

Doc.dr. Semir Šarić

Dipl. jur. Azra Gavrankapetanović Omerika

DISKRIMINACIJA KOD ZAPOSŁJAVANJA SA POSEBNIM OSVRTOM NA DISKRIMINACIJU ŹENA KOJE PLANIRAJU PORODICU I DJECU

SaŹetak:

Diskriminacija na trŹištu rada jedan je od ključnih izazova u globalnim naporima za postizanje rodne ravnopravnosti. Iako postoje zakoni koji zabranjuju diskriminaciju na temelju spola, u stvarnosti Źene i dalje često doŹivljavaju prepreke koje onemogućavaju njihov profesionalni napredak. Jedan od najizraŹenijih oblika diskriminacije Źena na trŹištu rada jeste stav poslodavaca prema Źenama koje se nalaze u reproduktivnoj dobi. U praksi, poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje Źena koje bi mogle postati majke, strahujući da bi to moglo da utiće na njihov radni učinak i posvećenost poslu. Iako Źene u svim fazama Źivota mogu biti visoko produktivne i uspješne, mnogi poslodavci imaju duboko ukorenjena vjerovanja da će planiranje porodice dovesti do smanjenja njihove efikasnosti ili stvoriti dodatne troškove za firmu.

Źene se suočavaju s dvostrukim pritiskom u karijeri – s jedne strane, od njih se očekuje da budu posvećene profesionalnom razvoju, dok se s druge strane očekuje i da ispunjavaju tradicionalne uloge majke i negovateljice. Poslodavci često percipiraju trudnoću i majčinstvo kao "rizik" za poslovanje zbog mogućih bolovanja i smanjenja produktivnosti, čime se stvaraju nejednaki uslovi na trŹištu rada.

U smislu analize trenutnog stanja u oblasti zakonodavstva u BiH te upoređujući to stanje sa međunarodnim standardima u oblasti zaštite od diskriminacije, istraŹavanjem i analizom sudske prakse u BiH te analizom krivičnih slučajeve koji su se zadnje četiri godine vodili pred općinskim/osnovnim sudovima u BiH, izvest će se određeni zaključci i predložiti riješenja kako bi se u budućnosti preduprijedila i eliminisala stanja koja pogoduju diskriminaciji Źena na osnovu spola u vezano za radne odnose.

Ključne riječi: Diskriminacija, trŹište rada, spol, Źena, porodica, roditeljstvo, djeca.

Summary:

Discrimination in the labor market is one of the key challenges in global efforts to achieve gender equality. Although there are laws prohibiting discrimination based on sex, in reality women still often experience obstacles that prevent their professional advancement. One of the most pronounced forms of discrimination against women in the labor market is the attitude of employers towards women of reproductive age. In practice, employers often avoid hiring women who are likely to become mothers, fearing that this could affect their performance and commitment to the job. Although women at all stages of life can be highly productive and

successful, many employers have deep-rooted beliefs that family planning will lead to a decrease in their efficiency or create additional costs for the company.

Women face double pressure in their careers – on the one hand, they are expected to be dedicated to professional development, while on the other hand, they are also expected to fulfill the traditional roles of mother and caregiver. Employers often perceive pregnancy and motherhood as a "risk" for business due to possible sick leave and reduced productivity, which creates unequal conditions in the labor market.

In terms of analyzing the current state of legislation in BiH and comparing this state with international standards in the field of protection against discrimination, research and analysis of case law in BiH and analysis of criminal cases that have been conducted before municipal/basic courts in BiH over the past four years, certain conclusions will be drawn and solutions proposed in order to prevent and eliminate conditions conducive to gender-based discrimination against women in employment relationships in the future.

Keywords: Discrimination, labor market, gender, woman, family, parenthood, children.

1. UVOD

Iako je deklarativno Bosna i Hercegovina (u daljem tekstu: BiH) na visokom nivou u pogledu promicanja i zaštite jednakosti spolova u praksi je to znatno drugačije, prvenstveno zbog činjenice da je BiH tradicionalno društvo, da se na ženu još uvijek gleda kao osobu kojoj je po rođenju određena funkcija majke i žene u porodici, a da su sve društveno važne funkcije po automatizmu predodređene za muškarce. Možda je danas u BiH situacija nešto bolja u odnosu na ranije godine u pogledu položaja žene u društvenom i političkom životu, ali još uvijek je to veoma daleko od približno zadovoljavajućeg stepena prihvatanja i učešća bosanohercegovanske žene kao ravnopravnog nosioca i učesnika svih društveno odgovornih aktivnosti.

Diskriminacija na tržištu rada jedan je od ključnih izazova u globalnim naporima za postizanje rodne ravnopravnosti. Iako postoje zakoni koji zabranjuju diskriminaciju na temelju spola, u stvarnosti žene i dalje često doživljavaju prepreke koje onemogućavaju njihov profesionalni napredak.

Jedan od najočiglednijih i najrazvijenijih oblika diskriminacije prema ženama je diskriminacija koja se javlja zbog njihovih planova za roditeljstvo, a posebno kada su u pitanju žene koje planiraju imati djecu. U mnogim slučajevima, poslodavci izbjegavaju zapošljavanje žena u dobi kada je vjerovatno da će planirati porodicu, a u nekim slučajevima postavljaju i direktna pitanja tokom intervjua o planovima za roditeljstvo. Ova diskriminacija ne samo da utiče na profesionalne mogućnosti žena, već ima dalekosežne efekte na njihovu ekonomsku sigurnost, ali i na demografske trendove.

2. DISKRIMINACIJA ŽENA U KONTEKSTU RODITELJSTVA - ANALIZA PROBLEMA

Jedan od najizraženijih oblika diskriminacije žena na tržištu rada jeste stav poslodavaca prema ženama koje se nalaze u reproduktivnoj dobi. U praksi, poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena koje bi mogle postati majke, strahujući da bi to moglo da utiče na njihov radni učinak i posvećenost poslu. Iako žene u svim fazama života mogu biti visoko produktivne i uspješne, mnogi poslodavci imaju duboko ukorenjena vjerovanja da će planiranje porodice dovesti do smanjenja njihove efikasnosti ili stvoriti dodatne troškove za firmu.

Zakonodavni okvir u mnogim zemljama, međutim, zabranjuje ovakvu vrstu diskriminacije. Poslodavci nemaju pravo da postavljaju pitanja o planovima za roditeljstvo, niti mogu odlučivati o zapošljavanju na temelju potencijalne trudnoće. Uprkos zakonima, u praksi se diskriminacija žene u vezi sa roditeljstvom često dešava tiho i neprepoznatljivo. Pitanja o planiranju porodice tokom intervjua, pretrage o privatnom životu ili otkazivanje pregovora nakon saznanja da je žena trudna, samo su neki od oblika ovakve diskriminacije.

Imajući u vidu učestale povrede principa ravnopravnosti spolova u procesu rada i zapošljavanja, sadržane u praksi gdje se daje prednost jednom spolu prilikom zapošljavanja, kao i kršenja prava žena, a posebno trudnica, koje proizilaze iz radnog zakonodavstva, Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH je 2019. godine donijela Preporuke poslodavcima i nadležnim organima u vezi ravnopravnosti spolova u radu i prilikom zapošljavanja.¹

Iako mnoge zemlje imaju zakone koji štite žene od diskriminacije zbog trudnoće, u praksi je često teško dokazati ovakvu vrstu diskriminacije. Mnoge žene ne prijavljuju ovakve incidente iz straha da bi time mogli ugroziti svoje šanse za zaposljavanje u budućnosti ili da bi ih poslodavci smatrali "problematičnim". Takođe, čak i kada žene podnesu žalbe ili tužbe, procesi su dugi, iscrpljujući i bez garancija u pozitivan ishod, gdje se usljed gubitka slučaja stvaraju značajni finansijski troškovi.

S obzirom na to, važno je da se unaprijedi zakonodavni okvir kako bi se omogućilo lakše dokazivanje diskriminacije i pružila bolja zaštita ženama na tržištu rada. Takođe, potrebna je edukacija poslodavaca i radnika o pravima koja žene imaju, kako bi se spriječila ovakva diskriminacija i stvorila inkluzivnija radna mesta.

2.1. Ekonomske i društvene posljedice diskriminacije žena koje planiraju porodicu

Diskriminacija žena u vezi sa roditeljstvom ima široke ekonomske i društvene posljedice. Žene koje se suočavaju s ovim problemom često su primorane da biraju između karijere i porodice, što dovodi do smanjenja njihovih profesionalnih mogućnosti i nižih plata. Zbog straha od negativnih posljedica na tržištu rada, mnoge žene se odlučuju da odgode ili potpuno

¹ <https://arsbih.gov.ba/preporuka-poslodavcima-i-nadleznim-organima-u-vezi-ravnopravnosti-spolova-u-radu-i-zaposljavanju/>

odustanu od planiranja porodice. Ovakve odluke imaju ozbiljan uticaj na natalitet, što u dugoročnom periodu može doprinijeti starenju populacije i smanjenju broja radno sposobnog stanovništva.

Sa druge strane, takve žene, koje se osećaju potisnuto na tržištu rada, suočavaju se i sa smanjenom ekonomskoj nezavisnošću. Zbog nesigurnosti u vezi sa zaposlenjem, mogu postati finansijski zavisne, što stvara dodatni stres i otežava im postizanje ravnoteže između profesionalnog života i porodice.

