

ŽENSKE PERSPEKTIVE: ALTERNATIVNI ODGOVORI NA UPITNIK EVROPSKE KOMISIJE

ŽENSKE PERSPEKTIVE: ALTERNATIVNI ODGOVORI NA UPITNIK EVROPSKE KOMISIJE

JUNI, 2017. godine

Naslov: Ženske perspektive: Alternativni odgovori na Upitnik Evropske komisije

Za izdavača: PRAVA ZA SVE

Autorice: Čatović Arijana, Idžaković Fedra, Šehić Diana

Prevod: Efendić Lejla

Tehnička obrada i dizajn: Salihbegović Samira

Posebno se zahvaljujemo članicama Ženske zagovaračke grupe: Centar za pravnu pomoć ženama, Fondacija „CURE“, Fondacija lokalne demokratije, Fondacija „Udružene žene“, ICVA (Inicijativa i civilna akcija), Udruženje građana „Budućnost“, Udruženje „Zemlja djece u BiH“, PRAVA ZA SVE, Žene ženama

PRAVA ZA SVE

3

PRAVA ZA SVE je BiH organizacija civilnog društva koja se bavi zaštitom i zagovaranjem ljudskih prava u cilju stvaranja pravednog i demokratskog društva zasnovanog na principima ljudskih prava.

PRAVA ZA SVE traži odgovornost države za poštovanjem, zaštitom i ostvarenjem ljudskih prava za sve; traži pravdu za žrtve kršenja ljudskih prava; promovira jednake mogućnosti za sve, bez obzira na spol ili rod, onesposobljenje, rasu ili status manjine, spolnu ili rodnu orijentaciju, ili bilo koju drugu razliku; podržava razvoj vještina i osnaživanje isključenih grupa i zajednica.

Ova publikacija je nastala u okviru projekta:
„Progressing Woman's Rights in EU Accession”.

„This material is completely or partly financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and Kvinna till Kvinna.

Sida and Kvinna till Kvinna does not necessarily agree
with the opinions expressed.

The author alone is responsible for the content“

LISTA SKRAĆENICA

- Bosna i Hercegovina (BiH)
- Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH)
- Republika Srpska (RS)
- Distrikt Brčko Bosne i Hercegovine (DB BiH)
- Kanton Sarajevo (KS)
- Europska unija (EU)
- Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH (ZoRS)
- Zakona o zabrani diskriminacije (ZZD)
- Gender akcioni plan (GAP)
- Organizacije civilnog društva (OCD)
- Agencija za ravnopravnost spolova BiH (ARS)
- Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH (VSTV)
- Sud Bosne i Hercegovine (BH sud)
- Sporazum o saradnji između Vijeća ministara i nevladinog sektora u BiH (Sporazum)
- Pravilima za konsultacije u izradi pravnih propisa (Pravila)
- Uredbom o pravilima za učešće zainteresovane javnosti u postupku pripreme federalnih propisa i drugih akata (Uredba)
- Smjernice za postupanje resornih ministarstava i drugih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona (Smjernice)

SADRŽAJ:

LISTA SKRAĆENICA	4
OPŠTA ZAPAŽANJA/PODRUČJA ZABRINUTOSTI	7
POLITIČKI KRITERIJUMI (Demokratija i vladavina prava)	8
POGLAVLJE 19: SOCIJALNA POLITIKA I ZAPOŠLJAVANJE	15
DODATAK	46
LITERATURA	48

OPŠTA ZAPAŽANJA/PODRUČJA ZABRINUTOSTI:

Bosna i Hercegovina (BiH) ne primjenjuje, u dovoljnoj mjeri, antidiskriminacijske zakone (Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (ZoRS)¹ i Zakon o zabrani diskriminacije (ZZD)²). Općenito, zakonodavstvo nije u potpunosti usaglašeno sa međunarodnim standardima i domaćim propisima. Osnovni antidiskriminacijski zakoni nisu međusobno usaglašeni. Primjetno je odsustvo odgovornosti institucija za takvo postupanje.

Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost nisu efikasni u provođenju poslova iz njihove nadležnosti kako je definisano u ZoRS³. Zabrinjava odsustvo redovnog praćenja primjene ZoRSa i politika za unaprijeđenje ravnopravnosti spolova. Postojeći mehanizmi ne izvještavaju redovno o stanju ravnopravnosti spolova niti su dostupni izvještaji o provođenju Finansijskog mehanizma za implementaciju Gender akcionog plana u BiH (GAP). Nema efikasnog odgovora mehanizama na uočena kršenja ZoRSa i ravnopravnosti spolova. Organi vlasti na različitim nivoima nadležnosti imaju dvojak obrazac ponašanja ili ne razvijaju, ili ne poduzimaju mjere, ili u drugom slučaju ako i poduzmu mjere ne prate primjenu i rezultate poduzetih mjera radi unaprjeđenja položaja žena i pored zakonske obaveze⁴. Propisi u proceduri se, u pravilu, ne dostavljaju na mišljenje institucionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost iako je to zakonska obaveza svih institucija⁵.

Nedostatak statističkih podataka o statusu žena u različitim oblastima je zabrinjavajući. Nedostatak se ogleda u tome da institucije ne prikupljaju i ne objavljaju statističke podatke razvrstane prema spolu na ujednačen, sistematičan i redovan način. Postoje problemi u metodologiji za prikupljanje podataka, a naročito, u nedostatku podataka o kršenjima prava prema ZoRS. Nema podataka o broju i strukturi postupaka u slučajevima kršenja ZoRS a, dostupne statistike o postupcima vođenim prema ZZD ne pružaju dovoljno podataka o slučajevima diskriminacije po osnovu spola. Ovakvim postupanjem krši se zakonska obaveza prema kojoj svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju moraju biti prikazani po spolu i dostupni javnosti⁶.

U cijelom nizu oblasti nisu dostupni izvještaji o utrošku sredstava namijenjenih za

1 Zakona o ravnopravnosti spolova, Precišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10).

2 Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09 i 66/16).

3 Član 26. i 27. ZoRS.

4 Član 24. ZoRS.

5 Ibid.

6 Član 22., član 24. stav 1 d) te stav 2 a) b) c) ZoRS.

unaprjeđenje položaja različitih marginalizovanih grupa i efektima provedenih mjera npr. o zapošljavanju Romkinja, žena sa invaliditetom ili poticajima namjenjenim poljoprivrednicama.

Mere koje se provode radi unaprjeđenja ravnopravnosti spolova imaju malo efekta. Žene nisu ravnopravne u politici i odlučivanju, tržištu rada, nema napretka u usklađivanju poslovnog i privatnog života ili položaju marginalizovanih grupa žena. Nastoji se reformama u oblasti socijalne zaštite i usluga teret i trošak ekonomije brige sa države prebaciti na žene i temeljiti na neplaćenom ženskom radu. Čini se da organi izvršne i zakonodavne vlasti proizvode i održavaju sistemsku diskriminaciju žena bez stvarne namjere da se zakoni i politike primjene a praksa promijeni.

Organizacije civilnog društva (OCD) a, naročito, organizacije koje se bave ženskim pravima nisu u dovoljnoj mjeri uključene u donošenje, provođenje ili praćenje propisa, politika i reformskih procesa uopšte. Zbog niskog stepena učešća žena u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti ženske perspektive su marginalizovane u bosanskohercegovačkoj politici. Žene su isključene iz političkih, ekonomskih i društvenih reformi važnih za razvoj zemlje.

POLITIČKI KRITERIJUMI (Demokratija i vladavina prava)

V. Civilno društvo

8

| 66. Da li postoje zvanična tijela za dijalog i saradnju između organizacija civilnog društva i javnih institucija i ako je tako, kako se OCD-ovi zastupljeni u njima? Kako ova saradnja funkcioniše u praksi? Da li su administrativni kapaciteti i sredstva dovoljni da bi mehanizam ostvario svoje ciljeve? Da li je struktura dovoljno vidljiva, otvorena i dostupna organizacijama civilnog društva?

BiH nema u potpunosti izgrađen institucionalni okvir kojim su uređeni odnosi i način saradnje civilnog društva sa vladinim sektorom. U BiH je došlo do zastoja u razvoju institucija neophodnih za organizovanje saradnje između vladinih i OCD kao i izradi pratećih dokumenata koji definišu uključenje civilnog društva u kreiranju i implementiraju javnih politika i propisa⁷.

2007. godine je potpisana *Sporazum o saradnji između Vijeća ministara i nevladinog sektora u BiH* (Sporazum). Sporazum nikada nije zaživio. Još uvijek nije donesena

⁷ prof. dr Žarko Papić, prof. dr Dragan Golubović, mr. sci Goran Žeravčić, dr. sci Merdža Handalić Plahonjić i doc. dr Saša Leskovac *Analiza postojeće prakse saradnje vladinih institucija sa organizacijama civilnog društva* (2015. godine) Kronauer Consulting doo, arhiva PRAVA ZA SVE

Strategije stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog sektora kao što nisu formirani *Ured za saradnju sa civilnim sektorom* i *Komisija za civilni sektor* i druga tijela planirana Sporazumom.

Tijela za dijalog i saradnju između OCD i javnih institucija pri određenim institucijama postoje ali je njihova svršishodnost upitna. Predstavnici OCD vrlo često ne znaju za njihovo postojanje i nadležnosti. OCD najčešće kroz svoje zagovaračke akcije⁸ ili u sklopu određenih projekata uspostavljaju kratkoročnu saradnju sa institucijama koje su im potrebne za ostvarivanje njihovih zagovaračkih ciljeva ili projektnih aktivnosti. Pozitivan primjer je postojanje *Ureda za kvalitet* na nivou Kantona Sarajevo (KS) koji se organizaciono nalazi u okviru Vlade KS. Ured predstavlja jednu vrstu posrednika između Vlade KS i OCD, u pogledu razmjene informacija o propisima koji se nalaze u fazi javnih rasprava ali i u pogledu razmjene drugih relevantnih informacija. Sredstva za funkcionisanje ovog servisa su obezbjeđena od strane Vlade KS.

BiH ima uspostavljen gender mehanizam na svim nivoima vlasti. Između ostalih, osnovani su Agencija za ravnopravnost spolova BiH (ARS) i entitetski Gender centri kojima je u nadležnosti saradnja sa domaćim i međunarodnim OCD. Za ove mehanizme se ne može reći da su spona izmedju ženskih OCD i institucija jer nedovoljno sarađuju sa ženskim OCD u borbi za ravnopravan status žena u BiH društvu.

| 67. Molimo da objasnite kako je civilno društvo uključeno u javne rasprave o nacrtu zakona i politika. Da li postoji struktura ili mehanizam, uključujući i web platformu? Da li su prijedlozi civilnog društva uzeti u obzir od strane nadležnih organa? (Vidjeti i pod Reforma javne uprave)

Javne rasprave su regulisane poslovnicima zakonodavnih institucija⁹ koji veoma šturo i nedovoljno precizno propisuju javne rasprave. Poslovnici uglavnom propisuju obaveze koje organizator javne rasprave treba ispuniti prema parlamentu/skupštini, dok obaveze prema javnosti koja učestvuje u javnim raspravama nisu precizno ili nisu uopšte definisane.

8 Primjeri: Na nivou KS postoji Kordinaciono tijelo uspostavljeno za unapređenje sistema zaštite od nasilja u prođici, a čine ga relevantna ministarstva i Fondacija lokalne demokratije. Tijelo funkcioniše vrlo uspješno. Također, na nivou KS posotoji suradnja između Fondacije lokalne demokratije i relevantnih institucija u pogledu unapređenja sistema besplatne pravne pomoći, koja funkcioniše vrlo uspješno. Obe navedene saradnje su inicirane i uspostavljene na insistiranje i zalaganje Fondacije lokalne demokratije. Ovakvih primjera ima i drugim kantonima.

9 Javne rasprave su regulisane sljedećim poslovcima: Poslovnik Predstavničkog doma Parlamentarne Skupštine BiH; Poslovnik Doma naroda Parlamentarne skupštine BiH; Poslovnik o radu Vijeća ministara BiH; Poslovnik o radu Doma naroda Parlamenta FBiH; Poslovnik o radu Narodne Skupštine RS i Poslovcima Skupština kantona FBiH; Poslovcima Vlade FBiH, Vijeća naroda RS, Vlade RS i Vlada kantona FBiH nisu regulisane javne rasprave.

U publikaciji „Javne rasprave u BiH – od forme ka suštini“¹⁰ u kojoj su objavljeni rezultati sveobuhvatne analize mehanizma javnih rasprava u BiH su navedeni slijedeći problemi: poslovniči ne sadrže kriterije za procjenu koji je propis od javnog interesa i koji će propis biti obavezno upućen u javnu raspravu pa se odluka o tome donosi u svakom pojedinačnom slučaju u parlamentu; poslovnici nisu propisana obaveza da se poštuju standardi pravovremenog i preglednog informisanja javnosti o planu zakona predviđenih za javne rasprave; dužina trajanja javnih rasprava je različito propisana a samo u nekim pravilnicima je pored propisane dužine trajanja javne rasprave specificirana i minimalna dužina trajanja javne rasprave; pravilnici ne sadrže kriterije za procjenu uspješnosti javnih rasprava, odnosno kada se javne rasprave smatraju neuspješnim a kada ih treba ponoviti; djelimično je propisano na koji način se postupa sa rezultatima javne rasprave, obaveza postoji da se izvještaj o rezultatima javne rasprave dostavi samo parlamentima/skupštinama, ali ne i ostalim učesnicima javne rasprave.

Iako je dužnost parlamenata/skupština da organizuju javne rasprave oni često zadužuju relevantna ministarstva da organizuju javne rasprave. Organizatori javnih rasprava nedovoljno i neadekvatno koriste službene web stranice. Informacije o javnim raspravama najčešće objavljaju u formi vijesti u dijelu „Novosti“ što dovodi do toga da se informacija o javnoj raspravi potpisne nakon što se na stranici plasiraju nove informacije. Mali broj institucija ima poseban link na kojem objavljaju informacije o javnim raspravama i daju mogućnost komentarisanja putem stranice ili elektronske pošte. Ni na jednoj od web stranica institucija koje organizuju javne rasprave ne postoje izvještaji o dostavljenim komentarima. OCD kao i drugim učesnicima javnih rasprava se ni na druge načine ne dostavljaju izvještaji sa provedenih javnih rasprava niti im se dostavljaju obrazloženja zašto njihovi prijedlozi nisu usvojeni.

Organizatori javnih rasprava ne vode računa da na rasprave pozovu predstavnice relevantnih ženskih organizacija. Ovo predstavlja problem jer se na ovaj način ženskim OCD ne daje mogućnost da utiču na donošenje propisa i da ukažu na eventualne propuste i uticaj tog propisa na žene.

Od aprila 2016. godine u sklopu web stranice Ministarstva pravde BiH je u funkciji web platforma *eKonsultacije* putem koje se vrši informiranje građana o procesu donošenja pravnih propisa i koja omogućava upućivanje komentara na predložene pravne propise koji se donose na državnom nivou. Prema podacima koji su dostupni na eKonsultacijama u proteklom periodu na platformi je realizovano 66

¹⁰ *Javne rasprave u BiH – od forme ka suštini*: Centri civilnih inicijativa, Tuzla, Bosna i Hercegovina, dostupno na linku: http://www.cci.ba/dokumenti/Javne_rasprave_u_BiH.pdf (30.5.2017)

konsultacija. U konsultacijama je učestvovalo 20 osoba, a pristiglo je 70 komentara i 99 prijedloga. Usvojen je samo jedan prijedlog. Osim statističkih podataka na stranici nije dostupan ni jedan izvještaj o upućenim komentarima i prijedlozima. Navedeni podaci ukazuju na neefikasan sistem provođenja javnih rasprava i ukazuju da je potrebno poduzeti određene mjere koje će povećati broj osoba koje učestvuju u konsultacijama i uvesti dostupna obrazloženja pristiglih prijedloga. Indikativan je podatak da je od pristiglih 99 prijedloga usvojen samo jedan.

Još jedan od nedostataka platforme eKonsultacije je i taj što nisu obuhvaćeni pravni propisi koji se donose na nivou entiteta. Ovo predstavlja veliki problem zbog toga što se najveći broj propisa koji uređuju život građana donosi na entitetskim i nižim nivoima vlasti.

| **68. Da li se o zakonima, podzakonskim aktima, strategijama i reformama efikasno konsultuje sa organizacijama civilnog društva (u smislu adekvatnog pristupa informacijama, dovoljno vremena za komentarisanje, izbor i reprezentativnosti radnih grupa, prihvatanje komentara, povratne informacije itd.)?**

Provođenje konsultacija u postupku razvoja, izrade i praćenja provođenja javnih politika na nivou BiH je uređeno *Pravilima za konsultacije u izradi pravnih propisa*¹¹ (Pravila). Učešće zainteresovane javnosti u Federaciji BiH (FBiH) uređeno je *Uredbom o pravilima za učešće zainteresovane javnosti u postupku pripreme federalnih propisa i drugih akata (Uredba)*. U Republici Srpskoj (RS) se dokumentom *Smjernice za postupanje resornih ministarstava i drugih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona (Smjernice)* uređuje pitanje konsultacija sa javnošću u postupku donošenja zakona i drugih propisa i opštih akata.

Za razliku od javnih rasprava kroz navedene dokumente je poprilično dobro definisan proces učešća zainteresirane javnosti, a samim tim i ženskih OCD, u konsultacijama u najranijoj fazi izrade propisa. Međutim, iako postoje dokumenti koji dobro regulišu ovaj proces situacija na terenu to ne pokazuje. OCD nisu na adekvatan način uključene u proces konsultacija. Ne vodi se računa o uključivanju organizacija koje se bore za ženska ljudska prava kako bi u propise bile ugrađene afirmativne mjere za žene. Organizacije nemaju adekvatan pristup informacijama o formiranju radnih grupa koje se najčešće formiraju bez relevantnih predstavnika civilnog društva a posebno bez predstavnica ženskih organizacija.

