

Pojavni oblici rodno zasnovane diskriminacije na radu

*PRAKSA EVROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE I
RODNOZASNOVANE DISKRIMINACIJU NA TRŽIŠTU RADA I ZAPOŠLJAVANJA*

15.10.2021.

LEJLA GAČANICA



Pravosuđe i diskriminacija u BiH

61% (dvije trećine) svih evidentiranih sudskih predmeta diskriminacije odnosi na oblast koja je označena kao „Predmeti diskriminacije iz oblasti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta zapošljavanja - pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju“

u značajnom broju predmeta (30% predmeta), osnov diskriminacije nije mogao biti identificiran

- Diskriminacija jedan od glavnih razloga zbog kojeg osobe ženskog spola imaju manje pristupa sudu (posebno izraženo kod žena starije životne dobi, žena sa invaliditetom, žene iz marginalizovanih zajednica koje su dodatno izložene diskriminaciji + često izložene višestrukoj diskriminaciji)
- Nedovoljno informacija o mogućnostima i mehanizmima zaštite

Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije, Misija OSCE

Rodno zasnovana diskriminacija:

Svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi.

Zabranjeni osnovi:

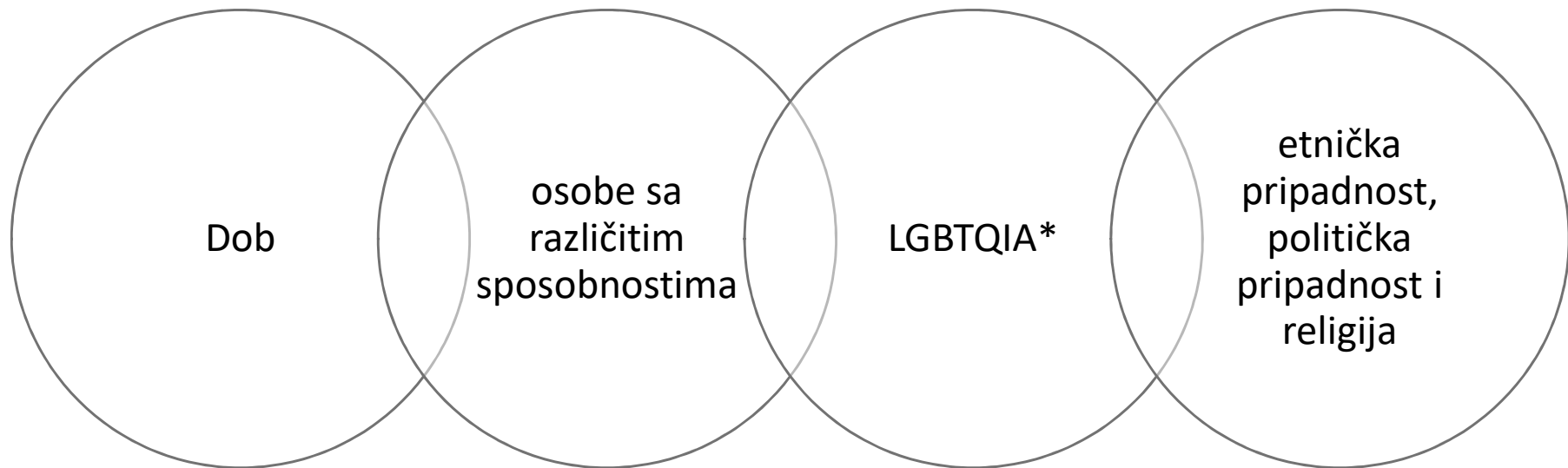
Spol

Seksualna orijentacija

Rodni identitet

Spolne karakteristike

Višestruka diskriminacija



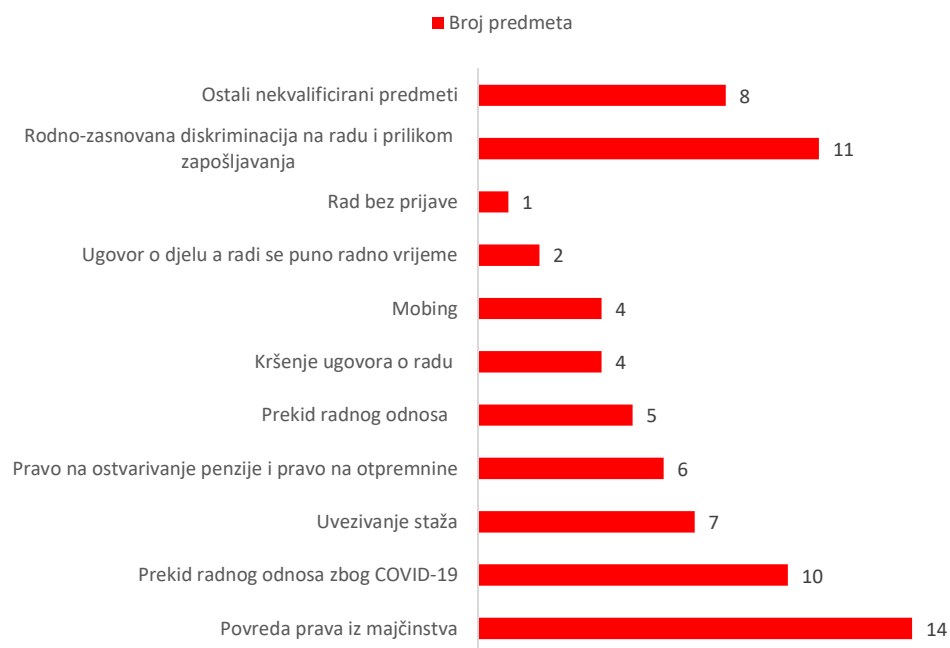
Gdje se dešava rodno zasnovana diskriminacija?

Zapošljavanje	Uslovi rada	Majčinstvo	Gubitak posla
<ul style="list-style-type: none">- Oglasi- Intervjui- Ugovori- Stereotipi o muškim i ženskim zanimanjima	<ul style="list-style-type: none">- Razlike u plati- Ugovori o radu na određeno vrijeme- Rad u „sivoj ekonomiji“- Napredovanje(i ndirektna diskriminacija)	<ul style="list-style-type: none">- Trudnoća i bolovanje- Porodiljsko odsustvo- Porodiljske naknade- Povratak na posao	<ul style="list-style-type: none">- Trudnoća i porodiljsko odsustvo

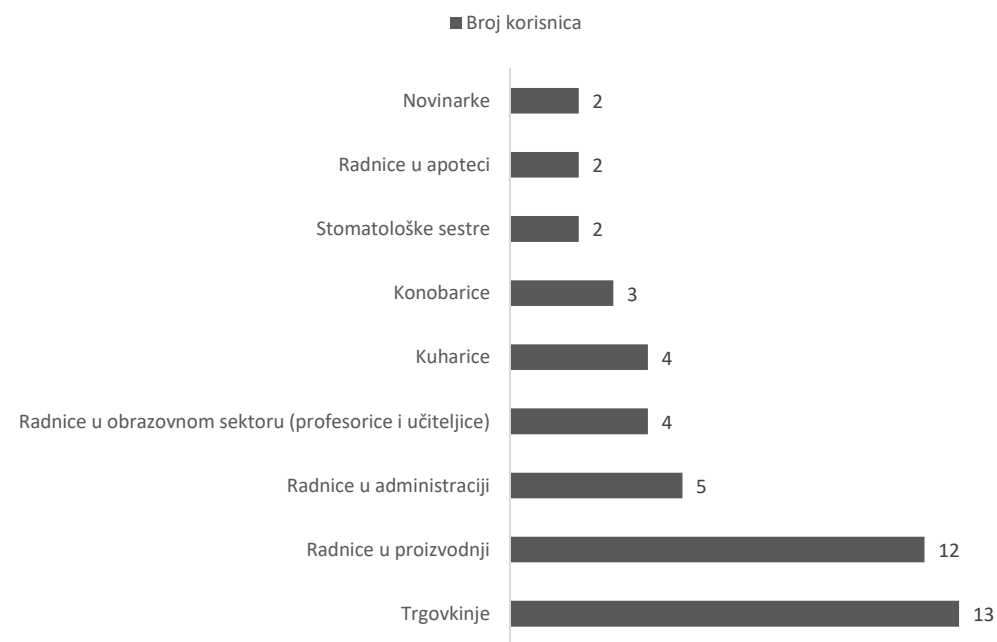
*Javni sektor,
privatni sektor,
NVO, mediji*