Diskriminacija žena koje planiraju porodicu ozbiljan je problem koji ne utiče samo na same žene, već i na širu društvenu i ekonomsku sliku. Ovaj oblik diskriminacije ne samo da smanjuje mogućnosti za napredak žena, već ima i dalekosežne posledice po demografske trendove, natalitet i ukupnu ekonomsku stabilnost društva.

2.2. Diskriminacija žena na tržištu rada sa fokusom na diskriminaciju u vezi sa planovima za roditeljstvo

Diskriminacija na tržištu rada jedan je od ključnih izazova u globalnim naporima za postizanje rodne ravnopravnosti. Iako postoje zakoni koji zabranjuju diskriminaciju na temelju spola, u stvarnosti žene i dalje često doživljavaju prepreke koje onemogućavaju njihov profesionalni napredak.

Rezultati svih istraživanja u BiH ukazuju na to da je svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji u zapošljavanju i radnim odnosima još uvijek veoma niska, kako među zaposlenim, tako i poslodavcima. To se ogleda u nedovoljnom prepoznavanju, prijavljivanju i procesuiranju diskriminacije. Takvo stanje je posljedica mnogih faktora, kao što su: strah od prijavljivanja diskriminacije, nedostatak svijesti o tome šta je diskriminacija, te nedovoljno poznavanje svojih prava i informisanost kako postupiti nakon prijave nadležnim institucijama. Imajući u vidu trenutnu ekonomsku situaciju u BiH, gdje je svaki posao dragocjen, zaposlene žene se boje prijavljivati slučajeve rodno zasnovane diskriminacije i često prešutno prihvataju uslove rada koji su daleko ispod standarda garantovanih postojećim zakonima. Još uvijek je mali broj slučajeva prijavljenih i pokrenutih prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonu o zabrani diskriminacije, te shodno tome, nedostaje praksa koja bi pomogla u interpretaciji i primjeni tih zakona.

Jedan od najočiglednijih i najrazvijenijih oblika diskriminacije prema ženama je diskriminacija koja se javlja zbog njihovih planova za roditeljstvo, a posebno kada su u pitanju žene koje planiraju imati djecu. U mnogim slučajevima, poslodavci izbjegavaju zapošljavanje žena u dobi kada je vjerovatno da će planirati porodicu, a u nekim slučajevima postavljaju i direktna pitanja tokom intervjua o planovima za roditeljstvo. Ova diskriminacija ne samo da utiče na profesionalne mogućnosti žena, već ima dalekosežne efekte na njihovu ekonomsku sigurnost, ali i na demografske trendove.

Jedan od najizraženijih oblika diskriminacije žena na tržištu rada jeste stav poslodavaca prema ženama koje se nalaze u reproduktivnoj dobi. U praksi, poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena koje bi mogle postati majke, strahujući da to moglo da utiče na njihov radni učinak i posvećenost poslu. Iako žene u svim fazama života mogu biti visoko produktivne i uspješne, mnogi poslodavci imaju duboko ukorenjena vjerovanja da će planiranje porodice dovesti do smanjenja njihove efikasnosti ili stvoriti dodatne troškove za firmu.

Diskriminacija žena u vezi sa roditeljstvom ima široke ekonomske i društvene posljedice. Žene koje se suočavaju s ovim problemom često su primorane da biraju između karijere i porodice, što dovodi do smanjenja njihovih profesionalnih mogućnosti i nižih plata. Zbog straha od negativnih posljedica na tržištu rada, mnoge žene se odlučuju da odgode ili potpuno odustanu od planiranja porodice. Ovakve odluke imaju ozbiljan uticaj na natalitet, što u dugoročnom periodu može doprineti starenju populacije i smanjenju broja radno sposobnog stanovništva.

Zakonodavni okvir u mnogim zemljama pa i u BiH zabranjuje ovakvu vrstu diskriminacije. Poslodavci nemaju pravo da postavljaju pitanja o planovima za roditeljstvo, niti mogu odlučivati o zapošljavanju na temelju potencijalne trudnoće. Uprkos zakonima, u praksi se diskriminacija žene u vezi sa roditeljstvom često dešava tiho i neprepoznatljivo. Pitanja o planiranju porodice tokom intervjua, pretrage o privatnom životu ili otkazivanje pregovora nakon saznanja da je žena trudna, samo su neki od oblika ovakve diskriminacije.

3. ZAKONODAVNI OKVIR U BOSNI I HERCEGOVINI

Zabrana diskriminacije predstavlja jedan od temeljnih principa Evropske konvencije o ljudskim pravima (u daljem tekstu: EKLJP), koja štiti osnovna prava i slobode svih pojedinaca u državama članicama Vijeća Evrope. Zabrana ima uporište u članu 14. Konvencije, oslanjajući se na Protokol broj 12, koji dodatno širi obim zaštite od diskriminacije.

Zakon o zabrani diskriminacije² predstavlja ključni instrument pravne borbe protiv diskriminacije u BiH na temelju različitih osnova, kao što su rasa, spol, seksualna orijentacija, etnička pripadnost, vjeroispovijest, jezik, političko uvjerenje, imanje, obrazovanje i drugi. Ovaj Zakon ima za cilj osiguranje ravnopravnosti između građana i eliminaciju bilo kakvih oblika diskriminacije, a istovremeno usklađivanje sa standardima zaštite ljudskih prava na međunarodnom nivou. Prilikom analize Zakona o zabrani diskriminacije u BiH osvrnuti ćemo se na član 14. EKLJP, koji se odnosi na zabranu diskriminacije, jer je ovo od ključne važnosti za razumijevanje i primjenu Zakona u praksi. Takođe ćemo se dotaknuti i Protokola broj 12³ jer uvodi opštu zabranu diskriminacije.

3.1. Pozitivno zakonodavstvo u BiH vezano za zaštitu od diskriminacije po osnovu spola

² Zakonom o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", br. 59/09 i 66/16)

³ Protokol broj 12 uz Evropsku konvenciju – opća zabrana diskriminacije

BiH je država koja je ratifikovala brojne međunarodne ugovore i konvencije, među kojima se posebno izdvaja EKLJP, koja postavlja temelje za zaštitu ljudskih prava i sloboda. Član 14. EKLJP sadrži zabranu diskriminacije i ima veliki uticaj na Zakon o zabrani diskriminacije u BiH. Član 14. EKLJP propisuje da uživanje ljudskih prava i sloboda zagwarantovanih konvencijom ne smije biti ograničeno bilo kojom diskriminacijom, utemeljenom na bilo kojoj osnovi, uključujući, ali ne ograničavajući se na, spol, rasu, boju kože, jezik, religiju, politička ili druga uvjerenja, nacionalno ili socijalno porijeklo, imovinu, rođenje ili druge statusne karakteristike.

Član 14. EKLJP⁴ postavlja jedan od osnovnih principa u zaštiti ljudskih prava, a to je zabrana diskriminacije u ostvarivanju svih prava i sloboda navedenih u Konvenciji. Ovaj član ne stvara samo teoretsko pravo na ravnopravnost, već osigurava da se pravo na ravnopravnost primjenjuje u kontekstu svih drugih prava iz Konvencije. Na taj način pravo na ravnopravnost postaje ključni mehanizam u osiguravanju da se sva ljudska prava ostvaruju u uslovima potpunog uvažavanja i poštovanja dostojanstva svakog pojedinca, bez obzira na njegove karakteristike ili ličnu pripadnost određenim grupama.

Član 14. EKLJP ne dopušta diskriminaciju koja bi mogla nastati u ostvarivanju drugih prava propisanih Konvencijom. Dakle, iako se sama zabrana diskriminacije ne odnosi na svaki oblik diskriminacije općenito, ona se primjenjuje u okviru svih drugih prava koja su zagantovana u okviru Konvencije. Međutim, važno je naglasiti da član 14. nije samostalan, već se može primijeniti samo u vezi sa drugim pravima iz Konvencije. Na primjer, ukoliko neko tvrdi da je diskriminisan u ostvarivanju prava na obrazovanje (član 2. Protokola 1), član 14. bi se mogao primijeniti samo u kontekstu te tvrdnje.

Pored toga, član 14. EKLJP navodi specifične osnove diskriminacije, koje su također uvrštene u Zakon o zabrani diskriminacije u BiH. To su osnove kao što su rasa, etnička pripadnost, vjeroispovijest, spol, seksualna orijentacija i druge. Zakon o zabrani diskriminacije u BiH u svojoj primjeni ide u korak sa ovim međunarodnim standardima, prepoznajući širok spektar mogućih oblika diskriminacije, koji odgovara europskim i globalnim normama.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH donesen je s ciljem provedbe evropskih i međunarodnih standarda u oblasti ljudskih prava, posebno prava na ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije ao je to šrethodno elaborirano ukontekstu odredbi člana 14. EKLJP. Zakon sadrži odredbe koje se odnose na različite oblike diskriminacije kao i pravne mehanizme zaštite žrtava diskriminacije. To uključuje pravo na podnošenje žalbi, tužbi, ali i pravo na nadoknadu štete ako je osoba diskriminirana.

