

RODNA RAVNOPRAVNOST KAO ZAKONSKA I DRUŠTVENA KATEGORIJA – USLOV ZA EKONOMSKI STABILNO DRUŠTVO/ GENDER EQUALITY AS A LEGAL AND SOCIAL CATEGORY – A PREREQUISITE FOR AN ECONOMICALLY STABLE SOCIETY

Selma Otuzbir-Mecan¹, Amira Perenda¹, Sara Fodolović¹, Erna Muslimović¹, Refik Elkaz¹,
Amina Belegić¹, Emira Kasumović¹

¹ Internacionalni univerzitet Travnik u Travniku, Pravni fakultet Travnik u Travniku, Aleja Konzula
Meljanac bb, Bosna i Hercegovina

e-mail: selma.otuzbir@iu-travnik.com, amira.delic@iu-travnik.com, ,sarafodolovic08@gmail.com,
ernamuslimovic9@gmail.com, elkazrefik@gmail.com, aminabelegic@icloud.com,
kasumovicemira22@gmail.com

Pregledni članak

<https://www.doi.org/10.58952/zr20251403344>

UDK / UDC 305:342.7:330

Sažetak

Rodna ravnopravnost, shvaćena kao zakonska obaveza i društvena vrijednost, predstavlja jedan od ključnih uvjeta ekonomskog razvoja i stabilnosti. Zakoni koji garantiraju jednaka prava, zaštitu od diskriminacije te jednake mogućnosti obrazovanja, zapošljavanja i napredovanja stvaraju institucionalni okvir u kojem žene i muškarci mogu ravnopravno sudjelovati u svim sferama društvenog života. Ipak, formalna ravnopravnost nije dovoljna ukoliko je ne prati društvena podrška – promjena ukorijenjenih stereotipa, pravednija raspodjela kućnih i obiteljskih obaveza te veća zastupljenost žena u procesima odlučivanja. Kada se rodna ravnopravnost zaista ostvari, dolazi do bolje iskorištenosti ukupnog radnog potencijala, rasta produktivnosti i inovativnosti te smanjenja rizika od siromaštva, posebno među ranjivim skupinama. Aktivno sudjelovanje žena u ekonomiji povećava ukupne prihode domaćinstava, doprinosi stabilnijem tržištu rada i utječe na dugoročni rast bdp-a. Društva s višim stupnjem rodne ravnopravnosti pokazuju veću društvenu koheziju, snažnije institucije i veću ekonomsku otpornost. Zbog svega navedenog, rodna ravnopravnost nije samo pitanje pravde i ljudskih prava, nego i jedan od najvažnijih faktora održivog i stabilnog društvenog razvoja.

Ključne riječi: Rodna ravnopravnost, zakonski okvir društvene norme, ekonomska stabilnost.

JEL klasifikacija: J16

Abstract

Gender equality, understood both as a legal obligation and a social value, represents one of the key prerequisites for economic development and stability. Laws that guarantee equal rights, protect against discrimination, and ensure equal opportunities in education, employment, and career advancement create an institutional framework in which women and men can participate equally in all spheres of social life. However, formal equality is not sufficient unless accompanied by broader social support—changing deeply rooted gender stereotypes, ensuring a fair distribution of household and family responsibilities, and increasing the presence of women in decision-making processes. When gender equality is genuinely achieved, societies benefit from better utilization of the overall labour force, higher productivity and innovation, and reduced poverty risks, particularly among vulnerable groups. Active participation of women in the economy increases household income, contributes to a more stable labour market, and supports long-term GDP growth. Societies with higher levels of gender equality also demonstrate stronger social cohesion, more resilient institutions, and greater economic stability. For these reasons, gender equality is not only a matter of justice and human rights but also one of the most important factors of sustainable and stable societal development.

Keywords: Gender equality, legal framework, social norms, economic stability.