¹¹ Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 81/06) i Pravila o izmjenama i dopunama Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“, broj 80/14)

U Izvještaju o provođenju Pravila¹² se ukazuje na to da u većini slučajeva institucije na državnom nivou nisu ispunile obaveze iz Pravila. Prema podacima iz navedenog izvještaja na nivou BiH samo četiri ministarstva su ispunila propisane obaveze za minimalne konsultacije, četiri ministarstva nemaju razrađene interne procedure za implementaciju Pravila, pet ministarstava nema koordinatora za konsultacije, a samo tri ministarstva na nivou BiH imaju spiskove aktera zainteresovanih za konsultacije. Za razliku od državnog nivoa, na nivou entiteta nema izvještaja o provedbi javnih konsultacija.

Rezultati istraživanja koji su objavljeni u publikaciji *Politički dijalog institucija vlasti i organizacija civilnog društva u Bosni i Hercegovini*¹³ ukazuju na problem slabe institucionalizacije mehanizama konsultacija, tako da u praksi pozitivni primjeri uključivanja OCD često ovise od stavova pojedinaca unutar institucija vlasti, a ne od generalne političke volje da se uspostavi istinski dijalog sa civilnim društvom.

Isto istraživanje je pokazalo da institucije imaju ograničene finansijske i ljudske resurse na raspolaganju za provođenje javnih konsultacija. Zatim, imaju neadekvatne edukativne programe za državne službenike.

OCD najčešće primaju informacije o konsultacijama od drugih organizacija i putem ličnih kontakata. Veoma mali broj organizacija je obaviješten o konsultacijama putem direktnih poziva i mailing lista javnih institucija. Državni gender mehanizmi ne obavještavaju ženske OCD o formiranju radnih grupa i ne sarađuju sa organizacijama u vezi sa ovim.

Važan izvor informacija o konsultacijama su web stranice institucija ali ovakav način prikupljanja informacija zahtijeva puno vremena s obzirom na broj institucija, razlike u strukturi web stranica i ažuriranosti informacija, kao i nepotpunosti plasiranih informacija.

U Izvještaju o poticajnom okruženju za razvoj civilnog društva u BiH za 2013. godinu je objavljeno da institucije ne šalju redovno povratne informacije organizacijama, koje su učestvovale u procesima konsultacija, o statusu njihovih prijedloga i komentara. I sada je slična situacija kada je riječ o dobijanju povratnih informacija nakon javnih konsultacija¹⁴, organizacije uglavnom ne dobijaju

12 Ministarstvo pravde BiH, *Izvještaj o provođenju Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa u Institucijama BiH* (2014) dostupan na: http://www.mpr.gov.ba/organizacija_nadleznosti/planiranja_koordinacija/strateska_planiranja-strategija/20%20Izvjestaj%20o%20provodjenju%20Pravila%20za%20konsultacije%20-%20BJ.pdf (30.5.2017)

13 Dr. Žarko Papić i Dr. Tarik Jusić *Politički dijalog institucija vlasti i organizacija civilnog društva u Bosni i Hercegovini* (2015.god.) Kronauer Consulting, dostupno na linku: https://europa.ba/wp-content/uploads/2015/05/delegacijaEU_2015022412471384eng.pdf (30.5.2017)

14 Ibid.

blagovremene i kvalitetne povratne informacije. Većina provedenih konsultacija se organizuje više formalno da bi se ispoštovale propisane odredbe dok suštinski nema nikakvih efekata.

VI. Javna uprava

B. Izrada i koordinacija politika

| 84. Da li su prilikom izrade nacrta zakona i prijedloga politike sistematski rade procjene njihovog uticaja (fiskalne, regulatorne, itd.)? Koliko su one kvalitetne? Koji mehanizmi postoje za praćenje djelotvornog provođenja pravnih akata od strane državnih organa (npr. zahtjevi u pogledu izvještavanja, inspekcija)?

BiH je uspostavila pravni okvir koji obavezuje institucije na sistemsko provođenje procjene utjecaja propisa što uključuje nacrte i prijedloge zakona i politika. Rodna ravnopravnost je u tom smislu dijelom procjene utjecaja propisa a, naročito, obzirom na efekte koje će različite ponuđene opcije ovih propisa imati na položaj muškaraca i žena.

Uprkos uspostavljenim pravilima i obavezama provođenja procjene utjecaja propisa, u praksi se provedba procesa odvija sporadično i uz dosta problema¹⁵. Procjene utjecaja propisa se ne provode sistemski već su, često, projektno orijentisane oviseći o finansijskoj i tehničkoj podršci međunarodnih i domaćih organizacija¹⁶. Čini se da nadležne institucije nemaju dovoljno kapaciteta za provođenje ovih postupaka¹⁷. U ministarstvima još uvijek nisu sistemski određena lica koja će provoditi „analize efekata zakona“ i drugih propisa, niti su formirana posebna analitička odeljenja za ove poslove¹⁸. Procjena utjecaja je otežana ili onemogućena nedostatkom relevantnih podataka i statistika koje se prikupljaju na redovan, ujednačen i sistematičan način¹⁹.

15 Voloder, N. (27.4.2017) *Politike i standardi: Izazovi procjene utjecaja propisa u Bosni i Hercegovini*. [Web portal: PolicyHub], dostupno na: http://www.policyhub.net/bs/politike-i-standardi/206#_ftn13 (12.5.2017.)

16 Npr. Projekt jačanja institucija vlasti i procesa u Bosni i Hercegovini (SGIP), finansirano od strane USAID-a, kroz Centar za međunarodni razvoj za Državni univerzitet New York i organizacije Prava za sve, u okviru projektnje saradnje 2013.- 2016.

17 Pogledati: Voloder, N. (27.4.2017) *Politike i standardi: Izazovi procjene utjecaja propisa u Bosni i Hercegovini* [Web portal: PolicyHub]; Ćilimković, A. i Telić, D. *Efekti zakona jedna od nepoznanica u BiH, radna verzija* (2015.) Centri civilnih inicijativa. Dostupno na: http://www.cci.ba/dokumenti/ANALIZA_EFEKTI_ZAKONA.pdf (25.5.2017.)

18 Ćilimković, A. i Telić, D. *Efekti zakona jedna od nepoznanica u BiH, radna verzija* (2015.) Centri civilnih inicijativa.

19 Na primjer: broj korisnika različitih oblika socijalne zaštite i usluga, statusa (ne)zaposlenosti i aktivnosti marginaliziranih grupa građana na tržištu rada, razlike u plaćama između žena i muškaraca, nedostatka podataka o slučajevima otpuštanja zbog trudnoće i porođaja, nenapredovanja u poslu, broju korisnika različitih poticaja za (samo)zapošljavanje grupa žena kao što su Romkinje, žene sa invaliditetom, poljoprivrednice, poduzetnice, itd.

Iako procjena propisa podrazumijeva izradu većeg broja opcija za pojedina zakonska i policy rješenja biraju se, u principu, opcije finansijski najmanje zahtjevne za organe vlasti koje će ih primjenjivati. Primjer za to su politike i zakoni u oblasti hraniteljstva, zaštite porodice sa djecom, socijalnih usluga, itd. Ovakvo postupanje u procesu izrade propisa vodi do *česte izmjene i dopune zakona u BiH koje su nastale kao posljedica propusta u pripremi zakona, odabiru pogrešnih opcija javnih politika ili nedostatka procjene*²⁰.

Procjena utjecaja propisa sa stanovišta ravnopravnosti spolova često rezultira samo unošenjem tipskih rečenica u propise kao što je npr. *izrazi korišteni u propisu odnose se ili obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod*, odnosno, ugrađuje se odredba o *ravnopravnoj zastupljenosti muškaraca i žena* ako propis predviđa formiranje nekog tijela za njegovu provedbu. Zakoni i politike usvajaju se ne samo bez provedene procjene utjecaja nacrta propisa, već bez usklađivanja nacrta propisa s postojećim domaćim i međunarodnim zakonodavstvom²¹. Sistemsko praćenje provedbe propisa i politika sa stanovišta rodne ravnopravnosti spolova izostaje. Problemi ili nedostaci efekata u primjeni već usvojenih propisa, politika i budžeta imaju malo utjecaja na izradu novopredloženih mjera koje ciljaju na poboljšanje položaja žena²². Čini se da donošenje politika postaje samo sebi svrha a bez utjecaja na unaprijeđenje položaja žena.

Ključne politike i reforme se razvijaju ili usvajaju bez osiguravanja ravnopravnog učešća žena i / ili utjecaja OCD koje se bave pravima žena. Reformska agenda²³ je ključni programski dokument za rast i razvoj vlada na svim nivoima vlasti u kojima su žene, u ovom mandatnom periodu, zastupljene sa samo 17% te, sa samo jednom predsjednicom/premijerkom vlade od ukupno 14 vlada u zemlji. Građani ili OCD nisu bili konsultovani prilikom izrade ovako, za razvoj zemlje, važnog dokumenta.

20 Prema podacima Ministarstva pravde BiH, samo u period od 2013. do 2015. godine, na nivoou BiH usvojeno je ukupno 20 zakona, dok je broj izmjena i dopuna postojećih zakona bio dvostruko veći (ukupno 41 izmjena i dopuna postojećih zakona). Podaci CCI-ja pokazuju da je preko 40 posto temeljnih zakona, donesenih u periodu 2010–2014. godine, već mijenjano i dopunjavano, a neki zakoni mijenjali su se već u prvoj godini primjene. Prema: Voloder, N. (27.4.2017) Politike i standardi: Izazovi utjecaja propisa u Bosni i Hercegovini [Web portal: PolicyHub].

21 Pogledati primjer neusklađenosti osnovnog antidiskriminacijskog zakonodavstva: ZoRS i ZZD, više u odgovoru na pitanje 288.

22 Štaviše, pored donesenih politika uključujući i politike za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti kao i utrošenih sredstava u tu svrhu, BIH bilježi desetogodišnju stagnaciju broja zaposlenih žena (od 34% do 37%), broj žena na mjestima odlučivanja i upravljanja stagnira ili čak pada npr. na oko 20% žena u zakonodavnim i izvršnim organima vlasti na svim nivoima u trenutnom mandatu, žene nisu ravnopravne u upravljanju i odlučivanju u kompanijama (samo je 15,7% žena u upravljačkim strukturama od čega je 12,5% predsjednica odbora i preko 50% odbora bez ijedne žene), mali je broj žena poduzetnica (27,3%), nedostaju pokazatelji unapređenja položaja žena koje pripadaju marginalizovanim grupama, itd.

23 Reformska agenda za Bosnu i Hercegovinu za razdoblje 2015. - 2018. godine (2015.) Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, Vlada Republike Srpske, dostupno na: http://www.vijeceministara.gov.ba/home_right_docs/default.aspx?id=20037&langTag=hr-HR (16.5.2017.)

Isključivanje žena iz donošenja važnih politika je vidljivo i u mehanizmu koordinacije za provođenje procesa EU integracija u BiH. Generalno, ovaj mehanizam još uvijek nije u potpunosti funkcionalan i u veliki broj tijela tek trebaju biti imenovani predstavnici različitih institucija. Ono što sada znamo da su u ključnim tijelima na političkom nivou žene podzastupljne, dok ih je veći broj u pododborima i radnim grupama koje će u tehničkom smislu pripremati proces EU integracija²⁴.

POGLAVLJE 19: SOCIJALNA POLITIKA I ZAPOSЉAVANJE

VII. BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

B. Jednak tretman muškaraca i žena

Jednake mogućnosti (direktive 79/7, 92/85, 2004/113, 2006/54, 2010/18 i 2010/41)

| 288. Da li zakonodavstvo ili sudska praksa o spolnoj diskriminaciji obuhvata i definiše direktnu i indirektnu diskriminaciju, uz nemiravanje, seksualno uz nemiravanje i navođenje na diskriminaciju?

BiH zakonodavstvo zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola, definiše direktnu i indirektnu diskriminaciju, a dva ključna antidiskriminacijska zakona, ZoRS i ZZD također obuhvataju i definišu diskriminaciju na osnovu spola, direktnu i indirektnu diskriminaciju, uz nemiravanje, seksualno uz nemiravanje i navođenje na diskriminaciju. Dodatno, prema ZoRS nasilje na osnovu spola koje se dešava u porodici ili domaćinstvu, tzv. porodično nasilje, također spada u jedan od oblika diskriminacije.²⁵ Ovo se često zanemaruje, a nasilje nad ženama i nasilje u porodici se vrlo rijetko bilježi i tretira kao diskriminacija. Međutim, za zaštitu od diskriminacije na osnovu spola pravi problem predstavlja primjena ovih zakona u praksi.

Podaci prijavljeni od Visoko sudske i tužilačko vijeće BiH (VSTV), a koji se tiču završenih predmeta diskriminacije u periodu od 2013. do 2015. godine, pokazuju nesigurne tendencije rasta. Povećanje broja građanskih sudske postupaka u oblasti diskriminacije statistički gledano, ne prati značajnu zastupljenost diskriminacije u bosanskohercegovačkom

²⁴ Prema preliminarnim rezultatima praćenja procesa koordinacije EU integracija koju PRAVA ZA SVE provodi tokom 2017. godini.

²⁵ ZoRS, član 3. (2) U svojim oblicima diskriminacija može biti direktna, indirektna, uz nemiravanje, seksualno uz nemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje po osnovu spola; Član 6 (1) Nasilje na osnovu spola je zabranjeno. (2) Nasilje na osnovu spola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekomska šteta ili patnja, kao prijetnaj takvim djelovanjem koje sputavaju osobu ili grupu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života. (3) Nasilje na osnovu spola između ostalog uključuje, ali se ne ograničava na (između ostalog), na a) nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu.

društvu. U periodu od 2011 – 2015 godine u BiH, na sudovima različitog nivoa, u oba entiteta, Brčko disktriku, i BH суду, ukupno je odlučeno u 236 slučajeva različitih oblika diskriminacije.²⁶ Nerazvijenost sudske prakse, ukazuje na i dalje prisutan problem prepoznavanja diskriminacije, kao i postojanja brojnih destimulirajućih okolnosti, naročito finansijskih prepreka, straha od viktimizacije, te nedostatka adekvatne pravne pomoći, ali i nepovjerenja građana u pravosudne institucije.²⁷ Također, iz ovih podataka nije moguće utvrditi da li je i koliko vođeno postupaka za diskriminaciju na osnovu spola. Tako se pred Institucijom ombudsmana za ljudska prava BiH u periodu 2010. — 2014. nalazio 21 predmet iz oblasti diskriminacije na osnovu spolnog izražavanja/orijentacije, 7 predmeta iz oblasti povrede ravnopravnosti spolova i 45 predmeta iz oblasti diskriminacije na temelju društvenog položaja i spola²⁸.

U BiH nedostaju statistički podaci iz kojih bi se moglo vidjeti u kojoj mjeri je zastupljena diskriminacija na osnovu spola u različitim oblastima života i rada. Nema valjanih i redovnih statističkih podataka ni o broju prijava ili evenutalno pokrenutih postupaka sudske ili disciplinske za slučajeve uzneniranja ili seksualnog uzneniranja kao diskriminacije na osnovu spola u različitim oblastima, a naročito u oblasti rada i zapošljavanja. *Istovremeno, svaka deseta osoba zaposlena u institucijama BiH smatra da je bila žrtva diskriminacije na osnovu spola, a svaka šesta da je bila žrtva seksualnog uzneniranja na radnom mjestu*²⁹. U ustanovama i preduzećima se ne provodi periodični ili redovni monitoring primjene antidiskriminacijskih zakona. To je, između ostalog i rezultat neaktivnosti Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, u okviru kojeg djeluje i ARS u obavljanju svojih osnovnih zakonskih obaveza – praćenja primjene zakona, vođenja jedinstvene baze podataka o slučajevima diskriminacije i pripremanja godišnjih i posebnih izvještaja o diskriminaciji, uz predlaganje zakonskih i drugih mjera za sprečavanje i suzbijanje pojava diskriminacije³⁰.

-
- 26 Legal protection against discrimination in South East Europe – regional study (august 2016) Centre for SEELS, str. 52 (tabela), arhiva PRAVA ZA SVE.
 - 27 Rećjanović, M. et al, *Kvadratura antidiskriminacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016*, Analitika, Centar za društvena istraživanja: str. 14.; arhiva PRAVA ZA SVE
 - 28 *Izvještaj o pojavama diskriminacije u BiH* (maj 2016) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, dostavljeno u zajedničku Komisiju za ljudska prava Parlamentarne skupštine BiH, broj 01-07-07-1715-21 /2016 od 23.5.2016. godine, arhiva PRAVA ZA SVE
 - 29 Pogledati: Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo, Zapošljavanje, rad i socijalna prava zena F. Idžaković, str. 83.
 - 30 Ministrica za ljudska prava i izbjeglice BiH, Semija Borovac u razgovoru za portal diskriminacija.ba, u martu 2016 izjavila je: „Dakle, za punu primjenu i izvršenje Zakona potrebno je u Ministarstvu uspostaviti i centralnu bazu podatka i urediti način prikupljanja podataka i suradnje između mjerodavnih institucija u postupcima razmjene podataka o predmetima diskriminacije o kojima se vodi evidencija. No s obzirom na složenost postupka uspostave baze zbog svih ovih razloga, Ministarstvo svoje zakonske obveze izvršava koristeći podatke iz postojećih evidencijskih. Uspostava baze će biti realizirana uz pomoć sredstava iz IPA projekta Evropske unije čija je realizacija započeta, a s obzirom da cijelovito obuhvata i ostale komponente jačanja kapaciteta Ministarstva, očekuje se da će trajati do sredine 2017. godine“.

