direktna posljedica prethodnoga fenomena dovodi do nepoštene podjele na muške i ženske poslove, koja je u suvremenom svijetu i modernom društvu apsolutno neprihvatljiva. Problem ekonomske ovisnosti žena posebno dolazi do izražaja u ruralnim i udaljenim dijelovima Bosne i Hercegovine¹²⁴ gdje su žene pod većim rizikom od siromaštva, budući da najviše pate zbog nedostatka pristupa i kontrole nad produktivnim resursima, kao što su zemljište, imovina, finansijski resursi, obrazovanje, profitabilne vještine, te pristup informacijama i modernim tehnologijama. Kada govorimo o ostvarivanju rodne ravnopravnosti u ekonomskom okruženju u Bosni i Hercegovini, glavni izazovi proizlaze iz rodno zasnovane diskriminacije u zapošljavanju i tržištu rada, kao i seksualnog uznemiravanja i mobinga na radnom mjestu. Žene su i dalje diskriminirane u postupcima zapošljavanja, napredovanja u karijeri i prestanku radnog odnosa, jer postoji veća vjerovatnoća da će iskusiti seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, češće nego muškarci. Osim toga, teret neplaćenoga rada u domaćinstvu i nedostatak dostupnih usluga za njegu ograničavaju žene u nalaženju plaćenih poslova, nastavku obrazovanja i strukovnom obrazovanju, što za posljedicu ima nesudjelovanje žena u javnom životu.

Ono što posebno zabrinjava jesu razlike u radnom odnosu na osnovu spola, koje su, nažalost, i dalje prisutne, iako su imperativno zabranjene odgovarajućim odredbama. Članom 13. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini¹²⁵ jasno je propisano koja se ponašanja smatraju diskriminatorskim na osnovu spola, a u vezi s radom i radnim odnosima. Tako je propisano da su to: neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti; onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uvjetima; onemogućavanje jednakih uvjeta za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika obaju spolova; različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljno odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isto ili jednako plaćeno radno mjesto u istom nivou nakon isteka porodiljnog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta; bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz obiteljskog ili profesionalnog života; organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanje uvjeta rada, otkazivanje radnog odnosa tako da se, na osnovu spola ili bračnog statusa, zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike, odnosno svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne

¹²⁴ Poljoprivredno zemljište zauzima čak 43,1% ukupne površine zemljišta. Izvor: Svjetska banka, *Indikatori svjetskog razvoja*, Podaci o Bosni i Hercegovini, dostupno na <https://www.unfpa.org/data/demographic-dividend/BA>, pristupljeno 2. 2. 2023. godine.

ili indirektne diskriminacije utvrđene članom 4. navedenoga zakona smatrat će se diskriminacijom na osnovu spola, a koja je strogo zabranjena.

Iako je zakonom zabranjena, razlika u plaći na osnovu spola i dalje je prisutna. Prema istraživanju Svjetske banke iz 2015. godine, muškarci imaju za 9% veću plaću u odnosu na žene. Različita plaća za isti rad predstavlja diskriminaciju, o čemu je i Europski sud za ljudska prava (u daljnjem tekstu: Sud) više puta odlučivao i zauzeo stav da je ovo jasan primjer diskriminacije. Tako u slučaju Brunnhofer protiv Austrije¹²⁶ Sud zaključuje: „... da jednaka plaća mora biti osigurana ne samo na osnovu sveukupne procjene svih naknada dodijeljenih zaposlenima već i u svjetlu svakog aspekta zarade koji se uzima izolirano.“

6. DISKRIMINACIJA U ODNOSU NA OBRAZOVANJE

Pravo na obrazovanje jedno je od temeljnih ljudskih prava koje je zagaranirano Ustavom Bosne i Hercegovine¹²⁷, uz dužnost svakoga građanina da prođe osnovno obrazovanje. Kao što je prethodno navedeno, zabrinjavajuća činjenica je da u Bosni i Hercegovini još uvijek živi oko 3% potpuno nepismenog stanovništva. Rodni stereotipi su i dalje prisutni u obrazovanju i doprinose jačanju stereotipizacije rodni uloga u svim dijelovima društva. Da bi se to spriječilo, rodne stereotipe treba potpuno ukloniti iz obrazovanja i zamijeniti ih sadržajima koji naglašavaju važnost rodne ravnopravnosti i poštivanja ljudskih prava.

Kako bi se uklonili svi oblici diskriminacije u obrazovanju, potrebno je neprestano educirati kadar o važnosti rodne ravnopravnosti. Konkretno, potreban je rad na više frontova: u školama i obrazovnim institucijama, u ministarstvima, kao i kod svih drugih sudionika javnog i društvenog života kako bi se promovirao narativ rodne ravnopravnosti i nulte tolerancije prema diskriminaciji i nasilju.¹²⁸ Vrlo važnu ulogu u ovom cjelokupnom procesu ostvaruju i mediji. Naime, oni bi trebali, upotrebom rodno senzibilnog jezika, dodatno poticati svijest ljudi o rodnoj diskriminaciji. Iako su vlade obaju entiteta donijele odluke i preporuke u odnosu na ovo pitanje, rodni stereotipi i nepostojanje rodno senzibilnog jezika još uvijek su prisutni u udžbenicima koji se koriste u obrazovanju.