JEL classificatio: J16

1. RODNA RAVNOPRAVNOST KAO ZAKONSKA KATEGORIJA

Rodna ravnopravnost znači da muškarci, žene i osobe različitih identiteta imaju jednaka prava, odgovornosti, mogućnosti i prilike. Muškarci i žene nisu isti, ali njihova prava i mogućnosti u svim sferama života trebaju biti jednake i ne smiju zavisiti od toga da li su rođeni kao muško ili žensko. Ovo nije pitanje samo žena, već se tiče i muškaraca.¹⁸⁵ Kada govorimo o rodnoj ravnopravnosti, govorimo o pozitivnom pravu, o važećim zakonima BiH, međunarodnim obavezama ove države i o principima pravnog poretka, a ne o ličnim stavovima, tradiciji, niti o tome "šta ljudi misle". Rodna ravnopravnost je ustavna vrijednost. Ustav Bosne i Hercegovine garantuje osiguranje najviših nivoa međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda (čl. 2 st.1 Ustava BiH). Također, u tu svrhu postoji Komisija za ljudska prava za Bosnu i Hercegovinu, kao što je predviđeno Aneksom 6 Opšteg okvirnog sporazuma. Po pitanju međunarodnih standarda, prava i slobode u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima se direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini (čl.2 st.1 Ustava BiH).¹⁸⁶ Pored Ustava BiH, rodnu ravnopravnost garantuju Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, CEDAW i Istanbulska konvencija, te konvencije UN-a koje zabranjuju diskriminaciju na osnovu spola. Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH izričito zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola i seksualne orijentacije. Diskriminacija je prisutna ukoliko je osoba ili skupina osoba stavljena u nepovoljniji položaj na osnovu spola. Postoje različiti oblici diskriminacije: izravna diskriminacija, neizravna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, spolno zasnovano nasilje i viktimizacija.¹⁸⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 32/10) CEDAW konvencija (KONVENCIJA o ukidanju svih oblika diskriminacije žena) poznata je i pod nazivom Ženska konvencija, predstavlja prvi međunarodno priznati dokument o pravima žena. Na snagu je stupila 1981. godine, a do sad je Konvenciju potpisalo 179 država, među kojima je i Bosna i Hercegovina. Ova konvencija daje sveobuhvatnost i mogućnost da se nastojanje za postizanje jednakosti i pravde preobrazu u konkretne mjere na prevazilaženju diskriminacije i isključenja žena.¹⁸⁸ Istanbulska konvencija (Konvencija Vijeća Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici) predstavlja prvi pravno obavezujući akt Vijeća Evrope u oblasti sprječavanja i borbe protiv nasilja nad ženama. 2013. godine Bosna i Hercegovina je postala 6. zemlja članica Vijeća Evrope koja je ratificirala Konvenciju, čime se obavezala na poduzimanje zakonodavnih i drugih mjera radi osiguranja pravnog, institucionalnog i organizacionog okvira za prevenciju nasilja nad ženama, zaštitu žrtava nasilja te kažnjavanje počinitelja nasilja.¹⁸⁹ Primjena zakona o rodnoj ravnopravnosti u praksi znači konkretno provođenje zakonskih odredbi koje garantuju jednaka prava žena i muškaraca, kroz rad institucija, poslodavaca i obrazovnih institucija.

To podrazumijeva: Postupanje inspekcija i institucija kada dođe do prijava diskriminacije, rad Agencije za ravnopravnost spolova i ombudsmana, obavezu poslodavaca da osiguraju jednake uslove rada i plate za isti rad, uvođenje mjera u javnim institucijama i praksa sudova koji kroz svoje odluke određuju šta se smatra diskriminacijom, uznemiravanjem ili povredom prava.

¹⁸⁵ Rodna ravnopravnost, [https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=hr\(01.12.2025\)](https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=hr(01.12.2025))

¹⁸⁶ Ustav Bosne i Hercegovine, Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini (*Službeni glasnik BiH*, br. 25/09 – prečišćeni tekst).