ARS je donijela Jedinstvena pravila za primanje i obrađivanje molbi, žalbi i predstavki osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povrede nekog prava iz ovog Zakona³¹. Nije nam poznato da li je i koliko zaprimljeno, odnosno riješeno zahtjeva primjenom ovih Jedinstvenih pravila, iako u svom Izvještaju ARS objavljuje da: „*Iako nema mnogo prijavljenih slučajeva diskriminacije na temelju spola u oblasti zapošljavanja, rada i pristupa svim oblicima resursa, postoje indicije da se u praksi javljaju razni vidovi diskriminacije na temelju spola, uz nemiravanja, seksualnog uz nemiravanja od strane radnih kolega, pretpostavljenog ili samog poslodavca*“.³²

Zbog toga što se ne vodi zvanična evidencija o broju prijava, eventualno pokrenutih ili do kraja dovedenih slučajeva za uz nemiravanje na osnovu spola i seksualno uz nemiravanje nije moguće pratiti ni trend diskriminacije po ovom osnovu. Ovo sveukupno, doprinosi kreiranju opšteg uvjerenja da zapravo ove vrste diskriminacije u BiH društvu nema ili je vrlo zanemariva. Na ovaj način odgovorni za diskriminaciju na osnovu spola se prikrivaju, a ova diskriminacija sistemski minimizira. Situacija je nešto drugačija kada je u pitanju nasilje u porodici, jer je ova oblast regulisana posebnim entitetskim Zakonima o zaštiti od nasilja u porodici, i gotovo nikada se ne razmatra, odnosno prati kao oblik diskriminacije. Podaci vladinih institucija i organizacija civilnog društva ukazuju da nasilje u porodici i partnerskim vezama u BiH i dalje predstavlja najrašireniji oblik nasilja, koji dominantno pogoda žene i djevojčice. *Nasilje nad ženama ostaje i opstaje u BiH kao široko rasprostranjeno kršenje ljudskih prava, bez značajnijeg napretka u pravcu prepoznavanja različitih oblika nasilja kojima su svakodnevno i kroz cijeli svoj životni vijek izložene žene svih životnih dobi.*³³

289. Koje sankcije i pravni lijekovi se mogu primijeniti u slučajevima spolne diskriminacije?

U BiH zakonodavstvu predviđene su različite sankcije i pravni lijekovi za diskriminaciju na osnovu spola. ZoRS za nasilje na osnovu spola, uz nemiravanje ili seksualno uz nemiravanje predviđa kazna zatvora od 6 mjeseci do 5 godina³⁴.

31 Član 26. ZoRS: *Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine u okviru svojih nadležnosti obavlja slijedeće poslove: i) prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povrede nekog prava iz ovog Zakona; j) Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine donosi Jedinstvena pravila za primanje I obrađivanje molbi, žalbi i predstavki osoba i grupa osoba i iz tačke i. ovog člana;*

32 Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina (oktobar, 2014. godine) Ministarstvo za ljudska prava I izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova, str 24, dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/02/Izvjestaj_o_ravnopravnosti_spolova_2012-2014.pdf (15.5.2017)

33 Pogledati više Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo, Petrić A. Nasilje nad ženama

34 Član 29. ZoRS.

Novčane kazne za prekršaj predviđene su za pravne osobe, odnosno odgovorne osobe u pravnoj osobi za utvrđeni prekršaj diskriminacije na osnovu spola i kreću se u rasponu od 100 KM do 30.000 KM³⁵. ZZD za utvrđenu diskriminaciju predviđa različite novčane kazne u rasponu od 550 KM – 10.000 KM u ovisnosti od utvrđenog prekršaja³⁶. Nadalje, zakonodavstvo uspostavlja sistem različitih pravnih lijekova za slučajevе diskriminacije na osnovu spola.

Nema podataka o iznosima dosuđenih novčanih kazni u predmetima po osnovu ZZD i ZoRS.

Izmjenama ZZD učinjen je zakonodavni pomak u uspostavljanju sistema podnošenja žalbi u vezi sa diskriminacijom na osnovu spola ili seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu³⁷. Važno je istaći da je što se tiče vanrednih pravnih lijekova, od naročitog značaja revizija, za koju je odredbom člana 13. stav 2. ZZD-a izričito propisano da je u antidiskrimacijskim postupcima uvijek dopuštena, što znači da ne mora biti ispunjen uslov imovinskog cenzusa. Međutim, u postupku po žalbama potrebno uskladiti odredbe ZZD-a sa relevantnim propisima koji se odnose na postupak medijacije, naročito prepoznavanjem ombudsmena kao medijatora³⁸.

| 290. Da li postoje zakonske odredbe o nadoknadi štete koju sud može odrediti u slučaju diskriminacije po osnovu pola? Ako postoje, da li postoji gornja granica definisana zakonom u takvим slučajevima?

18

Žrtva diskriminacije ima pravo na ostvarivanje naknade štete. Općenito, visina naknade materijalne i/ili nematerijalne štete kreće se u okviru postavljenog zahtjeva u tužbi za naknadu štete i različita je od slučaja do slučaja. Gornja granica nije definisana ni jednim od zakona, ali zbog vrlo malo presuđenih slučajeva diskriminacije ne postoji ni sudska praksa iz koje bi se moglo eventualno utvrditi u kojem iznosu se kreće naknada štete za različite slučajevе diskriminacije, a naročito za diskriminaciju na osnovu spola. I ovdje se ponovo susrećemo sa problemom nedostatka podataka iz kojih bi se moglo vidjeti za koju povredu prava i oblik diskriminacije se najčešće pokreće i vodi postupak pred sudom, te da li se i u kojem iznosu određuje naknada štete.

35 Član 30. ZoRS npr. za ne preduzimanje odgovarajućih mjera i efikasnih mehanizama zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanje i seksualnog uznemiravanje; ne razvrstavanja po spolu statističkih podataka i informacija koje se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju i sl.

36 Članovi 19.20.21.22.23. ZZD

37 Pogledati Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. – 2017.* (2016) Helsinski parlament grada Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo, Zapošljavanje, rad i socijalna prava zena F. Idžaković,

38 Reljanović, M. *Kvadratura antidiskrimacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016.*, Analitika, Centar za društvena istraživanja: str. 14..

| 291. Da li postoji sistem administrativnih sankcija u slučaju diskriminacije po osnovu spola? Ukoliko postoji, navedite detaljne podatke.

ZoRS kao ključni zakon za zaštitu od diskriminacije na osnovu spola ne uspostavlja sistem administrativnih sankcija u slučaju utvrđene diskriminacije na osnovu spola. Međutim, u skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba u institucijama BiH, djela seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanje na osnovu spola su definirana kao povreda radne dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost.³⁹ Nisu dostupni zvanični podaci o broju ovakvih postupaka ili izrečenih mjera, ali u sredstvima javnog informisanja povremeno se pojave informacije o tome, više kao senzacionalističke vijesti⁴⁰.

Još jednom je važno istaći da u cilju pune provedbe ZoRS i ZZD izuzetno je važno voditi evidencije svih zaprimljenih slučajeva diskriminacije na osnovu spola, kao izrečenih administrativnih ili drugih sankcija u institucijama vlasti, ali i u privatnim i javnim kompanijama. Jedino na taj način bi se uspostavila neophodna baza podataka o prije svega rasprostranjenosti diskriminacije na osnovu spola, ali i drugim važnim podacima, kao što su npr. najzastupljeniji oblici diskriminacije, mesta na kojima se najviše bilježi diskriminacija, u ostvarivanju kojih prava se najčešće javlja diskriminacija na osnovu spola itd. Tek na temelju svih ovih podataka bi se trebale donositi politike i strategije za borbu protiv diskriminacije na osnovu spola, što sada nije slučaj.

| 292. Da li postoje odredbe o teretu dokazivanja u sudskim i drugim postupcima u slučajevima spolne diskriminacije? Ako postoje, da li poslodavac mora da dokaže da nije počinio diskriminaciju, ako postoji pretpostavka da je postojala diskriminacija?

Da, u ZZD postoje odredbe o prenosu tereta dokazivanja. U vezi s tim potrebno je napomenuti da ZoRS u članu 23. koji reguliše sudsку zaštitu ne pominje posebno institut prenosa tereta dokaza mada se žrtvi diskriminacije omogućava da traži

39 Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprječavanje uzinemiravanja na osnovu spola i seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH (2013) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, arhiva PRAVA ZA SVE

40 Generalni inspektorat Ministarstva odbrane BiH (MOBiH) 2015. i 2016. godine zaprimio dvije prijave koje su okarakterizirane kao seksualno uzinemiravanje. Sve ostale informacije koje se tiču postupanja po navedenim prijavama sadržane su u dosjeu inspektora i nalaze se pod kontrolom Generalnog inspektorata MOBiH te se one mogu dati na uvid isključivo u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama BiH – kaže iz MOBiH. Boško Šiljegović, parlamentarni vojni povjerenik, kazao nam je da ranije bila prijava i da je po njoj već postupano. Imali smo prošle godine takvu prijavu u Centru za osnovnu obuku u Pazariću. Mi smo to u izvještaju i napisali: uzinemiravanje kandidatkinje na obuci u Pazariću. Ali, taj slučaj je okončan tako što je podoficir koji je to uradio dobio prekomandu. Upućen je u drugu jedinicu, jer je dokazano uzinemiravanje kandidata na obuci – kaže Šiljegović. M. AŠČIĆ Otkrivamo nove prijave za seksualno uzinemiravanje u oruzanim snagama BiH Dnevni avaz od 19.12.2016.godine, dostupno na: [http://www.avaz.ba/clanak/268105/otkrivamo-nove-prijave-za-seksualno-uzinemiravanje-u-oruzanim-snagama-bih](http://www.avaz.ba/clanak/268105/otkrivamo-nove-prijave-za-seksualno-uzinemiravanje-u-oruzanim-snagama-bih?url=clanak/268105/otkrivamo-nove-prijave-za-seksualno-uzinemiravanje-u-oruzanim-snagama-bih) (20.4.2017.).

zaštitu u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao glavnom pitanju, a može tražiti zaštitu i u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije prema ZZD.

Međutim, bez obzira na ove odredbe, problemi u dokazivanju su i dalje aktuelni, a naročito jer sudovi različito tumače propise koji određuju standard dokazanosti, naprimjer "učiniti vjerovatnim" ili "potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena". Neprecizna i nedosljedna zakonska terminologija svakako ugrožava postojanje jednoobraznog standarda u dokazivanju⁴¹.

Dostupni izvještaji o antidiskriminacionim sudskim postupcima u BiH, pokazuju da domaći sudovi uvode vrlo visok prag koji tužilac mora dostići da bi teret dokazivanja prebacio na tuženu stranu, ili čak potpuno zanemaruju ovaj važni princip, primjenjujući opšta pravila parničnog postupka i na predmete koji se odnose na diskriminaciju. Uzrok tome velikim dijelom svakako leži i u nedovoljnom razumijevanju instituta prebacivanja tereta dokazivanja i njegovog značaja za osiguranje efektivne sudske zaštite od diskriminacije⁴².

Iz analize postupaka za zaštitu od diskriminacije koje vodi OCD "Vaša prava BiH" jasno je vidljiv problem nepravilnog tumačenja, pa čak i nepoznavanja specifičnog pravila o teretu dokazivanja i pogrešnog pravnog shvatanja procesnih obaveza parničnih stranaka od pojedinih sudova⁴³. Tako, npr., u jednoj odbijajućoj presudi Općinskog suda u Zavidovićima sud na više mjesta navodi da "tužitelj nije dokazao...", implicirajući da je sud procesne obaveze parničnih stranaka po inerciji shvatao prema općem pravilu ZPP-a, a ne prema specijalnim odredbama ZZD-a⁴⁴ *Problemi u dokazivanju su i dalje aktuelni, naročito jer sudovi različito tumače propise koji određuju standard dokazanosti, naprimjer "učiniti vjerovatnim" ili "potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena"*⁴⁵.

|293. Dalito zakonodavstvo štiti pojedinca od podvrgavanja diskriminaciji?

Postojeće zakonodavstvo formalno štiti pojedinca od diskriminacije. Međutim, praktična zaštita je na jako niskom nivou. Primjena zakona vrlo je loša, i za to postoji niz razloga, od čega su neki već navedeni u ranijim odgovorima. Općenito, može se reći da je uzrok (ne)razumijevanje diskriminacije kao takve, nepoznavanje

41 Reljanović, M. *Kvadratura antidiskrimacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016.*, Analitika, Centar za društvena istraživanja, str. 46.

42 Topić, B. *Teret dokazivanja direktnе i indirektnе diskriminacije* (april 2015) Analitika, Centar za društvena istraživanja, str. 2., arhiva PRAVA ZA SVE

43 *Pregled slučajeva Antidiskriminacionog pravnog tima NVO Vaša prava* (maj 2012) Vaša prava, arhiva PRAVA ZA SVE.

44 Ibid

45 Reljanović, M. *Kvadratura antidiskrimacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016.*, Analitika, Centar za društvena istraživanja.

zakona od strane sudija i /ili nedovoljna educiranost sudija za primjenu zakona, izuzetno dugi i skupi sudski postupci (iako je propisana hitna procedura), te konačno možda i najvažnije, generalno ogromno nepovjerenje građana u BH pravosudni sistem. O tome govore brojni izvještaji OCD koji se posebno bave zaštitom od diskriminacije i primjenom zakona u praksi⁴⁶.

Potrebno je mnogo više stručne kritike i konstruktivnih rasprava pravnih praktičara o izazovima u primjeni zakona. Na taj način je moguće detektirati slabe karike u sistemu primjene zakona, te poduzeti neophodne mjere edukacije svih koji su nadležni za provedbu zakona. Ne treba zanemariti ni činjenicu da je prema ZoRS obaveza svih organa vlasti da preduzmu sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi ovog zakona i pratećih politika uključujući i osiguranje prikupljanja, vođenja, analize i prikazivanja statističkih podatakata razvrstanih po spolu, kao i analizu stanja spolova u određenoj oblasti⁴⁷ Pitanje statistike je posebno značajno jer nedostatak relevantnih podataka na temelju kojih bi se mogla utvrditi rasprostranjenost diskriminacije na osnovu spola, kao i efikasnost pojedinih zakonskih rješenja u postupku ostvarivanja zaštite od diskriminacije u praksi, sada je gotovo nemoguće utvrditi.

BiH vlasti konstantno ističu da se poduzelo sve što je potrebno da se uspostavi zaštita od diskriminacije, istovremeno potpuno zanemarući izuzetno lošu primjenu zakona u praksi. Međutim, bez osiguranja praktične zaštite ne može se govoriti o uspostavljenom sistemu zaštite od diskriminacije. Zbog toga je sva odgovornost na organima vlasti i nadležnim institucijama za sprovođenje zakona kojima, čini se, problem diskriminacije, pa tako i diskriminacije na osnovu spola nije prioritet. Veliki dio odgovornosti za ovakvo stanje snose i uspostavljeni institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova čija je osnovna zadaća da prate stanje ravnopravnosti spolova u BiH ukazujući na praktične probleme, kroz redovne i posebne izvještaje.

| 294. Da li postoje institucionalne strukture za promovisanje rodne ravnopravnosti? Ako postoje, navedite njihov administrativni kapacitet i garancije za nezavisnu provedbu njihovih ovlasti.

U BiH postoji velika i razgranata struktura institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost koja obuhvata sve nivoe zakonodavne i izvršne vlasti. Na gotovo svim nivoima zakonodavne vlasti su uspostavljene komisije/odbori za

⁴⁶ Izvještaji OCD koji su se koristili i prilikom izrade ovog dokumenta: *Pregled slučajeva Antidiskriminacionog pravnog tima NVO* (maj 2012) Vaša prava; *Kvadratura antidiskriminacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016.*; i mnogi drugi.

⁴⁷ Član 24. ZoRS.

ravnopravnost spolova, od Parlamenta BiH do općina. Što se tiče izvršne vlasti u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, djeluje ARS, a na entitetskom nivou još ranije uspostavljeni su Gender centar FBiH i Gender centar – Centar za jednakost i ravnopravnost polova Vlade RS.

Međutim, vrlo je upitna njihova stvarna efikasnost na praćenju i uspješnost u uspostavljanju rodne ravnopravnosti u BiH. U svom posljednjem Izvještaju o stanju ravnopravnosti spolova u BiH sačinjenim od strane Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice u okviru kojeg djeluje i ARS konstatuje se da je za postizanje tog cilja neophodno da institucionalni mehanizmi na svim nivoima zakonodavne i izvršne vlasti imaju neophodan autoritet, vidljivost, političko priznanje, neophodno finansiranje i ljudske resurse, te da njihovo djelovanje bude u potpunosti podržano od strane političke vlasti na svim nivoima vlasti⁴⁸.

Pravo pitanje za Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice i ARS kao najodgovornije institucije za uspostavljanje rodne ravnopravnosti je šta su oni do sada učinili da se ovi nedostaci otklone, obzirom je ovo sve vrlo dobro poznato i već dugi niz godina se ponavlja kroz brojne međunarodne izvještaje i preporuke⁴⁹. Unutar Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice i ARS, davno se mogao sačiniti poseban izvještaj o ovom pitanju koji se zatim mogao prezentirati javnosti i nadležnim institucijama izvršne i zakonodavne vlasti. Takav izvještaj bi trebao ukazati na ključne nedostatke u smislu kadrovskih, administrativnih i finansijskih kapaciteta iz ugla onih koji su odgovorni za izvršavanje svih obaveza koje proizilaze iz ZoRS sa konkretnim zahtjevima prema relevantnim institucijama za potrebnu promjenu. Međutim, do sada, ni Ministarstvo za ljudska prava, ni ARS nisu učinili ništa slično i uglavnom se zadovoljavaju ponavljanjem već rečenog, odnosno upućivanjem preporuka samima sebi.