Promatrano u odnosu na školovanje za pojedina zanimanja, sveprisutna je podjela na „ženske“ i „muške“ poslove. Ova apsolutno neodrživa podjela dodatno produbljuje jaz u pogledu rodne diskriminacije koji je potrebno potpuno anulirati ili barem svesti na najmanju moguću mjeru.

¹²⁶ *Sussana Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, 26. 6. 2001. godine, predmet broj C-387/99.

¹²⁷ Ustav Bosne i Hercegovine, član II. Ljudska prava i osnovne slobode, 3. Katalog prava, I)

¹²⁸ Bari, Farzana; Kovač, Vanja, *Gender Brief Bosnia and Herzegovina*; Gender Equality state of play and recommendations for BIH GAP and EU GAP implementation, Sarajevo, Ured UN Women u BiH, 2019. godina, str. 30.

Konkretna primjer odnosi se na sljedeće: žene čine većinu radne snage u zdravstvenoj zaštiti (farmacija, stomatologija, medicina) i jezičkim strukama, dok se samo 10% žena obrazuje u oblasti strojarstva ili elektrotehnike.¹²⁹ Pozitivan primjer imamo u zanimanjima u oblastima pravne nauke, ekonomije, arhitekture i biotehnologije, gdje je otprilike jednaka zastupljenost muškaraca i žena.¹³⁰ Strategija za razvoj nauke u Bosni i Hercegovini¹³¹, Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine, propisuje razvoj politike rodne ravnopravnosti u istraživačkim institucijama, koje bi imale zadatak obraćati posebnu pažnju na oblasti u kojima žene nisu dovoljno zastupljene. Nažalost, visoka stručna sprema nužno ne znači garantirano mjesto za ženu na tržištu rada, upravo zbog činjenice da se na poslove još uvijek gleda kao na one koji su rezervirani samo za „žene“ ili za „muškarce“.

Kriza uzrokovana pandemijom COVID-19 i mjere koje su donijele vlasti s ciljem sprečavanja širenja virusa, između ostalog, rezultirale su zatvaranjem vrtića i škola te pokretanjem sustava *online* obrazovanja od kuće, što je trajalo dulji vremenski period. To je zasigurno ostvarilo negativan, ali, na svu sreću, kratkoročan učinak na obrazovanje, gdje su posebno do izražaja došli strukturalni problemi nejednakog pristupa digitalnim resursima.

7. MJERE I PRILIKE ZA POSTIZANJE RODNE JEDNAKOSTI

Analizirajući kompletan rad i stvarno stanje u državi, zaključujemo koliko je važno postići rodnu ravnopravnost u cjelokupnom društvu. Kao što je već navedeno, ključno je razumjeti suštinu ove tematike kako bi se ona mogla adekvatno i kontinuirano provoditi u svim sferama i javnog i društvenog života na cijelom teritoriju Bosne i Hercegovine. U vezi s time, u nastavku rada će se dati određeni zaključci, odnosno mjere i prilike s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti:

- Kako bi se iskorijenila postojeća rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju, nadležna ministarstva i službe trebaju usvojiti efikasne sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju obavezu jednake zastupljenosti muškaraca i žena te koji provode bilo koji oblik diskriminacije zasnovan na spolu a odnosi se na zapošljavanje, mogućnost napredovanja, nejednake plaće za jednaki rad i sl.
- Radi rješavanja rodne segregacije prema zanimanju, nadležne institucije trebaju osigurati uvođenje rodne perspektive u raznovrsne strategije zapošljavanja, počevši od poziva na javne konzultacije i izradu smjernica za smanjenje segregacije, što bi moglo obuhvatiti i

¹²⁹ Šesti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena 2013–2016. godine, (2017. godina), str. 27.

¹³⁰ Isto

¹³¹ *Strategija razvoja nauke u Bosni i Hercegovini 2017.–2022. godine*, Ministarstva civilnih poslova BiH, koju je donijelo Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, u rujnu / septembru 2017. godine.

uvođenje sistema poticaja poslodavcima u granama u kojima tradicionalno dominiraju muškarci. Može se očekivati da će suradnja između nadležnih domaćih i stranih institucija dati konkretan i vrijedan doprinos dinamičnoj privredi i širim mogućnostima za prosperitet, a naročito ženama.