Analizirajući Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni Hercegovini⁵ u članu 2. pored ostalog vidimo da je propisano da se diskriminacijom smatra svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika. Ova zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i

⁴ Član 14 Evropske konvencije za ljudska prava - Zabrana diskriminacije: Uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj konvenciji osigurava se bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kao što su spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, povezanost s nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.

⁵ ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 59/09, 66/16)

u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito prilikom zaposlenja. Zakon o zabrani diskriminacije u BiH nije preuzeo član 14. EKLJP doslovno kao član zakona, ali je njegova suština i duh sadržana u odredbama tog zakona, sa još širim obuhvatom djelovanja (npr. i izvan uživanja samo konvencijskih prava). Zakon u BiH je materijalno širi i operativno detaljniji sa definicijama, postupcima i institucionalnim mehanizmima zaštite.

Analizirajući Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini⁶ vidimo da se u članu 3. definiše diskriminacija na osnovu spola kao svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu, zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda. Članom 12. ovog zakona je propisano da su “svi ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola”, kao i da je “u suprotnosti s ovim Zakonom svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa itd”.

Zakon o radu Federacije BiH⁷ takođe inkriminira diskriminaciju i u članu 8, zabranjuje “diskriminaciju radnika, kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol” a u članu 10. precizirano je da je “zabranjena diskriminacija u odnosu na uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla.” Zabrana nejednakog postupanja naročito je regulisana članom 60. ovog zakona, koji propisuje da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće. Dalje, poslodavac ne smije za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, niti za vrijeme korištenja prava odsustva vezanog za roditeljstvo, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava. Takođe, poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zakon o radu Republike Srpske⁸ takođe propisuje u članu 12. da radnice imaju pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja. Članom 19. ovog zakona regulisano je da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog pola, a pomenuta diskriminacija nije dozvoljena naročito u odnosu na uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje ili otkaz ugovora o radu. Članom 28. Zakona zabranjeno je prilikom zapošljavanja zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos. Takođe, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika.

Navedene odredbe pozitivnog bh. zakonodavstva zasnovane su, pored ostalog, i na UN Konvenciji o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), koja je jedan od međunarodnih pravnih dokumenata navedenih u Aneksu 1. Ustava Bosne i Hercegovine, i kao takva, predstavlja integralni dio teksta Ustava. Član 10. CEDAW-a zabranjuje diskriminaciju žena u pogledu profesionalnog usmjeravanja i otklanjanja tradicionalnog shvaćanja uloge žene

⁶ “Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 32/10,

⁷ “Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine”, br. 26/16,

⁸ “Službeni glasnik Republike Srpske” br. 1/16 i 66/2018.

i muškarca, dok član 11. ove konvencije obavezuje zemlje potpisnice na preduzimanje posebnih mjera radi sprečavanja diskriminacije u zapošljavanju.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH predstavlja ključni korak u osiguravanju ravnopravnosti i jednakih prava za sve građane BiH, u skladu sa međunarodnim standardima, uključujući EKLJP. Uzimajući u obzir konvencijsko pravo i zakonodavni okvir u BiH, vidimo da su isti usklađeni sa odredbama EKLJP i Protokolima uz nju što doprinosi zakonskoj zaštiti od diskriminacija po osnovu spola vezano za rad i radne odnose ali je jedan od ključnih izazova u praksi odnosi se na efikasnu zaštitu žrtava diskriminacije. Iako Zakon omogućava žrtvama diskriminacije podnošenje tužbi, praksa pokazuje da građani često nisu dovoljno informisani o svojim pravima ili imaju strah od moguće stigmatizacije ili odmazde ali i neizvjesnosti u smislu pozitivnog ishoda tužbe te time i plaćanja troškova postupka. Građani takođe vrlo rijetko traže sudsku zaštitu a ne postoji ni ustaljena sudska praksa a koja bi garantovala pravnu sigurnost.

U konačnici, možemo konstatovati da je zakonodavni okvir u BiH adekvatan i usklađen sa međunarodnim standardima u oblasti diskriminacije, te da probleme treba tražiti u samoj njihovoj primjeni, odnosno provođenju tih zakona.

3.2. Uloga i funkcija Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine

Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine⁹ (u daljem testu: Institucija ombudsmena) predstavlja ključni mehanizam zaštite ljudskih prava i sloboda građana u skladu s Ustavom Bosne i Hercegovine, (u daljem tekstu: Ustav BiH), međunarodnim konvencijama te domaćim zakonodavstvom. Osnovana je u svrhu praćenja, promicanja i zaštite prava građana, kao i kontrole zakonitosti rada upravnih organa i drugih javnih tijela. Uloga ove institucije je višestruka, ali se s legislativnog aspekta posebno izdvaja njena normativna osnova, nadležnosti, metodologija rada, kao i uticaj na zakonodavni i pravni okvir BiH.

Institucija ombudsmena je osnovana Zakonom o ombudsmanima za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Ovaj zakon definiše pravni položaj, nadležnosti, način rada, kao i ovlaštenja ombudsmena. Rad Institucije ombudsmena je zasnovan na odredbama Ustava BiH, posebno Aneksa IV i Aneksa VI ¹⁰ Općeg okvirnog sporazuma za mir u BiH (Dejtonski sporazum)¹¹, (te brojnih međunarodnih dokumenata koje je BiH ratificirala, poput Evropske konvencije o ljudskim pravima (u daljem tekstu: EKLJP)).¹² Institucija je samostalna i nezavisna, a u svom radu ne podliježe direktivama ili utjecaju bilo kojeg organa vlasti. To je ključna garancija njene nepristranosti i objektivnosti, što je zakonodavac jasno predvidio prilikom uspostave pravnog okvira.

Vezano za samu strukturu i organizaciju, prema Zakonu, ombudsman može biti svako lice koje ispunjava uvjete stručnosti, moralnosti i iskustva u oblasti ljudskih prava. Instituciju čine tri ombudsmana, koji zajedno odlučuju u kolegiju, a biraju ih oba doma Parlamentarne skupštine BiH, vodeći računa o etničkoj zastupljenosti konstitutivnih naroda i Ostalih. Organizaciono, Institucija ima više regionalnih ureda, a njen rad koordinira Glavni ured u

⁹ Zakon o ombudsmanima za ljudska prava Bosne i Hercegovine. "Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/04, 32/06 i 137/20.",

¹⁰ "Službeni glasnik Republike Srpske" br. 1/16 i 66/2018

¹¹ Opći okvirni sporazum za mir u Bosni i Hercegovini (Dejtonski sporazum), Aneks IV i Aneks VI.

¹² Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Rim, 1950.

Banjoj Luci. Takva struktura omogućava djelotvorniji pristup građanima širom zemlje, te decentralizaciju u zaštiti ljudskih prava.

Institucija ombudsmena ima širok spektar nadležnosti propisane zakonom, i to:

1. Zaštita prava građana – ombudsmeni vrše ispitivanje žalbi fizičkih i pravnih lica na kršenje njihovih prava od strane bilo kojeg organa vlasti, javne uprave ili druge javne institucije.
2. Pokretanje postupaka po službenoj dužnosti – u slučajevima kada postoje indicije o ozbiljnom kršenju ljudskih prava, Institucija može reagovati bez prethodne žalbe.
3. Praćenje zakonodavstva i predlaganje izmjena – ombudsmeni imaju ovlaštenje da analiziraju zakone i druge propise s aspekta usklađenosti s međunarodnim standardima i predlažu izmjene.
4. Izdavanje preporuka i izvještaja – institucija izdaje preporuke relevantnim institucijama i objavljuje godišnje, posebne i tematske izvještaje o stanju ljudskih prava.
5. Edukacija i promocija ljudskih prava – aktivno djeluje na podizanju svijesti o pravima građana kroz radionice, kampanje i javne diskusije.

Ombudsman nije tipičan zakonodavni organ, njegova funkcija ima izrazito zakonodavni značaj. Kroz svoje preporuke, izvještaje i analize, ombudsman posredno utiče na kreiranje zakona i izmjene pravnog okvira. Tako, na primjer, godišnji izvještaji ombudsmana često sadrže konkretne preporuke Parlamentarnoj skupštini BiH za izmjenu ili donošenje zakona u cilju unapređenja ljudskih prava.

Također, ombudsman vrši nadzor nad primjenom međunarodnih konvencija, što obavezuje zakonodavca da propise uskladi s međunarodnim standardima. U tom smislu, ombudsman služi kao veza između domaćeg zakonodavstva i međunarodnih obaveza BiH.

Institucija ombudsmena često ukazuje na sistemske slabosti zakonodavnog i pravosudnog sistema – bilo da se radi o diskriminatornim zakonima, neusklađenosti propisa ili njihovoj neefikasnoj primjeni. Na taj način, ombudsman djeluje kao „sistematski korektor“ zakonodavnog procesa. Njegove preporuke, iako nisu pravno obavezujuće, imaju veliki politički i društveni značaj. Zakonodavna tijela, svjesna autoriteta i stručnosti ove institucije, u velikom broju slučajeva uzimaju u obzir njene nalaze. Također, uloga ombudsmana je posebno važna u kontekstu europskih integracija, gdje njegovi izvještaji služe i kao dio referenci u izvještajima Evropske komisije o napretku BiH.