U praksi:

Pregled vrsta povreda radnih prava



Pregled korisnica prema trenutnom radnom mjestu



Mart-septembar 2020: podaci 5 OCD pružalaca besplatne pravne pomoći

Zakonski okvir

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

1. diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja,
2. otvorenog oglasa,
3. postupku popune slobodnih radnih mjesta,
4. radnog odnosa i
5. otkaza radnog odnosa

ZAKONI O RADU

- a. uvjeti za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b. uvjeti rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d. napredovanje u poslu
- e. otkazivanje ugovora o radu.

ZAPOŠLJAVANJE, RAD I PRISTUP SVIM OBLICIMA RESURSA

Zakon o ravnopravnosti
spolova BiH

1. neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
2. onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
3. onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
4. neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
5. različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
6. bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
7. organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
8. svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije utvrđene članom 4. ovog Zakona.

Dio petnaesti: kaznene odredbe (ZoRS)

Ko na osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrozi mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet kaznit će se **kaznom zatvora** od 6 mjeseci do 5 godina

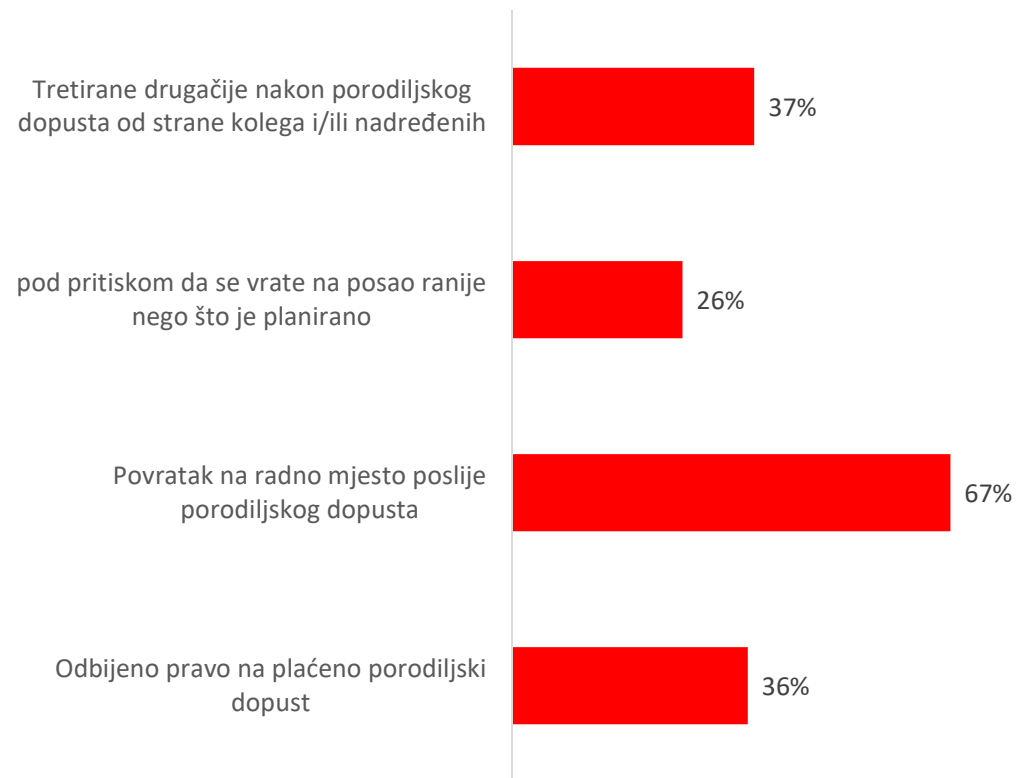
Novčanom kaznom od 1.000 KM do 30.000 KM kaznit će se za **prekršaj pravna osoba** ako:

- a) **ne preduzme odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja;**
- b) **ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima** kako je definirano članom 12. i 13. ovog Zakona;

Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 100 KM do 1.000 KM i odgovorna osoba u pravnoj osobi, kao i pojedinci koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana.

U praksi:

Trudnoća i porodiljski dopust



Zakoni o radu

- ❖ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine
- ❖ Zakon o radu Republike Srpske
- ❖ Zakon o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine
- ❖ Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

Zakoni o radu

- 2016. se uvodi dio o diskriminaciji

Zabranjena je diskriminacija **radnika** kao i **lica koje traži zaposlenje**, s obzirom na **spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze**, starost, invalidnost, **trudnoću**, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, **ili neko drugo lično svojstvo**.

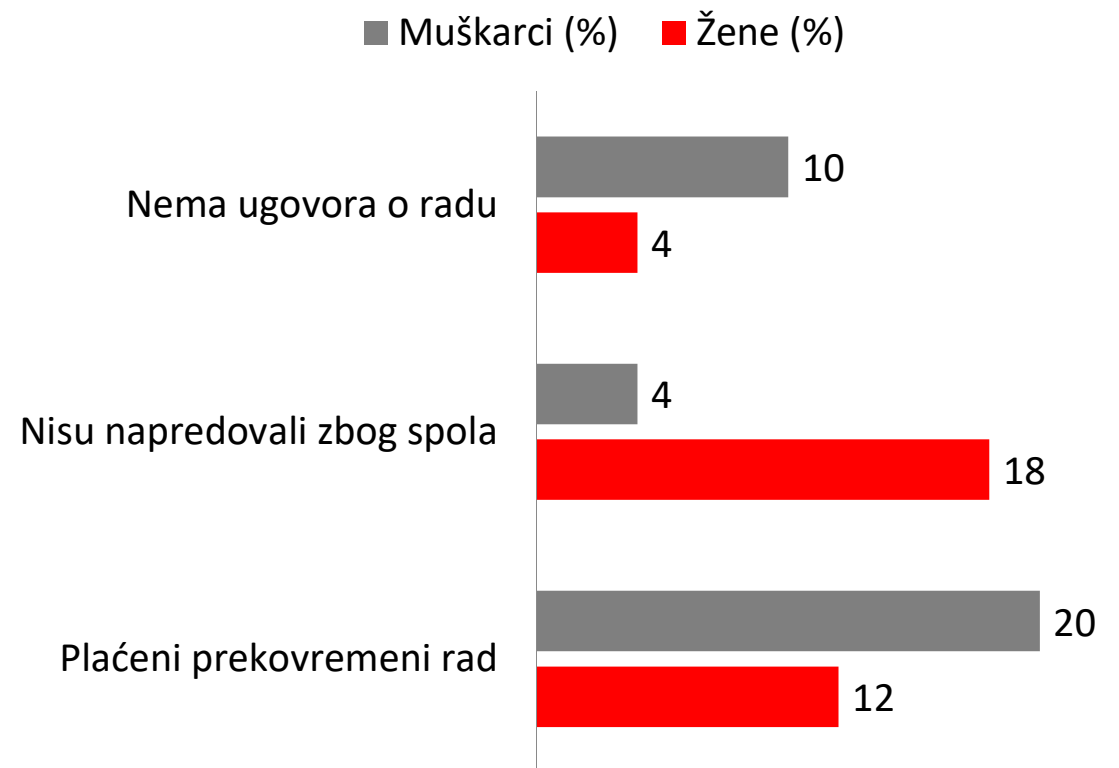
...