¹⁸⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine* br. 16/03, 102/09 – prečišćeni tekst objavljen u *Službenom glasniku BiH* br. 32/10, član 3.

¹⁸⁸ Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), usvojena od Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 18. decembra 1979. godine, stupila na snagu 3. septembra 1981., *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 11/81; *Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori*, br. 25/09.

¹⁸⁹ Konvencija Vijeća Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija), *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine – Međunarodni ugovori*, br. 15/13.

2. RODNA RAVNOPRAVNOST KAO DRUŠTVENA KATEGORIJA

Rodna ravnopravnost kao društvena kategorija podrazumijeva stvaranje društvenih uslova u kojima žene i muškarci imaju jednake mogućnosti u svakodnevnom životu, nezavisno od društvenih uloga, tradicionalnih shvatanja ili stereotipa. Društveni stavovi prema rodnim ulogama često su oblikovani tradicijom, kulturnim obrascima i očekivanjima koja pripisujemo ženama i muškarcima. Iako se savremena društva sve više kreću prema jednakosti, ukorijenjeni stereotipi i dalje utiču na svakodnevni život, profesionalni položaj i društvenu vidljivost žena. Prema rezultatima Popisa stanovništva iz 2013. godine, Bosna i Hercegovina imala je ukupno 3.531.159 stanovnika, od čega su žene činile 1.798.889 ukupnog stanovništva.¹⁹⁰

Podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine pokazuju da je u 2023. godini radna snaga u BiH obuhvatala 1.377.000 osoba, pri čemu je 1.196.000 osoba (86,8%) bilo zaposleno, dok je 181.000 osoba (13,2%) bilo nezaposleno.¹⁹¹ Prema statističkim pokazateljima Agencije za statistiku BiH iz aprila 2024. godine, u februaru iste godine evidentirano je 852.921 zaposlenih osoba, od čega je 386.586 bilo žena. Istovremeno, broj nezaposlenih osoba iznosio je 338.528, pri čemu su žene činile 198.497 ukupnog broja nezaposlenih.¹⁹² Daljnji podaci Agencije, objavljeni u martu 2024. godine, ukazuju da žene u Bosni i Hercegovini čine oko 40% ukupno zaposlenih osoba.¹⁹³ S druge strane, statistički pokazatelji iz oblasti obrazovanja ukazuju na značajnu zastupljenost žena u visokom obrazovanju. Žene su 2022. godine činile 63,34% osoba koje su završile fakultet, 63% onih koji su stekli zvanje magistra, te 46,67% osoba koje su doktorirale. Također, u akademskoj 2022/2023. godini žene su činile 60,13% ukupno upisanih studenata na visokoškolskim ustanovama u Bosni i Hercegovini.¹⁹⁴ Važno je naglasiti da Agencija za statistiku BiH u svojim publikacijama koristi različite metodologije prikupljanja podataka. Naime, dio statističkih podataka zasniva se na evidencijama entitetskih zavoda za zapošljavanje i statističkih zavoda, dok se drugi dio temelji na rezultatima Ankete o radnoj snazi. Iz tog razloga, podaci o broju nezaposlenih mogu varirati, budući da Anketa o radnoj snazi ne obuhvata osobe koje rade povremene ili privremene poslove, kao ni one zaposlene u sivoj ekonomiji ili na osnovu ugovora o djelu.¹⁹⁵ Stereotipi o “prirodnim ulogama” žena – da su prvenstveno majke, negovateljice ili da su manje sposobne za liderske pozicije – i dalje utiču na njihovo učešće u javnom i profesionalnom životu. Takvi stavovi utiču na to da žene često budu suočene s preprekama u obrazovanju, zapošljavanju i dostizanju rukovodećih pozicija. U oblasti obrazovanja, žene u Bosni i Hercegovini danas čine većinu u srednjim školama i na fakultetima, posebno u društvenim i humanističkim naukama. Ipak, u tehničkim i STEM oblastima i dalje su nedovoljno zastupljene, što kasnije utiče na mogućnost zapošljavanja i visinu zarade. U zapošljavanju, žene se suočavaju s višestrukim izazovima: Nižim stopama zaposlenosti, pretežno slabije plaćenim sektorima u kojima dominiraju, te većim rizikom od neformalnog rada. Rodni jaz u platama i dalje je prisutan, a žene rjeđe napreduju na liderske pozicije. U javnom životu, žene su i dalje manje zastupljene u organima vlasti, upravljačkim strukturama i procesima donošenja odluka.