Uprkos širokim ovlaštenjima, Institucija ombudsmena suočava se s određenim izazovima:

- Nepostupanje po preporukama – brojne institucije, iako zakonski obavezne da sarađuju, ignorišu preporuke ombudsmana, što umanjuje njegovu efikasnost.
- Ograničeni resursi – nedostatak finansijskih i ljudskih kapaciteta predstavlja realnu prepreku za potpunu realizaciju zadataka.
- Politički pritisci i ignorisanje – iako formalno nezavisna, u praksi se povremeno suočava s pokušajima političkog uticaja, posebno kada ukazuje na osjetljiva pitanja.

Sa zakonodavnog aspekta, Institucija ombudsmena predstavlja stub demokratije i zaštite ljudskih prava. Iako nije zakonodavni organ u formalnom smislu, njen doprinos zakonodavnom procesu je neosporan – kroz analizu, preporuke, inicijative i praćenje implementacije ljudskih prava. Kroz svoje djelovanje, ombudsman ne samo da ukazuje na konkretna kršenja prava, već i oblikuje zakonodavni pejzaž BiH, približavajući ga međunarodnim standardima.

Kako bi ova institucija u potpunosti ostvarila svoju funkciju, neophodno je dodatno jačanje njenog uticaja kroz mehanizme obaveznog postupanja po preporukama, bolju institucionalnu saradnju i veće ulaganje u kapacitete. U demokratskom društvu, jak i nezavisan ombudsman je garant očuvanja osnovnih prava i sloboda svakog pojedinca. Obzirom da smatramo da je institucija ombudsmena veoma važna za prepoznavanje i ukazivanje na diskriminaciju, iz tog razloga je njena uloga u ovom radu detaljno obrađena, kao i zbog namjere da u daljem tekstu ovog rada ukažemo na potrebu proširenja nadležnosti pa samim tim i jačanja uloge u cilju učinkovitosti otklanjanja diskriminacije.

4. ANALIZA SLUČAJA

4.1. Od preporuke Institucije ombudsmena do Odluke Ustavnog suda BiH

Vezano za postupanje ombudsmena za ljudska prava BiH navodimo primjer gdje su Ombudusmeni postupali po žalbi u predmetu u kojem je žaliteljica istakla da je duži vremenski period bila odsutna sa radnog mjesta (zbog visokorizične trudnoće), da je za to vrijeme poslodavac mimo Zakona o radu u institucijama BiH i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji Nezavisnog sistema u BiH sa opisom radnih mjesta primio na radno mjesto na kojem je bila zaposlena žaliteljica i za koju poziciju je bilo predviđeno jedna izvršilac, drugu osobu na neodređeno vrijeme, a da je žaliteljici nakon promjene pravilnika ponuđeno radno mjesto nižeg ranga, u odnosu na poziciju koju je obavljala prije trudnoće. Po provedenom istražnom postupku Ombudusmeni su utvrdili da je žaliteljica bila žrtva diskriminacije po osnovu spola – trudnoće u oblasti rada i radnih uslova, te su nezavisnom operateru sistema BiH uputili preporuku¹³ da poduzme aktivnost koje će rezultirati uklanjanjem počinjene diskriminacije.

Preporuka nije ispoštovana. Žaliteljica je potom Sudu BiH podnijela tužbu za zaštitu prava iz radnog odnosa, te je tražila da se utvrdi da ju je tuženi diskriminirao na osnovu spola u oblasti radnih odnosa, i to tako što je zbog njene trudnoće raspisao konkurs za popunjenog radnog mjesta višeg stručnog saradnika za finansije i računovodstvo – glavnog računovođe. Presudom Suda BiH¹⁴ koja je potvrđena presudom drugostepenog - Apelacijskog vijeća Suda BiH¹⁵ odbijen je tužbeni zahtjev u cijelosti kao neosnovan. Presudom revizijskog vijeća Suda BiH¹⁶ odbijena je i revizija protiv drugostepene presude tako da je žaliteljica pred redovnim sudovima iscrpila sve pravne lijekove o podnijela je tužbu Ustavnom sudu BiH.

Dana, 11.07.2024. godine Ustavni sud BiH donio je Odluku o dopustivosti i meritumu¹⁷ kojom je djelimično usvojio apelaciju S.M. utvrdio povredu prava na zabranu diskriminacije iz člana 1. Protokola broj 12 uz EKLJP, po osnovu spola – trudnoće, ukinuo presudu Suda BiH u dijelu koji se odnosi na zabranu diskriminacije po osnovu spola – trudnoće. Predmet je vraćen Sudu BiH, koji je dužan po hitnom postupku donese novu odluku u skladu sa pravom na zabranu diskriminacije iz člana 1. Protokola broj 12 uz EKLJP, po osnovu spola – trudnoće.

¹³ Preporuka broj: P-315/18.

¹⁴ Prvostepena presuda Suda BiH broj: S1 3 P 031618 19 P od 08.01.2020. godine.

¹⁵ Drugostepena presuda Apelacionog vijeća Suda BiH broj: S1 3 P 031618 20 Gž od 12.06.2020. godine.

¹⁶ Presuda Revizijskog vijeća Suda BiH broj: 86 0 P 024899 20 Rev 2, od 11.11.2020. godine.

¹⁷ Odluka Ustavnog suda BiH AP-2758/21

Ustavni sud je utvrdio da je došlo do povrede prava na opću zabranu diskriminacije po osnovu spola, jer u obrazloženju osporenih presuda nije bilo opravdanja za različito postupanje prema apelantici. Sud je naglasio da razlika u postupanju nije bila nužna mjera u datim okolnostima, čime je povrijeđeno pravo apelantice na ravnopravnost u radnim odnosima. Ova odluka potvrđuje značaj zaštite prava žena na rad i ravnopravnost u radnim odnosima, posebno u kontekstu trudnoće i roditeljstva te predstavlja sudsku značajnu praksu. Ustavni sud je time poslao jasnu poruku da svaki oblik diskriminacije temeljen na spolu i trudnoći nije prihvatljiv i mora biti sankcioniran. Ova odluka takode predstavlja vrijednu sudsku praksu za redovne sudove.

Ovaj primjer pokazuje da je potpuna provedba Zakona o zabrani diskriminacije moguća i tek nakon iscrpljivanja svih pravnih lijekova pred redovnom sudovima. Bez obzira koliko je vremena proteklo od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije u BiH očigledno je da postoji potreba boljeg razumijevanja ovih pravnih instituta od strane nosilaca pravosudnih institucija.

Analizom ovog krivičnog predmeta u smislu vremenske dinamike podnošenja žalbe Instituciji ombudsmena i davanju preporuke poslodavcu u smislu otklanjanja povrede zabrane diskriminacije, preporuka je data 2018. godine. Sud BiH je 2020. godine donio prvostepenu presudu a Apelaciono vijeće Suda BiH iste godine i drugostepenu presudu. Ustavni sud BiH je tek 2024. godine utvrdio povredu i vratio Sudu BiH da provede ponovni postupak. Iz navedenog proizilazi da je prošlo šest godina, a prema žaliteljici još uvijek nije bila otklonjena diskriminacija po osnovu spola. Ovo je porazna činjenica koja govori u prilog činjenici da se pravosuđe inertno, sporo i da žaliteljica šest godina trpi diskriminaciju koja još uvijek nije otklonjena.

5. ANALIZA BROJA PODNESENIH TUŽBI I PRESUDA NADLEŽNIH SUDOVA U BIH

5.1. Rezultati istraživanja o podnesenim tužbama po osnovu spolne diskriminacije žena iz radnih odnosa za period od 2021. do 2024. godine

Zahtjevi za pristup informacijama u skladu sa članom 4. Zakona o slobodi pristupa informacijama u F BiH i članom 7. Zakona o slobodi pristupa informacijama na nivou institucija BiH, usvrhu provođenja istraživanja, podneseni su u devet općinskih sudova u Bosni i Hercegovini, na području Federacije BiH, osnovnih sudova na području Republike Srpske i Pravosudne komisije Brčko Distrita BiH, te je od istih traženo da dostave sljedeće informacije:

- Podatke za 2021., 2022., 2023. i 2024.godinu, o broju podnesenih tužbi po osnovu kršenja prava iz radnog odnosa zbog spolne diskriminacije;
- Podatke o ishodu postupka, odnosno da li je usvojen tužbeni zahtjev tužitelja.

Takođe je zatraženo od institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH dostavi podatke o podneseim žalbama iz radnog odnosa po osnovu spolne diskriminacije u navedenom periodu od četiri godine koje su predmet istraživanja. Nakon što je dozvoljen pristup informacijama iz evidencija i sistem za automatsko upravljanje predmetima (CMS) odgovoreno je po svim upućenim zahtjevima, i udovoljeno pristupu informacijama utvrđeno je sljedeće stanje:

Red.br.	Naziv općinskog/osnovnog suda i Prav. komisije BD BiH	2021.	2022.	2023.	2024	Ukupno
1.	Pravosudna komisija BD BiH ¹⁸	0	0	0	0	11
2.	Općinski sud u Zenici ¹⁹	0	0	0	1	1
3.	Općinski sud u Bihaću ²⁰	0	0	0	0	0
4.	Općinski sud u Sarajevu ²¹	0	0	0	0	0
5.	Osnovni sud u Bijeljini ²²	0	0	0	0	0
6.	Osnovni sud u Trebinju ²³	0	0	0	0	0
7.	Općinski sud u Tuzli ²⁴	0	0	0	0	0
8.	Općinski sud u Mostaru ²⁵	178	152	160	174	564

Analiza sudske prakse prema dostupnim podacima Općinskih sudova u F BiH, Osnovnih sudova u RS-u i Pravosudne komisije u BD BiH. Osnovni sud u Banja Luci nije dostavio podatke. Iz odgovora Pravosudne komisije Brčko Distrikta BiH za naznačeni period ukupno je podneseno 11 tužbi zadiskriminaciju, međutim ni jedna sene odnosi na diskriminaciju žena koje planiraju porodicu i djecu.

