

# PRIRUČNIK ZA USKLAĐIVANJE ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE BIH  
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA BIH  
MINISTRY OF HUMAN RIGHTS AND REFUGEES BIH  
AGENCY FOR GENDER EQUALITY BIH



podržano od / supported by:



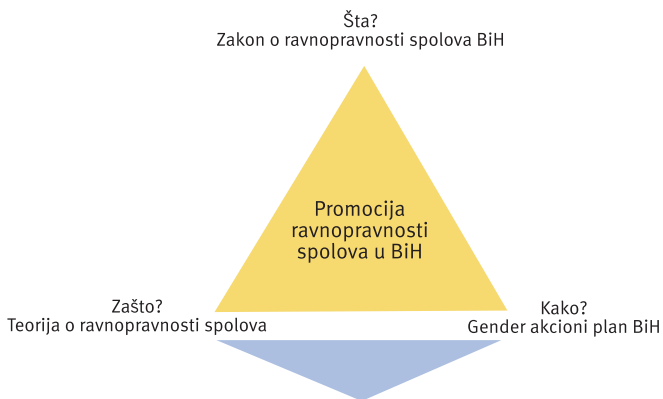




MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE BIH  
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA BIH  
MINISTRY OF HUMAN RIGHTS AND REFUGEES BIH  
AGENCY FOR GENDER EQUALITY BIH

# PRIRUČNIK ZA USKLAĐIVANJE ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

---



podržano od / supported by:



Empowered lives.  
Resilient nations.

**PRIRUČNIK ZA USKLAĐIVANJE ZAKONA SA ZAKONOM  
O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA MEĐUNARODNIM  
STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA**

**Izdavač:** Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine,  
Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine;  
Razvojni program Ujedinjenih Nacija, uz podršku Fonda za razvoj  
Japanske Vlade

**Za izdavača:** Samra Filipović-Hadžiabdić, Direktorica Agencije za  
ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

**DTP:** Razvojni program Ujedinjenih Nacija, uz podršku Fonda za  
razvoj Japanske Vlade

**Lektura:** Razvojni program Ujedinjenih Nacija, uz podršku Fonda  
za razvoj Japanske Vlade

**Štampa:** Razvojni program Ujedinjenih Nacija, uz podršku Fonda  
za razvoj Japanske Vlade

Sarajevo 2011. godine



# SADRŽAJ

<b>ZAŠTO PRIMJENJUJEMO ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH I MEĐUNARODNE STANDARDE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA .....</b>	<b>7</b>
<b>OSNOVNI KORACI U INTEGRACIJI STANDARDA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RADU INSTITUCIJA BiH .....</b>	<b>11</b>
<b>MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....</b>	<b>15</b>
<b>DOMAĆI PRAVNI OKVIR ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....</b>	<b>27</b>
<b>KAKO PRIMJENJUJEMO ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH? .....</b>	<b>43</b>
<b>STRATEGIJA PREVENCIJE I BORBE PROTIV NASILJA U PORODICI ZA BiH ZA PERIOD 2009 - 2011. GODINE .....</b>	<b>45</b>
<b>OBAVEZA USAGLAŠAVANJA ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI .....</b>	<b>47</b>
Uvod .....	47
Obaveze usaglašavanja zakona .....	48
Kada je neophodno usaglašavati zakone sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH? .....	50
Otklanjanje diskriminacije .....	51
Normiranje za ravnopravnost spolova .....	54
Postizanje neophodne političke volje .....	56
<b>NAČINI USAGLAŠAVANJA ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH .....</b>	<b>57</b>

Usklađivanje zakona od strane ovlaštenih predlagača zakona .....	58
Usklađivanje zakona na inicijativu institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova .....	59
Gender centar Republike Srpske .....	61
Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine .....	61
Iskustva Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine na usaglašavanju Zakona sa zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH .....	62
PRIMJER: Zakoni koji regulišu oblast rada medija .....	63
Zabrana stereotipnog prikazivanja spolova.....	64
Osiguranje zastupljenosti osoba različitog spola u upravljačkim tijelima .....	66
Osiguravanje upotrebe gender senzitivnog jezika .....	68
PRIMJER: Zakoni koji regulišu oblast učešća na mjestima odlučivanja .....	71
Izborni zakon Bosne i Hercegovine.....	71
Zakon o finansiranju političkih partija .....	76

<b>OBRAZAC ZA OCJENU USKLAĐENOSTI ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I S MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....</b>	<b>77</b>
--	-----------

<b>PRIMJERI USAGLAŠENIH ZAKONA U SKLADU SA OBRASCEM ZA OCJENU USKLAĐENOSTI ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....</b>	<b>81</b>
--	-----------

<b>ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI PREČIŠĆENI TEKST .....</b>	<b>99</b>
<b>MEĐUNARODNI I DOMAĆI PRAVNI OKVIR .....</b>	<b>119</b>



## UVOD

Parlamentarna skupština je usvajajući **Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH** ("Službeni glasnik BiH" broj 16/03) stavila Bosnu i Hercegovinu daleko ispred većine zemalja regije ali i zemalja Evropske Unije. Ovaj Zakon obrađuje materiju ljudskih prava i kao takav je zakon SUI GENERIS u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine, budući da pokriva zabranu diskriminacije i promociju ravnopravnosti spolova u pristupu svim ljudskim pravima i slobodama koje su zagarantovane ustavom i međunarodnim dokumentima u oblasti ravnopravnosti spolova.

Primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH obavezna je u svim sferama društva, a naročito u oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta, kulture, javnog života i medija.

U skladu sa Zakonom propisana je obaveza za sve institucije vlasti da rade na usklađivanju zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, kao i svim međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova.

Da bismo bolje razumjeli **zašto** primjenjujemo Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i međunarodne standarde za ravnopravnost spolova, potrebno je i bolje **razumijevanje teorije ravnopravnosti spolova**, odnosno gender koncepta i uključivanja principa ravnopravnosti spolova u programe, strategije i politike.

**Kako** primjenjivati Zakon o ravnopravnosti spolova definirano je **Gender akcionim planom za Bosnu i Hercegovinu**, koji je Vijeće ministara BiH usvojilo 2006. godine. To je najvažniji strateški dokument za uključivanje principa ravnopravnosti spolova u sve oblasti javnog i privatnog života u BiH.

Ove Smjernice predstavljaju pokušaj da se na jednom mjestu predstave najbitniji elementi pristupa na integraciji principa ravnopravnosti spolova u sve zakone a ujedno i nudi pregled postignuća na harmonizaciji zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH u prethodnim godinama.





# ZAŠTO PRIMJENJUJEMO ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH I MEĐUNARODNE STANDARDE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

---

## Teorija ravnopravnosti spolova: Gender koncept i uključivanje principa ravnopravnosti spolova

Pitanja ravnopravnosti spolova nisu pitanja koja se tiču samo žena, kako se to često shvata i tumači. To su pitanja koja se odnose i na žene i na muškarce, na njihove međusobne odnose, različite potrebe, uloge i mogućnosti u jednom društvu – što je uslovljeno različitim faktorima.

Gender je koncept koji se odnosi na društveno uslovljene odnose i uloge žena i muškaraca. Za razliku od bioloških, ove su uloge vremenom postale promjenjive u zavisnosti od historijskih, kulturoloških, tradicijskih, religijskih, geografskih i drugih utjecaja.

## Zašto je neophodno promovirati ravnopravnost spolova?

- Ravnopravnost spolova spada u **temeljna i društveno priznata građanska, kulturna, ekonomska, politička i društvena prava**. Zbog toga je neophodno kreirati politi-

ku koja će omogućiti da žene i muškarci ostvaruju svoja prava i imaju jednak pristup i kontrolu nad koristima razvojnog procesa.

- *Demokratizacija društva zasniva se na osiguravanju ravnopravnosti svih njegovih članova i članica. Jedan od najvažnijih aspekata ravnopravnosti je ravnopravnost po spolu. Prema Univerzalnoj deklaraciji o demokratiji iz 1997. - **postizanje demokratije pretpostavlja stvarno partnerstvo između žena i muškaraca u vođenju poslova društva u kojem rade u uslovima jednakosti i komplementarnosti, uzajamno se obogaćujući svojim razlikama.***
- Nejednakost i neravnopravnost spolova i nedovoljno uključivanje žena (koje čine 50% svjetske populacije) na tržište rada **predstavlja veliki gubitak ljudskih potencijala, na štetu cijelog društva.** Naša zemlja je isuviše mala, a naše društvo isuviše siromašno da bismo sebi mogli dozvoliti luksuz da zanemarimo 50% ljudskih resursa.
- **Bez ravnopravnosti žena i muškaraca u svim sferama (javnoj i privatnoj) nema efikasnosti i održivosti razvoja.**

Veliku prepreku u ostvarivanju ravnopravnosti spolova čine **predrasude i stereotipi**, koji su prisutni u svakom društvu. **Stereotipi** su obično generalizirane predodžbe i obrasci koji se odnose na kvalitet i karakteristike neke kategorije ili društvene grupe. **Predrasude:** tvrdnje koje nisu potkrijepljene činjenicama niti zasnovane na argumentima.

**Rodni/gender stereotipi** su generalizirane predodžbe i obrasci koji podrazumijevaju čitav niz karakteristika, bilo fizičkih bilo psihičkih što se vezuju za muškarce ili žene. To su **pojnostavljene** i vrlo često **iskrivljene mentalne slike.**



Na temelju fizičkih ili psihičkih karakteristika određenog spola kreiraju se tzv. društvene uloge, koje za sobom povlače i niz stereotipiziranih radnji i ponašanja. Stoga i postoje podjele na ženska i muška zanimanja, na ženske i muške aktivnosti.

## **Gender/rodne uloge se najčešće ogledaju u gender podjeli rada**

**Proizvodna uloga** odnosno produktivni rad odnosi se na proizvodnju roba i usluga na tržištu rada. Vešan je za rad koji obavljaju žene i muškarci za naknadu u novcu. To uključuje kako tržišnu tako i proizvodnju za preživljavanje te poslove u domaćinstvu - radi proizvodnje dobara i usluga za prodaju. Takvi poslovi se mogu obavljati na radnom mjestu ili kod kuće, a mogu biti formalno ili neformalno organizirani.

**Reproduktivna uloga** odnosno reproduktivni rad odnosi se na odgoj djece i razne aktivnosti vezane za brigu o članovima domaćinstva i zajednice, kao što su: nabavka goriva i vode, pripremanje hrane, briga o djeci itd.), briga o starim i nemoćnim članovima porodice. Odnosi se i na sve druge poslove u održavanju domaćinstva. Ova reproduktivna uloga, bilo da se radi o biološkoj ili društvenoj reprodukciji, neophodna je za ostanak i osiguranje kontinuiteta ljudske vrste. Reprodiktivni rad uglavnom obavljaju žene i to je neplaćeni rad.