- Kako bi se osiguralo ponovno aktiviranje dugoročno nezaposlenih žena, nadležne institucije bi trebale podržati strateške pristupe implementacije postojećih strateških principa u vezi sa zapošljavanjem, odnosno nastaviti i produljiti one koje su već istekle.
- Kako bi se riješio nejednak pristup *online* obrazovanju i omogućila dostupnost takvom obliku obrazovanja, nadležne institucije trebaju ulagati u digitalnu povezanost za cjelokupno stanovništvo te podizati kvalitetu *online* učenja, uz isticanje posebne osjetljivosti na rodni senzibilitet. Sukladno ovome, treba detaljno provesti Strategiju razvoja nauke u Bosni i Hercegovini, 2017. – 2022. godine, koju je donijelo Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine.¹³²
- S ciljem uklanjanja rodno diskriminacijskog jezika, nadležne institucije trebaju korigirati udžbenike na način da se potpuno koristi rodno senzibilan jezik. Osim toga, potrebno je organizirati kontinuirane promotivne aktivnosti kako bi se djevojčice potaknule na obrazovanje u oblastima u kojima obično dominiraju muškarci.

8. ZAKLJUČAK

Sumirajući prethodno, jasno se može zaključiti da je politika rodne ravnopravnosti jedna od ključnih politika koja se dosljedno i temeljito mora provesti u svim sferama javnog i društvenog života ako Bosna i Hercegovina jednoga dana želi postati ravnopravnom članicom Europske unije, a što jasno pokazuju tendencije njene i vanjske i unutarnje politike. Koliko je ovo suštinski važno, pokazuju i brojni dokumenti koji se odnose na uređivanje date materije. Sama Europska unija je kroz više svojih direktiva zauzela jasan stav kako rodna ravnopravnost mora biti primijenjena u svim sferama kako javnog tako i društvenog života, anulirajući bilo koji oblik diskriminacije na osnovu spola. Bosna i Hercegovina, kao europski orijentirana država, ima izuzetno dobar i zadovoljavajući pravni okvir koji garantira rodnu ravnopravnost, dok u praksi, nažalost, ipak dolazi do određenih odstupanja. Osnovni uzrok ovome svakako treba tražiti u tradicionalno uređenom društvu, u kojem još uvijek u većoj mjeri prevladava patrijarhat. Činjenica da tradicija kao najveći kulturološki faktor još uvijek ima veliki utjecaj na cjelokupno društvo, kao i niska ekonomska snaga u ruralnim dijelovima zemlje, onemogućavaju napredak u ovom polju te opstruira žene u njihovu obrazovanju te, samim time, i zauzimanju zadovoljavajuće uloge u

¹³² Isto

društvu. Druga prepreka je postojanje različite primjene jednakih pravnih normi iz oblasti radnoga prava u odnosu na muškarce i žene, koja se najviše ogleda prilikom zapošljavanja i isplate nejednakih plaća za jednak rad. Činjenica da je žena ta koja, po prirodi, u skladu s biološkim faktorom, prolazi period trudnoće i poslijeporodiljnog odsustva, te da samim time produljuje vrstu, nikako ne bi smjela negativno utjecati na njezin radni status, iako je u praksi često drugačije. Ohrabrujuće je da se ovoj tematici u posljednje vrijeme daje sve veći značaj. Aktiviranje nadležnih institucija, kroz donošenje raznih dokumenata i smjernica, ulijeva nadu da će rodna ravnopravnost ubuduće biti sasvim jasna i logična stvar, a ne nekakav fenomen koji je nemoguće uvesti u društvo. Jasno je da za sve treba određeno vrijeme, kao i visoki stupanj zajedničkog djelovanja raznih institucija koje se posredno ili neposredno bave ovom tematikom. Samo kontinuirana edukacija i neizostavno uvođenje rodno senzibilnog jezika dovest će do toga da Bosna i Hercegovina, kao moderna, samostalna i suverena država, postane država s nultom stopom rodno zasnovane diskriminacije.

LITERATURA I IZVORI

1. *Europska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou*, CEMR, 2006. godina.
2. Zorica Vukelić, *Stalna konferencija gradova i opština*, Makedonska 22/VIII, Beograd, ISBN 978-86-8245569-1, *Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou* (prijevod na srpski jezik).
3. *Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine*, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova, listopad / oktobar 2018. godine.
4. *Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca u Europi za razdoblje od 2020. do 2025. godine*.
5. *Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*, UN Women, Sarajevo, 2021. godina.
6. *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj: 16/03 i 102/09.
7. *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 59/09 i 66/16.
8. Sussana Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, 26. 6. 2001. godine, predmet broj C-387/99.
9. *Ustav Bosne i Hercegovine*.
10. *Šesti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o provedbi Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena 2013–2016. godine* (2017. godina).
11. *Strategija razvoja nauke u Bosni i Hercegovini 2017.–2022. godine*, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 22/18.
12. <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=53130>, pristupljeno 1. 2. 2023. godine.
<https://www.unfpa.org/data/demographic-dividend/BA>, pristu