Od dostavljenih podataka samo je u Općinskom sudu u Zenici u toku jedan postupak po osnovu kršenja prava iz radnog odnosa, zaštite od diskriminacije po osnovu spola, po kojoj tužbi se traži poništenje odluke poslodavca kojim je odbijen zahtjev tužiteljice kojim je tražila da joj se odobri da radi polovinu radnog vremena, jer je majka troje malodobne djece i utvrđenje diskriminacije. Predmet je u fazi otvoren i nije donesena presuda.

Prema podacima koje je dostavio Općinski sud u Mostaru, vidljivo je da je za period od 2021. do 2024. godine ukupno podneseno 564 tužbi za povredu prava iz radnog odnosa a da niti jedna nije izdvojena kao povredu prava na zabranu diskriminacije po osnovu spola a vezano za radne odnose. Taj pokazatelj dovoljno govori da postoji veliki broj podnesenih tužbi vezano za radne odnose ali da se u principu ne traži zaštita na diskriminaciju po osnovu spola što upućuje na zaključak da žene nisu dovoljno educirane i ne posjeduju dovoljno svijesti o tome da zaštitu mogu tražiti na sudu ili se pak radi o sumnji u neizvjesnost takvih postupaka, odnosno o težini i visokom standardu dokaza koje je potrebno izvesti kako bi se dokazala ova vrsta diskriminacije.

¹⁸ Pravosudna komisija BD BiH broj: SuPK-04-123/25-I od 10.02.2025. godine.

¹⁹ Općinski sud u Zenici broj: 43 0 Su 256228 25 Spi od 03.02.2025. godine.

²⁰ Općinski sud u Bihaću, broj akta: 017-0-Su-25-000163 od 06.02.2025. godine.

²¹ Općinski sud u Sarajevu, broj akta 065-0-SU-25-000204 od 14.02.2025. godine.

²² Osnovni sud u Bijeljini broj: 080-0-Su-25-000 023 (-1) od 07.02.2025. godine.

²³ Osnovni sud u Trebinju, E-mail: Aleksandra Koprivica sekretar suda, 13.03.2025.

²⁴ Općinski sud u Tuzli broj: 032-0-Su-I-25-000 021 od 28.03.2025. godine.

²⁵ Općinski sud Mostaru, broj akta: 058 0 Su 402/25 od 18.02.2025. godine.

5.2. Rezultati istraživanja o podnesenim tužbama po osnovu spolne diskriminacije za period od 2010. do 2020. godine²⁶

Rezultati istraživanja sprovedenih po osnovu povrede Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, i Zakona o zabrani diskriminacije, odnosno koliko fizičkih osoba je zatražilo zaštitu od diskriminacije po osnovu spola ukazuju na značajne nejednakosti, i nedovoljnu administrativno statističku reakciju. Istraživanje je obuhvatilo prikupljanje podataka od strane četiri općinska suda, Općinski sud Mostar, Osnovni sud Brčko Distrikt, Općinski sud Sarajevo i Osnovni sud Banja Luka. Vremenski okvir istraživanja obuhvatio je period od 2010-2020 godina. Podaci traženi od nadležnih sudova temeljem kojih bi se utvrđivao broj prijava, i status prijava po odnosu povrede postojećih zakona su:

- Broj podnijetih tužbi za zaštitu od diskriminacije po osnovu spola?
- Broj donesenih presuda u postupku za zaštitu od diskriminacije po osnovu spola?
- Broj pravosnažnih presuda donesenih u postupku za zaštitu od diskriminacije po osnovu spola?
- Podatak o tome, da li se pravna zaštita tražila zbog diskriminacije u javnom ili u privatnom sektoru i u kojem procentu?

Prema dobijenim podacima Osnovnog suda Banja Luka, „nakon uvida u službene evidencije parničnog upisnika suda utvrđeno je da se nije vodio ni jedan postupak za navedene pravne osnove“.²⁷ Broj prijavljenih predmeta, kao i onih koji su procesuirani po osnovu diskriminacije u općinskom sudu za vremenski period od 10 godina je nepoznat, što proizilazi iz činjenice: „u sudu se ne vodi evidencija o predmetima diskriminacije prema spolu, niti je takav način evidentiranja bilo kojeg tužbenog zahtjeva prema spolu predviđen prema sistemu za automatsko zavođenje predmeta. Registruju se predmeti iz oblasti diskriminacije, ali je u CMS predviđeno evidentiranje prema pravnom osnovu, pa tako iz oblasti diskriminacije mogu evidentirati predmeti po svim oblastima diskriminacije“.²⁸ Na području koji teritorijalno i mjesno pokriva Osnovni sud Brčko Distrikt, u vremenskom periodu od 10 godina nije bilo registriranih povreda Zakona o diskriminaciji po osnovu spola.²⁹ Na području Kantona Sarajevo, Općinski sud Sarajevo registrirao je za vremenski period od 10 godina 504 predmeta, koji obuhvataju sve oblike diskriminacije.³⁰ Od ukupnog broja registriranih predmeta (504), prema nepoznatim atributima registrirano je 108 predmeta, od čega je po osnovu rodnog identiteta u spolne karakteristike registrirano dva predmeta, pri čemu jedan predmet još uvijek nije pravosnažno okončan, dok je drugi predmet obustavljen rješenjem o povlačenju tužbe. U prvom predmetu tuženi je iz javnog sektora, dok je u drugom predmetu tuženi djelatnik privatnog sektora.

²⁶ Begović, Kuko, A., Jednakost spolova i diskriminacija u BiH, Zbornik radova, Deveti međunarodni naučni skup Dani porodičnog prava, Pavni fakultet Univerziteta Džemal Bijedić u Mostaru, Godina IX, broj 9., Mostar, 2021.

²⁷ Osnovni sud Banja Luka, broj akta: 071 0 SY 0 21 000798, od 26.03.2021. godine.

²⁸ Općinski sud Mostar, broj akta: 058 0 SU 613/21, od 22.03.2021. godine.

²⁹ Osnovni sud Brčko Distrikt, broj akta: 096 0 Su 21 001298, od 13.04.2021. godine.

³⁰ Općinski sud Sarajevo, broj akta: 065 0 SU 21 000565, od 05.04.2021. godine.

	Općinski sud Sarajevo 065 0 SU 21 000565			Općinski sud Mostar 058 0 SU 613/21	Osnovni sud Brčko Distrikt BiH 096 0 Su 21 001298	Osnovni sud Banja Luka 071 0 SY 0 21 000798
Svi predmeti diskriminacije	504			-	-	-
Nepoznati atributi u okviru predmeta diskriminacije	108			-	-	-
Diskriminacija po odnosu rodnog identiteta i spolne karakteristike	2	1	Javni sektor	-	-	-
		1	Privatni sektor			

5.3. Podnesene žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH

Vezano za postupanja ombudsmena za ljudska prava BiH navodimo primjer gdje su Ombudsmeni postupali u predmetu u kojem je žaliteljica istakla da je duži vremenski period bila odsutna sa radnog mjesta (zbog visokorizične trudnoće), da je za to vrijeme poslodavac mimo Zakona o radu u institucijama BiH i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji Nezavisnog sistema u BiH sa opisom radnih mjesta primio na radno mjesto na kojem je bila zaposlena žaliteljica i za koju poziciju je bilo predviđeno jedna izvršilac, drugu osobu na neodređeno vrijeme, a da je žaliteljici nakon promjene pravilnika ponuđeno radno mjesto nižeg ranga, u odnosu na poziciju koju je obavljala prije trudnoće. Po provedenom istražnom postupku Ombudsmeni su utvrdili da je žaliteljica bila žrtva diskriminacije po osnovu spola – trudnoće u oblasti rada i radnih uslova, te su nezavisnom operateru sistema BiH uputili preporuku³¹ da poduzme aktivnost koje će rezultirati uklanjanjem počinjene i utvrđene diskriminacije. Preporuka nije ispoštovana. Žaliteljica je potom Sudu BiH podnijela tužbu za zaštitu prava iz radnog odnosa, te utvrđena povreda čije otklanjanje je preporučila Institucija ombudsmena šest godina poslije nije otklonjena.

Ovo govori u prilog činjenici da pravosuđe na adekvatan način ne štiti prava žena od diskriminacije po osnovu spola i pored svih stvorenih zakonskih preduslova. Na osnovu ovog primjera možemo konstatovati da je potrebno izvršiti određene zakonske izmjene i Instituciji ombudsmena dati određena ovlaštenja i učiniti da njihove preporuke i jednom dijelu imaju obavezujući karakter a sa druge strane da za utvrđene povrede prava od zabrane diskriminacije poslodavac kao pravno lice, kao i odgovorna osoba snose posljedice u smislu novčane kazne.