*Podjela rada na tipično muške i tipično ženske poslove je jedna od velikih prepreka postizanju pune ravnopravnosti spolova. Ženama u BiH su uglavnom zajamčena sva prava kroz relevantne zakonske i pravne propise, ali je de facto situacija drugačija.*

**Ravnopravnost spolova** podrazumijeva uvjete u kojima žene i muškarci imaju jednake mogućnosti da sudjeluju u "aktivnostima" i da od njih imaju jednake koristi (ravnopravno dijele dobit od aktivnosti u kojima učestvuju).

- Ravnopravnost spolova **ne promoviše identičnost žena i muškaraca**, već uvažava njihovo pravo na različitost.
- Ravnopravnost osigurava pristup i kontrolu nad procesom i resursima.
- Ravnopravnost spolova ne znači jednostavno uključivanje podjednakog broja žena i muškaraca u razvojne aktivnosti – **kvantitativna ravnopravnost**.
- Ravnopravnost podrazumijeva uključivanje ženskih i muških interesa u razvojne programe u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, u svim fazama programskog/ projektnog ciklusa (od procjene potreba, analize situacije, planiranja, definiranja aktivnosti i programa mjera, njihove implementacije i na kraju monitoringa i evaluacije), tako da je dobit za žene i muškarce podjednaka – **kvalitativna ravnopravnost**.



## OSNOVNI KORACI U INTEGRACIJI STANDARDA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RADU INSTITUCIJA BiH

---

- Obuke o ravnopravnosti spolova (prvo rukovodećeg, a onda i ostalog osoblja). Veoma je važno da obuku prođe rukovodno osoblje jer ono utječe na donošenje odluka po pitanju nekih novih inicijativa.
- Ispitivanje uslova u okviru institucije - postoji li volja za određenim promjenama, za koje je djelatnosti/odjele/ sektore gender relevantan, prednosti koje donosi uvođenje ravnopravnosti spolova, te koju korist od toga ima i institucija i korisnici prema kojima su usmjerene aktivnosti institucije. Ako postoji volja, rukovodstvo preuzima odgovornost za planiranje i postavljanje ciljeva uvođenja principa ravnopravnosti spolova:
- imenovanje osoba za gender u nadležnim institucijama (za koordinaciju aktivnosti i saradnju sa IGMM);
- razvrstavanje statističkih podataka po spolu i formiranje gender senzitivnih baza podataka, na temelju kojih se radi;
- gender analiza postojećeg stanja: dokumenata, pravilnika, procedura, zakona, ali i prilikom formulisanja/kreiranja politika i strategija;
  - ko donosi odluke i ko provodi odluke?
  - analiza korisnika - ko je ciljna grupa, koje su potrebe muškaraca i žena;

- daje li institucija u svom djelokrugu rada i planiranju inicijativa jednaku važnost i ženama i muškarcima, kakvu bi korist od toga imali ili bi mogli imati i žene i muškarci, omogućava li ista prava, obaveze i mogućnosti i ženama i muškarcima? Ako je odgovor ne, koje su posljedice i šta vi možete preduzeti; koje su prednosti i prepreke da se to provede u djelo, jesu li potrebni dodatni resursi?
- Formulisanje programa mjera – koje mjere za unapređenje ravnopravnosti spolova treba poduzeti u djelokrugu rada relevantnih odjela, bilo da se radi o internim aktima, pravilnicima, procedurama, intervencijama, aktivnostima, strategijama? Ko su partneri, ko je odgovoran i koji je rok, ima li institucija na raspolaganju vrijeme, znanje i vještine ili su potrebne dodatne obuke i stručna podrška?
- Realizacija mjera - Institucija sada realizira mjere. Ovdje uprava mora donijeti jasnu odluku o tome šta se treba uraditi i ko će to uraditi.
  - Zakoni, podzakonski akti, pravilnici, interne procedure i sl. usklađuju se sa domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova.
  - U planove, programe, strategije, aktivnosti institucija - uključuju gender komponentu, alocira se budžet za te aktivnosti.
- Nadzor i vrednovanje rezultata - Ovaj korak omogućava upravi da ocijeni napredak iz ugla ravnopravnosti spolova. Osoblje na rukovodećim položajima osigurava praćenje i ocjenu jesmo li postigli ciljeve, šta možemo naučiti, koji je sljedeći korak, kako u instituciji objavljujemo rezultate i stečeno iskustvo? Kako rezultati ostaju održivi? Kako proslavljamo uspjeh?



Svi ovi koraci podrazumijevaju:

- saradnju i koordinaciju sa gender institucionalnim mehanizmima i/ili angažman gender eksperta/ice
- korištenje različitih dostupnih "alata" (postojeći domaći i međunarodni pravni okvir, statističke brošure, publikacije, vodiči).







## MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

---

Prvim deklaracijama o pravima i slobodama, kao što su Američka deklaracija o nezavisnosti (1776.) i Francuska deklaracija o pravima čovjeka i građanina (1789.), proklamovano je da su ljudska prava imanentna svakom ljudskom biću i da se ljudi rađaju slobodni i jednaki u svojim pravima. Ipak, spomenute deklaracije nisu ni pravno ni terminološki podjednako uključivale ni žene, a ni druge grupe ljudi koje su bile marginalizirane na osnovi rase i prema drugim osnovama. Još se tolerisalo ropstvo, a žene nisu uživale puna građanska i politička prava.

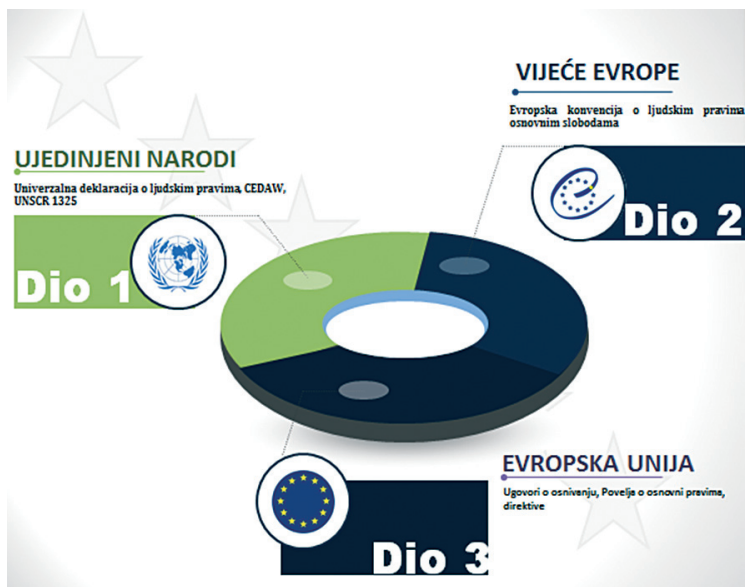
Tokom vremena, tematika ravnopravnosti spolova i gender ravnopravnosti je prepoznata kao bitan faktor sveukupnog društvenog razvoja i demokratizacije, ali i kao bitan aspekt ljudskih prava, kao univerzalnih, neotuđivih i nedjeljivih prava koja pripadaju svakom ljudskom biću. U vezi s navedenim, pristupi tematici ravnopravnosti spolova se na međunarodnom nivou prije svega manifestuju u obliku međunarodnih konvencija iz oblasti ljudskih prava, te političkih deklaracija, smjernica i drugih akata, kojima je cilj koordinacija akcija između država i provođenje određenih politika, bilo da su one vremenski ograničene ili su trajnog karaktera. Svim navedenim dokumentima je zajedničko da

sadrže odredbe o zabrani diskriminacije na osnovi spola, odnosno da obavezuju države da svim ljudima, bez obzira na spol, osiguraju uživanje ljudskih prava predviđenih tim dokumentima ili se pak pozivaju na zabranu diskriminacije na osnovi spola i osiguranje ravnopravnosti spolova. Imajući u vidu navedeno, u nastavku ovog priručnika će se nešto više reći o zabrani diskriminacije. Također, mnoge međunarodne konvencije predviđaju mehanizme putem kojih se nadzire njihovo provođenje. Opća razmatranja o provođenju odluka ovih tijela će se zaključno dati u obliku. Najzad, važno je u kontekstu konvencija o ljudskim pravima napomenuti da one ne sadrže samo negativnu obavezu država da se uzdržavaju od kršenja ljudskih prava (status negativus) nego i pozitivnu obavezu država članica da svakome u svojoj nadležnosti osiguraju nesmetano uživanje ljudskih prava (status positivus).

U nastavku će biti više riječi o najvažnijim međunarodnim dokumentima iz oblasti ravnopravnosti spolova dok je popis većeg broja međunarodnih dokumenata na kraju ove publikacije.

### **Zašto su bitni za naš rad?**

- Sastavni su dio Ustava BiH i direktno se primjenjuju u BiH
- Preuzete su obaveze pristupanjem međunarodnim dokumentima
- Obaveza usaglašavanja zakona



## UJEDINJENI NARODI

Ujedinjene nacije (UN) kao i države članice UN imaju, u skladu s Poveljom UN, obavezu da promoviraju prava čovjeka, dostojanstvo i vrijednost čovjekove ličnosti bez ikakve diskriminacije, što uključuje i zabranu diskriminacije na osnovi spola. Države članice su obavezne poštovati i promovirati ljudska prava i slobode kao osnove ekonomskog razvoja, mira i međunarodne sigurnosti. Nastavljajući pravnu tradiciju bivše Jugoslavije, ove obaveze je preuzela Bosna i Hercegovina kao članica UN od 22. maja 1992. godine.

Ključni dokumenti Ujedinjenih naroda koji se odnose na ravnopravnost spolova su:

- KONVENCIJA O ELIMINACIJI SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE NAD ŽENAMA
- BEČKA I PEKINŠKA DEKLARACIJA (1993/5) i
- REZOLUCIJA VIJEĆA SIGURNOSTI UN 1325 (2000) "ŽENE, MIR I SIGURNOST".

## **KONVENCIJA O ELIMINACIJI SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE NAD ŽENAMA**

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, poznata i pod nazivom Ženska konvencija, usvojena je na Generalnoj skupštini Ujedinjenih naroda 18. decembra/prosinca 1979. godine kao prvi sveobuhvatni međunarodno priznati dokument o pravima žena. Na snagu je stupila, kao međunarodni ugovor, 03. septembra/rujna 1981. godine, nakon što ju je ratificiralo dvadeset zemalja. Trenutno, 187 zemalja članica Ujedinjenih naroda pristupilo je Konvenciji, a među njima je i Bosna i Hercegovina. Važno je napomenuti da je Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama sastavni dio Ustava Bosne i Hercegovine, te da se primjenjuje direktno i ima prioritet nad domaćim zakonima.

Konvencija naglašava principe koje država mora garantirati u uživanju ljudskih prava i osnovnih sloboda, te u osiguranju jednakih mogućnosti za žene u napredovanju na svim poljima.



Konvencija predstavlja poziv državama potpisnicama da poduzmu odgovarajuće mjere za eliminaciju diskriminacije nad ženama od pojedinaca, institucija ili poduzeća, kako na socijalnom, kulturnom, ekonomskom, političkom i građanskom tako i na bilo kojem drugom polju života.