Zakon o radu u institucijama

Lice **koje traži zaposlenje** kod poslodavca, kao i **zaposlenik**, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, **spola**, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, **seksualne orijentacije**, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg **drugog razloga** suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.

U praksi:

- ❖ Ugovori na određeno vrijeme
- ❖ Interne procedure



Uznemiravanje i nasilje na radu

Uznemiravanje	Seksualno uznemiravanje	Nasilje na osnovu spola	Mobing
svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.	svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.	bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom	specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Sud Bosne i Hercegovine, broj S1 3 K 004822 11 K od 1. 11. 2011. godine

- neposredni rukovodilac radnice u Rudniku mrkog uglja *u više navrata radnicu pratio po hodnicima i vulgarnim rječnikom dobacujući da ima dobre grudi i zadnjicu, uvredljivo joj dobacujući u stihovima, te u nekoliko situacija istoj predlagao stupanje u seksualne odnose, a da će u slučaju odbijanja ostati bez posla ili biti prinuđena da ga sama napusti, što je ispričao i drugim radnicima.*
 - *u toku 2007. godine kad je imenovanu na radnom mjestu pitao može li njen muž spavati sa njom jer ima operisano srce.*
 - Ovo je kod radnice stvaralo zastrašujući osjećaj napetosti, nesigurnosti na poslu, fizičke i psihičke ugroženosti, ponižavajuće i prijeteće situacije.
- ❖ Sud BiH je utvrdio da je optuženi kriv što je u vremenskom periodu od 2004. do 2008. godine, kao neposredni rukovodilac radnice u Rudniku mrkog uglja vršio djelo seksualnog uznemiravanja
 - ❖ Sud nije raspravljao da li ovakvo ponašanje verbalne prirode predstavlja neželjeno ponašanje budući da se iz radnji koje su utvrđene/dokazane tokom postupka nesporno može pretpostaviti da se radi o neželjenom ponašanju.
 - ❖ Sud je u cijelosti prihvatio svjedočenje oštećene te je ocijenio iskaz oštećene kao ubjedljiv, posve iskren, protkan nizom pojedinosti koje pružaju dovoljno osnova da joj se pokloni puna vjera, a posebno jer jasno ukazuje na činjenicu da situacija u kojoj se našla za nju kao oštećenu osobu predstavlja nepoželjno ponašanje.

Zaštita u slučajevima diskriminacije

Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, **na poslodavcu je teret dokazivanja** da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