Prema evidenciji Ombudsmena Bosne i Hercegovine za period 2020. godina, broj žalbi iznosio je 2716, što je za oko 502 žalbe manje u odnosu na 2019. godinu.³² Broj preporuka izdatih od strane ombudsmena prikazan je na slijedećoj tabeli.

³¹ Preporuka broj: P-315/18.

³² Ombudsmeni Bosne i Hercegovine, *Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2020. godinu*, Banja Luka, mart 2021. godine, str. 11.

Način realizacije preporuka u predmetima	Broj predmeta s izdatom preporukom u 2020. godini	Broj predmeta s izdatom preporukom u 2019. godini
Realizovana	98	105
Ostvarena saradnja	67	7
Djelimično realizovana	6	9
Nema odgovora	80	124
Nije realizovana	61	59
Ukupan broj predmeta s izdatom preporukom	312	374

Izvor: Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH za 2020. godinu

Komparativnom analizom ukupnog broja zaprimljenih žalbi, u odnosu sa brojem predmeta u kojim su izdate preporuke, nevojbeno se ukazuje na smanjenje broja žalbi, ali skoro identičan broj izdatih preporuka. Nesrazmjern broj zaprimljenih žalbi, u odnosu na broj preporuka ukazuje da je tokom 2020. godina institucija ombudsmena BiH utvrdila manji broj povreda prava nego li u 2019. godini kada je broj žalbi bio manji, a veći broj izdatih preporuka.

Analizom navedenih podataka možemo zaključiti da je veliki broj izdatih preporuka od strane Institucije ombudsmena, ali prema podacima koje smo dobili od sudova, ne postoje sudski postupci po žalbama žena vezano za pravo na zabranu diskriminacije po osnovu spola. Smatramo da u ovom dijelu postoji problem i da je potrebno istražiti to što nakon što žene Instituciji ombudsmena prijave diskriminaciju, isti izvrše provjere i utvrde diskriminaciju te predlože poslodavcu njeno otklanjanje, kako se desi da žene ne zatraže sudsku zaštitu. Je li problem to što žene ne znaju procedure i mogućnosti za pravne lijekove, ili je u pitanju strah od gubitka spora i finansijske štete, ili to što će u budućnosti iz navedenog razloga imati dodatne probleme i teže dići do zaposlenja.

6. UPOREDNO PRAVO - FRANCUSKO ZAKONODAVSTVO VEZANO ZA MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE KOD ZAPOSŁJAVANJA

Koristeći se komparativnim - uporednim pravom, možemo reći da Francusko zakonodavstvo pruža snažnu zaštitu od diskriminacije u procesu zapošljavanja, koj se zasniva na načelu jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za sve kandidate te iz tog razloga predstavljamo rješenja sadržana u Francuskom zakonu o radu. Pomenuta zaštita obuhvata sve osobe koje traže zaposlenje, uključujući kandidate za posao, stažiste i osobe na obuci u javnim ustanovama i preduzećima.³³

6.1. Zakonski okvir

³³ <https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-contre-les-discriminations>

U skladu sa odredbom člana L.1132-1 Francuskog zakona o radu³⁴, zabranjen je bilo kakav oblik diskriminacije koji se odnosi na niz zakonski priznatih kriterija, uključujući:

- Porijeklo
- Spol
- Trudnoća
- Genetske karakteristike
- Etnička pripadnost
- Politička uvjerenja
- Sindikalne aktivnosti
- Vjerska uvjerenja
- Fizički izgled
- Prezime
- Mjesto prebivališta
- Zdravstveno stanje
- Invaliditet
- Dob
- Seksualna orijentacija
- Rodni identite
- Porodični status
- Trudnoća
- Posebna ranjivost zbog ekonomske situacije
- Pripadnost ili ne-pripadnost, stvarna ili pretpostavljena, etničkoj grupi, naciji ili rasi
- Obavljanje izabranih dužnosti
- Zdravstveno stanje, gubitak autonomije ili invaliditet
- Sposobnost izražavanja na jeziku osim francuskog
- Status zviždača ili osobe povezane sa zviždačem

Ovi kriteriji osiguravaju da nijedna osoba ne bude isključena iz postupka zapošljavanja ili obuke zbog diskriminacije na osnovu ličnih karakteristika.

6.2. Mehanizmi zaštite

U slučaju sumnje na diskriminaciju, kandidati mogu poduzeti nekoliko koraka:

- Savjetovanje s udruženjima za borbu protiv diskriminacije: Ova udruženja mogu pružiti pravne savjete i uz pisanu suglasnost kandidata, poduzeti pravne radnje u njegovo ime.
- Sindikalne organizacije: Sindikati mogu poduzeti pravne radnje u ime kandidata, čak i bez njegovog izričitog mandata, pod uslovom da kandidat ne podnese prigovor u roku od 15 dana.
- Predstavnici zaposlenika: Imaju pravo upozoriti poslodavca na diskriminatorne prakse i, ako poslodavac ne poduzme odgovarajuće mjere, mogu se obratiti sudu rada.

³⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391841

- Inspektorat rada: Može zahtijevati dokumentaciju i informacije kako bi utvrdio postoje li diskriminatorni postupci a prema odredbi člana L.1132-1 Zakona o radu.

6.3. Poseban osvrt na Inspektorat rada

Zakonski okvir za postupanje Inspektorata rada u Francuskoj temelji se na zakonodavnom okviru koji uključuje Zakon o radu (Code du travail³⁵), međunarodne konvencije, te specifične ovlasti i odgovornosti inspektora rada. Zasnovan je na čvrstom zakonodavnom okviru koji osigurava zaštitu prava zaposlenika i promoviše poštivanje radno-pravnih propisa. Kroz svoja ovlaštenja i odgovornosti, inspektori rada igraju ključnu ulogu u održavanju pravičnih i sigurnih uslova rada.

Prema odredbi člana L.8112-1 Zakona o radu³⁶, Inspektorat rada odgovoran je za nadzor nad primjenom zakona, propisa i kolektivnih ugovora koji se odnose na uslove rada u Republici Francuskoj. Ovaj nadzor obuhvaća različite aspekte, uključujući zdravlje i sigurnost na radu, radno vrijeme, rad maloljetnika, te prava zaposlenika i poslodavaca.

Francuska je ratifikovala Međunarodnu konvenciju br. 81 Međunarodne organizacije rada (ILO)³⁷, koja podrazumjeva uspostavljanje inspekcije rada u svim državama članicama. Prema ovoj konvenciji, inspektori rada imaju ovlaštenja za ulazak u radne prostore, provođenje inspekcija, ispitivanje zaposlenika i poslodavaca, te prikupljanje dokumenata relevantnih za provjeru usklađenosti s propisima.

Inspektori rada u Republici Francuskoj imaju širok spektar ovlaštenja, uključujući:

- Ulazak u radne prostorije: Inspektori mogu ući u bilo koji radni prostor bez prethodne najave, osim u privatne domove, kako bi obavili inspekciju.
- Ispitivanje zaposlenika i poslodavaca: Mogu ispitivati zaposlenike i poslodavce o uslovima rada i primjeni zakona.
- Prikupljanje dokumenata: Imaju pravo zahtijevati i pregledavati dokumente koji se odnose na uslove rada, kao što su evidencije o radnom vremenu i sigurnosni protokoli.
- Preporuke i sankcije: Mogu izdavati preporuke za poboljšanje uslova rada, te u slučajevima ozbiljnih povreda zakona, poduzimati sankcije koje uključuju novčane kazne ili podnošenje kaznenih prijava.

Inspektorat rada također igra ključnu ulogu u zaštiti prava zaposlenika. Zaposlenici mogu kontaktirati inspektorat u slučajevima poput neplaćanja plaće, nepoštivanja radnog vremena, neadekvatnih sigurnosnih uslova ili diskriminacije na radnom mjestu. Inspektori mogu pružiti

³⁵ Vidi Zakon o Radu Republike Francuske

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

³⁶ Vidi odredbu člana L.8112-1 Zakona o radu Republike Francuske

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033025397

³⁷ Vidi C81 Konvencija o inspekciji rada, 1947 <https://www.upfbih.ba/konvencije-mor-a>

savjete, posredovati u sporovima i poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurali poštivanje zakona

Inspektorat rada ostvaruje saradnju sa različitim institucijama, uključujući sindikate, poslodavce, pravne savjetnike i sudove, kako bi osigurao efikasnu provedbu zakona. Ova saradnja omogućuje sveobuhvatan pristup u rješavanju radnih sporova i unapređenje uslova rada.

6.4. Sankcije za diskriminaciju

Za diskriminaciju pri zapošljavanju predviđene su stroge sankcije:

- Kaznene sankcije: Fizičke lica mogu biti kažnjene novčanom kaznom do 45.000 eura i/ili zatvorskom kaznom do 3 godine. Pravna lica mogu biti kažnjene novčanom kaznom do 225.000 eura.
- Građanske sankcije: Žrtve diskriminacije mogu tražiti naknadu štete pred sudom rada. Sud može poništiti postupak zapošljavanja i narediti ponovnu procjenu kandidata ili čak zapošljavanje diskriminirane osobe.
- Administrativne sankcije: Inspektorat rada ili Povjerenik za ljudska prava mogu izreći novčane kazne do 3.750 eura po prekršaju i objaviti odluku na internetskoj stranici poslodavca ili u medijima. Ova vrsta sankcije ima izrazito negativan efekat na ugled poslodavca.