Da bi država potpisnica osigurala principe jednakosti i ukinula diskriminaciju nad ženama, potrebno je da poduzme mjere koje uključuju:

- inkorporaciju principa jednakosti žena i muškaraca u svoje državne ustave;
- poduzimanje adekvatnih mjera u zakonodavstvu, kao i drugih mjera, kako bi se osiguralo i praktično ostvarenje ovih principa;
- uspostavu kompetentnih tijela i drugih institucija za efektnu zaštitu od diskriminacije;
- promjenu zakona, pravila i običaja iz prakse koji dovode do diskriminacije nad ženama.

Konvencija je podijeljena u 16 članova a odnosi se na deset glavnih oblasti, koje obuhvaćaju: jednaka prava žena u sudjelovanju u političkom i javnom životu, uključujući pravo glasa kao i kandidiranje na izborima, sudjelovanje u formuliranju i donošenju vladinih politika kao i obavljanju javnih funkcija, te jednako pravo žena u predstavljanju država na međunarodnom nivou, obrazovanju, obukama i jednake mogućnosti napredovanja u karijeri, jednaka prava u zadržavanju i mijenjanju državljanstva, u zapošljavanju, uključujući pravo na rad, pravo na jednake mogućnosti pri zapošljavanju, napredovanju i sigurnosti posla, te korištenju beneficija i druge.

1982. godine uspostavljen je Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama u svrhu praćenja primjene Konvencije. Države koje su ratificirale Konvenciju dužne su podnositi periodične izvještaje ovom komitetu. Godine 1999. Generalna skupština UN-a usvojila je Opcioni protokol, koji je otvoren za pristupanje. Bosna i Hercegovina je pristupila i ratificirala Opcioni protokol.

## **PEKINŠKA DEKLARACIJA I PLATFORMA ZA AKCIJU**

Pekinška deklaracija i Platforma za akciju je usvojena na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, koja je održana 15. septembra 1995. godine. Pekinška deklaracija, polazeći od principa da su ženska prava ljudska prava, smatra da je neophodno preduzeti široke institucionalne promjene kako bi se smanjili vojni izdaci i omogućila globalna promocija ljudskih prava i nenasilnog rješavanja konflikata. Deklaracija također smatra da je neophodno osigurati sudjelovanje žena u procesima zaključivanja mira i rješavanja konflikata, kao i zaštitu žena u ratnim područjima i izbjegličkim logorima. Značaj Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (1995) za usaglašavanje zakona ogleda se u činjenici da su u njoj navedeni:

- konkretni ciljevi i akcije koje se trebaju poduzeti,
- posebno se bavi uklanjanjem prepreka participaciji žena u svim sferama života,
- uvodi gender mainstreaming kao instrument,
- poziva sve države na akciju implementacije Platforme u svojim programima i politikama.



## **REZOLUCIJA VIJEĆA SIGURNOSTI UN-a 1325 (2000) "ŽENE, MIR I SIGURNOST"**

Vijeće sigurnosti Ujedinjenih nacija, kao tijelo odgovorno za međunarodni mir i sigurnost, usvojilo je 31. 10. 2000. godine Rezoluciju 1325 "Žene, mir i sigurnost". Rezolucija 1325 je prva rezolucija Vijeća sigurnosti koja se konkretno bavi uticajem rata na žene i djevojčice i ženskim doprinosom rješavanju konflikata i održivom miru. Naročit značaj Rezolucije 1325 je u tome što poziva na povećanje učešća žena u procesima donošenja odluka, sprečavanju konflikata, postkonfliktnim procesima, mirovnim pregovorima i mirovnim operacijama. Rezolucija ukazuje i na posebne potrebe žena i djevojčica u toku ratnih sukoba, potrebu njihove zaštite, te sprečavanje i kažnjavanje seksualnog i svakog drugog nasilja nad ženama.

Rezolucija 1325, naročito ističe da su žene i djevojčice posebno ranjiva grupa za vrijeme ratnih sukoba, što zahtijeva povećanu zaštitu za žene i djevojčice, što je također istaknuto donošenjem UN Rezolucije 1820 (2008) "Seksualno nasilje u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama", UNSCR 1888 "Zaštita žena i djevojčica od seksualnog nasilja u oružanim sukobima" (2009) i UNSCR 1889 "Zaštita žena i djevojčica u postkonfliktnim situacijama (2009)".

Više informacija o značaju UNSCR 1325 za Bosnu i Hercegovinu može se pronaći na web stranici [www.1325.arsbih.gov.ba](http://www.1325.arsbih.gov.ba).

## VIJEĆE EVROPE

Evropska konvencija u pravnom poretku Bosne i Hercegovine je, prema ustavnoj odredbi iz člana II/2, iznad cjelokupnosti pravnog poretku Bosne i Hercegovine. Član 14. je najznačajniji dio Konvencije, gdje se govori o zabrani diskriminacije, između ostalog, i na osnovi spola.

Član 14. Evropske konvencije o ljudskim pravima predstavlja centralnu odredbu Evropske konvencije, koja zabranjuje diskriminaciju. Ovaj član je jedan od najšire postavljenih instrumenata za zaštitu od diskriminacije, ali ne nudi mogućnost zaštite svih prava i sloboda, nego samo onih zajamčenih u drugim članovima Konvencije.

U vezi sa ovim članom Evropski sud za ljudska prava je donio niz presuda koje su vezene za diskriminaciju na osnovi spola, a između ostalog i u predmetima Rasmussen protiv Danske, Unal Tekeli protiv Turske, Abdulaziz i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva, Burghartz protiv Švicarske, Petrovic protiv Austrije, Van Raalte protiv Nizozemske i drugi.

## PREPORUKE KOMITETA MINISTARA VIJEĆA EVROPE

### Preporuka Rec (2003) 3

Preporuka Rec (2003)3 Odbora ministara državama članicama o uravnoteženoj participaciji žena i muškaraca u političkom i javnom životu. Publikacija je namijenjena komisijama za ravnopravnost spolova, osobama na mjestima odlučivajna, političkim strankama, kao i nevladinim udruženjima.





## Preporuka Rec (2007) 17

Preporuka Rec (2007) 17 Odbora ministara državama članicama o standardima i mehanizmima ravnopravnosti spolova predstavlja sveobuhvatan instrument za samoprocjenu postignuća u ostvarenju ravnopravnosti spolova i služi kao važan dokument za planiranje mjera koje su nužne u postizanju stvarne ravnopravnosti u državama članicama Vijeća Evrope.

U Preporuci se navodi činjenica da je ravnopravnost spolova temeljno načelo ljudskih prava koje se odnosi na sva područja i sve aspekte života i da se jednako tiče i žena i muškaraca. U tom smislu Preporuka donosi iscrpan pregled temeljnih međunarodnih dokumenata i ostalih općih standarda ravnopravnosti spolova, koji uključuju nacionalno zakonodavstvo i nacionalne strategije kao i institucionalne mehanizme za ravnopravnost spolova.

Osim navedenih općih standarda, Preporuka donosi i jasne smjernice i pregled mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u posebnim područjima života, od privatnog i porodičnog, ekonomskog, političkog i javnog života, preko obrazovanja, socijalne zaštite, zdravlja, seksualnih i reproduktivnih prava, do medija, problema nasilja nad ženama i trgovanja ljudima, uključujući i dio o posebnom položaju ranjivih skupina izloženih višestrukoj diskriminaciji.

## EVROPSKA UNIJA

Standardi Evropske Unije koji se odnose na ravnopravan položaj muškaraca i žena nalaze se kako u primarnom tako i u sekundarnom EU zakonodavstvu. Ovi su standardi definirani posredstvom nekoliko članova Amsterdamskoga sporazuma iz 1997. godine, a sadržani u direktivama obuhvaćenim pregledom, od kojih je svaka transpozicionirana u zakonodavstvo država članica. Na osnovi Amsterdamskoga sporazuma Evropske Unije države članice dužne su promicati ravnopravnost između muškaraca i žena te osigurati radnicima i radnicama ravnopravan radni položaj i njegovo vrednovanje. Amsterdamski sporazum dodatno sadrži novi član (Član 13), kojim se Savjet ministara ovlašćuje da na osnovi odluke donesene jednoglasno poduzme "odgovarajuće akcije" u borbi protiv diskriminacije na osnovi spola, rasnog i etničkog porijekla, religije ili vjerovanja, onesposobljenosti, dobi ili seksualne orijentacije, iako su do sada usvojeni jedino okvir rada i direktiva o rasnoj diskriminaciji, na temelju općih antidiskriminacijskih odredbi.

Pored primarnog i sekundarnog zakonodavstva, postoji također i sudska praksa Evropske Unije, koja, zajedno s pet programa i različitim "blagim zakonima", ukazuje na to da je ravnopravnost spolova visoko na političkoj agendi Evropske Unije.



## **EVROPSKA POVELJA O OSNOVNIM PRAVIMA (2000)**

Potpisivanjem Lisabonskog sporazuma na snagu je stupila Povelja o osnovnim pravima Evropske Unije, koja ima snagu drugih sporazuma Unije. Na ovaj način osnovna prava i slobode koje su sadržane u ovoj Povelji prelaze u nadležnost Zajednice. Prava i slobode što su zajamčeni u ovoj Povelji mnogo su širi i jači od prava iz Evropske konvencije o ljudskim pravima. Ova povelja sadrži posebno poglavlje (poglavljje broj IV), koje se odnosi na ravnopravnost i koje sadrži zabranu diskriminacije. Garantuju se jednakost svih pred zakonom (II-20), opća zabrana diskriminacije (II-21), dok se u članu II-23 navodi da će 'jednakost muškaraca i žena biti osigurana u svim oblastima, uključujući rad, zaposlenje i zaradu'.





## DOMAĆI PRAVNI OKVIR ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

---

Ustav Bosne i Hercegovine i entitetski ustavi sadrže opću zabranu diskriminacije, pa tako i zabranu diskriminacije na osnovi spola. Ustav Bosne i Hercegovine izričito inkorporira pojedine konvencije koje se tiču ravnopravnosti spolova u pravni sistem Bosne i Hercegovine. Ostalo zakonodavstvo Bosne i Hercegovine također nastoji slijediti trendove u oblasti ravnopravnosti spolova koji se odvijaju i na međunarodnom nivou, o čemu je također već ranije bilo riječi.