Zbog toga, stiče se utisak da su se ARS, kao i Gender centri pri entitetima u stvari pozicionirali kao nevladine organizacije unutar vlade, a tako ih, na žalost, uglavnom svi i posmatraju. Ipak, ne treba zanemariti ni općenito nedostatak političkog interesa i namjera da se ZoRS stvarno primijeni u društvu.

Sasvim je jasno da dobar BiH zakonodavni okvir za rodnu ravnopravnost; uspostavljeni institucionalni mehanizmi kako na državnom, tako i na entitetskom nivou; brojne Komisije za ravnopravnost spolova pri parlamentima i skupštinama na gotovo svim nivoima vlasti koji kontinuirano djeluju međusobno ili u saradnji i uz podršku

⁴⁸ Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina (oktobar, 2014. godine) Ministarstvo za ljudska prava I izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova.

⁴⁹ Committee on the Elimination of Discrimination against Women; *Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Bosnia and Herzegovina*, 30 July 2013; National machinery for the advancement of women, page 5/14.

međunarodnih aktera i domaćih OCD uz obilna donatorska sredstva nisu doprinijela jačanju pozicije žena u političkim partijama niti većem broju žena na pozicijama izvršne i zakonodavne vlasti ili na mjestima ekonomskog odlučivanja⁵⁰. Nedostatak konkretnih mjera i inicijativa u strateškim dokumentima i politikama usmjerenih na provođenje zakona u praksi, institucionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost koji se ne ponašaju kao dio izvršne vlasti, što oni jesu, dalje onemogućava ravnopravno učešće žena u političkom i ekonomskom odlučivanju. Bez stvarne političke podrške za koju se institucionalni mehanizmi konačno moraju izboriti unutar sistema vlasti kao i spremnosti na argumentovanu kritiku i kontinuiranu saradnju sa svim OCD koje se bave uspostavljanjem rodne ravnopravnosti u BiH društvu ne može se osigurati ni zakonski minimum za uspostavljanje rodne ravnopravnosti.

| 295. Da li je princip jednakog plaćanja za jednak rad ili rad jednakе vrijednosti za muškarce i žene zagarantovan ustavom, zakonom i/ili kolektivnim ugovorom?

Da.

U širem smislu ovaj princip propisan je Ustavom BiH koji garantuje uživanje najviših standarda ljudskih prava, zabranu diskriminacije i podrazumijeva primjenu međunarodnih konvencija za zaštitu ljudskih prava iz Aneksa 1. uz Ustav uključujući Konvenciju UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

Princip jednakog plaćanja za jednak rad ili rad jednakе vrijednosti za žene i muškarce garantovan je domaćim radnim zakonodavstvom. Međutim, kao i u drugim oblastima, primjena propisanih standarda u praksi nije zadovoljavajuća.

Za više detalja pogledati odgovor na pitanja pod 296.

| 296. Da li postoji razlika u platama između žena i muškaraca? Na koji način se definiše i mjeri razlika u visini plata između polova?

Da.

Povremeni izvještaji ukazuju na razliku u plaćama između muškaraca i žena⁵¹.

50 Pogledati više u BiH Alternativnom izvještaju organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za 2013 - 2017, Učešće zena u političkom I javnom životu, D. Šehić I G. Vidović, strana 68.

51 Prema: Filipović-Hadžabdić, S. Memić, F. Somun-Krupalija, L. Abdelbasit, A. *Gender jaz u bosanskohercegovačkim prihodima*“ (2006.) Agencija za ravnopravnost spolova BiH, IBHI i UNDP. „Najveći efekat diskriminacije imaju ženske osobe sa završenom osnovnom školom i završenom srednjom školom u prerađivačkoj industriji kao i žene sa završenom srednjom školom u trajanju od 2 do 3 godine koje rade u trgovini. Ove žene imaju za jednu trećinu nižu platu u odnosu na svoje muške kolege. Žene sa završenim fakultetskim obrazovanjem se pomiču ka višim platnim razredima. Međutim, muškarci i dalje dominiraju u dva najviša platna razreda.“

Izvještaj Svjetske banke iz 2015. ukazuje na postojanje vidljivih rodnih razlika u visini novčane protuvrijednosti satnice u korist muškaraca i koje su primjetne u svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i industrijama⁵². Uzimajući u obzir stanovništvo koje radi za plaću ili dnevnicu, starosti od 15-64. godine, rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% u korist muških zaposlenika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene)⁵³.

Istovremeno, BiH nema službenih podataka o razlikama u plaćama između žena i muškaraca koje se prikupljaju i objavljaju na ujednačen, sistematican i redovan način. Problem statistike u ovom smislu jednak je na cijeloj teritoriji BiH.

Nije definisana razlika u plaćama. Nisu dostupni podaci o razlici u plaćama unutar platnih razreda u pojedinačnim granama privrede. Nema metodologije koja bi odgovorila na različitosti u strukturi osnovne, neto plaće⁵⁴ a, posebno, obzirom na činjenicu da na visinu plaće mogu utjecati nivo obrazovanja, stručnog usavršavanja i minulog rada zaposlenika čak, iako, zaposlenici rade na istim ili sličnim poslovima i zadacima.

Postojeći propisi i način obačunavanja su, na prvi pogled, rodno neutralni. Rodne razlike, čini se, odnose se na manji broj žena na mjestima upravljanja i odlučivanja, što je povezano sa višim platnim razredima te, zaposlenošću žena u oblastima koje nisu profitabilne (npr. trgovina, socijalne usluge, obrazovanje, i tome slično). Ipak, za adekvatnu ocjenu razlika u plaćama između muškaraca i žena kao uzroka i posljedica ove pojave bilo bi potrebno prikupiti i analizirati detaljne statističke podatke o plaćama u svim platnim razredima kako u privatnom tako i u državnom sektoru.

| 297. Da li je neposredna diskriminacija zabranjena zakonom u oblasti pristupa zapošljavanju, obuci i napredovanju i u oblasti uslova rada?

Da.

Antidiskriminacijsko zakonodavstvo kao i propisi iz oblasti rada i zapošljavanja zabranjuje diskriminaciju u oblasti zapošljavanja, obuka, napredovanja i uslova rada.

52 Bosna i Hercegovina: *Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i zastupanju* (2015) Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku FBiH i Republički zavod za statistiku Republike Srpske, str.54., dostupno na: <http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2016/03/WB-Rodne-razlike-u-iskoris%C8Ctavanju-prava.pdf> (16.5.2017.)

53 Ibid.

54 Utvrđuje se različitim propisima, na različitim nivoima vlasti te, također, ovisi da li se radi o zaposlenicima u javnim ustanovama, preduzećima, institucijama ili zaposlenicima u sektoru koji nije javni/državni. Neto plaća se sastoji, u principu, od osnovne plaće (osnovica i koeficijent koji ovisi o poziciji na kojoj zaposlenik radi što je regulisano internim propisima), dodatka na plaću (što uključuje npr. minuli rad/radni staž), nagrada (stimulacije) ili/i naknade za topli obrok i regres, itd.

Istovremeno, primjetan je trend stagnacije i nejednakosti žena u zapošljavanju⁵⁵. Postojeće politike nemaju većeg utjecaja na zapošljavanja i samozapošljavanje žena (Tabela 1).

BiH ima problem sa načinom prikupljanja i strukturom statističkih podataka o (ne)zaposlenosti. Razlikovanje prema podacima prikupljenim prema različitim metodama, kao što su registracija u službama za zapošljavanje⁵⁶, ankete o radnoj snazi⁵⁷ i popis stanovništva iz 2013., u pojedinim godinama se kreću između 2% i 10%⁵⁸ (Tabela 2). Razlika između formalno registrovane i anketne nezaposlenosti smatra se odrazom udjela zaposlenih u „sivoj“ ekonomiji.

Diskriminacija na osnovu spola u oblasti rada postoji u procesu napredovanja u službi i imenovanja na rukovodeće pozicije u preduzećima i institucijama na štetu žena⁵⁹. ARS u istraživanju iz 2014. godine ukazuje da su žene zastupljene sa 15,7% u upravljačkim strukturama preduzeća od čega je 12,5% predsjednica odbora i preko 50% odbora bez ijedne žene⁶⁰.

ARS ističe da *na najvišim rukovodećim pozicijama* (u upravi) nalazi se 31,6% žena, *na pozicijama zamjenica* 24,3%, dok je *na mjestima pomoćnica* 47,8% žena. Istovremeno, prema podacima Agencije za državnu službu BiH zastupljenost muškaraca državnih službenika u institucijama BiH je bio 49%, a žena 51%⁶¹.

Iz dostupnih podataka može se zaključiti da žene nisu ravnopravne u procesima odlučivanja i upravljanja u kompanijama. Zabrinjava da ni u javnoj upravi gdje

55 Podaci o anketnoj nezaposlenosti su prema Anketi o radnoj snazi BiH (ARS) koju, od 2006., svake godine provode Agencija i zavodi za statistiku u BiH na uzorku od 10.598 domaćinstava u svim dijelovima BiH, a u skladu sa preporukama i definicijama Međunarodne organizacije rada (MOR) i u skladu sa preporukama EUROSTATA. Prema ARS od 2007. do 2016. zaposlenost žena se kreće od 34%-37% sa značajnim padom u 2016. odnosu na godinu prije od 1,4% (37,3% u 2015. u odnosu na 35,9% u 2016.); Izvještaji ARS dostupni su na: http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba (21.4.2017.).

56 Podaci o registrovanoj nezaposlenosti označavaju broj osoba koje su se registrovali u službama za zapošljavanje u cijeloj BiH. Treba imati u vidu da je registracija na službe za zapošljavanje osnov za ostvarivanje nekih od prava, npr. zdravstvenu zaštitu. Podaci o registriranoj nezaposlenosti su dostupni na Agenciji za statistiku BiH, dostupno na: http://www.bhas.ba/index.php?option=com_publikacija&view=publikacija_pregled&ids=1&id=2&n=Tr%C5%BEi%C5%A1te%20rada (21.4.2017.).

57 Podaci o anketnoj nezaposlenosti su prikupljeni putem ARS.

58 Ilustrativan primjer je iz 2013. kako bi uključili i rezultate popisa stanovništva iz 2013. Zaposlenost žena je 37% (anketna), odnosno 41,3% (registrovana), a 39% prema *Popisu stanovništva, domaćinstava i stanova u BiH iz 2013. g.* Rezultati popisa (juni 2016) Agencija za statistiku BiH; Nezaposlenost žena je u 2013. 40,2% (anketna), odnosno 50,5% (registrovana), a 42% (popis).

59 Demir E. *Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini* (2015) Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo; *Odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH* (2014) ICVA i Zemlja djece.

60 *Zastupljenosti muškaraca i žena u organima 100 najuspješnijih poslovnih subjekata u Bosni i Hercegovini* (2014) Agencija za ravnopravnost spolova BiH. Ovo istraživanje bazirano je na odgovorima 70 od top 100 poslovnih subjekata prema analizi Poslovnih novina iz 2013. *Izvještaj o realizaciji Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine za 2014. godinu* (decembar 2015. godine) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, dostupno na: <http://arsbih.gov.ba/project/izvjestaj-o-realizaciji-gender-akcionog-plana-bih-za-2014-godinu/> (26.5.2017.).

61 Ibid.

žene, prema gore pomenutim podacima, čine većinu zaposlenih, nisu ravnopravne na upravljačkim pozicijama u upravi. Ovi podaci ukazuju na prisutnost „staklenog plafona“ u BiH. Stereotipno posmatranje ženske društvene uloge a, naročito, dužine poslovne neaktivnosti žena radi porodiljskog odsustva i brige za djecu, ugrožava, između ostalog, napredovanje žena na rukovodeće pozicije. Ovo svakako treba posmatrati i sa stanovišta manjka servisa za brigu o djeci kao i nepostojanja mjera kojima se cilja na usklađivanje profesionalnog i privatnog života i žena i muškaraca (za više pogledati odgovore na pitanje 307. j) i 308.).

| 298. Da li postoji pravilo, uspostavljeno bilo zakonom bilo sudskom praksom, po kome nema nikakvog opravdanja da se ženi koja se prijavljuje za neki posao postavi pitanje o trudnoći?

Da.

Entitetski Zakoni o radu predviđaju od direktnе zakonske zabrane postavljanja pitanja o porodičnom, odnosno bračnom statusu ili planiranju porodice, preko zabrane uslovljavanja zasnivanja radnog odnosa testom trudnoće, pa do indirektne zabrane kojom se propisuje da poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Istovremeno, OCD izvještavaju o nizu slučajeva kršenja ovih propisa u praksi⁶². Posredno i državne institucije ukazuju na diskriminatorno postupanje prema ženama prilikom zapošljavanja izvještavajući da *postoje indicije da se u praksi javljaju razni vidovi diskriminacije na temelju spola* u ovoj oblasti te, da *nema mnogo zvaničnih podataka o diskriminatornim praksama...* uključujući i *nedopuštena pitanja o planiranju porodice i eventualnoj trudnoći...*⁶³ Sem toga, diskriminirane osobe se rijetko odlučuju da koriste postojeće mehanizme zaštite zbog straha od dodatne viktimizacije kako se navodi u izvještaju ARS⁶⁴.

Institucije već niz godina znaju za ovakvo postupanje pojedinih poslodavaca. Tako, država 2011. godine izvještava da su primjetne *prakse oglašavanja ili pozivanja na zaposlenje samo jednog spola kao i otkazi za vrijeme trudnoće ili porodiljskog odsustva. Djevojke i mlade žene su često izložene direktnoj diskriminaciji prilikom zapošljavanja*

62 Izić, I. Letić, A. Stojanović, S. *Stop diskriminaciji trudnica i porodilja u Republici Srpskoj* (2016) Helsinski odbor za ljudska prava u Republici Srpskoj; *Izvještaj: Da li su žene u BiH zaštićene od diskriminacije? Imamo zakone, mehanizme, ali ne i zaštitu. Zašto?* (februar 2014) ICVA i Zemlja djece

63 *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012–2014. godina* (oktobar, 2014. godine) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, str. 24., dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/02/Izvjestaj_o_ravnopravnosti_spolova_2012-2014.pdf (24.4.2017.)

64 Ibid.

jer im se postavljaju nedopuštena pitanja o planiranju porodice i eventualnoj trudnoći⁶⁵. Zabrinjava da državne institucije nastavljaju periodično izvještavati o ovakvoj praksi bez poduzimanja efikasnih mjera sprječavanja i kažnjavanja poslodavaca za ovakvo postupanje.

| 299. Da li se zakonodavstvom osigurava jednak tretman u pogledu samozapošljavanja? Kojajepravnapozicijabračnog drugasamozaposlenog radnika u smislu statusa, socijalne zaštite i prava?

Da.

Samozapоšljavanje je među građanima BiH, posebno ženama, je izuzetno nisko. Prema postojećim podacima u BIH 2016. godine bilo je 28,2% žena koje su samozaposlene⁶⁶.

Ovo pitanje treba posmatrati i u vezi sa pitanjem ženskog poduzetništva koje je posebno analizirano u odgovoru na pitanje 307. tačka i).

Zakonski, samozaposlene žene imaju jednaka prava, uključujući i pravo na porodiljski dopust. Međutim, korištenje ovog prava stavlja samozaposlene žene, istovremeno, u položaj poslodavca. U RS samozaposlene žene, jer su istovremeno same sebi poslodavci, isplaćuju sebi iznos neto plaće za prvi mjesec korištenja porodiljskog a, tokom punog trajanja ovog odsustva, uplaćuju sebi doprinose za penziono i zdravstveno⁶⁷. U FBiH razliku od porodiljske naknade do pune plate može plaćati poslodavac. Za samozaposlene žene ovo može da znači da same sebi isplaćuju razliku do pune naknade plaće za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva.

27

| 300. Postoji li opšta zabrana noćnog rada za trudne žene, ili mjere kojima se osigurava da one ne budu obavezne da rade noću?

Zakonima o radu FBiH i RS je regulisana zabrana noćnog rada za trudnice⁶⁸. Zakon FBiH predviđa novčane kazne za poslodavce koji prekrše ove odredbe

65 Četvrti i peti periodični CEDAW izvještaj Bosne i Hercegovine (maj, 2011.) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH Agencija za ravnopravnost spolova BiH, str 46., dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/02/110531_CEDAW_BiH_FINAL.pdf (12.5.2017)

66 Anketa o radnoj snazi (Sarajevo, 2016.) Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku Republike Srpske, dostupno na: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/TB_ARS%202016_BS_ENG_.pdf (25.4.2017.)

67 Pogledati: Javna ustanova Javni fond dječije zaštite Republike Srpske, dostupno na: <http://www.jfdz.org/sr/page/18/naknada-neto-plate> (25.4.2017.)

68 Zakon o radu FBiH u dijelu Posebna zaštita radnika koji rade noću, član 41, stav (5) Zabranjuje noćni rad trudnicama počev od šestog mjeseca trudnoće, majkama i usvojiteljima, kao i licima kojima je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjerenio na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Zakon o radu RS u dijelu kojim je regulisan noćni rad i rad u smjenama, članom 73. trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjuje noćni rad.

zakona⁶⁹. Zakonom o radu Brčko Distrikta BiH (BDBiH) nije regulisan noćni rad za trudnice. Trenutno nema dostupnih informacija o tome da li se u FBiH i RSu poštuju zakonske mjere, a također nema dostupnih podataka da u BDBiH trudnice rade noćne smjene.