6.5. Preporuke za poslodavce

Kako bi se izbjegla diskriminacija, osigurao efikasan postupak zapošljavanja, zakonodavac je objavio niz preporuka za poslodavce:

- Prilikom sačinjavanja oglasa za posao izbjegavati izraze koji mogu isključiti određene grupe kandidata,
- Osigurati da postupci zapošljavanja budu transparentni i zasnivaju se na objektivnim kriterijima, kao što su kvalifikacije i iskustvo.
- Redovna i efikasna edukacija osoblja o pitanjima ravnopravnosti i diskriminacije.

Ove mjere ne samo da pridonose poštovanju zakona, već također stvaraju inkluzivno radno okruženje koje može privući širok spektar talenata.

Francusko zakonodavstvo pruža snažnu zaštitu prava radnika u oba sektora – privatnom i javnom – kroz različite mehanizme koji osiguravaju ravnotežu između interesa poslodavaca i prava zaposlenika.

U privatnom sektoru, zaštita prava radnika temelji se na Zakonu o radu (Code du travail). Ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju u zapošljavanju i uslovima rada zasnovanoj na različitim kriterijima, uključujući spol, dob, etničku pripadnost, zdravstveno stanje i druge. Poslodavci su obvezni osigurati sigurno radno okruženje, poštovati prava na odmor, plaću i druge uslove

rada. U slučaju povrede prava, radnici mogu podnijeti tužbu pred radnim sudovima (Conseil de prud'hommes).

6.6. Radni sudovi Republike Francuske

Conseil de prud'hommes (CPH) je francuski radni sud nadležan za rješavanje individualnih radnih sporova između zaposlenika i poslodavaca u privatnom sektoru. Ovaj sud³⁸ je uspostavljen na Zakonu o radu (Code du travail) te ima dugu istoriju, jer je osnovan još 1806. godine.

CPH je specifičan po svom paritetskom sastavu: svaki sud sastoji se od jednakog broja predstavnika zaposlenika i poslodavaca. Članovi, poznati kao "conseillers prud'homaux"³⁹, biraju se na mandat od četiri godine. Sud je podijeljen u pet sektora prema djelatnostima: industrija, trgovina, poljoprivreda, upravljanje, razne djelatnosti (npr. IT, free lance...)

Svaka sekcija ima dva ključna tijela:

- Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) – sastavljen od jednog predstavnika zaposlenika i jednog poslodavca, zadužen za pokušaj mirenja stranaka.
- Bureau de jugement – sastavljen od dva predstavnika zaposlenika i dva poslodavca, zadužen za donošenje presude u slučaju neuspjeha mirenja.

Ako članovi Bureau de jugement ne postignu saglasnost, slučaj se upućuje sudu pod nazivom "départage", gdje presudu donosi sudija iz Općinskog suda (tribunal judiciaire). Stranka (zaposlenik ili poslodavac) podnosi zahtjev sudu putem pisma ili lično pred BCO. Sjednica za mirenje je obavezna je i održava se u roku od 1 do 4 mjeseca od podnošenja zahtjeva. Ako se postigne dogovor, postupak se završava potpisivanjem zapisnika. Ako mirenje ne uspije, slučaj se upućuje Bureau de jugement, gdje obje strane iznose svoje argumente.

6.7. Javni sektor

U javnom sektoru, zaštita prava zaposlenika dodatno je osigurana kroz specifične mehanizme. Jedan od ključnih mehanizama je "fonction publique"⁴⁰, sistem koji obuhvaća sve državne službenike. Ovi zaposlenici imaju pravo na stabilnost zaposlenja, jasne radne uslove i zaštitu od neopravdanih otkaza. Također, postoje specifične procedure za zapošljavanje,

³⁸ Vidi Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes (Articles L1411-1 à L1471-1)

³⁹ Prev. Franc: Savjetnici

⁴⁰ Prev.franc: Javna funkcija

napredovanje i disciplinske mjere. U slučaju povrede prava, zaposlenici mogu se obratiti odgovarajućim tijelima ili sudovima specijaliziranim za javnu službu.

Kako u privatnom tako i u javnom sektoru, radnici imaju pravo na pristup informacijama o svojim pravima i obavezama. Takođe, postoje mehanizmi za rješavanje sporova, uključujući posredovanje, arbitražu i sudske postupke. Sindikalne organizacije igraju važnu ulogu u zaštiti prava radnika, pružajući pravnu pomoć, savjete i zastupanje interesa zaposlenika.

6.9. Zaštita žena i materinstva u kontekstu zapošljavanja

Zaštita žena i materinstva u kontekstu zapošljavanja predstavlja važan dio francuskog zakonodavstva o zabrani diskriminacije. Francuski Zakon o radu izričito zabranjuje svaku diskriminaciju temeljem spola, trudnoće ili majčinstva prilikom zapošljavanja, napredovanja, otkaza ili određivanja radnih uslova. Poslodavcu je zabranjeno postavljati pitanja vezana za trudnoću tokom razgovora za posao, a kandidatu se ne smije odbiti zaposlenje zbog sadašnje ili planirane trudnoće.

Trudnice uživaju posebnu zaštitu: ne smiju biti otpuštene zbog trudnoće, osim u slučaju teške povrede obaveza ili nemogućnosti nastavka ugovora iz razloga nevezanih za trudnoću. Naravno, žene imaju pravo na porodijski dopust, a poslodavac mora poštovati njihovu privremenu odsutnost bez negativnih posljedica za nastavak njihove karijere.

Francuski zakon podržava i podstiče ravnotežu između privatnog i profesionalnog života te potiče jednak tretman žena u svim fazama zapošljavanja. Snažne pravne i institucionalne mjere omogućuju ženama da ostvare radna prava bez straha od diskriminacije zbog svoje rodne ili roditeljske uloge.

7. ANALIZA UKUPNOG STANJA

Diskriminacija žena koje planiraju porodicu predstavlja ne samo pitanje rodne ravnopravnosti, već i ekonomski problem koji ograničava potencijal radne snage. Neophodno je da društvo i poslodavci prepoznaju vrijednost žena na tržištu rada i osiguraju im jednake šanse za zapošljavanje i karijerni napredak, bez obzira na njihove planove za porodicu.

Ovakva praksa ima značajan uticaj na žene, ali i na društvo u cjelini. Diskriminacija žena u privatnom sektoru rezultira manjom stopom zaposlenosti žena, smanjenjem ekonomske sigurnosti i smanjenjem nataliteta u dugoročnom periodu. Diskriminacija također smanjuje povjerenje žena u tržište rada i mogućnosti karijernog napretka.

Ono što je vidljivo iz provđenih analiza i istraživanja, prema broju žalbi koje zaprimi Institucija ombudsmena te izdatih preporuka u smislu otklanjanja diskriminacije, a imajući u vidu da te preporuke ne daju potreban efekat u smislu njihovog prihvatanja, izvršili smo istraživanje zakonskih rješenja u Republici Francuskoj obzirom da Francusko zakonodavstvo pruža snažnu zaštitu prava radnika u oba sektora – privatnom i javnom – kroz različite mehanizme koji osiguravaju ravnotežu između interesa poslodavaca i prava zaposlenika, tako

da možemo reći da se Institucija ombudsmena u BiH može dodatno osnažiti i dati joj alat kroz izmjene Zakona o ombudsmenima za zaštitu ljudskih prava BiH na način da Institucija po uzoru na Francusku formira Inspektorat rada koji će na direktan način vršiti provjere po žalbama, i izdavati naloge za otklanjanje diskriminacije kao i imati mogućnost izricanja novčanih kazni kod nepoštivanja preporuka, kako sa pravna, tako i za fizička, odnosno odgovorna lica. Inspektori rada u Republici Francuskoj imaju širok spektar ovlaštenja, tako da bi Institucija ombudsmena u BiH po uzoru na francusko zakonodavstvo sa datim ovlaštenjima bila konkretan i učinkovit alat za zaštitu od diskriminacije:

Rezultati svih istraživanja u BiH ukazuju na to da je svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji u zapošljavanju i radnim odnosima još uvijek veoma niska a to se ogleda u nedovoljnom prepoznavanju, prijavljivanju i procesuiranju diskriminacije. Veoma je mali i zanemariv broj slučajeva prijavljenih i pokrenutih prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonu o zabrani diskriminacije, te shodno tome, nedostaje praksa koja bi pomogla u interpretaciji i primjeni tih zakona.

Mnoge države pa i BiH, kao što smo naprijed naveli, posjeduju propise koji štite žene od diskriminacije zbog trudnoće, međutim u praksi je često izuzetno komplikovano dokazati ovakvu vrstu diskriminacije. Mnoge žene ne prijavljuju ovakve slučajeve iz straha da bi time mogli ugroziti svoje šanse za zapošljavanje u budućnosti ili da bi ih poslodavci smatrali “problematičnim”. Takođe, čak i kada žene podnesu žalbe ili tužbe, postupci su dugi, iscrpljujući i bez garancija u pozitivan ishod. Ipak, veoma je važno tražiti zaštitu svojih prava, jer sa jedne strane, samo se na taj način se mogu ostvariti a sa druge strane stvara se neophodna sudska praksa i indirektno utiče na buduća postupanja poslodavaca. Neophodno je dodatno unaprijediti zakonodavni okvir kako bi se omogućilo lakše dokazivanje diskriminacije i pružila bolja zaštita ženama na tržištu rada.