S obzirom na ustavnu raspodjelu nadležnosti u Bosni i Hercegovini, za regulisanje pojedinih materija koje se tiču ravnopravnosti spolova nadležne su različite političko-teritorijalne jedinice. Tako su entiteti poduzeli i proveli opsežne izmjene radnog zakonodavstva i krivičnog zakonodavstva kako bi se na adekvatan način pristupilo tematici ravnopravnosti spolova. Na nivou entiteta su također usvojeni i odgovarajući zakoni o zaštiti od nasilja u porodici, koji predviđaju različite vrste zaštitnih mjera i sankcija u slučaju nasilja u porodici. Na nivou Bosne i Hercegovine, kao najveće političko-teritorijalne jedinice, tj. države, zakonodavac se, poštujući ustavom utvrđene nadležnosti drugih političko-teritorijalnih jedinica u Bosni i Hercegovini, opredjeljuje za manje više okvirno regulisanje tematike ravno-

pravnosti spolova, pri tome obavezujući druge političko-teritorijalne jedinice i ostale društvene aktere da svoje pravne propise usklade sa takvim okvirnim zakonima. Ta obaveza se uvijek odnosi i na Bosnu i Hercegovinu kao političko-teritorijalnu jedinicu u smislu da Bosna i Hercegovina mora uskladiti zakonodavstvo na državnom nivou, iz nadležnosti državnih institucija, sa okvirnim zakonima koje donese. Tako se u više navrata na nivou Bosne i Hercegovine pristupalo usklađivanju pojedinačnih zakona na nivou Bosne i Hercegovine sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, na koji se u okviru tematike o ravnopravnosti spolova treba posebno osvrnuti, jer je to centralni zakon iz oblasti ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

## **ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI**

**Zakon o ravnopravnosti spolova ("Službeni glasnik BiH br. 16/03)** usvojen je 2003. godine i najvažniji je instrument za razvijanje svijesti o pitanjima ravnopravnosti spolova i uvođenje principa ravnopravnosti spolova u javne politike i propise. Zakon u svim aspektima prati odredbe UN Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije.

**Izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" br. 102/09)** redefinisane su odredbe, pojmovi i definicije Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" broj 16/03), koji su usklađeni sa međunarodnim standardima i direktivama iz ove oblasti, a radi njegove jednostavnije primjene u praksi.



Ustavnopravne komisije oba doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine utvrdile su **Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst ("Službeni glasnik BiH" br. 32/10)** kako bi Zakon bio dostupan za upotrebu u integralnom obliku.

Ovaj zakon uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova, te jamči jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi života. Na ovaj način podiže se standard zaštite garancije ljudskih prava.

Zakon obavezuje sva 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, da osiguraju i promoviraju ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju.

### **Osnovne karakteristike Zakona**

- 33 člana/ 16 dijelova
- Razrađuje ustavnu materiju (iz člana II/4)
- Preuzima sve obaveze iz Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena UN
- Lex specialis/Lex generalis
- Nov oblik zakona/komplikovan
- Uvodi međunarodne standarde u pravni sistem Bosne i Hercegovine:
  - osnovni pojmovi
  - pojam ravnopravnosti spolova
  - direktna i indirektna diskriminacija

- ostali oblici diskriminacije
- utvrđuje pitanje izuzetaka od ravnopravnosti spolova
- dozvoljava donošenje posebnih mjera
- uvođenje principa ravnopravnosti spolova u redovan rad
- uspostavlja institucionalne mehanizme

## Šta štiti Zakon?

**Ravnopravnost** osoba muškog i ženskog spola

- **Puna ravnopravnost spolova garantira se** u svim oblastima društva, uključujući, ali ne ograničavajući se na oblasti: obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta kulture, javnog života i medija.

**Zabrana diskriminacije** na osnovi spola

- **Diskriminacija na osnovi spola** je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu, zbog čega se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda.

## Ravnopravnost – diskriminacija

**Ravnopravnost se postiže:**

- zakonima
- kriterijima
- praksama
- posebnim mjerama





## Zakon obavezuje institucije vlasti da promoviraju ravnopravnost!

### Od diskriminacije se može zaštititi u:

- disciplinskim postupcima
- građanskim parnicama
- krivičnim postupcima

## Zakon pruža zaštitu od diskriminacije!

### Ravnopravnost spolova

ZoRS garantuje ravnopravnost spolova u svim oblastima javnog i privatnog života, a posebno u:

- obrazovanju,
- zapošljavanju
- radu i pristupu svim oblicima resursa
- socijalnoj zaštiti
- zdravstvenoj zaštiti
- sportu i kulturi
- javnom životu
- medijima

### Neravnopravnost

- Žene su **isključene iz donošenja odluka.**
- Muškarci su **podzastupljeni u sudskoj vlasti.**
- Žene ne **primaju istu naknadu za isti rad/ sporije napreduju u karijeri.**
- Muškarci nisu **uključeni u odgoj djeteta.**
- Žene se **odriču svog nasljednog dijela** u korist muških članova porodice.
- Žene su u **98 % slučajeva žrtve** nasilja na osnovi spola.
- Žene čine **većinu neaktivne radne snage.**

### **Uzroci neravnopravnosti**

- Jednako tretiranje/ zanemarivanje razlika
- Neprovođenje analiza stanja
- Nedostatak analize utjecaja
- Diskriminacija

### **Uvođenje principa ravnopravnosti spolova**

Sve institucije vlasti dužne su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim Zakonom i Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine

- donošenje programa mjera,
- usklađivanje zakona,
- provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana
- prikazivanja statističkih podataka razvrstanih prema spolu.

**Programi mjera** radi postizanja ravnopravnosti spolova uključuju, ali se ne ograničavaju na:

- analizu stanja spolova u određenoj oblasti,
- implementaciju donesenih državnih politika kroz akcijske planove za ravnopravnost spolova,
- mjere za otklanjanje uočene neravnopravnosti spolova u određenoj oblasti.



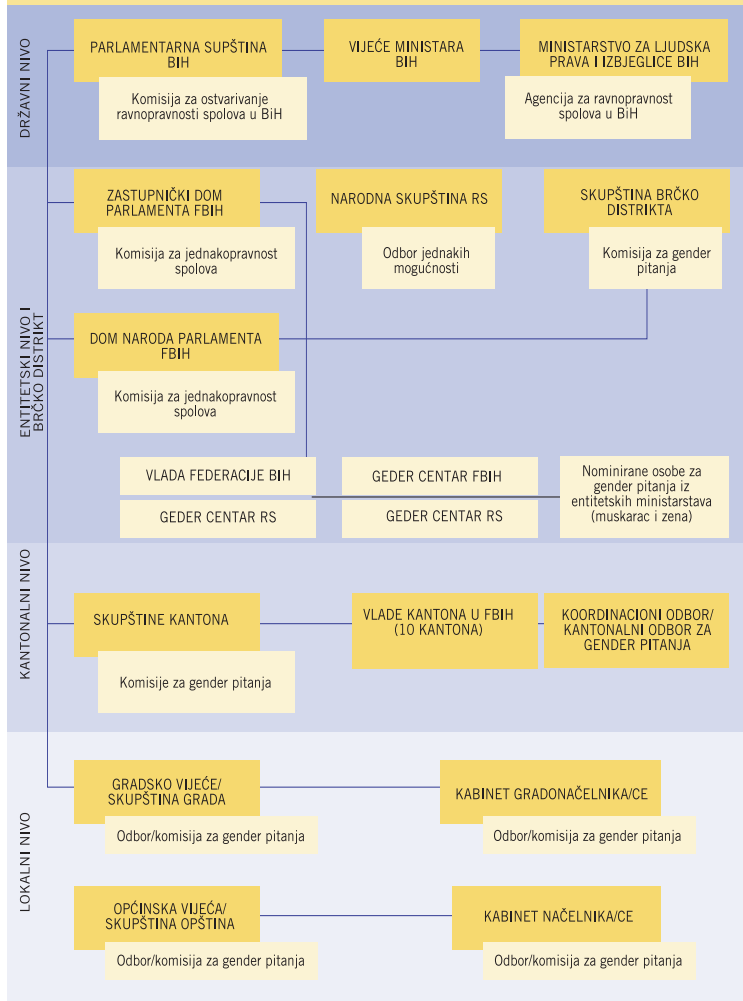
## **INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA BiH**

Mreža institucionalnih mehanizama za gender pitanja u BiH obuhvata sve nivoe zakonodavne i izvršne vlasti.

U izvršnoj vlasti, u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, djeluje Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, a na entitetskom nivou ranije uspostavljeni: Gender centar Federacije BiH i Gender centar - Centar za jednakost i ravnopravnost polova Vlade Republike Srpske (u daljnjem tekstu Gender centar Republike Srpske). Na kantonalnom nivou u Federaciji BiH uspostavljeni su kantonalni odbori za ravnopravnost spolova. Pri kabinetima načelnika općina su također osnovane komisije za ravnopravnost spolova.

U okviru zakonodavne vlasti na svim nivoima su uspostavljene komisije/odbori za ravnopravnost spolova. Na državnom nivou djeluje Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Parlamentarne skupštine BiH, a na entitetskom nivou komisije za ravnopravnost spolova Doma naroda i Zastupničkog doma Parlamenta Federacije BiH, te Odbor jednakih mogućnosti Narodne skupštine Republike Srpske. Osnovane su i komisije za ravnopravnost spolova kantonalnih skupština u Federaciji BiH. Na lokalnom nivou djeluju komisije u okviru općinskih vijeća/skupština opština u gotovo svim općinama u BiH. Pojedine komisije na kantonalnom i općinskom nivou nisu funkcionalne, te je neophodno ojačati kapacitete spomenutih komisija kako bi mogle provoditi aktivnosti iz svojih mandata.

## INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA GENDER PITANJA





## DISKRIMINACIJA NA OSNOVI SPOLA

### DISKRIMINACIJA - pojam

- **Jezički smisao** = (lat: discriminare) - razlikovanje - **USKO**
- **Svakodnevna komunikacija** - podrazumijeva neprihvatljivo društveno ponašanje – **sadrži vrijednosni sud**
- **Diskriminacija u pravnom smislu** – zakonom uređeno **konfliktno društveno ponašanje** – sadrži zakonom utvrđene elemente.



Veliku prepreku u ostvarivanju ravnopravnosti spolova čine **predrasude i stereotipi**, koji su prisutni u svakom društvu. **Stereotipi** su obično generalizirane predodžbe i obrasci koji se odnose na kvalitet i karakteristike neke kategorije ili društvene grupe. **Predrasude**: tvrdnje koje nisu potkrijepljene činjenicama niti zasnovane na argumentima.

**Rodni/gender stereotipi** su generalizirane predodžbe i obrasci koji i podrazumijevaju čitav niz karakteristika, bilo fizičkih bilo psihičkih koje se vezuju za muškarce ili žene. To su **pojednostavljene** i vrlo često **iskrivljene mentalne slike**. Na osnovi fizičkih ili psihičkih karakteristika određenog spola kreiraju se tzv. društvene uloge, koje za sobom povlače i niz stereotipiziranih radnji i ponašanja. Stoga i postoje podjele na ženska i muška zanimanja, na ženske i muške aktivnosti.

## DISKRIMINACIJA NA OSNOVI SPOLA

- **Osnovni oblici** - direktna i indirektna
- **Ostali oblici** - uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje na osnovi spola.



## DIREKTNA DISKRIMINACIJA

### Član 4. (1)

Direktna diskriminacija na osnovi spola postoji kada je osoba ili grupa osoba bila tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu ili grupu osoba u istoj ili sličnoj situaciji.