Iako zakoni garantuju jednaka prava, stvarna zastupljenost žena ne prati uvijek zakonske odredbe. Uz to, žene su češće izložene različitim oblicima nasilja, uključujući i rodno zasnovano nasilje, što dodatno utiče na njihov položaj i učešće u društvu.

¹⁹⁰ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH 2013, dostupno na: <https://popis.gov.ba/>

⁵ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Anketa o radnoj snazi – godišnji podaci za 2023. godinu, 2024

¹⁹¹ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Anketa o radnoj snazi – godišnji podaci za 2023. godinu, 2024.

¹⁹² Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zaposlenost i nezaposlenost – februar 2024., Saopštenje, april 2024.

¹⁹³ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini – statistički pregled, Bilten, mart 2024

¹⁹⁴ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini – statistički pregled, Bilten, mart 2024

¹⁹⁵ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, metodološka napomena uz publikacije iz oblasti tržišta rada.

Istanbulskom konvencijom države se obavezuju da aktivno rade na sprječavanju nasilja nad ženama i osiguravaju njihove zaštite.¹⁹⁶ Ključni problemi rodne neravnopravnosti uključuju nejednaku raspodjelu neplaćenog kućnog rada, rodni jaz u platama, nedovoljnu zastupljenost žena u rukovodećim strukturama, kao i prisutnost rodno zasnovanog nasilja. Rješavanje ovih problema zahtijeva promjenu društvenih stavova, aktivnu primjenu zakona, edukaciju i kontinuiranu podršku institucija, poslodavaca i obrazovnog sistema. Napredak u ovim oblastima ključan je za stvaranje društva u kojem žene i muškarci imaju jednake šanse i mogućnosti.