ARS i entitetski Gender centri kao ni druge državne institucije ne raspolažu relevantnim informacijama o položaju trudnica i porodilja koje su u radnom odnosu. Ne postoje podaci da li ima i koliki je broj žena koje su pokrenule postupke pred sudovima, a ne postoje ni podaci o tome da li su se žene obraćale za pomoć nekim drugim institucijama. Ni OCD ne raspolažu relevantnim podacima o položaju žena kada je u pitanju noći rad.

| 301. Da li su trudnice zaštićene od dobijanja otkaza tokom trajanja trudnoće i porodiljskog odsustva?

Zakonima o radu je u posebnom poglavlju predviđena odgovarajuća zaštita žene za vrijeme trudnoće, poroda i majčinstva u smislu garancije radnog mesta, prava iz rada, plaće, naknade, radnog staža, zaštite zdravlja i sigurnosti i skraćenog radnog vremena.

Problem dobijanja otkaza tokom trajanja trudnoće i porodiljskog odsustva je prisutan najčešće u privatnom sektoru ali problem predstavlja nedostatak relevantnih podataka koji bi ovu tvrdnju potkrijepili. Veoma mali broj žena se odlučuje pokrenuti postupak pred sudom jer su sudski postupci skupi i traju dugo, zatim nemaju dovoljno povjerenja u postojeći sistem zaštite i boje se dodatne viktimizacije. Ove informacije su prikupljene od OCD kojima se žene obraćaju za savjet. Organizacije imaju svoj interni sistem evidencije i najčešće evidentiraju samo probleme na koje se više osoba žali dok drugi problemi kao i broj osoba koje su potražile pomoć nije evidentiran.

Iako je dužnost države da prati implementaciju zakona uključujući i prikupljanje podataka o slučajevima diskriminacije, zvaničnih podataka nema pa tako ne postoje ni jedinstveni podaci o otkazima za vrijeme trudnoće ili za vrijeme porodiljskog odsustva. U dostupnim izvještajima državnih institucija se navodi da iako ima mali broj poznatih slučajeva otkaza za vrijeme i nakon trudnoće ti podaci ne oslikavaju stvarno stanje jer se trudnice i porodilje iz straha od dodatne viktimizacije vrlo rijetko odlučuju koristiti postojeće mehanizme zaštite. Niko nije sproveo istraživanje na

⁶⁹ Zakon o radu FBiH u dijelu kaznene odredbe, član 171., stav (1) propisuje da će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako, između ostalog, trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereni na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad.

osnovu kojeg bi se ovo moglo zaključiti, već se svi oslanjaju na neformalne podatke do kojih su došli mediji i OCD.

Dokaz da se zakon krši i da žene dobijaju otkaze su i lična svjedočenja žena koja je objavila TV N1 na svom portalu⁷⁰ kao i svjedočenja objavljena u publikaciji „Stop diskriminaciji trudnica i porodilja u Republici Srpskoj“- lične priče trudnica i porodilja.⁷¹

ARS je u svom Izvještaju o stanju ravnopravnosti spolova u BiH 2012 – 2014.⁷² navela da trudnoća utiče na sigurnost zaposlenja na način da se u praksi dešava da poslodavci, naročito u privatnom sektoru, ne zaposle trudnice ili žene koje namjeravaju ostati trudne, čak i nakon što budu primljene u radni odnos na probni rad. U istom izvještaju je rečeno da su otkazi za vrijeme trudnoće i tokom porodilijskog odsustva veoma česti. Ovi navodi nisu potkrijepljeni adekvatnim izvorom informacija. ARS ne prikuplja podatke o problemima žena u radnom odnosu kontinuirano i na sistematiziran način niti je provela relevantno istraživanje na osnovu kojeg bi se dobila slika o položaju trudnica i porodilja u radnom odnosu.

| 302. Da li je zakonom ili kolektivnim ugovorom zabranjeno izlaganje trudnica ili dojilja sredstvima ili uslovima rada koji bi ugrozili njihovu bezbjednost ili zdravlje?

Važeći Zakoni o radu u oba entiteta i BDBiH propisuju da žene, na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, za vrijeme trudnoće i dok doje dijete mogu biti privremeno raspoređene na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njihovog zdravlja ili zdravlja djeteta. Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženu rasporedi na drugo radno mjesto ona ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu u visini plate. Poslodavac može premjestiti ženu za vrijeme trudnoće na drugo radno mjesto samo uz njen pisani pristanak.

Opšti kolektivni ugovor FBiH je propisao da će Granski kolektivni ugovori propisati uslove i visinu naknade plaće zbog odsustva žene sa rada za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove.

Opšti kolektivni ugovori RS i BDBiH još uvijek nisu doneseni.

70 Hadžimusić, A. *Šta kada se trudnoća i majčinstvo "kažnjavaju otkazom"* Webstranica N1 od 29.03.2017, dostupno na: <http://ba.n1info.com/a145876/Vijesti/Vijesti/Sta-kada-se-trudnoca-i-majcinstvo-kaznjavaju-otkazom.html> (30.5.2017.)

71 Publikacija nastala u sklopu projekta „Zaštita trudnica i porodilja od diskriminacije“, koji realizuje Helsinski odbor za ljudska prava u RS-u u sklopu drugog ciklusa grantova Koalicije civilnog društva u borbi protiv diskriminacije „Jednakost za sve“ pod pokroviteljstvom USAID-a.

72 *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina* (oktobar, 2014.godine) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Agencija za ravnopravnost spolova.

Kao što je već navedeno ne postoje relevantni podaci da se ove odredbe zakona ne poštuju ali iz iskustva OCD su poznati primjeri žena koje poslodavci zbog trudnoće degradiraju preraspodjelom na manje rangirana radna mjesta ili koje su dobile otkaz uz obrazloženje da su tehnološki višak i sl.

Organizacija Vaša prava BiH u članku Osvrt na analizu stanja i primjenu propisa u oblasti prava iz radnog odnosa: Zloupotreba zakona i nedostatak adekvatne pravne zaštite⁷³ navodi da je vrlo česta pojava da trudnice koje imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme dobijaju otkaze sa obrazloženjem da su tehnološki višak. Na ovaj način poslodavci prikrivaju činjenicu da je trudnoća pravi razlog otpuštanja žene.

| 304. Da li je zakonom propisano kontinuirano porodiljsko odsustvo od najmanje 14 sedmica prije i/ili poslije boravka u porodilištu, te da li to uključuje obavezno porodiljsko odsustvo od najmanje dvije sedmice prije i/ili poslije boravka u porodilištu? Da li su osigurana prava povezana sa ugovorom o zapošljavanju i plata ili odgovarajući dodatak?

Po Zakonu o radu FBiH i Zakonu o radu BDBiH žene imaju pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, i na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara mogu početi porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja i to odsustvo ne smije biti kraće od 42 dana poslije porođaja. Analizirajući ovo pravo u odnosu na utvrđene standarde, ombudsmani zaključuju da je postojeće rješenje u potpunosti usklađeno sa svim analiziranim obavezama BiH, s obzirom na to da je duže od 14 sedmica, te da je utvrđen minimalni period trajanja porodiljskog odsustva⁷⁴.

Zakon o radu RS je na sličan način regulisao porodiljsko odsustvo. Pravo od godinu dana neprekidnog odsustva imaju žene za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, s tim da za blizance i svako treće i naredno dijete, imaju zakonom garantovano odsustvo u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. Na isti način kao i u FBiH i BDBIH je regulisan početak korištenja porodiljskog odsustva od 28 dana prije dana porođaja ali za razliku od federalnog i zakona BDBiH ovaj zakon nije propisao minimum korištenja porodiljnog odsustva nakon porođaja.

Kao što se može vidjeti zakonodavstvo je ovo pitanje riješilo na adekvatan način i problem ne predstavlja mogućnost korištenja porodiljskog odsustva. Problem je

⁷³ *Osvrt na analizu stanja i primjenu propisa u oblasti prava iz radnog odnosa: Zloupotreba zakona i nedostatak adekvatne pravne zaštite*, Vaša prava BiH, dostupan na: <http://www.vasaprava.org/?p=85> (30.5.2017.)

⁷⁴ Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine - Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH, dostupan na linku: http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc201510211102085bos.pdf (30.5.2017.)

nadoknada koju žene primaju za vrijeme porodiljskog odsustva. Ovo pitanje je posebno problematično u FBiH iz razloga što Zakon o radu FBiH nije definisao sadržinu prava na nadoknadu već je uputio na njegovo korištenje „u skladu sa zakonom”. Pitanje visine nadoknada za porodilje je definisano Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštite žrtava rata i zaštite porodica sa djecom FBiH i odgovarajućim kantonalnim propisima⁷⁵. Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH je u svom *Specijalnom izvještaju o stanju zaštite majke i materinstva na području FBiH* utvrdila da trenutna rješenja koja se odnose na isplatu naknade porodiljama u kantonima ne osiguravaju dosljednu provedbu principa jednakosti pred zakonom jer su kantoni različito regulisali iznos naknade za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva. Problem je i to što u pojedinim kantonima nije osiguran minimalni standard od 66% naknade od ostvarene plaće. Isplate porodiljskih naknada u pojedinim kantonima kasne po više mjeseci, dok u Hercegovačko-neretvanskom kantonu nisu doneseni propisi koji regulišu prava u oblasti zaštite porodica sa djecom i isplaćuje se samo jednokratna novčana pomoć za opremu novorođenog djeteta⁷⁶.

Ženske OCD su Vladi FBiH uputile prijedloge rješenja problema isplate porodiljskih naknada i u saradnji sa Klubom parlamentarki Zastupničkog doma Parlamenta FBiH su podnijele konkretnu zakonodavnu inicijativu⁷⁷ za rješavanje ovog problema. Zbog nedostatka političke volje i međustranačkih dogovora oko podjele budžeta ovo pitanje i dalje ostaje nerješeno. Vlada FBiH nerješavanje ovog problema obrazlaže neosnovanom tvrdnjom o nedostatku sredstava zbog mogućeg povećanja troškova i dodatnog opterećenja budžeta relevantnih ministarstava ostvarivanjem ovog prava.

U Alternativnom CEDAW izvještaju u dijelu Zapošljavanje, rad i socijalna prava⁷⁸ žena se navodi: *Na području RS javljaju se slučajevi fiktivnog povećanja plaća, radi prijave za refundiranje naknada iz javnog fonda, a prije nego što žena ode na porodiljsko odsustvo nakon čega poslodavac nezakonito traži razliku od isplaćene do visine realne plaće.⁷⁹ Žene zaposlene u privatnim preduzećima imaju veliku šansu da će im poslodavac*

75 Ustav FBiH je vođenje socijalne politike propisao kao zajedničku nadležnost Federacije BiH i kantona. Tako je i nadležnost za uređivanje pitanja naknade za porodilje podijeljena između FBiH i kantona u FBiH. Kao posljedica podijeljene nadležnosti, ovo pitanje je uređeno jednim entitetskim i 10 kantonalnih zakona.

76 Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine - *Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH*.

77 Pogledati primjer inicijative Kluba parlamentarki Zastupničkog doma FBiH (2016.), više na: <http://www.klubparlamentarki-pfbih.ba/bs/usvojena-inicijativa-kluba-parlamentarki-o-izjednacavanju-porodiljskih-naknada-u-fbih/> (19.9.2016.)

78 Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapožanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. - 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, str. 84.

79 Đogo M. *Diskriminacija mladih majki* (05.05.2016) portal Nezavisne novine, dostupno na: <http://www.nezavisne.com/index/kolumnne/Diskriminacija-mladih-majki/368304> (26.7.2016.).

tražiti da od svoje neto plate, koja se refundira od države, uplate sopstvene poreze i doprinose, jer ih smatra finansijskim teretom.⁸⁰

|305. Dalije zakonom ili kolektivnim ugovorima dozvoljeno da osobekoriste roditeljsko odsustvo od najmanje četiri mjeseca? Da li oba roditelja imaju pojedinačno neprenosivo pravo na najmanje jedan mjesec roditeljskog odsustva? Kako se to tretira/primjenjuje u javnom i u privatnom sektoru?

U izvještaju ARS⁸¹ navedeno je: *Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama BiH kao i Zakonom o izmjeni i dopuni Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH⁸² predviđa se uvođenje prava na roditeljsko odsustvo sa ciljem ostvarivanja ovog prava i od strane oca djeteta. Namjera zakonodavaca je da se pristup ovom pravu prema ovom modelu osigura za sve zaposlenike u BiH bez obzira na osnovu kojeg zakona su zaposleni kako bi se izbjegli problemi u praksi.*

Zakon o radu FBiH je propisao da porođajno odsustvo može koristiti i otac nakon 42 dana poslije porođaja žene ako se roditelji tako sporazumiju. Otac djeteta može koristiti porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo. Također može koristiti pravo rada sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva.

Zakonom o radu RS roditelji djeteta se mogu dogovoriti da odsustvo nakon 60 dana od dana rođenja djeteta umjesto majke nastavi da koristi otac djeteta.

U BDBiH po važećem Zakonu o radu otac djeteta može koristiti pravo roditeljskog odsustva u trajanju do jedne godine u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je spriječena da koristi to pravo.

Nema podataka o primjeni ovih odredbi zakona, ne zna se koliko često se očevi odlučuju na korištenje roditeljskog odsustva i kakve su reakcije poslodavaca po ovom pitanju.

|306. Koje odredbe o roditeljskom odsustvu obezbjeđuju roditeljima pravo da se vrate na isto ili odgovarajuće radno mjesto, zaštitu od otpuštanja i nepovoljnijeg tretmana, te zaštitu stečenih prava?

Zakoni o radu FBiH i RS ne propisuju posebnu mjeru da se žena nakon trudničkog

80 Prema UNICEF „Procjenjuje se da je pristup predškolskom obrazovanju trenutno između 6 i 13%, što je najniža stopa među susjednim zemljama (u odnosu na Hrvatsku i Srbiju sa oko 45%, Makedoniju sa 25% i znatno ispod OECD prosjeka od 77%)“, dostupno na: https://www.unicef.org/bih/ba/media_20011.html (1.6.2016.)

81 *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina* (oktobar 2014.) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Agencija za ravnopravnost spolova:

82 „Službeni glasnik BiH“ broj: 32/13 od 29.04.2013.godine

odsustva vraća na radno mjesto na kojem je ranije radila ili da se rasporedi na druge poslove u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima koje posjeduje.

Zakon o radu BDBiH propisuje da žena koja koristi porodiljsko odsustvo ima pravo da se po isteku tog odsustva vrati na poslove na kojima je radila.

ARS je u Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u BiH 2012 – 2014. izjavila da se pravo žena na korištenje porodiljskog odsutva uglavnom poštuje, ali su veoma česte situacije da se zaposlenicama ne omogućava vraćanje na radno mjesto u skladu sa ranije dostignutim položajem. Ovo ukazuje na još jedno propuštanje djelovanja entitetskih vlada koje se može posmatrati kao „sankcioniranje“ žena koje koriste zakonom propisana prava i nevođenja računa o populacionoj politici.

Potrebno je navesti i specifičan problem žena zaposlenih u policiji koji se odnosi na ocjenu rada policijskih službenika i napredovanje. Ocjena policijskih službenika se donosi na osnovu postignutih rezultata rada u protekloj godini⁸³. Ukoliko službenik želi da napreduje u službi, između ostalih kriterija, mora biti ocjenjen ocjenom „dobar“ ili višom u posljednje tri godine⁸⁴. Žene koje su u tom periodu koristile porodiljsko odsustvo dobijaju manju ocjenu za godinu u kojoj su bile na prorodiljskom bolovanju što im daje manje šanse, u odnosu na muške kolege, da napreduju, što predstavlja oblik indirektne, a zakonom zasnovane diskriminacije žena.

| 307. Navedite informacije o:

Odgovori na potpitanja a), b) i c) su objedinjeni.

a) stopama radno aktivnih žena i muškaraca; b) stopama zaposlenosti žena i muškaraca; i c) stopama nezaposlenosti žena i muškaraca;⁸⁵

Zbog problema u prikupljanju i obradi podataka o radno sposobnom stanovništvu i (ne)zaposlenosti⁸⁶ u daljoj analizi, u principu, korišteni su podaci iz Ankete o radnoj snazi u BiH za 2016. godinu⁸⁷. Detaljniji podaci o aktivnosti i (ne)zaposlenosti žena za period od 6 do 10 godina zaredom nalaze se na kraju ovog dokumenta u Tabelama 1. i 2.

83 Član 80. Zakona o policijskim službenicima BiH

84 Član 75., stav 2., tačka 2. Zakona o policijskim službenicima BiH

85 Pitanja (ne)zaposlenosti žena već su djelomično analizirana u odgovorima na pitanja 297. i 299.

86 Nezaposlenost žena u 2016. godine je 45,3% (anketna), odnosno 52,7% (registrovana u decembru 2016). Prema *Demografija i socijalne statistike: Registrirana nezaposlenost u decembru 2016.* (Sarajevo, 20.02.2017.), Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, dostupno na: http://www.bhas.ba/saopstenja/2017/NEZ_2016M12_001_01_BS.pdf (26.4.2017.).

87 *Anketa o radnoj snazi* (Sarajevo, 2016.) Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku Republike Srpske.

Ukupnu, radno sposobnu populaciju u BiH u 2016. godini čini 2.489.000 osoba, od čega je 51,5% žena. BiH ima visok udio neaktivnih osoba na tržištu rada od 1.415.000 osoba od čega žene čine 61,5%. Visok udjel žena od 57,2% je u grupi osoba koje su obeshrabrene u traženju posla⁸⁸.

U BiH je zaposleno 801.000 osoba od čega žene čine 35,9%⁸⁹.