### Direktna diskriminacija na osnovi spola:

1. Osoba ili grupa osoba je tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije (**KAKO**)
2. Na osnovi spola (**NA OSNOVU ČEGA**)
3. U poređenju sa osobom ili grupom osoba drugog spola u istoj ili sličnoj situaciji (**U POREĐENJU SA**)
4. Čime se otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda (**POSLJEDICA**)

$$Dd = Kd + O + P + Po$$

### **Primjer:**

*"Vlasnik trgovine je otkazao ugovor o radu svojoj zaposlenici jer je saznao da je u 5. mjesecu trudnoće i nakon toga je zaposlio radnika na isto radno mjesto."*

*"Traži se mlada i lijepa djevojka za rad u kafiću."*

## INDIREKTNA DISKRIMINACIJA

### Član 4. (2)

Indirektna diskriminacija na osnovi spola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa jednaka za sve je dovela, dovede ili bi mogla dovesti u nepovoljniji položaj osobu ili grupu osoba jednog spola u poređenju sa osobom ili grupom osoba drugog spola.

### Indirektna diskriminacija na osnovi spola predstavlja

1. **Prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa prividno jednaka za sve dovela je, dovodi ili bi mogla dovesti (KAKO)**
2. **Na osnovi spola (NA OSNOVI ČEGA)**
3. **U poređenju sa osobom ili grupom osoba drugog spola (U POREĐENJU SA)**
4. **Pojedinkama/cima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda (POSLJEDICA)**

$$D_i = K_i + O + P + P_o$$

### **Primjer:**

*"U Pravilniku o ocjenjivanju policijskih službenika navedeno je da se može ocijeniti samo onaj policijski službenik koji je u jednoj kalendarskoj godini radio više od 6 mjeseci. Ocjena rada je uslov za unapređenje u više činove."*





### **Zaštita od diskriminacije:**

- **Disciplinski postupci**
  - Zakoni o radu, zakoni o državnoj službi, zakoni o policijskim službenicima
- **Građanske parnice**
  - Zaštita u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa zakonom o zabrani diskriminacije BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 59/09).
- **Krivični postupak**
  - Ko na osnovi 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.
  - Nasilje u porodici kao krivično djelo.

## **UZNEMIRAVANJE I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE**

### Član 5.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje na osnovi spola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak.

(2) Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- **Uznemiravanje**
  - **Vrsta: neželjeno** ponašanje na osnovi spola
  - **Namjera:** želi ili postiže učinak
  - **Posljedica:** povreda dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja

**Primjer:**

*"Ženska radnica u fabrici je konstantno bila izložena prikazivanju slika golih ili djelomično golih osoba, koje su kačile njene radne kolege. Kolege su slike stavljale ne samo u zajedničkim prostorijama nego i na mjestima na kojima su bili sigurni da će ih njihova kolegica pronaći, npr. unutar njenog ormarića za stvari. Pored toga su pisali sugestivne i uvredljive natpise, koji su se odnosili na kolegicu, ali i na slike koje su lijepili na zidove. Kolegica ih je više puta upozorila da joj to smeta te se žalila i upravi fabrike."*

- **Seksualno uznemiravanje**
  - **Vrsta: neželjeni** oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja **spolne prirode**
  - **Namjera:** želi ili postiže učinak
  - **Posljedica:** povreda dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja



**Primjer:**

*"Iako mu je osamnaestogodišnja djelatnica cvjećarnice rekla da ne želi imati nikakve bliske kontakte, jer je premlada za njega, Medić je sišao u podrum salona cvijeća, gdje se djelatnica već nalazila. Nasilno ju je zgrabio za obje ruke, privukao k sebi i čvrsto držao, a onda poljubio u usta. Ona ga je na kraju odgurnula. "Ovo nikako nije uredu što ste učinili! Ja imam samo osamnaest godina", vikala je ona.*

## NASILJE NA OSNOVI SPOLA

### Član 6.

- (1) Nasilje na osnovi spola je zabranjeno.
- (2) Nasilje na osnovi spola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koje sputava osobu ili grupu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života.
- (3) Nasilje na osnovi spola uključuje, ali se ne ograničava na
  - a) nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu,
  - b) nasilje koje se dešava u široj zajednici,
  - c) nasilje koje počine ili toleriraju organi vlasti i drugi ovlašteni organi i pojedinci,
  - d) nasilje na osnovi spola u slučaju oružanih sukoba.

## Nasilje na osnovi spola

- Nastala fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja
- Sputava osobu ili grupu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života.
- **Nasilje na osnovi spola uključuje, ali se ne ograničava na**
  - nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu,
  - nasilje koje se dešava u široj zajednici,
  - nasilje koje počine ili toleriraju organi vlasti i drugi ovlašteni organi i pojedinci,
  - nasilje na osnovi spola u slučaju oružanih sukoba.
- **Zakoni o zaštiti od nasilja u porodici u FBiH i RS**

*"... svojoj supruzi uputio riječi "Kurvo", istu udario drškom u predjelu glave i lica, nanijevši joj tjelesne povrede u vidu hematoma ispod lijevog oka 3x3cm kao i više ogrebotina na lijevoj strani čela veličine 0.5 do 1 cm, potom izvadio nož, prislonio joj uz vrat izgovarajući pri tom riječi prijetnje da će je ubiti."*

*".... optuženi istu napao tako što je rukama uhvatio za tijelo i vukao po sobi stana, istovremeno je udarajući o zidove i namještaj, pri čemu je prijetio da će je silovati, da bi je u jednom trenutku snažno odbacio prema regalu, o čiju ivicu je udarila lijevom nogom, kojom prilikom je zadobila laku tjelesnu povredu u vidu nagnječenja u predjelu lijevog stopala..."*



# KAKO PRIMJENJUJEMO ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH?

## GENDER AKCIONI PLAN BiH

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine ("Službenik glasnik BiH" 41/09) izradila je Agencija za ravnopravnost spolova BiH u saradnji sa Gender centrom Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centrom Republike Srpske, kao petogodišnji strateški dokument za integraciju principa ravnopravnosti spolova u svim oblastima. Gender akcioni plan je usvojilo Vijeće ministara 2006. godine. U GAP-u su definirane sve obaveze Bosne i Hercegovine iz oblasti ravnopravnosti spolova, koje proizlaze iz dokumenata Ujedinjenih nacija, Evropske Unije i Vijeća Evrope. GAP predviđa aktivnosti u 15 oblasti kao i odgovorne institucije i partnere.

### **Cilj Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine**

- Što efikasnija primjena principa ravnopravnosti spolova u svim oblicima javnog i privatnog života
- Usklađen je sa obavezama koje proizlaze iz dokumenata Ujedinjenih nacija, Evropske Unije i Vijeća Evrope
- Akcioni plan definiše aktivnosti i odgovorne institucije u 15 oblasti društvenog života.

### **Oblasti Gender akcionog plana**

1. Evropske integracije u svjetlu ravnopravnosti spolova
2. Saradnja i jačanje kapaciteta
3. Makroekonomske i razvojne strategije
4. Gender senzitivni budžeti
5. Politički život i donošenje odluka
6. Zapošljavanje i tržište rada
7. Socijalna inkluzija
8. Gender senzitivni mediji
9. Cjeloživotno obrazovanje
10. Zdravlje, prevencija i zaštita
11. **Nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje i trgovina osobama**
12. Uloga muškaraca
13. Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života
14. Održivi okoliš
15. Komunikacione i informacione tehnologije

### **Struktura Gender akcionog plana BiH**

Sve oblasti GAP-a imaju u svojoj strukturi određene zajedničke elemente, a to su:

- **Usklađivanje zakonodavstva i donošenje podzakonskih akata**
- Statistički podaci – unaprjeđenje baza podataka
- Istraživanja i socio-ekonomske analize
- Definisane strategije i politika
- Aktivnosti (edukacije, podizanje svijesti, promocije, izgradnja kapaciteta i aktivna saradnja)



## **STRATEGIJA PREVENCIJE I BORBE PROTIV NASILJA U PORODICI ZA BiH ZA PERIOD 2009 - 2011. GODINE**

---

Strategiju prevencije i borbe protiv nasilja u porodici za BiH - za period 2009-2011. godine ("Službeni glasnik BiH" br. 70/09) usvojilo je Vijeće ministara BiH i odobrila Parlamentarna skupština BiH. Saglasnost za usvajanje Strategije dale su vlade entiteta.

Na izradi Strategije je radila multisektorska radna grupa. Strategija obuhvata aktivnosti koje se implementiraju na nivou države Bosne i Hercegovine, te koordinaciju provedbe entitetskih strateških i akcionih planova, radi njihove efikasnije primjene.

Dugoročni strateški cilj u oblasti prevencije nasilja u porodici jest: osigurati usklađeno i adekvatno preventivno djelovanje organa vlasti na svim nivoima organiziranja vlasti i nevladinih organizacija u sprečavanju nasilja u porodici u Bosni i Hercegovini, što podrazumijeva sljedeće specifične ciljeve:

- žrtve nasilja u porodici staviti u središte interesovanja i zaštite;
- podići svijest o nasilju u porodici kao društvenom problemu, kao i svijest o tome da nasilje u porodici predstavlja kršenje ljudskih prava i da mu se svaka institucija i pojedinac moraju suprotstaviti;

- društvenu zajednicu obavezati da ovom problemu da prioritet, da pokaže političku volju i osigura resurse, multisektoralan i koordiniran pristup radi postizanja konkretnih rezultata u njegovom rješavanju.

Osnovni i posebni ciljevi Strategije prevencije i borbe protiv nasilja u porodici za BiH objedinjuju ciljeve Strateškog plana za prevenciju nasilja u obitelji u Federaciji Bosni i Hercegovini (2009-2010) i operativne ciljeve Akcionog plana za borbu protiv nasilja u Republici Srpskoj (2007 – 2008), odnosno buduće Strategije za borbu protiv nasilja u porodici 2009 - 2013 u Republici Srpskoj.

## **AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU UN REZOLUCIJE 1325 "ŽENE , MIR I SIGURNOST"**

Vijeće ministara BiH je usvojilo Akcioni plan za implementaciju UN Rezolucije 1325 "Žene , mir i sigurnost" u BiH, 27. 07. 2010. godine ("Službeni glasnik BiH" br. 92/10).

Na izradi toga Akcionog plana, koji je prvi Akcioni plan za provedbu ove Rezolucije na području Jugoistočne Evrope, radila je interesorna Radna grupa, formirana od predstavnika/ca: Ministarstva sigurnosti BiH, Ministarstva odbrane BiH, Ministarstva vanjskih poslova BiH, Ministarstva finansija BiH, Gender centra Federacije Bosne i Hercegovine, Gender centra Republike Srpske, Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva unutrašnjih poslova RS, Centra za deminiranje BiH, Agencije za ravnopravnost spolova BiH i predstavnika nevladinih organizacija.