3. UTICAJ RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA EKONOMSKU STABILNOST DRUŠTVA

Zakon o ravnopravnosti spolova, kao garant zaštite ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, postavlja jake temelje za smanjenje rodne nejednakosti na tržištu rada.¹⁹⁷ Međutim, rodna nejednakost na tržištu rada u Bosni i Hercegovini i dalje predstavlja izražen problem, uprkos postojećim zakonima koji nalažu njihovu primjenu na ravnopravnoj osnovi. Ipak, prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, vidljiv je blagi pomak. Broj zaposlenih žena u septembru 2025. godine iznosio je 390 404, što predstavlja porast od 1,5% u odnosu na august 2025. godine.¹⁹⁸ U poređenju sa septembrom 2024. godine broj registriranih nezaposlenih žena smanjio se za 2,0%.¹⁹⁹ Na globalnom nivou, žene čine svega 22% istraživača u oblasti vještačke inteligencije. Njihova nedovoljna nezastupljenost vodi tome da se rodne predrasude i stereotipi prenose i u tehnologijama vještačke inteligencije što direktno utiče na sve korisnike. Kako bi odgovorili na postojeće izazove, generalna konferencija UNESCO-a je 2021. godine usvojila značajan dokument u oblasti etike u vještačkoj inteligenciji. Njime se naglašavaju ljudska prava i princip nediskriminacije te promoviše inkluzivnost, zahtijevajući posebno veću uključenost žena u istraživanje i razvoj vještačke inteligencije, kao i promovisanje rodne ravnopravnosti.²⁰⁰ U Bosni i Hercegovini žene su najčešće zaposlene u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite, dok su istovremeno suočene s izraženim razlikama u platama u odnosu na muškarce, koje prema podacima iz Ankete o radnoj snazi iznose oko 9% na štetu žena. Rodni jaz u platama dodatno je povezan s činjenicom da su djelatnosti u kojima žene pretežno rade sistemski slabije vrednovane, što potvrđuju i nalazi UNDP-a o nižim prosječnim platama u feminiziranim sektorima. Uz to, žene i dalje nose najveći teret neplaćenog rada u domaćinstvu i značajno su podzastupljene na rukovodećim pozicijama u javnim i privatnim preduzećima u BiH. Uzimajući u obzir da je Bosni i Hercegovini 2022. godine dodijeljen status zemlje kandidatkinje za članstvo u Evropskoj uniji i ocjenu Evropskog vijeća, koje pozdravlja činjenicu da je zakonodavni i institucionalni okvir u velikoj mjeri uspostavljen, ali u isto vrijeme poziva na pojačane napore u pogledu reformi u području ljudskih prava, rodne ravnopravnosti i nediskriminacije, kao logičan nameće se sljedeći zaključak: visoki standardi zaštite ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola, ugrađeni su u same temelje pravnog sistema, i to u ustave Bosne i Hercegovine i niz zakonskih akata i pravnih akata Bosne i Hercegovine, kao i u pravne propise EU koji su razrađeni u ovoj studiji.

¹⁹⁶ Konvencija Vijeća Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija), *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine – Međunarodni ugovori*, br. 15/13.

¹⁹⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine* br. 16/03, 102/09 – prečišćeni tekst objavljen u *Službenom glasniku BiH* br. 32/10, član 3.

¹⁹⁸ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, *Zaposleni po djelatnostima, septembar 2025. godine*, Link za pristup: bhas.gov.ba/Calendar/Category?id=13&page=2&statGroup=13&tabId=0 01.12.2025.

¹⁹⁹ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, *Registrirana nezaposlenost, septembar 2025. godine*. Link za pristup: bhas.gov.ba/Calendar/Category?id=13&page=2&statGroup=13&tabId=0 (01.12.2025. godine)

²⁰⁰ Stamatović, I., "Zastupljenost žena u istraživanjima vještačke inteligencije", Sažetak, "Uprkos strahu i tišini: Univerziteti protiv rodno zasnovanog nasilja", Sarajevo, 2022. godine.