Statistički prosjek zaposlenost žena je već deset godina između 34% i 37% što ukazuje da državne politike zapošljavanja nemaju značajnijeg utjecaja na povećanje zaposlenost (Tabela 1). Zabrinjava visok udjel neplaćenog ženskog rada jer žene čine 67,9% u grupi koje Anketa definira kao pomažuće članove porodice. I neplaćeni ženski rad je decenijski statistički zabilježen trend koji se kreće između 61% i 63% (Tabela 1). I podaci iz popisa stanovništva iz 2013. ukazuju na visok broj od 440.992 ili 98% žena u grupi osoba koji rade kućne poslove.

BiH ima ukupno 273.000 nezaposlenih osoba od čega su 45,3% žene⁹⁰.

Gore pomenuta Anketa ne pruža dovoljno podataka o strukturi nezaposlenih osoba. Stoga, pregledom dostupnih službenih podataka o nezaposlenim osobama iz decembra 2016. uočava se veći procenat nezaposlenih žena koje su kvalifikovane ili visokokvalifikovane radnice ili, žena sa završenom srednjom školom od onih koje su nekvalifikovane. Uočava se i mnogo veći udjel visoko obrazovanih a nezaposlenih žena 67,1% u odnosu na 32,9% visokoobrazovanih, nezaposlenih muškaraca⁹¹.

Tokom posljednjih mjeseci BiH vlade ističu podatke o značajnom rastu zaposlenosti u zemlji. Registrovana zaposlenost bilježi rast od 4,4% u januaru 2017, u odnosu na 1,5% a godinu dana ranije. Ovo znači da je registrovano 30.000 novozaposlenih osoba. Istovremeno, broj registrovanih nezaposlenih osoba pada za više od 2% (40,6% u januaru 2017. u odnosu na 42,9% nezaposlenih u januaru 2016)⁹². U istom periodu, decembar 2016 – januar 2017., broj zaposlenih žena je porastao za 2,7%. Neznatno raste broj registrovanih nezaposlenih žena za 0,1%.

Ovakve statistike treba uzeti sa oprezom obzirom da podaci iz Ankete ukazuju na dramatično drugačiju sliku. Prema Anketi zaposlenost pada za 2,6% u 2016. Procenat radno sposobnog stanovništva pada za 3,5% ili 90.000 ljudi u BiH koji

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid. Od ukupnog broja zaposlenih osoba žene, u grupi zaposlenika, čine 36,6%. U grupi samozaposlenih osoba žene su u procentu od 28,2%, a u grupi pomažućih članova porodice žene čine većinu od 67,9%.

⁹⁰ Ibid. Unutar grupe nezaposlenih 5 ili manje mjeseci žene čine 44,9%; potom između 6 i 11 mjeseci je 45,0% žena; između 12 i 23 mjeseci žene čine 47,6%; a u grupi nezaposlenih od 24 do 59 i više mjeseci je 40,0% žena.

⁹¹ *Demografija i socijalne statistike: Registrirana nezaposlenost u decembru 2016.* (Sarajevo, 20.02.2017.) Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

⁹² Za više: *EU Candidate & Potential Candidate: Countries' Economic Quarterly (CCEQ), 1st Quarter 2017 (Technical paper 016)* (april 2017) European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, dostupno na: https://ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications_en (24.5.2017.)

se više ne smatraju radno sposobnim stanovništvom. Broj nezaposlenih pada za 13,3% ili 42.000 osoba. Prema Anketi zaposlenost žena pada za 1,4%, dok raste broj nezaposlenih žena za 2,1%. Ovaj nagli pad zaposlenosti i nezaposlenosti koje bilježi Anketa je zabrinjavajući i može ukazivati na porast broja “*obeshrabrenih građana*” koji više ne traže posao ili napuštaju zemlju⁹³.

d) broju žena i muškaraca koji rade skraćeno radno vrijeme;

Najveći broj zaposlenika bez obzira na spol radi puno radno vrijeme. Međutim, dostupni podaci ukazuju da žene više rade na kraće ili pola radnog vremena u odnosu na muškarce⁹⁴. I u ovoj oblasti BiH nema redovno prikupljane i javno dostupne podatke razvrstane po spolu. Nepotpuna statistika onemogućava konkretniju analizu ove pojave obzirom na ravnopravan pristup pravima a, naročito, na jednaku plaću za rad jednakе vrijednosti, doprinose, porodiljsko i drugo odsustvo.

f) udjelu u broju članova parlamenta/skupština (žene i muškarci);

Žene nisu ravnopravne u zakonodavnoj vlasti.

U analizi potrebno je imati na umu da su postojeći parlamenti i skupštine nejednako strukturirani. Parlamenti na nivou BiH i FBiH su dvodomni. Skupštine na nivou RS i BDBiH su jednodomna tijela. Zbog relativne uporedivosti podatka u uporednoj analizi ovog pitanja korišteni su podaci o zastupnicima u Zastupničkim domovima parlamenta za nivo BiH i FBiH, odnosno, poslanicima u skupštinama na nivou RS i BDBiH.

U mandatnom periodu 2014 - 2018. godine od 245 zastupnika ukupno, samo je 58 zastupnica ili 23,7% žena. Ovo je u suprotnosti sa standardima uspostavljenim nacionalnim zakonodavstvom koje predviđa obaveznu, ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u svim granama vlasti, uključujući zakonodavnu vlast, propisujući zastupljenost od najmanje 40% jednog od spolova⁹⁵.

93 Ibid.

94 10,7% žena radi na kraće od punog radnog vremena upoređujući sa muškarcima kojih je 9% radilo na kraće vrijeme u 2013. godini, odnosno, 9,2% žena u odnosu na 7% muškaraca na nepuno, skraćeno radno vrijeme u 2014. godini. Prema *Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini* (2015) Agencija za statistiku BiH, dostupno na: http://www.bhas.ba/tematskibilteni/TB_zene_i_muskarci_bh_2015_eng.pdf (14.7.2016.).

95 ZoRS, član 20. (1) Državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti, i tijela lokalne samouprave, **uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke**, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili općine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, **osigurat će** i promovirati **ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju**. Ova obaveza postoji i za sve ovlaštene predлагаče prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima. (2) **Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen najmanje u procentu 40% u tijelima iz stava (1) ovog člana.** (3) Diskriminacijom po osnovu spola smatra se situacija kada ne postoji ravnopravna zastupljenost iz stava (2) ovog člana. (4) Tijela iz stava (1) ovog člana u cilju ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti spolova i otklanjanja diskriminacije dužna su donositi posebne mjere propisane članom 8. ovog Zakona.

Nadalje slijede detaljniji podaci o zastupnicima i zastupnicama u zakonodavnim tijelima na nivou BiH, entiteta i BDBiH:

Parlamentarna skupština BiH (dvodomna): Zastupnički dom – ukupno 42 zastupnika, od kojih 10 zastupnica; Dom naroda – ukupno 15 delegata, od kojih 2 delegatkinje⁹⁶.

Narodna skupština RS (jednodomna) ima ukupno 83 poslanika, od kojih je 19 žena⁹⁷.

Parlament FBiH (dvodomna): Zastupnički dom – ukupno 89 zastupnika, od kojih 28 zastupnica; Dom naroda – ukupno 58 delegata, od kojih 8 delegatkinja⁹⁸.

Skupština BDBiH (jednodomna) ima ukupno 31 zastupnika, od kojih je samo 1 zastupnica⁹⁹.

g) udjelu u broju viših ministara u vlasti (žene i muškarci);

Žene nisu ravnopravne u izvršnoj vlasti.

U mandatnom periodu 2014. - 2018. od ukupno četrnaest vlada na različitim nivoima vlasti u BiH samo je jedna žena premijerka Vlade i to Vlade RS. Nadalje, od ukupno 147 ministara u vladama svih nivoa vlasti samo je 25 ministrica ili 17,01% žena. Kao i u slučaju zakonodavne vlasti, ovo je u suprotnosti sa standardima uspostavljenim u nacionalnom zakonodavstvu koje propisuje obaveznu, ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u svim granama vlasti, uključujući izvršnu vlast, od najmanje 40% jednog od spolova¹⁰⁰.

Nadalje slijede detaljniji podaci o članovima i članicama vlada na nivou BiH, entiteta, BDBiH i kantona:

Vijeće ministara BiH ima predsjedavajućeg (muškarac) i devet članova (dvije ministrice), od kojih dva člana vrše istovremeno i funkciju zamjenika predsjedavajućeg (obojica muškarci)¹⁰¹.

Vlada RS ima predsjednicu vlade (žena) i šesnaest članova (tri ministrice)¹⁰².

Vlada FBiH ima premijera (muškarac), i šesnaest članova (četiri ministrice). Premijer ima dva zamjenika (jedna žena) koji su istovremeno i članovi vlade, ministri¹⁰³.

U FBiH ima 10 kantonalnih vlada. Razlikuju se prema broju članova vlada ali

96 Više o Parlamentarna skupština BiH dostupno na: <https://www.parlament.ba/> (25.4.2017.)

97 Više o Narodna skupština RS <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=ci> (25.4.2017.)

98 Više o Parlament FBIH <http://www.parlamentfbih.gov.ba/> (25.4.2017.)

99 Više o Skupština BDBIH <http://skupstinabd.ba/ba/zastupnici.html> (25.4.2017.)

100 ZoRS, član 20.

101 Više o sazivima Vijeća ministara BiH kroz mandatne periode dostupno na: http://vijeceministara.gov.ba/home_right_docs/info/default.aspx?id=24002&langTag=hr-HR (25.4.2017.)

102 Vlada RS, dostupno na: <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyril/Vlada/ClanoviVlade/Pages/default.aspx> (25.4.2017.)

103 Vlada FBIH, dostupno na: <http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/sastav%20vlade/> (25.4.2017.)

premijeri/predsjednici svih kantonalnih vlada su muškarci. U aktuelnom sazivu, dvije vlade kantona nemaju ministrica uopšte i to Vlada Hercegovačko-neretvanskog kantona i Vlada Zeničko-dobojskog kantona. Ostale kantonalne vlade imaju jednu ili najviše dvije ministrice¹⁰⁴. Ukupno, od 95 kantonalnih ministara samo je 13 žena ili 13,68%.

Vlada BDBiH ima predsjedavajućeg koji je ujedno gradonačelnik BDBiH (muškarac), zamjenika (muškarac) i glavnog koordinatora Vlade BDBiH (muškarac) te ukupno 11 članova vlade (3 ministrice, odnosno šefice odjeljenja u Vladi BDBiH)¹⁰⁵.

h) razlici u plati između žena i muškaraca;

BiH nema službenih podataka o razlikama u plaćama između žena i muškaraca koje se prikupljaju i objavljaju na ujednačen, sistematičan i redovan način. Izvještaj Svjetske banke iz 2015. ukazuje na postojanje vidljivih rodnih razlika u visini novčane protuvrijednosti satnice u korist muškaraca i koje su primjetne u svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i industrijama¹⁰⁶. Uzimajući u obzir stanovništvo koje radi za plaću ili dnevnicu, starosti od 15-64. godine, rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% u korist muških zaposlenika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene)¹⁰⁷.

Za više detalja pogledati odgovor pod brojem 296.

i) postotku žena poduzetnica;

BiH nema službenih podataka o broju poduzetnica niti se ovi podaci prikupljaju i objavljaju na ujednačen, sistematičan i redovan način. Svjetska banka u izvještaju iz 2015 ukazuje da je procenat firmi čije su vlasnice žene 27,3%¹⁰⁸.

Žene koje žele da pokrenu vlastiti posao suočavaju se s preprekama koje nisu samo administrativne. U izvještaju Vlade RS ističe se da je *društveno-ekonomski ambijent za razvoj ženskog preduzetništva još uvijek nepovoljan,...* Kao glavnim uzrocima

104 Mandat 2014 -2018: Vlada Tuzlanskog kantona – premijer (muškarac) i 12 članova (2 ministrice); Vlada Kantona Sarajevo – premijer (muškarac) i 12 članova (2 ministrice); Vlada Srednjebosanskog kantona – premijer (muškarac) i 8 članova (1 ministrica); Vlada Zeničko-dobojski kantona – premijer (muškarac) i 10 ministara; Vlada Unsko Sanskog kantona – premijer (muškarac) i 9 članova (2 ministrice); Vlada Bosansko-podrinjskog kantona – premijer (muškarac) i 8 članova (1 ministrica); Vlada Zapadnohercegovačkog kantona - 8 članova (2 ministrice); Kanton 10 - premijer (muškarac) i 8 članova (1 ministrica); Vlada Posavskog kantona – premijer (muškarac) i ukupno 9 članova (2 ministrice); Vlada Hercegovačko-neretvanskog kantona – premijer (muškarac) i 11 ministara.

105 Vlada BDBIH, dostupno na: <http://www.bdcentral.net/index.php/ba/vlada/lanovi-vlade-brko-distrikta-bih> (25.4.2017.)

106 *Bosna i Hercegovina: Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i zastupanju* (2015) Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku FBiH i Republički zavod za statistiku Republike Srpske, str.54

107 Ibid.

108 Ibid.

identifikovani su: dominantna tradicionalna i stereotipna shvatanja o ulozi žene u društvu u kojem vladaju patrijarhalni obrasci i s tim u vezi izražene podjele poslova na „muška“ i „ženska“, otežan pristup finansijama, znanjima i drugim resursima neophodnim za preduzetništvo; te nedostatak podrške u pogledu usklađivanja porodičnog i profesionalnog života i dr.¹⁰⁹

Međunarodne organizacije rangiraju BiH kao 113 zemlju od 144 zemalja svijeta prema ekonomskim mogućnostima za žene i njihovom pristupu ekonomiji¹¹⁰. Procjenjuje se da veliki broj novih poslova koje pokreću ili vode žene nemaju niti jednog zaposlenog i to: 30% kod tek pokrenutih poslova odnosno, 16% kod već uspostavljenih poslova¹¹¹.

Žene imaju ograničen pristup sredstvima za pokretanje vlastitog posla zbog nedostatka ličnog kapitala, vlasništva nad imovinom i drugim sredstvima osiguranja za dobijanje kredita (kolaterala)¹¹². Interes žena za pokretanje samostalnog posla procjenjuje se na 20%¹¹³.

Iako povremeni, u BiH postoje programi finansijske i druge podrške potencijalnim poduzetnicama. U istovrijeme nema dovoljno podataka o efektima ovakvih programa na rast broja i status poduzetnica. Ovo pitanje treba razmotriti i sa stanovišta poticajnih sredstava koje BiH vlade odvajaju za podršku poljoprivrednicima što je analizirano u odgovoru na pitanje 310 (*žene na selu*).

j) dostupnosti ustanova za brigu o djeci.

Ustanove i servisi za djecu zaposlenih roditelja su u velikoj mjeri nedostupni, a BiH ima najniži procenat pokrivenosti predškolskim odgojem i obrazovanjem u Evropi¹¹⁴. Ovo u ozbiljnoj mjeri uzrokuje poteškoće za porodice a, naročito, za zaposlene žene jer, u BiH, tradicionalno briga za djecu kao i dr. članove porodice

¹⁰⁹ Izvještaj o napretku u primjeni normativno-pravnih standarda za ravnopravnost polova u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srpskoj za period 2013-2014. godina (decembar 2015.) Vlada Republike Srpske, arhiva PRAVA ZA SVE.

¹¹⁰ Prema The Global Gender Gap Report 2016 (2016) The World Economic Forum. BiH je rangirana kao 83 zemlja od 144 koje su analizirane. Naročito problematičnim se ocjenjuje učešće žena u pristupu i ekonomskim mogućnostima a, posebno, u odnosu na učešće žena na tržištu rada (113 od 144 rangirane zemlje) i ostvareni prihod (119 od 144 rangirane zemlje), dostupno na: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=BIH> (23.4.2017.).

¹¹¹ Donna J. Kelley, Candida G. Brush, Patricia G. Greene, Yana Litovsky and Global Entrepreneurship Research Association (GERA) *Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report* (2013) Babson College, Universidad del Desarrollo, Universiti Tun Abdul Razak, dostupno na: http://www.cerpod-tuzla.org/images/doc/2012%20GEM%20Womens%20Report_cmp.pdf (24.4.2017.)

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Od 2006. do 2012. godine stopa početanja programa obrazovanja u ranom djetinjstvu (ECE) povećana je sa 6 na 13%. Tek oko 2% djece iz najsiromašnije petine (kvintila) stanovništva i romske djece početaju predškolske ustanove. Zajednički program i budžetski okvir Ujedinjenih nacija za Bosnu i Hercegovinu 2015-2019: Okvir razvojne pomoći Ujedinjenih nacija, UNDAF, str.30., dostupno na: http://ba.one.un.org/content/unct/bosnia_and_herzegovina/bs/home/publications/one-united-nations-programme-and-common-budgetary-framework-bosn/ (16.5.2017.).

koji se ne mogu brinuti o sebi, pada na žene.

BiH imaju negativnu stopu rasta broja stanovnika što predstavlja važno razvojno pitanje¹¹⁵. Istovremeno BiH nema populacione politike. Tako, na primjer, čak i nakon više mjeseci izrade politike i Zakona o zaštiti obitelji sa djecom u FBiH koja, između ostalog, treba regulisati pitanja porodiljskih naknada na teritoriji FBiH, nema političkog dogovora o uređenju i finansiranju ovog prava. Kršenje prava na porodiljsko/roditeljsko odsustvo nastavlja se u cijeloj BiH¹¹⁶. Nema usaglašenog pristupa poreskoj politici, kreditnim olakšicama za mlade, servisima za djecu, popustima za dječije proizvode, itd.