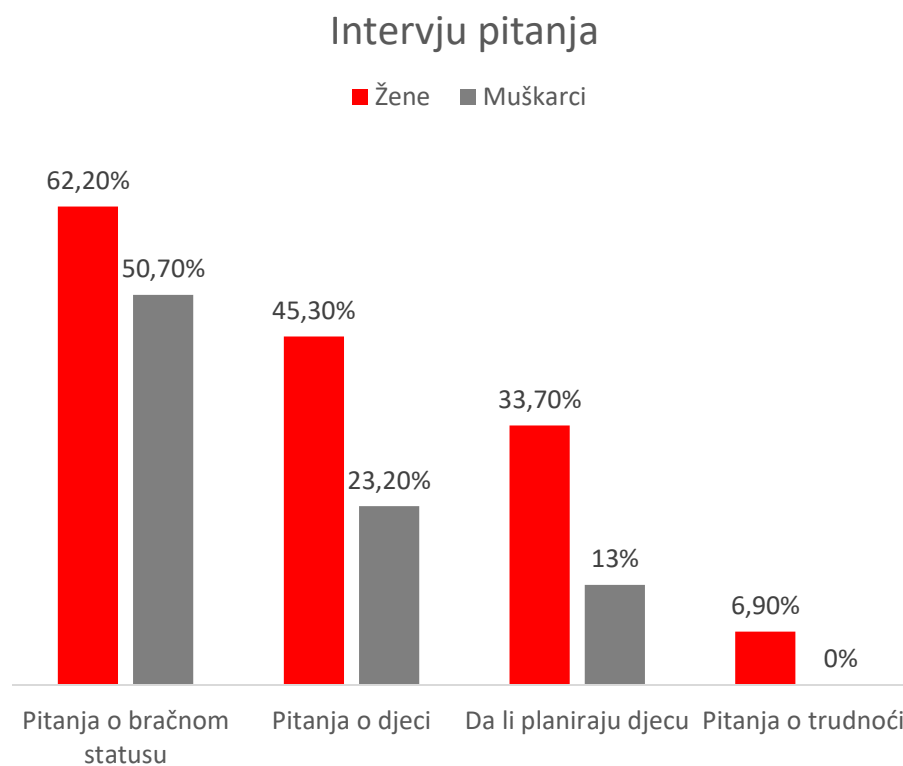
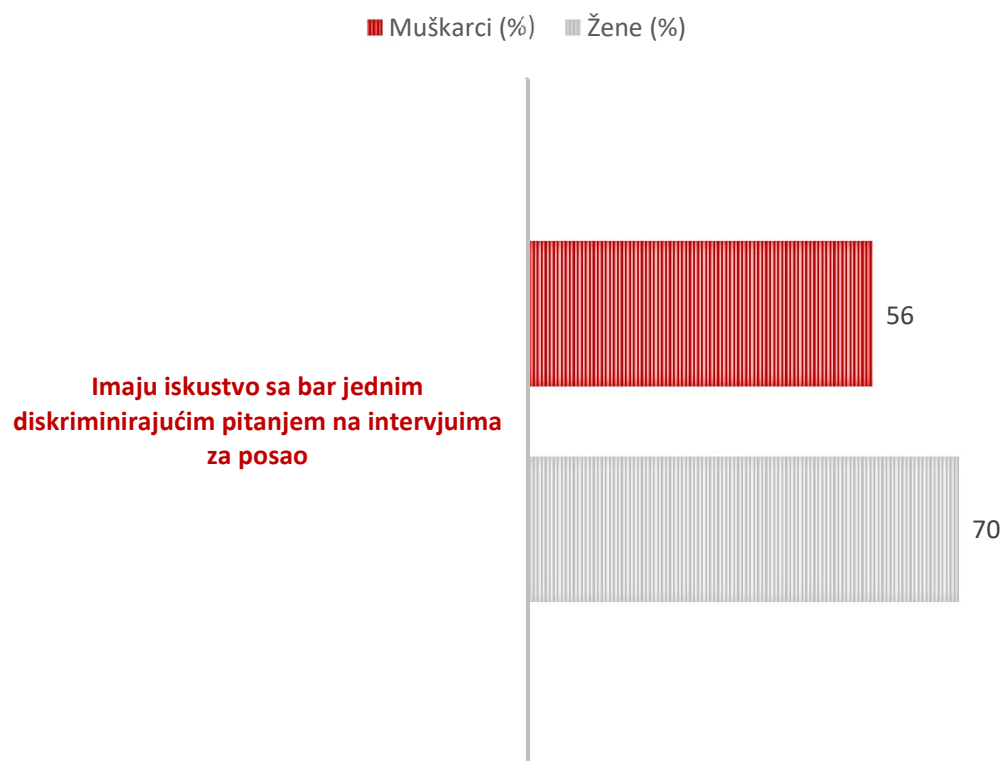
Ako sud utvrdi da je tužba osnovana poslodavac je dužan radniku **uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava** koja su mu uskraćena, te mu **nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom**.

Nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Zabrana nejednakog postupanja

Poslodavac **ne može odbiti da zaposli ženu** zbog njene **trudnoće** niti **može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva**, te za vrijeme korištenja određenih prava (*Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta i pravo žene na odsustvo radi dojenja*) **ne može otkazati ugovor o radu** ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

Zapošljavanje



Jednakost plaća

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti **jednake plaće za rad jednake vrijednosti** bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, **spolnu**, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov.

Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se **rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.**

Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa ovim odredbama- ništavni su. (RS)

U praksi:

Jednaka plata za isti rad:

- „vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca u svim starosnim grupama, nivoima obrazovanja, zanimanjima i industrijama. „ (ARS)
- unatoč nedostatku službenih podataka, procjenjuje se da žene zarađuju u prosjeku **78% do 85% plate muškaraca** za istu poziciju (EC Country Report 2020)

Ne postoje jasno definisani indikatori za sistematsko praćenje rodni jazova u platama



Institucionalni odgovor na rodno zasnovanu diskriminaciju

Sud

Institucija
Ombudsmana

Inspekcije rada

Mirno
rješavanje
radnih sporova

Gender
mehanizmi

Besplatna
pravna pomoć

Izazovi

- a) Utvrđivanje diskriminacije
- b) diskriminacija ili povreda prava iz radnog odnosa?
- c) teret dokazivanja
- d) Mali broj RZD iz oblasti rada

- ako sud ne može da utvrdi **uzročno-posljedičnu vezu između djelovanja ili propuštanja djelovanja i zabranjenog osnova**, diskriminacija ne postoji
- ako sud ne može da utvrdi **odgovarajuću uporednu grupu**, diskriminacija ne postoji
- u slučaju različitog postupanja zbog trudnoće, nije potrebno utvrđivati komparatora. **Različit tretman zbog trudnoće predstavlja diskriminaciju na osnovu spola, odnosno trudnoće.**
- Diskriminacija može da se utvrdi samo ako je **utvrđena obaveza postupanja ili određeno pravo** - različit tretman ogledao u posljedicama: otkaz ugovora o radu, onemogućavanje napredovanja, propuštanje zaključivanja ugovora o radu nakon provedene konkursne procedure.

Primjer

TUŽBENI ZAHTJEV

SM traži utvrđivanje diskriminacije u oblasti zapošljavanja državnih službenika i poništenje nezakonitih i diskriminatornih rješenja tuženog.

SM tuži KS zbog diskriminacije na osnovu spola jer tuženi nije osigurao ravnopravnu zastupljenost spolova u zakonskom omjeru od najmanje 40% u korist jednog spola, na način da je u odjeljenju sudske uprave od 13 mjesta državnih službenika 2 službenika muškog a 9 ženskog spola. Traži utvrđivanje povrede prava na jednako postupanje u provođenju konkursne procedure za izbor i prijem.

PE je primljena iako je ostvarila lošiji rezultat na stručnom ispitu. SM je bio jedini kandidat muškog spola na listi uspješnih kandidata.

Tužitelj smatra da je počinjena spolna diskriminacija ignorišući tužiteljev uspjeh na stručnom ispitu.

ODLUKA SUDA

Sud je cijenio da li je u toku primjene Pravilnika o unutr.org.suda i Pravilnika o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljanja ds u organima službe FBiH došlo do povrede procedure izbora kandidata na način da su ostali kandidati diskriminirani po polnoj ili socijalnoj pripadnosti – primjena testa diskriminacije

Nije utvrđena povreda pravilnika na način da je došlo do diskriminacije u pogledu tretiranja tužitelja prilikom provođenja konkursne procedure u odnosu na druge kandidate

Tužitelj se prijavio na mjesto sekretara koje čini rukovodeće pozicije i treba cijeniti postojanje diskriminaciju ne u odnosu na cjelokupnu sudsku upravu već u odnosu na rukovodeće poziciji

Hvala na pažnji!

LEJLAGACANICA@GMAIL.COM

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, consisting of a thin red line on top and a thicker grey bar below it.