Ravnopravnost polova i zabrana diskriminacije, između ostalog, i po osnovu pola, čini sastavni dio pravnog okvira, ustava, zakona i drugih propisa, kao i strategija i ostalih planskih i dokumenata javnih politika koje uređuju oblast tržišta rada u BiH.²⁰¹ Rodna ravnopravnost omogućava veću participaciju žena na tržištu rada, čime se iskorištava puni društveni potencijal. Na taj način je puno više radne snage, struktura zaposlenih je raznovrsnija te se smanjuje zavisnost od jednog pola. Osim toga što bez učešća žena u radnoj snazi jedne zemlje nema stvarnog ekonomskog napretka i rasta, ekonomska emancipacija žena se smatra i preduslovom za ravnopravnost spolova.²⁰² Prema tome, poticanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu ključno je za poboljšanje aktivnosti žena. To uključuje uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana, transparentnost plaća i mjere koje će dovesti do toga da imamo više žena na rukovodećim pozicijama. Iako je kreiranje okruženja za smanjenje rodni razlika i osiguravanje ravnopravnosti polova na radnom mjestu obaveza prema *Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini* i *Gender akcionom planu Bosne i Hercegovine*. Izgradnja neraskidivih veza između socijalnih i ekonomskih politika i mjera uz principe rodne ravnopravnosti kao integratora koji ih objedinjuje i stavlja u službu unapređenja kvaliteta života žena i muškaraca u BiH, jedini je način da dostignemo značajne rezultate u ovoj oblasti. Također, uvođenje pojma samozaposlenika/samozaposlenice u radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine ima ključne implikacije za poboljšanje položaja žena na tržištu rada. Ovom izmjenom bi se omogućila adekvatna zaštita i prava za samozaposlene žene, što bi potaknulo njihovo veće učešće u ekonomskim aktivnostima.²⁰³ Kako navodi direktorica Agencije za ravnopravnost spolova BiH, veće učešće žena u ekonomiji preduslov je društvenog i ekonomskog prosperiteta BiH. Mjere koje doprinose ekonomskom osnaživanju žena su u vrhu prioriteta gender institucionalnih mehanizama. Međutim, ključno je da se u rješavanje tog pitanja uključe svi akteri, obzirom da korijeni nedovoljnog učešća žena u oblasti rada i ekonomije leže u mnogobrojnim barijerama. Iako većina zemalja u svijetu još uvijek nastoji postići punu rodnu ravnopravnost, uvođenje rodni kvota tokom godina značajno je doprinijelo napretku. U zemljama sa zakonski propisanim kvotama za kandidaturu, zastupljenost žena u parlamentima je u prosjeku viša za 5%. Sve je više dokaza da žensko liderstvo u političkim procesima donošenja odluka unapređuje i same njihove ishode. Dokaz tome jeste provedeno istraživanje o lokalnim vijećima u Indiji koje je pokazalo da je broj projekata za snabdijevanje pitkom vodom u područjima s vijećima koje vode žene bio veći za 62% u odnosu na one pod vodstvom muškaraca. U Norveškoj je utvrđena uzročna veza između prisustva žena u općinskim vijećima i povećane dostupnosti usluga dječije brige.²⁰⁴

UN Women navodi i da ekonomsko osnaživanje žena povećava raznolikost ekonomije i smanjuje rodne jazove kroz obrazovanje, finansijsku i digitalnu uključenost te pristup uslugama.

²⁰¹ „Studija o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu rada“, Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada, Fondacija INFOHOUSE, 2023. godine.

²⁰² „Učešće žena na tržištu rada“, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, Link za pristup: <https://www.gcfbih.gov.ba/ucesce-zena-na-trzistu-rada/> (01.12.2025.)

²⁰³ Hadžić, F., „Politike, akcije i privremene mjere za unapređenje položaja žena na tržištu rada u BiH“, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Link za pristup: <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/politike-akcije-i-privremene-mjere-za-unapredjenje-polozaja-zena-na-trzistu-rada-u-bih> (01.12.2025.)

²⁰⁴ UN Women. (n.d.). *Facts and figures: Women's leadership and political participation*. <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation> (01.12.2025.)