# OBAVEZA USAGLAŠAVANJA ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI

---

## UVOD

Adekvatne zakonodavne politike su iznimno važne za postizanje ravnopravnosti spolova, jer zakonski i podzakonski propisi s jedne strane predstavljaju temelj za djelovanje svih društvenih aktera, ali s druge strane stvaraju i pravnu osnovu u slučajevima kad pojedinac traži zaštitu svojih prava pred nadležnim organima. Radi raspodjele nadležnosti u Bosni i Hercegovini određeni zakoni su neminovno postavljeni okvirno i zahtijevaju usklađenost zakona koje donose drugi organi vlasti u svojoj nadležnosti sa tim tzv. okvirnim zakonima. Okvirni zakoni pri tome daju generalne smjernice kako pristupati određenoj problematici.

Upravo radi poštivanja ustavom utvrđenih nadležnosti pojedinih političko-teritorijalnih jedinica u Bosni i Hercegovini, ali poštujući i činjenicu da postoje zakoni koji kao *lex speciales* već uređuju pojedine oblasti, odredbe ZORS-a često ne mogu u potpunosti precizirati mjere koje se u konkretnom slučaju trebaju poduzeti radi otklanjanja i/ili postizanja ravnopravnosti spolova, nego normiraju obavezu drugih nivoa vlasti (ali i drugih društvenih aktera) da podu-

zimaju odgovarajuće mjere i usklađuju svoje propise sa ZORS-om. Stoga su sve institucije vlasti u BiH dužne da u okviru svojih nadležnosti vrše stalnu reviziju zakonodavnih politika - putem izmjena i dopuna zakona s ciljem osiguranja ravnopravnosti spolova.

## Obaveze usaglašavanja zakona

Tokom rada institucija za ravnopravnost spolova na izmjeni i dopuni zakona uočeno je više mogućih konkretnih pristupa izmjenama pojedinačnih zakona. Oni sežu od izmjene načela zakona, preko uvođenja kvantitativne ravnopravnosti u upravljačkim tijelima i na radnim mjestima istog stupnja složenosti, pa sve do davanja prednosti kandidatima određenog spola prilikom procesa imenovanja na funkcije ili zapošljavanja. Također, iako se može činiti da je to samo formalnost, pažnju treba obratiti i na korištenje gender senzitivnog jezika, jer ipak ne treba podcijeniti utjecaj forme na formiranje svijesti u društvu.<sup>1</sup>

### U članu 30. Zakona propisana je obaveza:

***"Svi državni i entitetski zakoni, kao i drugi odgovarajući propisi uskladit će se s odredbama ovog zakona, najkasnije u roku od 6 mjeseci."***

Pored toga, međunarodni standardi u oblasti ravnopravnosti spolova su "živi instrumenti" koji neprestano mijenjaju obaveze država u pogledu osiguranja mehanizama za ravnopravnost spolova. Opće preporuke UN Komiteta za elimi-

<sup>1</sup> Primjer zakonske formulacije u pogledu gender senzitivnog jezika bi npr. mogao biti: *"Izrazi (u ovom zakonu/pravilniku) koji su napisani samo u jednom gramatičkom rodu odnose se podjednako na muški i ženski rod. Pri označavanju zanimanja, funkcija, zvanja i titula osobe upotrebljavaće se odgovarajući gramatički rod."*

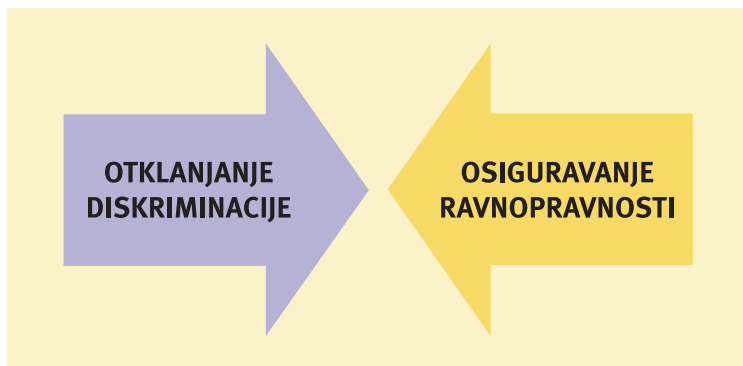


naciju diskriminacije žena su obavezujuće smjernice za države članice, kojima se tumače odredbe Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena. O primjeni ovih smjernica u pravnom sistemu Bosna i Hercegovina je dužna izvještavati u periodičnim izvještajima i na osnovi tih izvještaja će UN Komitet za eliminaciju diskriminacije žena donositi svoje zaključke za Bosnu i Hercegovinu.

Zaključnim komentarima Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena za Bosnu i Hercegovinu, usvojenim na trideset petoj sjednici, 15. maj - 2. juni 2006. godine, tačka 16. i 20.: ***"16. Preporuka Komiteta je da zemlja članica ubrza postupak harmoniziranja zakona kako bi se ispoštovala obaveza utvrđena Zakonom o ravnopravnosti spolova (član 30, stav 2), kao i svim članovima Konvencije, te kako bi se uspostavile procedure za uspješnu provedbu i primjenu navedenih zakona."***

Ova preporuka se direktno tiče harmonizacije zakonodavstva i svih drugih propisa na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH. Ovo je jedna od najbitnijih aktivnosti svih organa koji sudjeluju u kreiranju zakonodavstva i drugih propisa, pa samim tim i organa uprave u okviru njihovog djelokruga rada.

## Kada je neophodno usaglašavati zakone sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH?



Postupak donošenja novih ili izmjena postojećih zakona radi usklađivanja sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova je postupak koji se pokreće samo onda ako se zaključi da:

- zakon dovodi osobe određenog spola u nepovoljniji položaj odnosno da sadrži diskriminatorne odredbe ili
- da su u određenoj oblasti osobe određenog spola u neravnopravnom položaju u odnosu na osobe drugoga spola pa je potrebna intervencija kako bi se osigurale jednake mogućnosti.

Pravni sistem Bosne i Hercegovine je u velikoj mjeri usklađen sa Zakonom o ravnopravnosti spolova i zakonodavne intervencije se predlažu samo tamo gdje je to neophodno. Usaglašavanjem zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH omogućuje se efikasan nadzor nad primjenom Zakona i provedba međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova.



## Otklanjanje diskriminacije

Iako u većini slučajeva do diskriminacije dolazi djelovanjem pojedinaca, različit tretman može nastati i u primjeni određenih zakonskih tekstova. Analizirajući odredbe predmetnog Zakona o policijskim službenicima FBiH, uočeno je da dio odredaba koje se odnose na unapređenje i ocjenu rada policijskih službenika sadrži elemente indirektno diskriminacije.

### **Član 75. Kriteriji i uvjeti za unapređenje**

(2) Pri davanju preporuke iz stava 1. tačka 3. ovog člana, komisija za unapređenje vodi računa da policijski službenik ispunjava sve sljedeće kriterije:

2. da je bio ocijenjen ocjenom "dobar" ili višom ocjenom za svoj rad u posljednje tri godine;

Preciznije, odredba člana 75. stav 2. tačka b) Zakona je sa aspekta Zakona o ravnopravnosti spolova nedorečena i otvara prostor različitim tumačenjima, koja u praksi kao posljedicu mogu imati nejednak tretman među spolovima u vezi sa ispitivanjem kriterija i uslova za unapređenje policijskih službenika/ca. Naime, u odredbi člana 80. stav 5. Zakona o policijskim službenicima Federacije Bosne i Hercegovine predviđeno je da ministar pravilnikom kao podzakonskim aktom (provedbenim propisom) propisuje detaljan postupak i kriterije za ocjenu rada policijskih službenika. Slična rješenja po ovom pitanju sadrže i odredbe kantonalnih zakona o policijskim službenicima. Kao posljedica navedenog, dogodilo se da pojedini ministri u pravilnicima utvrđuju određene kriterije ocjenjivanja policijskih službenika/ca, koji u praksi stvaraju eklatantnu diskriminaciju na osnovi spola,

vezano konkretno za korištenje prava na porođajno odsustvo. Kao primjer ćemo navesti Pravilnik o ocjenjivanju rada policijskih službenika Ministarstva unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo, u čijem je 12. članu propisano da policijski službenici koji su u periodu procjene efektivno radili manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge odsustvovanja (bolovanje, odsutnost iz drugih razloga) ne mogu biti ocjenjivani.

Da se u praksi ne bi dešavala različita tumačenja pojedinih odredaba zakona o policijskim službenicima u Federaciji i kantonima koji regulišu pitanja unapređenja i ocjene rada policijskih službenika/ca, te da bi se izbjegla svaka moguća direktna ili indirektna diskriminacija na osnovi spola, predlažemo da se, najprije u Zakonu o policijskim službenicima Federacije Bosne i Hercegovine, jasno utvrdi tretman policijskih službenika/ca koji su u vrijeme zakonom propisano za stjecanje prava na unapređenje koristili pravo na porođajno odsustvo.

Naime, u Zakonu o radu Federacije Bosne i Hercegovine («Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine» broj: 43/99 i 32/00) propisano je da ženi pripada pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete žena ima pravo na porođajno odsustvo od 18 (osamnaest) mjeseci neprekidno. Prema članu 8, tačka 2. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini zabranjena diskriminacija na osnovi spola u radu i radnim odnosima je onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima. Također, prema članu 8, tačka 5. Zakona o ravnopravnosti spolova zabranjena diskriminacija na osnovi spola u radu i radnim odnosima jest i različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porođajno odsustvo.



Kod ove situacije najoptimalnije rješenje za prevazilaženje diskriminacije na osnovi spola bila bi odredba Zakona koja bi izričito propisala da će u vrijeme koje je zakonom propisano za stjecanje prava na unapređenje biti uključeno, tj. uračunato vrijeme u kome je službenik/ca koristio/la pravo na porođajno odsustvo u okviru tog vremena. Pored svega naprijed istaknutog, uočili smo i još jedan nedostatak u vezi sa odredbom Zakona u članau 75. stav 2., prema kojoj je jedan od utvrđenih kriterija za davanje preporuke za unapređenje od strane Komisije za unapređenje - ocjena za rad u posljednje tri godine.

Ovakvim zakonskim rješenjem nije zatvoren prostor mogućoj diskriminaciji na osnovi spola u slučajevima kada je policijski službenik/ca u relevantnom periodu razmatranja ocjene rada od strane Komisije (period procjene) koristio/la pravo na porođajno odsustvo. Iz navedenog razloga cijenimo da je neophodno u tekst Zakona o policijskim službenicima Federacije Bosne i Hercegovine ugraditi takvu odredbu kojom bi u praksi bilo onemogućeno da službenik/ca koji je koristio/la pravo na porođajno odsustvo u periodu procjene bude diskriminisan u postupku unapređenja, a zbog činjenice da tokom trajanja porođajnog odsustva nije bio ocijenjen za svoj rad iako je proveo zakonom propisano vrijeme u prethodnom činu, jednako kao i ostali policijski službenici koji konkurišu u postupku unapređenja.