Iako dostupnost ustanova za djecu ili pitanje porodiljskog/roditeljskog odsustva i naknade nisu jedini elementi populacione politike uočljivo je odsustvo interesa vlasti za ovo pitanje koje ima značajan utjecaj na ravnopravnost žena. Štaviše, u nedostatku ozbiljne populacione politike vlasti pozivaju žene na rađanje i brigu o djeci kao da se rast nataliteta temelji na dobroj volji žena a, ne na promišljenim, simulativnim mjerama vlade. Čini se da država nastoji teret i trošak neophodnih vladinih politika prebaciti na žene i finansirati ga neplaćenim ženskim radom.

| 308. Koje mjere se donose da bi se podstaklo usklađivanje profesionalnog i privatnog/porodičnog života i žena i muškaraca?

GAP BiH za period 2013-2017. godina previđa *aktivnosti usmjereni na unaprjeđenje mjera za usklađivanje poslovnog i privatnog života uključujući zaštitu materinstva i očinstva, unaprjeđenje odredbi o plaćenom porodiljskom odsustvu, plaćenom roditeljskom odsustvu za oba roditelja, kao i posebne mjere koje olakšavaju zaposlenicima/ama usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza*¹¹⁷. Istovremeno, nema posebnih pomaka u praksi jer pristup plaćenom roditeljskom odsustvu je i dalje veliki problem na cijeloj teritoriji BiH.

Nema dovoljno ustanova za predškolski odgoj i obrazovanje naročito u manjim gradovima ili ruralnim oblastima BiH. Produceni boravak za osnovnoškolsku djecu dostupan je u rijetkim školama i to u gradskim sredinama. Ovi servisi se plaćaju što u velikoj mjeri ograničava zapošljavanje i rad određenih kategorija žena koje se stavljuju pred dilemu ili rada za plaću koja nije dovoljna za pokrivanje troškova ovih servisa ili napuštanja posla radi brige za djecu i porodicu. Takva

¹¹⁵ BiH je rangirana kao 210 od 235 zemalja prema stopi rasta stanovništva sa negativnim rastom od -0.14%, prema *The World Factbook* (2016) Central Intelligence Agency, dostupno na: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/bk.html> (24.4.2017.)

¹¹⁶ Za više pogledati u odgovoru na pitanje 305.

¹¹⁷ *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina* (oktobar, 2014.godine) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, str. 26.

dilema vjerovatno utiče na zamjećeni, višegodišnji statistički trend broja žena koje su neaktivne na tržištu rada ili žena koje su u grupi neplaćenih pomažućih članova porodice (Tabela 1.).

Dodatno, žene u BiH su opterećene brigom za porodicu u širem smislu a to pored djece podrazumijeva starije, osobe sa invaliditetom, bolesne, i druge članove porodice. U izvještaju Vlade RS iz 2015. ističe se da su najveće prepreke za žene na tržištu rada, između ostalog, *visok stepen opterećenja žena neplaćenim radom iz domena ekonomije brige, koji nije vrednovan u okviru bruto društvenog proizvoda (rad u kući, briga o djeci, briga o starima, briga o bolesnima, briga o odraslim muškim članovima porodice, rad u seoskim domaćinstvima i gospodarstvima, neplaćeni rad žena kao pomažućih članova u porodičnom biznisu)*¹¹⁸.

| 309. Koje mjere se donose da bi se podstaklo ravnopravno učešće žena i muškaraca u ekonomskom i političkom odlučivanju?

U Izvještaju o provedbi GAP¹¹⁹ kao strateškog dokumenta za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada navodi se da procenat učešća žena u javnom životu i donošenju odluka u BiH pada što je veći nivo pozicije odlučivanja, bilo da se radi o političkom životu ili javnoj upravi. Dakle, iako se u Izvještaju navodi da su provedene brojne aktivnosti i mjere u cilju jačanja pozicije žena, očigledno je da do željene promjene nije došlo, i da nema povećanja učešća žena na mjestima političkog odlučivanja. Štaviše, prema ovom Izvještaju ukupno učešće žena u zakonodavnoj vlasti na svim nivoima iznosi oko 20%, a slično je i sa izvršnom vlašću ako se uzmu u obzir svi nivoi vlasti¹²⁰.

Iz ovoga se može zaključiti da mjere i aktivnosti koje se provode u okviru strategija i politika da bi se podstaklo ravnopravno učešće žena i muškaraca u političkom i ekonomskom odlučivanju već godinama ne daju rezultate, iako se za njihovo provođenje ulažu značajna finansijska sredstva. Kao velika prepreka ravnopravnoj zastupljenosti žena u političkom životu navodi se nedovoljna podrška političkih stranaka ženama u izradi političkih programa i političkoj afirmaciji¹²¹.

Da je ovo ključni problem govori i preporuka iz ovog Izvještaja: „potrebno je nastaviti aktivnosti sa političkim strankama kako bi prepoznale važnost ravnopravnog

118 Izvještaj o napretku u primjeni normativno-pravnih standarda za ravnopravnost polova u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srpskoj za period 2013-2014. godina (decembar 2015.) Vlada Republike Srpske.

119 Izvještaj o provedbi GAP za 2015 i 2016. (decembar 2016.) Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, Agencija za ravnopravnost spolova BiH; strana 4.

120 Ibid. strana 17

121 Iako statuti političkih stranaka ne sadrže odredbe kojima bi se zabranjivalo ženama da učestvuju u radu organa stranke

učešća oba spola na mjestima donošenja odluka i kako bi učestvovali u afirmaciji žena kao ravnopravnih nositeljica političkih funkcija na svim nivoima vlasti¹²². Izraženi i pretjerani uticaj političkih stranaka ne dozvoljava depolitizaciju, departizaciju i profesionalizaciju javne uprave, pa je nivo zastupljenosti žena na ovim pozicijama izraz dominantne unutarstranačke političke kulture, a manje posljedica izostanka interesa žena za javne funkcije. Zatvorenost političkih stranaka spram masovnijeg učešća žena na vlastitim unutarstranačkim pozicijama odlučivanja, generira istu takvu praksu na nivou političke vlasti¹²³.

Za više podataka pogledati u odgovorima na pitanje 297 i 307. (f) i (g).

Isključenost žena nastavlja se i kroz nedavno obnovljeni proces EU integracija. Podzastupljenost žena na visokim političkim pozicijama i mjestima donošenja ekonomskih i drugih važnih odluka direktno se reflektira na podzastupljenost žena u svim tijelima koja se uspostavljaju kao dio procesa evropskih integracija. Politički, reformski i drugi pregovori ne uključuju žene političarke, stručnjakinje za određene oblasti, pripadnice akademске zajednice, žene iz OCD. Ženski stavovi i perspektive u procesu krupnih društvenih promjena se isključuju, a žene marginaliziraju. Ne postoje ni naznake da će se u tom smislu nešto mijenjati, odnosno da će se nekim specifičnim i konkretnim mjerama ovakva praksa izmijeniti.

| 310. Koje mjere se donose da bi se podstaklo učestvovanje na tržištu rada za određene grupe žena kao što su žene sa invaliditetom, samohrane majke, starije žene, žene koje žive u seoskim sredinama itd.?

Žene s invaliditetom

BiH nema odgovarajuće statističke podatke o zaposlenosti žena s invaliditetom. Donesene mjere kojima se cilja na rast zapošljavanja osoba s invaliditetom rodno su neutralne i ne predviđaju posebne aktivnosti fokusirane isključivo na žene s invaliditetom.

Istovremeno, žene s invaliditetom teže se zapošljavaju nego muškarci, bez obzira na kvalifikacije, jer *poslodavci prednost daju kategoriji ratnih vojnih invalida*¹²⁴. Ograničeni dostupni podaci iz entitetskih fondova za profesionalnu rehabilitaciju

122 *Izvještaj o provedbi GAP za 2015 I 2016.* (decembar 2016.) Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH; strana 20

123 Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. - 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo, Učešće zena u političkom I javnom životu, D. Šchić I G. Vidović, strana 76.

124 Ibid., str.105.

i zapošljavanje osoba s invaliditetom ukazuju na niži stepen zastupljenosti žena u korištenju postojećih programa zapošljavanja osoba s invaliditetom. Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida RS već godinama izvještava o gotovo jednakom procentu zaposlenih žena sa invaliditetom od oko 6%¹²⁵. Nisu dostupne evidencije zaposlenih na ovaj način, nije poznat status niti struktura zaposlenih, nisu dostupni izvještaji o utrošku sredstava za ove namjene Fonda RS koji djeluje od kraja 2005. godine.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBiH u Izvještaju o radu Parlamentu FBiH za 2015. iznosi podatak o 538¹²⁶, odnosno, 2016. godine o 569¹²⁷ ukupno novozaposlenih osoba s invaliditetom. Izvještaji ne sadrže podatke o broju žena s invaliditetom iako Fond ističe uspostavljanje sveobuhvatne baze podataka o osobama zaposlenima kroz ovaj Fond. U FBiH podaci o zapošljavanju 244 osoba sa invaliditetom u 2015. godini pokazuju da je na ovaj način zaposленo 32,79% žena ili 80 žena sa invaliditetom¹²⁸.

Također, dostupni podaci o zapošljavanju i samozapošljavanju kao što su zbirni podaci o zapošljavanju 890 osoba sa invaliditetom za period od 2011. do 2014 u FBiH¹²⁹ ne pružaju mogućnost pretrage ili analitike koja bi se odnosila npr. na trajnost ili strukturu zapošljavanja žena sa invaliditetom. S obzirom na to da se radi o relativno visokim iznosima koja se izdvajaju za rad Fonda¹³⁰ te, da se podaci prikupljaju još od formiranja Fonda 2011. godine, nije posve jasno zašto službene statistike o zapošljavanju a, naročito, strukturi zapošljavanja žena nisu dostupne.

Romkinje

Generalno, procenat zaposlenosti Roma je nizak. U FBiH i BDBiH taj je procenat manji od 1%, a u RS je manji od 3%. Istovremeno, izvještaji ukazuju da je razlika

125 Vidjeti *Četvrti i peti periodični CEDAW izvještaj Bosne i Hercegovine* (maj, 2011.) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH Agencija za ravnopravnost spolova BiH, str. 52., dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/02/110531_CEDAW_BiH_FINAL.pdf(11.5.2017.) odnosno, Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. - 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo

126 *Izvještaj o radu Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBIH za 2015. godinu* (Sarajevo, mart 2016.) dostupno na: http://www.parlamentfbih.gov.ba/dom_naroda/bos/parlament/propisi/El_materijali_2016/Izvjestaj%20o%20radu%20Fonda%20za%202015%20godinu.pdf(4.5.2017.)

127 *Izvještaj o radu Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBIH za 2016. godinu* (Sarajevo, mart 2017.) dostupno na [http://www.parlamentfbih.gov.ba/dom_naroda/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2017/Izvjestaj_invaliditetom_finansijski_2016%20\(1\).pdf](http://www.parlamentfbih.gov.ba/dom_naroda/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2017/Izvjestaj_invaliditetom_finansijski_2016%20(1).pdf)(16.5.2017.)

128 Podaci dobijeni na osnovu prebrojavanja ženskih imena u rezultatima konkursa Fonda za 2015. godinu, dostupno na: <http://fprzoi.ba/statisticki-podaci-o-zaposlenim-osobama-sa-invaliditetom-i-poslodavcima-prema-i-javnom-pozivu-iz-2015-godine/> (10.5.2017.)

129 Ibid.

130 U 2015. godini Federalnom fondu je ukupno doznačeno 11.135.868,76 KM, dok je ukupno dodjeljeno za različite oblike zapošljavanja 6.463.450 KM. Prema *Izvještaju o radu Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBIH za 2015. godinu* (Sarajevo, mart 2016.)

u stopi nezaposlenosti između Roma i ukupnog broja stanovnika smanjena¹³¹. Potrebno je ukazati i na nedostatak detaljne statistike i/ili istraživanja o (ne) zaposlenosti i stopi aktivnosti Romkinja. Tek jedno istraživanje iz 2011. godine bavi se ovim pitanjem. Ovo istraživanje, koje je fokusirano isključivo na zapošljavanje i samozapošljavanje Romkinja, ukazuje na nepovoljno opće stanje populacije u društvu *bez obzira na brojne aktivnosti poduzete u cilju unapređenja trenutnog položaja romske nacionalne manjine*, pri čemu je većina žena *lošeg materijalnog stanja, s nižim stepenom obrazovanja, a žive u višečlanim zajedničkim porodicama ili domaćinstvima*; Potom, dugoročna nezaposlenost i neaktivnost su *dominantni problemi ovih žena, kao i članova njihovih porodica, bez izgledne perspektive za skoru promjenu tog statusa*¹³².

Postojeće politike, iako pominju Romkinje kao marginalizovanu grupu stanovništva, ne predviđaju posebne mjere za (samo)zapošljavanje Romkinja koje bi odgovorile na nizak stepen zaposlenosti i drugotrajnu nezaposlenost te, istovremeno, snažan utjecaj partijarhalnih stavova na njihov status, nedostatak poslovnih vještina i iskustva, imovine koja je u vlasništvu žena, itd.¹³³

FBiH ima Program zapošljavanja Roma¹³⁴ kojim su predviđena sredstava za sufinansiranje zapošljavanja kod poslodavaca i samozapošljavanje nezaposlenih Roma. RS ima Projekat podrške zapošljavanju Roma u RS¹³⁵ koji predviđa *zapošljavanje Roma sa evidencije koji aktivno traže zaposlenje koja su na dan objave Javnog poziva za korišćenje sredstava bila izjašnjena kao Romi / Romkinje na evidenciji Zavoda*. Oba entitetska programa su rodno neutralna i ne predviđaju posebne mjere (samo)zapošljavanja Romkinja. Nažalost, nema izvještaja o utrošku pomenutih sredstava, nisu dostupni podaci ili analize koliko je na ovakav način zaposleno

131 *Roma Inclusion Index 2015.* (septembar 2015.) Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation. Citirano u Petrić, A. et al. *Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapošlanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. - 2017.* (2016) Helsinski parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo.

132 Istraživanje provedeno 2011. na uzorku od 500 žena na području od 20 općina iz cijele BiH. Analizu prikupljenih podataka proveli su udruženje Kali Sara (RIC) i Federalni Zavod za zapošljavanje. Prema: *Osnazivanje žena Romkinja za zapošljavanje i samozapošljavanje* (Sarajevo, septembar 2011.) Udrženje Kali Sara - Romski informativni centar, dostupno na http://bhric.ba/dokumenti/istrazivanje_final.pdf (4.5.2017.)

133 Tako se npr. u FBIH kod apliciranja na postojeće programe zapošljavanja Roma se traži, između ostalog, dostavljanje poslovnog plana (opisom poslovne aktivnosti, prema propisanom obrascu), ovjerenu kopiju dokaza o vlasništvu ili suvlasništvu nad poslovnim prostorom ili zemljištem, odnosno ovjerenu izjavu/ugovor o ustupanju poslovnog prostora ili zemljišta na besplatno korištenje ili ugovor o zakupu poslovnog prostora ili zemljišta, itd. ili kod potpisivanja ugovora o (samo)zapošljavanju se traži, između ostalog, faktura/račun za nabavku sredstava za rad, opreme, repromaterijala (izvod o uplati fakture putem računa registrirane djelatnosti ili odgovarajuća uplatnica) i račune troškova registracije djelatnosti, u ukupnom iznosu od 800 KM.

134 *Program zapošljavanja Roma u 2016.* (Sarajevo, januara 2016.) Federalni zavod za zapošljavanje, dostupno na: <http://www.fzzz.ba/projekti/program-zapoljavanja-roma-u-2016-godini> (4.5.207.)

135 Projekat podrške zapošljavanju Roma u Republici Srpskoj u 2017. JU Zavod za zapošljavanje RS, dostupno na: http://www.zzzrs.net/index.php/projekat/projekat_podrske_zaposljavanju_roma_u_republici_srpskoj_u_2017._godini/ (4.5.2017.)

Romkinja, da li se radilo o trajnom zaposlenju, na kojim radnim mjestima, itd. Ni u ovom segmentu nisu poznati efekti provedenih politika i mjera.

Žene na selu

Žene na selu su u dokumentima vlade, međunarodnih i domaćih organizacija prepoznate kao marginalizirana grupa žena¹³⁶. Istovremeno, rad žena na porodičnim gazdinstvima nije prepozнат i adekvatno vrijednovan. Ovako zaposlene žene sebe često identifikuju kao domaćice a, udio ovakvog ženskog, neplaćenog, rada ne vidi se u ukupnom bruto društvenom proizvodu zemlje. I pored toga, vlasti ne pokazuju sistemski pristup poboljšanju položaja žena na selu. Mjere i politike se donose povremeno a ocjena njihovih efekata na status žena na selu izostaje.

Vlada RS je usvojila poseban *Akcioni plan za unapređenje položaja žene na selu u Republici Srpskoj do 2015. godine* na osnovu *Strateškog plana ruralnog razvoja Republike Srpske 2009-2015*, te je niz godina provodila promotivne kampanje Ravnopravno za žene sa sela¹³⁷. Vlada FBiH je provodila aktivnosti radi uvođenja gender statistike, promjeni kriterija za dodjelu poljoprivrednih poticaja i izmjenu kriterija za upis u registar poljoprivrednih proizvođača¹³⁸.