ZAKLJUČAK

Rezultati svih istraživanja u BiH ukazuju na to da je svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji u zapošljavanju i radnim odnosima još uvijek veoma niska, kako među zaposlenim, tako i poslodavcima. To se ogleda u nedovoljnom prepoznavanju, prijavljivanju, odnosno korištenju pravnih lijekova u smislu sudske zaštite. Takvo stanje je posljedica mnogih elementa i faktora, tako da možemo pretpostaviti da se radi: strah od prijavljivanja diskriminacije, nedostatak svijesti o tome šta je diskriminacija, te nedovoljno poznavanje svojih prava i informisanost kako postupiti nakon prijave nadležnim institucijama. Imajući u vidu trenutnu ekonomsku situaciju u BiH, gdje je svaki posao dragocjen, zaposlene žene se boje prijavljivati slučajeve rodno zasnovane diskriminacije i često prešutno prihvataju uslove rada koji su daleko ispod standarda garantovanih postojećim zakonima. Još uvijek je mali broj slučajeva prijavljenih i pokrenutih prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonu o zabrani diskriminacije, te shodno tome, nedostaje praksa koja bi pomogla u interpretaciji i primjeni tih zakona.

Jedan od ključnih izazova u praksi odnosi se na efikasnu zaštitu žrtava diskriminacije. Iako Zakon omogućava žrtvama diskriminacije podnošenje tužbi, provedeno istraživanje i praksa pokazuju da građani ne traže sudsku zaštitu za diskriminaciju po osnovu spola vezano za radne odnose, tako da zaključujemo da građani nisu dovoljno informisani o svojim pravima ili imaju strah od moguće stigmatizacije ili odmazde. Građani takođe oklijevaju tražiti sudsku zaštitu jer ne postoji ustaljena sudska praksa a koja bi garantovala pravnu sigurnost. Zakonodavne mjere trebaju biti popraćene i edukacijskim inicijativama i javnim kampanjama kako bi se građani upoznali s pravima koja im pripadaju prema Zakonu, ali i prema odredbama član 14. EKLJP.

Diskriminacija žena koje planiraju porodicu ozbiljan je problem koji ne utiče samo na same žene, već i na širu društvenu i ekonomsku sliku. Ovaj oblik diskriminacije ne samo da smanjuje mogućnosti za napredak žena, već ima i dalekosežne posljedice po demografske trendove, natalitet i ukupnu ekonomsku stabilnost društva. Kako bi se riješio ovaj problem, nužno je implementirati sljedeće preporuke:

Jačanje zakonodavnih okvira: Potrebno je unaprijediti postojeće zakone koji se odnose na zaštitu žena od diskriminacije na temelju roditeljstva i trudnoće, kako bi se omogućilo lakše dokazivanje i brža reakcija na slučajeve diskriminacije uvođenjem Inspektora rada po uzoru na francusko zakonodavstvo. Inspektori rada u Republici Francuskoj imaju širok spektar ovlaštenja, tako da bi Institucija ombudsmena u BiH po uzoru na francusko zakonodavstvo sa sljedećim ovlaštenjima bila konkretan i učinkovit alat za zaštitu od diskriminacije:

- Ulazak u radne prostorije: Inspektori mogu ući u bilo koji radni prostor bez prethodne najave, osim u privatne domove, kako bi obavili inspekciju.
 - Ispitivanje zaposlenika i poslodavaca: Mogu ispitivati zaposlenike i poslodavce o uslovima rada, provođenju konkursa i primjeni zakona.
 - Prikupljanje dokumenata: Imaju pravo zahtijevati i pregledavati dokumente koji se odnose na konkursnu proceduru, uslove rada.
 - Preporuke i sankcije: Mogu izdavati preporuke za otklanjanje diskriminacije pri zapošljavanju, poboljšanje uslova rada, te u slučajevima ozbiljnih povreda zakona, poduzimati sankcije koje uključuju novčane kazne ili podnošenje krivičnih prijava.
1. **Podizanje svijesti poslodavaca, ali i žena:** potrebno je podići svijest poslodavaca kroz medijske kampanje o zakonodavstvu koje zabranjuje diskriminaciju, kao i o važnosti ravnoteže žena između profesionalnog života i porodice. Takođe, potrebno je podići svijest žena o mogućnosti i načinu traženja sudske zaštite kako bi se stvorila sudska praksa što bi bi veliki doprinos u daljnjoj zaštiti žena od diskriminacije po osnovu spola a vezano za zapošljavanje, odnosno radne odnose.
 2. **Povećanje vidljivosti, javne svijesti i društvene odgovornosti:** Potrebno je pokrenuti kampanje za podizanje svijesti o ovom problemu, kako bi žene bile ohrabrene da prijave slučajeve diskriminacije i kako bi se poslodavci podstakli na promjene u svom pristupu zapošljavanju.
 3. **Podrška ženama u rodnoj ravnoteži:** Uvođenjem fleksibilnih radnih sati, mogućnosti za rad od kuće i drugih pogodnosti koje olakšavaju balansiranje posla i roditeljskih

obaveza, može se smanjiti stres koji žene doživljavaju kada pokušavaju da usklade ove dvije sfere života.

Samo zajedničkim naporima zakonodavca, poslodavaca, i društva, možemo stvoriti radna mjesta u kojima žene neće biti diskriminirane na temelju svojih roditeljskih planova. Kroz svestran pristup koji uključuje zakonske reforme, edukaciju i podršku ženama, biti će moguće stvoriti radno okruženje koje omogućava ravnotežu između profesionalnog i privatnog života, čime će žene moći da ostvaruju svoje karijere bez straha od diskriminacije zbog porodice. Ovo će dugoročno doprinjeti jačanju tržišta rada, poboljšanju ekonomskih uslova i očuvanju demografske stabilnosti.

Ako uspijemo kroz naprijed izložene mjere unaprijediti stanje u pobrojanim segmentima, samim tim će se odnos poslodavaca kod zapošljavanja žena a posebno onih u reproduktivnoj dobi kad planiraju brak i djecu, pretpostavljamo značajno promijeniti i da će žene moći uskladiti svoj privatni život i profesionalnu karijeru što će sigurno značajno doprinijeti sveukupnom progresu u društvu i svakako smanjenju frustracije kod žena a time i jačanja porodice kao osnovne ćelije društva, kao i u smislu povećanja nataliteta.

LITERATURA

a) Knjige

9. Begović, Kuko, A., Jednakost spolova i diskriminacija u BiH, Zbornik radova, Deveti međunarodni naučni skup Dani porodičnog prava, Pavi fakultet Univerziteta Džemal Bijedić u Mostaru, Godina IX, broj 9., Mostar, 2021.
10. Ombudsmeni Bosne i Hercegovine, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2020. godinu, Banja Luka, mart 2021. godine

b) Pravni akti

1. Drugostepena presuda Apelacionog vijeća Suda BiH broj: S1 3 P 031618 20 GŽ od 12.06.2020. godine;
2. Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (EKLJP);
3. Konvencija o inspekciji rada, 1947. https://www.upfbih.ba/konvencije-mor-ance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391841
4. Ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Prvostepena presuda Suda BiH broj: S1 3 P 031618 19 P od 08.01.2020. godine;
5. Odluka Ustavnog suda BiH AP-2758/21reporuka br Pravosudna komisija BD BiH broj: SuPK-04-123/25-I od 10.02.2025. godine;
6. Opći okvirni sporazum za mir u Bosni i Hercegovini (Dejtonski sporazum), Aneks IV i Aneks VI;
7. Protokol broj 12 uz Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava;

8. Presuda Revizijskog vijeća Suda BiH broj: 86 0 P 024899 20 Rev 2, od 11.11.2020. godine.
9. Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni Hercegovini ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 59/09, 66/16);
10. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 32/10);
11. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", br. 26/16);
12. Zakon o radu Republike Srpske ("Službeni glasnik Republike Srpske" br. 1/16 i 66/2018);
13. Zakon o ombudsmanima za ljudska prava Bosne i Hercegovine. "Službeni glasnik BiH, br. 19/02, 35/04, 32/06 i 137/20).";
14. Zakon o radu Republike Francuske, <https://www.legifra> Zakon o Radu Republike Francuske https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
15. Dopis Općinski sud u Zenici broj: 43 0 Su 256228 25 Spi od 03.02.2025. godine.
16. Dopis Općinski sud u Bihaću, broj akta: 017-0-Su-25-000163 od 06.02.2025. godine.
17. Dopis Općinski sud u Sarajevu, broj akta 065-0-SU-25-000204 od 14.02.2025. godine.
18. Dopis Osnovni sud u Bijeljini broj: 080-0-Su-25-000 023 (-1) od 07.02.2025. godine.
19. Dopis Osnovni sud u Trebinju, E-mail: Aleksandra Koprivica sekretar suda, 13.03.2025.
20. Dopis Općinski sud u Tuzli broj: 032-0-Su-I-25-000 021 od 28.03.2025. godine.
21. Dopis Općinski sud Mostaru, broj akta: 058 0 Su 402/25 od 18.02.2025. godine
22. Dopis Osnovni sud Banja Luka, broj akta: 071 0 SY 0 21 000798, od 26.03.2021. godine.dine.oj: P-315/18. Rim, 1950.