ZAKLJUČAK

Rodna ravnopravnost u Bosni i Hercegovini predstavlja ustavnu, zakonsku i međunarodnopravnu obavezu, jasno utemeljenu u Ustavu Bosne i Hercegovine, Zakonu o ravnopravnosti spolova te relevantnim međunarodnim konvencijama, uključujući CEDAW i Istanbulsku konvenciju. Iako je normativni okvir u velikoj mjeri uspostavljen i usklađen s evropskim i međunarodnim standardima, praksa pokazuje da između formalne jednakosti i stvarnog položaja žena i muškaraca i dalje postoji značajan jaz. Analiza društvenih i ekonomskih pokazatelja ukazuje da žene u Bosni i Hercegovini ostvaruju viši stepen obrazovanja u odnosu na muškarce, ali da se taj potencijal ne reflektuje u dovoljnoj mjeri na tržištu rada. Niže stope zaposlenosti, rodni jaz u platama, koncentracija žena u slabije plaćenim sektorima, kao i njihova nedovoljna zastupljenost na rukovodećim pozicijama, upućuju na postojanje strukturnih prepreka koje ograničavaju punu ekonomsku participaciju žena. Posebno je važno naglasiti da rodna ravnopravnost nije isključivo pitanje socijalne pravde, već i ključni faktor ekonomske stabilnosti i održivog razvoja društva. Veće učešće žena na tržištu rada doprinosi proširenju radne snage, povećanju produktivnosti i boljem korištenju ljudskih resursa. U tom kontekstu, ekonomsko osnaživanje žena predstavlja ne samo zakonsku obavezu države, već i strateški interes bosanskohercegovačkog društva. Stoga je neophodno osigurati dosljednu primjenu postojećeg zakonodavstva, unaprijediti institucionalne mehanizme zaštite od diskriminacije te razvijati javne politike koje integrišu principe rodne ravnopravnosti u oblasti zapošljavanja, obrazovanja i socijalne zaštite. Samo kroz koordinirano djelovanje zakonodavnih, izvršnih i sudskih organa, uz aktivno učešće poslodavaca, obrazovnih institucija i civilnog društva, moguće je postići stvarnu ravnopravnost spolova i dugoročni društveni napredak.

LITERATURA

1. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (n.d.). *Strateški dokumenti i javne politike o rodnoj ravnopravnosti*. Sarajevo.
2. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. (2013). *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u Bosni i Hercegovini 2013*. <https://popis.gov.ba/> (01.12.2025)
3. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. (2023). *Anketa o radnoj snazi – godišnji podaci*. <https://www.bhas.gov.ba/> (01.12.2025)
4. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. (2024). *Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini: Statistički pregled*. <https://www.bhas.gov.ba/> (01.12.2025)
5. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. (2024–2025). *Zaposlenost i nezaposlenost u Bosni i Hercegovini* [Saopštenja i bilteni]. <https://www.bhas.gov.ba/> (01.12.2025)
6. Fondacija INFOHOUSE. (2023). *Studija o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu rada*. Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada.
7. Hadžić, F. (n.d.). *Politike, akcije i privremene mjere za unapređenje položaja žena na tržištu rada u BiH*. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine; Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/politike-akcije-i-privremene-mjere-za-unapredenje-polozaja-zena-na-trzistu-rada-u-bih> (01.12.2025)
8. Institut za razvoj mladih KULT. (n.d.). *Analiza stanja ljudskih prava u privrednom sektoru u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo.
9. Stamatović, I. (2022). *Zastupljenost žena u istraživanjima vještačke inteligencije*. U *Uprkos strahu i tišini: Univerziteti protiv rodno zasnovanog nasilja* (sažetak). Sarajevo.
10. UNDP. (2020). *National human development report 2020: Social inclusion in Bosnia and Herzegovina*. <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina> (01.12.2025)
11. UNESCO. (2021). *Recommendation on the ethics of artificial intelligence*. <https://www.unesco.org/> (01.12.2025)
12. United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. United Nations Treaty Series, 1249, 13.
13. UN Women. (2021). *Regular resources report 2021*. <https://www.unwomen.org/> (01.12.2025)
14. UN Women. (n.d.). *Facts and figures: Women's leadership and political participation*. <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation> (01.12.2025)
15. Vijeće Evrope. (2011). *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. <https://www.coe.int/> (01.12.2025)
16. Vijeće Evropske unije. (2023). *Directive on pay transparency*. <https://www.consilium.europa.eu/> (01.12.2025)
17. Vlada Federacije Bosne i Hercegovine. (n.d.). *Učešće žena na tržištu rada*. Retrieved December 1, 2025, from <https://www.gcfbih.gov.ba/ucesce-zena-na-trzistu-rada/> (01.12.2025)
18. Ustav Bosne i Hercegovine, Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik BiH, br. 25/09.
19. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik BiH, br. 16/03, 102/09, 32/10.