BiH izvještava 2014. o porastu broja žena korisnica novčanih poticaja za poljoprivredu u FBiH sa 8,7% na 32% podnesenih zahtjeva od strane žena¹³⁹. Iste godine, FBiH je za poticaje poljoprivredi izdvojila 61 milion KM, dok je osiguran 1 milion KM za formiranje revolving fonda za kreditiranje poljoprivrednica u ruralnim sredinama...¹⁴⁰ Fond je formiran sa ciljem godišnjeg povećanja sredstava za million

136 *Ruralna područja i dalje odražavaju tradicionalne rodne uloge, pri čemu više od jedne trećine žena sebe definira kao domaćice, a više od dva puta je veća vjerovatnoća da su muškarci zaposleni, samozaposleni ili rade po ugovoru. Žene u ruralnim područjima imaju tendenciju da čine manji dio zaposlene i samozaposlene radne snage nego što je to slučaj na nivou cijele države, što ukazuje na čak i veće razlike između ruralnih i urbanih područja. Domaćinstva koje vodi muškarac imaju tendenciju da ostvaruju veće prihode nego ona koja vode žene. Dodatno, samačka ženska domaćinstva čini se da zarađuju vrlo nizak mjesecni prihod...* Pogledati: *Ruralni razvoj u Bosni i Hercegovini: Mit i realnost* (Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2013.) Razvojni program Ujedinjenih nacija, str. 80., dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr_bih_web.pdf (18.5.2017.); *Iako su žene vitalni faktor od kojih u najvećoj mjeri zavisi oživljavanje sela i ruralni razvoj u cjelini, njihov nepovoljan položaj, potrebe i problemi sa kojima se suočavaju, ostaju marginalna tema u ukupnim procesima i politikama, od lokalnog do državnog nivoa. U ruralnim sredinama BiH žene se često smatraju neaktivnim stanovništvom, odnosno pomažućim članovima porodice, a ne aktivnim subjektima u poljoprivredi, ruralnom turizmu, te ruralnom razvoju uopšte. Veoma mali broj žena su vlasnice zemljišta i kao takve rijetko učestvuju u donošenju odluka o ruralnom razvoju...* Pogledati: *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina* (oktobar, 2014.godine), Ministarstvo za ljudska prava i izbjegljice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, str. 28. – 30.

137 Pogledati: Gender centar Vlade RS, projekti realizovani od 2009 - 2013., dostupno na: http://www.ravnopravnors.com/aktiv_realizovano.html (16.5.2017)

138 Npr. vlasništvo nad gazdinstvom je najčešće na muškom članu porodice što je otežavalo mogućnost ženama da se direktno prijave za poljoprivredne poticaje.

139 *Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini 2012 – 2014. godina* (oktobar, 2014.godine), Ministarstvo za ljudska prava i izbjegljice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, str. 28-30.

140 *Informacije Bosne i Hercegovine UN CEDAW Komitetu prema stavu 45. Zaključnih zapoždanja na Kombinovani četvrti i peti periodični CEDAW izvještaj Bosne i Hercegovine* (CEDAW/C/BIH/CO/4-5), dostupno na: http://www.gcfbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/08/150626_prilog_pisana_informacija_cedaw.pdf (18.5.2017.)

KM koji bi se usmjerili na razvoj *poljoprivrednog dobra u ruralnim sredinama i zapošljavanja žena kao nositeljica razvoja poljoprivrede*¹⁴¹.

ARS izvještava o rastu dodijeljenih poticaja u poljoprivredi FBiH za 89% u 2015. u odnosu na predhodnu godinu. Istiće se da u periodu od 2013 do 2015. godinu raste broj korisnika i odobrenih sredstava ali da *podaci ukazuju na postojanje rodnog dispartiteta i u broju korisnika, i u iznosu odobrenih sredstava u korist muškaraca*¹⁴². Istovremeno, nisu dostupni godišnji finansijski izvještaji o načinu i strukturi potrošnje poticajnih sredstava te, naročito, efektima ovih mjera na status zaposlenosti ili poduzetništva žena.

Potpuni nedostatak relevantnih, dostupnih i redovno objavljivanih podataka onemogućava stvaranje jasne slike o statusu žena na selu generalno te, naročito, njihovog položaja na tržištu rada. Imajući na umu da su entiteti i BDBIH u 2015. izdvojili nešto više od 137 miliona KM¹⁴³ poticaja za razvoj poljoprivrede alarmantan je nedostatak javno dostupnih podataka¹⁴⁴, izvještaja o utrošku sredstava i efekata dodijeljenih poticaja. Nema podataka o tome koliko od tih sredstava je dodijeljeno ženama i koji su efekti ovakvog ulaganja obzirom na status žena.

141 Informacija o inicijativi Kluba parlamentarki Zastupničkog doma Parlamenta FBIH 2014., dostupno na: <http://www.klubparlamentarki-pfbih.ba/parlamentarne-inicijative/> (18.5.2017.)

142 Statistički pokazatelji o dodjeli poticajnih sredstava za 4 kantona u FBiH: U **Kantonu Sarajevo** evidentiran je procentualni rast broja korisnica, ali procentualni iznos odobrenih sredstava koje su korisnice ostvarile je smanjen. Procentualni omjer korisnika razvrstanih po spolu za 2015. godinu iznosi 75% muškaraca i 25% žena. Međutim, ako pogledamo iznos odobrenih sredstava 84% je za muškarce i 16% za žene; U **Kantonu 10**, procentualni omjer je 60% korisnicima i 40% korisnicama, sa vrlo malim godišnjim varijacijama od 1-2%. Međutim, ako pogledamo iznos odobrenih sredstava 75% je za muškarce, a 25% za žene; U **Unsko-sanskom kantonu** slična je situacija i procentualni odnos je 66% prema 34% u korist muškaraca, a odnos odobrenih sredstava je 76% za muškarce i 24% za žene; U **Posavskom kantonu**, žene kontinuirano ostvaruju oko 10% ukupno odobrenih sredstava, a udio korisnica je oko 11%; *Izvještaj o provedbi Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine za 2015. i 2016. godinu* (decembar, 2016. godine) Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH.

143 Centar za zastupanje javnih interesa, Baza javnih finansija, dostupno na: <http://javnefinansije.cpi.ba/budzetski-korisnici/> (18.5.2017.)

144 Federalno ministarstvo poljoprivrede je objavilo spisak dodijeljenih poticaja za 2015. godinu na oko dvije hiljade strana. Spisak ne pruža mogućnost pretrage ili analitike. Nije dostupan izvještaj o utrošku i efektima ovih poticaja na terenu, te na status žena. Programi poticaja za poljoprivredu 2016. te 2017. godinu su usvojeni ali nema podataka za dodijeljene poticaje iz 2016. Revizorski izvještaj o radu ovog ministarstva navodi da su poticaji za poljoprivredu iznosili 65.128.431 KM te, da su odobreni poticaji za 82.507 korisnika. Prema: *Godisnji revizorski izvještaj za 2015/2016. godinu o najvažnijim nalazima i preporukama* (Sarajevo, novembar 2016. godine) Ured za reviziju institucija u Federaciji Bosne i Hercegovine, dostupno na: http://www.saifbih.ba/javni-izvj/pdf/Godisnji_revizorski_izvjestaj_2015_2016_b5_stampa_bos.pdf (18.5.2017.).

DODATAK:

Tabela 1: Uporedna statistika iz Ankete o radnoj snazi 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016¹⁴⁵ (izraženo u hiljadama)

	ARS 2007	ARS 2008	ARS 2009	ARS 2010	ARS 2011	ARS 2012	ARS 2013	ARS 2014	ARS 2015	ARS 2016
Procjena broja stanovnika ¹⁴⁶ (žene)	3.315 1.703 (51,4%)	3.211 1.645 (51,2%)	3.129 1.605 (51,3%)	3.130 1.596 (51,0%)	3.057 1.559 (51%)	3.038 1.553 (51,1%)	3.050 1.555 (51%)	2.982 1.529 (51,3%)	2.983 1.524 (51,1%)	2.840 1.451 (51,1%)
Radno sposobna populacija (žene)	2.725 1.408 (51,7%)	2.649 1.371 (51,7%)	2.594 1.342 (51,7%)	2.596 1.336 (51,5%)	2.561 1.317 (51,4%)	2.566 1.328 (51,8%)	2.598 1.330 (51,2%)	2.565 1.324 (51,6%)	2.597 1.320 (51,2%)	2.489 1.281 (51,5%)
Zaposlene osobe (žene)	850 292 (34,4%)	890 317 (35,6%)	859 318 (37,1%)	842 311 (36,9%)	816 303 (37.1%)	814 300 (36,85%)	822 307 (37,3%)	812 301 (37,1%)	822 307 (37,3%)	801 288 (35,9%)
Nezaposlene osobe (žene)	347 144 (41,4%)	272 116 (42,6%)	272 109 (40,3%)	315 132 (42,1%)	311 129 (41,6%)	317 133 (41,95%)	311 125 (40,2%)	308 136 (44,2%)	315 136 (43,2%)	273 124 (45,3%)
Neaktivne osobe (žene)	1.529 972 (63,6%)	1.486 938 (63,1%)	1.462 913 (62,5%)	1.438 892 (62,1%)	1.434 885 (61,7%)	1.436 896 (62,39%)	1.465 899 (61,3%)	1.445 886 (61,6%)	1.443 878 (60,8%)	1.415 870 (61,5%)
Neplaćeni pomažući čl. porodice (žene)	37 26 (69,3%)	48 33 (68,9%)	58 41 (70,9%)	47 34 (72,9%)	43 31 (72,9%)	38 27 (71,1%)	39 27 (70,5%)	32 24 (73,5%)	29 20 (69%)	27 18 (67,9%)

145 Izvor Agencija za statistiku BiH,dostupno na http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba

146 Procjena Agencije za statistiku BiH

Tabela 2: Uporedna statistika (ne)zaposlenosti prema ARS (anketna (ne)zaposlenost) u odnosu na registrovanu (ne)zaposlenost u službama za zapošljavanje prema podacima Agenicije za statistiku BiH¹⁴⁷ za 2011., 2012., 2013., 2014., 2015. i 2016. godinu.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zaposlene osobe / ARS (žene)	816 303 (37,1%)	814 300 (36,85%)	822 307 (37,3%)	812 301 (37,1%)	822 307 (37,3%)	801 288 (35,9%)
Zaposlene osobe / registrovano ¹⁴⁸ (žene)	687 280 (40,7%)	685 280 (40,8%)	689 285 (41,3%)	707 293 (41,4%)	715 295 (41,2%)	737 305 (41,4%)
Nezaposlene osobe / ARS (žene)	311 129 (41,6%)	317 133 (41,9%)	311 125 (40,2%)	308 136 (44,2%)	315 136 (43,2%)	273 123 (45,1%)
Nezaposlene osobe / registrovano ¹⁴⁹ (žene)	536 270 (50,3%)	550 277 (50,4%)	553 279 (50,5%)	547 278 (50,9%)	537 277 (51,7%)	510 268 (52,7%)

147 Izvor Agencija za statistiku BiH, prema Saopćenju o registriranoj nezaposlenosti koju Agencija objavljuje krajem svakog mjeseca. Korišteni podaci iz Saopćenja koje Agencija objavljuje svake godine krajem decembra, dostupno na: [http://www.bhas.ba/index.php?option=com_publikacija&view=publikacija_pregled&cid=1&id=2&n=Tr%C5%BEi%C5%A1te%20rada \(26.4.2017.\).](http://www.bhas.ba/index.php?option=com_publikacija&view=publikacija_pregled&cid=1&id=2&n=Tr%C5%BEi%C5%A1te%20rada (26.4.2017.).)

148 Izvor Agencija za statistiku BiH, prema Saopćenju o zaposlenosti po djelatnostima koju Agencija objavljuje svake godine krajem decembra.

149 Ibid.

LITERATURA:

- Zakon o zaštiti od nasilja u porodici
- Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH
- Zakona o zabrani diskriminacije
- Zakona o policijskim službenicima BiH
- Zakon o radu FBiH
- Zakon o radu RS
- Zakon o radu DB BiH
- Poslovnik Predstavničkog doma Parlamentarne Skupštine BiH
- Poslovnik Doma naroda Parlamentarne skupštine BiH
- Poslovnik o radu Vijeća ministara BiH
- Poslovnik o radu Doma naroda Parlamenta FBiH
- Poslovnik o radu Narodne Skupštine RS
- Poslovnik Skupština kantona FBiH
- Poslovnik Vlade FBiH
- Poslovnik Vijeća naroda RS
- Poslovnik Vlade RS
- Poslovniči Vlada kantona FBiH
- Uredba o pravilima za učešće zainteresovane javnosti u postupku pripreme federalnih propisa i drugih akata
- Smjernice za postupanje resornih ministarstava i drugih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona
- Gender akcioni plan
- Reformska agenda za Bosnu i Hercegovinu za razdoblje 2015. - 2018. godine (2015.) Vijeće ministara BiH, Vlada FBiH, Vlada RS
- Sporazum o saradnji između Vijeća ministara i nevladinog sektora u BiH
- Izvještaj o provođenju Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa u Institutijama BiH
- Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova U BIH 2012 – 2014, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice

- Izvještaj o poticajnom okruženju za razvoj civilnog društva u BiH za 2013. godinu
- Izvještaj o pojavama diskriminacije u BiH, dostavljeno u zajedničku Komisiju za ljudska prava Parlamentarne skupštine BiH, broj 01-07-07-1715-21 /2016 od 23.5.2016.godine
- Godišnji revizorski izvještaj za 2015/2016. godinu o najvažnijim nalazima i preporukama (Sarajevo, novembar 2016. godine)
- Izvještaj o napretku u primjeni normativno-pravnih standarda za ravnopravnost polova u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srpskoj za period 2013-2014. godina
- Izvještaj o provedbi GAP za 2015 I 2016. sačinila Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH
- Izvještaj o radu Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBIH za 2015. godinu (Sarajevo, mart 2016.)
- Izvještaj o radu Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBIH za 2016. godinu (Sarajevo, mart 2017.)
- Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine - Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH
- Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprječavanje uznenemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznenemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH (2013. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH; Agencija za ravnopravnost spolova BiH)
- Zastupljenosti muškaraca i žena u organima 100 najuspješnijih poslovnih subjekata u Bosni i Hercegovini (2014) Agencija za ravnopravnost spolova BiH
- Četvrti i peti periodični CEDAW izvještaj Bosne i Hercegovine (maj, 2011.) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH Agencija za ravnopravnost spolova BiH
- Bosna i Hercegovina: Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristpu ekonomskim mogućnostima i zastupanju (2015) Svjetska banka, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku FBiH i Republički zavod za statistiku Republike Srpske
- Anketa o radnoj snazi (Sarajevo, 2016.) Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku Republike Srpske

- Podaci o registriranoj nezaposlenosti su dostupni na Agenciji za statistiku BiH
- Rezultati popisa (juni 2016) Agencija za statistiku BiH
- Demografija i socijalne statistike: Registrirana nezaposlenost u decembru 2016. (Sarajevo, 20.02.2017.), Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine
- Javne rasprave u BiH – od forme ka suštini, Izdavač: Centri civilnih inicijativa, Tuzla, BiH
- Politički dijalog institucija vlasti i organizacija civilnog društva u Bosni i Hercegovini, Autori: Dr. Žarko Papić i Dr. Tarik Jusić, Izdaje: Kronauer Consulting, 2015.god
- Voloder, N. (27.4.2017) Politike i standardi: Izazovi procjene utjecaja propisa u BiH [Web portal: PolicyHub]
- Ćilimković, A. i Telić, D. Efekti zakona jedna od nepoznanica u BiH, radna verzija (2015.) Centri civilnih inicijativa
- Autori: prof. dr Žarko Papić, prof. dr Dragan Golubović, mr. sci Goran Žeravčić, dr. sci Merdža Handalić Plahonjić i doc. dr Saša Leskovac; Analiza postojeće prakse saradnje vladinih institucija sa organizacijama civilnog društva 2015.godine; Izdavač: Kronauer Consulting doo,
- Reljanović M. et.al. Kvadratura antidiskriminacijskog trougla u BiH: zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016. (2016), Centar za društvena istraživanja Analitika
- Teret dokazivanja direktnе i indirektnе diskriminacije, Komentar izdanje Analitika, april 2015
- Vaša prava, Pregled slučajeva Antidiskriminacionog pravnog tima NVO Vaša prava, maj 2012
- Petrić A. et. al. I ostali, Alternativni CEDAW izvještaj: Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni Zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013. - 2017. (2016.) Helsinški parlament građana Banja Luka i Prava za sve, Sarajevo
- Izić, I. Letić, A. Stojanović, S. Stop diskriminaciji trudnica i porodilja u Republici Srpskoj (2016) Helsinški odbor za ljudska prava u Republici Srpskoj
- “Zaštita trudnica i porodilja od diskriminacije”, Helsinški odbor za ljudska prava u RS-u

- Filipović-Hadžiabdić, S. Memić, F. Somun-Krupalija, L. Abdelbasit, A. "Gender jaz u bosanskohercegovačkim prihodima" (2006.), Agencija za ravnopravnosti spolova BiH IBHI i UNDP
- Demir E. Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini (2015) Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo
- Osnaživanje žena Romkinja za zapošljavanje i samozapošljavanje (Sarajevo, septembar 2011.) Udruženje Kali Sara - Romski informativni centar
- Program zapošljavanja Roma u 2016. (Sarajevo, januara 2016.) Federalni zavod za zapošljavanje
- Odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH (2014) ICVA i Zemlja djece
- Da li su žene u BiH zaštićene od diskriminacije? Imamo zakone, mehanizme, ali ne i zaštitu. Zašto? (februar 2014) ICVA i Zemlja djece
- Editorial board Flutura Kola-Tafaj. et.al. Legal protection against discrimination in South East Europe – regional study- avgust 2016. Centre for SEELS
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women; Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Bosnia and Herzegovina, 30 July 2013
- EU Candidate & Potential Candidate: Countries' Economic Quarterly (CCEQ), 1st Quarter 2017 (Technical paper 016) (april 2017) European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs
- Donna J. Kelley, Candida G. Brush, Patricia G. Greene, Yana Litovsky and Global Entrepreneurship Research Association (GERA) Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report (2013) Babson College, Universidad del Desarrollo, Universiti Tun Abdul Razak