### PRIJEDLOG IZMJENA I DOPUNA

**Zakon o  
policijskim  
službenicima  
Federacije Bosne i  
Hercegovine  
(«Službene  
novine Federacije  
Bosne i  
Hercegovine»  
broj: 27/05 i  
70/08)**

**Član 78a.  
(Unapređenje kod korištenja  
prava na porođajno odsustvo)**

- (1) U Zakonom propisano vrijeme za sticanje prava na unapređenje uračunat će se i onaj dio u okviru tog vremena u kojem je policijski službenik koristio pravo na porođajno odsustvo.
- (2) Policijskom službeniku koji je u Zakonom propisanom vremenu za sticanje prava na unapređenje koristio pravo na porođajno odsustvo, Komisija za unapređenje će, u svrhu davanja preporuke za unapređenje, razmatrati ocjene koje je službenik ostvario u razdoblju efektivnog rada u službi.»

## Normiranje za ravnopravnost spolova

Jedan od mogućih primjera kako implementirati ovu preporuku može se vidjeti u radnom zakonodavstvu, koje također treba osiguravati ravnopravnost spolova u zapošljavanju. Ravnopravnost treba biti kako kvantitativna (podjednak broj žena i muškaraca) tako i kvalitativna (podjednak broj žena i muškaraca na onim manje plaćenim, ali i na onim bolje plaćenim poslovima, jer se samo na taj način može ublažiti gender jaz u bosansko-hercegovačkim prihodima odnosno disparitet u prihodima između muškaraca i žena, koji dovodi do ekonomske neravnopravnosti, a koji stvara i društvenu neravnopravnost muškaraca i žena općenito. Naime, manje ekonomske moći dovodi do manje društvenih mogućnosti za ekonomski slabiju stranu u odnosu na ekonomski jaču stranu. Odredba u radnom zakonodavstvu bi mogla da glasi:





- *Prilikom zapošljavanja prednost će se dati osobama manje zastupljenog spola.*
- *Na poslovima istog stepena složenosti muškarci i žene trebaju biti podjednako zastupljeni.*

Prvom odredbom nastoji se osigurati kvantitativna, brojčana ravnopravnost muškaraca i žena na radu, a drugom rečenicom nastoji se osigurati i kvalitativnu ravnopravnost, tj. mogućnost da i žene i muškarci imaju podjednakog udjela u dohotku koji se predviđa za poslove istog stepena složenosti. Drugim riječima, nema mnogo značaja ukoliko postoji veliki broj žena u odnosu na muškarce u nekom poduzeću ili instituciji kad one obavljaju isključivo poslove niskog stepena složenosti, koji donose daleko manje prihode u odnosu na prihode njihovih kolega muškaraca koji obavljaju poslove višeg stepena složenosti. U takvoj situaciji, bez obzira što kvantitativno postoji jednak ili veći broj žena u odnosu na muškarce, gender jaz u prihodima između žena i muškaraca nije se smanjio, jer se nije vodilo računa o disparitetu u prihodima koji postoji od radnog mjesta do radnog mjesta.

U vezi s navedenim primjerom zaključno se može reći da bi se u programu rada nadležnih institucija na svim nivoima vlasti među zakonodavnim aktivnostima trebala naći tačka kojom se predviđa usklađivanje radnog zakonodavstva odnosno nekog specijalnog zakona koji se tiče radnih odnosa pojedinih grupa osoba sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH.

## Postizanje neophodne političke volje

U vezi sa usklađivanjem zakona može se postaviti pitanje kako osigurati dovoljno političke volje da i druge nadležne institucije (npr. parlamenti) prihvate prijedlog takvog zakonodavnog rješenja.

Za stvaranje političke volje u tom smislu postoji više metoda koje se trebaju kombinirati:

1. Ukazati na međunarodnu obavezu Bosne i Hercegovine da vrši usklađivanje zakona u svim oblastima javnog i privatnog života sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, te ukazati na posljedice koje će se dogoditi u slučaju nepoštivanja međunarodnih standarda i obaveza;
2. Ukazati na zakonsku obavezu usklađivanja zakonodavstva u predloženom smislu;
3. Objasniti gdje se u konkretnom primjeru krije diskriminacija ili u kom smislu nije osigurana ravnopravnost spolova (npr. nedostatak jednakih mogućnosti u društvenom životu za žene u poređenju sa muškarcima s obzirom na nejednaku ekonomsku moć);
4. U saradnji sa gender institucionalnim mehanizmima promovirati stavove prema javnosti putem informativnih kampanja, okruglih stolova i sl. kako bi se dobila šira podrška javnosti.

## NAČINI USAGLAŠAVANJA ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BiH



U principu moguća su dva načina usaglašavanja zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH:

- usklađivanje zakona od strane ovlaštenih predlagača zakona
- usklađivanje zakona na inicijativu institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova.

## Usklađivanje zakona od strane ovlaštenih predlagača zakona

Prvi način je uključivanje principa ravnopravnosti spolova prilikom izrade novih prijedloga zakona ili podzakonskih akata. Na ovaj način se postiže efikasnije djelovanje jer se izbjegava potreba za donošenjem novih zakona samo u slučaju neusaglašenosti sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH.

Obaveza je svih "**nadležnih organa vlasti**" da na svim nivoima preduzmu sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim zakonom po oblastima, uključujući, ali ne ograničavajući se na **donošnje novih ili izmjenu postojećih zakona radi usklađivanja s odredbama ovog zakona.**"

Ova obaveza **integracije principa ravnopravnosti spolova u rad svih nadležnih organa na svim nivoima vlasti** je obaveza koja je uvedena u Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH u skladu sa međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova. Ona bi trebala dovesti do situacije u kojoj sve nadležne institucije uključuju princip ravnopravnosti spolova prilikom izrade novih zakonodavnih prijedloga, time smanjujući potrebu izmjena i dopuna zakona samo zbog neuključivanja principa ravnopravnosti spolova.

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine i entitetski gender centri su zbog toga osnovali mrežu kontakt-osoba u većini nadležnih institucija s ciljem obuke i osnaživanja tih osoba kako bi one mogle biti nositelji aktivnosti na **integraciji principa ravnopravnosti spolova u rad svojih institucija.**



Pored obuka kontakt-osoba, Agencija za ravnopravnost spolova BiH i entitetski gender centri pružaju svoju stručnu pomoć svim institucijama Bosne i Hercegovine, na svim nivoima vlasti, kako bi se omogućilo uključivanje principa ravnopravnost spolova u sve propise i planove.

## Usklađivanje zakona na inicijativu institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova

### Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine je u mjesecu decembru 2009. godine predložila **dopunu Poslovnika o radu Vijeća ministara Bosne i Hercegovine** kako bi se u budućnosti osiguralo uključivanje oblasti koje su bitne za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u sve buduće prijedloge zakona, podzakonske akte i druge propise i kako bi se time efikasnije vršilo usaglašavanje svih propisa sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH.

Ova dopuna je predložena radi obavljanja nadležnosti i funkcija koje naročito obavlja Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. Nadležnosti i funkcije koje naročito obavlja Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine određene su Zakonom, gdje je u članu 23. pod tačkom 4. propisano da Agencija: ***"vrši ocjenjivanje zakona, akata i podzakonskih akata koje usvaja Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, kako bi pratila djelovanje na ravnopravnost i ravnopravnu zastupljenost spolova."***

Ova izmjena je i u skladu sa obavezama Bosne i Hercegovine prema Zaključnim komentarima Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena:

*"20. Preporuka Komiteta je da zemlja članica osnaži Agenciju za ravnopravnost spolova kroz veće ovlasti vis-a-vis relevantnih ministarstava i Vijeća ministara u njenoj procjeni zakona, akata i podzakonskih propisa sa aspekta ravnopravnosti spolova..."*

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine još uvijek nije usvojilo ovu dopunu Poslovnika o radu. I pored toga neke institucije su već dostavljale prijedloge zakona i podzakonskih akata Agenciji za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, dok su komentari Agencije bili dostavljani putem Komisije za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine amandmanski u parlamentarnoj proceduri. Tako je na zahtjev Regulatorne agencije za komunikacije Agencija za ravnopravnost spolova BiH dala Mišljenje o usklađenosti nacrta Kodeksa o audio-vizuelnim medijskim uslugama i medijskim uslugama radija i nacrta Kodeksa o audio-vizuelnim komercijalnim komunikacijama i komercijalnim komunikacijama u medijskim uslugama radija sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini. Putem Komisije za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine uloženi su amandmani na prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u institucijama BiH i na Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.



## **Gender centar Republike Srpske**

Odluka o osnivanju Centra za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske – Gender centar Republike Srpske (“Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 31/02, 63/05 i 33/09), tačka 3, podtačka 2. propisuje da Gender centar učestvuje u davanju inicijative i pripremi zakona, drugih propisa i općih akata i utvrđivanju mjera radi ostvarenja jednakosti i ravnopravnosti spolova, te sakuplja inicijative vezane za promjene zakonodavstva sa aspekta ravnopravnosti spolova.

Poslovnik o radu Vlade Republike Srpske (“Službeni glasnik Republike Srpske” broj 10/09), član 17, stav 1, tačka ž) propisuje obavezu za predlagače da prije dostavljanja na odbore, radi uvrštavanja u dnevni red sjednice nacрта i prijedloga zakona, strategija razvoja, uredbi, odluka i drugih propisa - predlagač obavezno pribavlja mišljenje Gender centra.

## **Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine**

Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine u svom djelokrugu, koji je utvrđen Uredbom o osnivanju Gender centra Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH”, broj 53/00 i 64/05) i Zakonom o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine (“Službeni glasnik BiH”, broj 16/03 i 102/09), pokreće inicijative za izmjenu propisa ukoliko utvrdi da ne sadrže standarde iz Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine i daje mišljenja. Gender centar postupa prema Uredbi o načinu pripreme, procjeni uticaja i odabiru politike u postupku izrade akata koje predlažu i donose Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i federalna ministarstva.

## Iskustva Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine na usaglašavanju Zakona sa zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH

Na 35. sjednici Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW/C/BiH/CO/3), u tački 29. izvještaja sa navedene sjednice, **izražena je zabrinutost zbog nedovoljne zastupljenosti žena, posebno na višim nivoima odlučivanja.** Preporuke Komiteta su također da Bosna i Hercegovina **ubrza postupak harmoniziranja zakona kako bi se ispoštovala obaveza utvrđena članom 30. stav 2. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.**

Nakon primitka ovakve Preporuke UN Komiteta Agencija za ravnopravnost spolova BiH i entitetski gender centri identificirali su ključne oblasti i ključne zakone u kojima je potrebna hitna intervencija kako bi se postiglo ukidanje diskriminirajućih odredaba i promovirala ravnopravnost spolova.

Te oblasti su:

- javni život
- obrazovanje
- zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa
- mediji

Budući da su intervencije u oblastima **obrazovanje i zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa** uglavnom predviđale izmjene i dopune zakona na entitetskom nivou, **entitetski gender centri su inicirali i predlagali izmjene i dopune ovih sektorskih zakona, zbog čega je** došlo do usklađivanja velikog broja zakona (oko 100). Isto tako je i Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine oblast





ravnopravnosti spolova tretiralo u prijedlogu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

## **PRIMJER: Zakoni koji regulišu oblast rada medija**

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine je pružila stručnu podršku Ministarstvu komunikacija i sporta BiH i inicirala usaglašavanje tri zakona u oblasti medija sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH.

Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10); Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10); Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)

Ovu inicijativu je usvojilo Vijeće ministara Bosne i Hercegovine te je Ministarstvo komunikacija i transporta BiH pripremlilo prijedloge zakona. Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine je usvojila ove zakone o izmjenama i dopunama te su oni objavljeni u "Službenom glasniku BiH" broj 32/10.

Mediji u modernim društvima imaju ogroman potencijal za društvene promjene budući da mogu omesti ili ubrzati strukturalne promjene ka ravnopravnosti spolova. Poštujući u potpunosti nezavisnost medija i slobodu izražavanja, neophodno je poduzeti mjere kako bi se osiguralo da se ravnopravnost spolova, kao načelo ljudskih prava, poštuje

u medijima u skladu sa društvenom odgovornošću koja se vezuje za državnu vlast u modernim društvima. Mediji imaju značajnu ulogu u demokratizaciji društva, a njihova odgovornost za nepristrasno i nestereotipno prikazivanje žena i muškaraca jest proporcionalna značaju njihove uloge i utjecaja.

Prilikom analize pravnog okvira koji uređuje oblast medija radna grupa je izvršila analizu Zakona o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05), Zakona o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05) i Zakona o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03 i 75/06) te je donesen zaključak da se ti zakoni usaglase u smislu:

- zabrane stereotipnog prikazivanja spolova,
- osiguranja zastupljenosti osoba različitog spola u upravljačkim tijelima,
- osiguravanja upotrebe gender senzitivnog jezika.

## **Zabrana stereotipnog prikazivanja spolova**

Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvencija o eliminiranju svih oblika deskriminiranja nad ženama (CEDAW), Pekinška deklaracija i platforma za akciju, Deklaracija o ravnopravnosti žena i muškaraca Vijeća Europe, Aneks 1 Dejtonskog mirovnog sporazuma, EU Gender Mapa puta i Gender akcioni plan BiH, u svojoj osnovnoj koncepciji zahtijevaju prikazivanje žena i muškaraca na ravnopravan i nestereotipan način, s punim poštovanjem njihovog ljudskog dostojanstva. U skladu s međunarodnim i domaćim pravnim standardima, štampani i elektronski



mediji u BiH, kroz uređivačku politiku, treba da osiguraju poštivanje ravnopravnosti na osnovi spola, roda, spolnog identiteta, rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualnog orijentiranja.

## **VIJEĆE EUROPE**

### **Parlamentarna skupština**

#### **Preporuka 1555 (2002) - Prikaz žena u medijima**

9. Skupština poziva vlade država članica Vijeća Europe da usvoje i implementiraju politiku koja je usmjerena protiv seksizma i stereotipnog prikazivanja i predstavljanja žena u medijima. Skupština poziva vlade na osnivanje više tijela za praćenje medija i nadzor nad audiovizualnim sektorom.

**UN Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena (UN CEDAW Komitet)** u svojim preporukama govori o stereotipima u vezi sa ulogom i odgovornostima žena i muškaraca u porodici i društvu uopće, što se kod žena odražava u izboru obrazovanja, kao i na njihov položaj na tržištu rada. Kao jedan od međunarodnih standarda u oblasti rada medija (Standardi i mehanizmi za ravnopravnost spolova

- Preporuka CM/Rec (2007)17 Komiteta ministara o standardima i mehanizmima za ravnopravnost spolova upućena državama – članicama) pojavljuju se obaveze: "usvajanje/postojanje i provođenje normi koje su u skladu sa slobodom izražavanja, a protiv prijetnji ljudskom dostojanstvu, protiv nasilja na osnovi spola i negativne upotrebe ženske i muške fotografije u medijima, uključujući i reklame, kao i smjernice za očuvanje ljudskog dostojanstva te za projekciju pozitivnog, uravnoteženog i raznolikog prikaza žena i muškaraca i njihovih uloga" (tačka 48.ii);

"kao i poticanje sve dok ne bude u skladu sa slobodom izražavanja, usvajanja i provođenja samoupravnih mjera, smjernica, pravila ponašanja ili drugih oblika uredbi u okviru medijskih organizacija koje uključuju pitanja diskriminacije spolova/ravnopravnosti spolova, promoviraju upotrebu neseksističkog jezika i prezentaciju nesterotipnih slika, te isključuju upotrebu nasilnog ili degradirajućeg materijala" (tačka 48.iii).

PRIJEDLOG IZMJENA I DOPUNA	
<p><b>Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10)</b></p>	<p><b>Član 8. stav (3)</b>                      "Prilikom uređivanja programa, posebno u pogledu odabira programskih sadržaja i učesnika u emisijama, ravnopravno će se uzimati u obzir interesi oba spola i osigurat će se ravnopravna prisutnost oba spola u medijima.</p>
<p><b>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</b></p>	<p><b>Član 3. stav (4) tačka f):</b>                      "Poštivanje i promoviranje ravnopravnosti spolova i uklanjanje svih oblika predstavljanja muškaraca ili žena na stereotipan i uvredljiv ili ponižavajući način."</p>

## Osiguranje zastupljenosti osoba različitog spola u upravljačkim tijelima

Zakon o javnom radio-televizijskom servisu Bosne i Hercegovine, Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine i Zakon o komunikacijama nisu sadržavali izričite odredbe na osnovi kojih bi se mogla osigurati ravnopravna zastupljenost spolova u njihovim upravljačkim organima i organima odlučivanja. Uvođenjem novog stava



(stav 4) u član 23 navedenog zakona, te posebnim upućiva-  
njim na njega pri procesu imenovanja članova upravnog  
odbora (član 26. stav 1) i generalnog direktora (član 31. stav  
1.) Javnog radio-televizijskog servisa BiH (u daljnjem tek-  
stu: BHRT), nadležni organ za izbor i imenovanje navedenih  
osoba će biti dužan detaljnije obrazložiti i opravdati izbor  
i imenovanje kandidata u pogledu spola ukoliko su se na  
konkurs prijavili kandidati oba spola koji ispunjavaju uvje-  
te za izbor i imenovanje.

„Na 35. sjednici UN Komiteta za eliminaciju diskriminacije  
žena (CEDAW/C/BIH/CO/3) Komitet je u tački 29. izrazio  
zabrinutost zbog nedovoljne zastupljenosti žena, posebi-  
ce na višim nivoima, u državnim kompanijama. U okviru  
tog zahtjeva preporuke Komiteta su da Bosna i Hercego-  
vina ubrza postupak harmoniziranja zakona kako bi se ispo-  
štovala obaveza utvrđena članom 30. stav 2. Zakona o  
ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.“

Radi osiguranja kvaliteta u radu Javnog radio-televizijskog  
servisa Bosne i Hercegovine, imenovanje najkvalifikovani-  
jih kandidata u rukovodne strukture ostaje prioritet, ali se  
ovaj cilj treba što je moguće više uskladiti sa ciljem ostvare-  
nja ravnopravne zastupljenosti spolova u rukovodećim  
strukturama. Zbog toga se u novoj rečenici, u članu 26. stav  
1. govori o "neophodnim mjerama". Pri tome *neophodno*  
znači da se sa što manje ugrožavanja ravnopravne zasu-  
pljenosti spolova postigne što je moguće bolji kvalitet u  
radu. Ovaj aspekt treba biti posebno naglašen u obrazlože-  
nju pri formiranju liste kandidata kako bi mogao biti podlo-  
žan objektivnoj provjeri.

PRIJEDLOG IZMJENA I DOPUNA	
<p>Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 23. stav (4)</b>                      "Pri izboru i imenovanju članova organa BHRT-a promovirat će se ravnopravna zastupljenost oba spola, te će postotak učešća spolova u organima BHRT-a u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova."   <b>Član 26. stav (1)</b>                      "Regulatorna agencija za komunikacije će pri formiranju rang-lista poduzeti sve neophodne mjere da se osigura ravnopravna zastupljenost spolova na rang-listi."</p>
<p>Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 15. stav (3)</b>                      "Ako u postupku zapošljavanja u Korporaciji dva ili više kandidata podjednako ispunjavaju tražene uslove, generalni direktor će prednost dati kandidatu manje zastupljenog spola. Na poslovima istog stepena složenosti spolovi trebaju biti ravnopravno zastupljeni."</p>
<p>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</p>	<p><b>Član 36. stav (4)</b>                      "Pri izboru i imenovanju članova Vijeća Agencije promovirat će se ravnopravna zastupljenost oba spola, te će postotak učešća spolova u tijelima Agencije u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova."</p>

## Osiguravanje upotrebe gender senzitivnog jezika

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, koji definira da "Diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam". Naš jezik pruža dovoljno mogućnosti za uvođenje terminoloških oblika naziva funkcija,



zvanja, zanimanja ili statusa u ženskom rodu, te se smatra sasvim opravdanim i potrebnim uvođenje rodno ravnopravnog jezika u ustavne, zakonske i druge opće akte i propise.

Insistiranje na ravnopravnosti u jeziku ima svoj temelj i u obavezujućim međunarodnim konvencijama i preporukama, obavezujućim za Bosnu i Hercegovinu: Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, CEDAW/GA Res. 34/180, od 18. decembra 1979. (član 2.1.):

"Države članice osuđuju diskriminaciju žena u svim vidovima, saglasne su da provode svim odgovarajućim sredstvima koja im stoje na raspolaganju i bez odlaganja politiku otklanjanja diskriminacije žena i radi toga se obavezuju: (d) da se uzdrže od svakog postupka ili prakse diskriminacije žena i da osiguraju da javni organi i institucije postupaju u skladu s ovom obavezom; (e) da preduzmu sve potrebne mjere za otklanjanje diskriminacije žena od strane bilo koje osobe, organizacije ili preduzeća; (f) da preduzmu sve podesne mjere, uključujući i zakonodavne, radi izmjene ili ukidanja postojećih zakona, propisa, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju žena; član 5.1. – "Države preduzimaju sve podesne mjere: (a) radi izmjene društvenih i kulturnih običaja u pogledu ponašanja muškaraca i žena da bi se otklonile predrasude, kao i uobičajena i svaka druga praksa zasnovana na shvatanju o inferiornosti ili superiornosti jednog ili drugog spola ili tradicionalnoj ulozi muškaraca, odnosno žena;"

Preporuka Komiteta ministara Vijeća Evrope R (90) 4 o eliminaciji seksizama iz jezika:

"Preporučuje se da vlade zemalja članica promoviraju upotrebu jezika koji će odražavati princip ravnopravnosti žena i muškaraca i preduzmu sve mjere koje smatraju podesnim kako bi se: ohrabrila upotreba, koliko god je moguće, ne-

seksističkog jezika te uzeli u obzir prisustvo, status i uloga žene u društvu, kao što trenutna lingvistička praksa čini kad su u pitanju muškarci; uskladila terminologija u zakonodavstvu, javnoj administraciji i obrazovanju s principima ravnopravnosti spolova; ohrabrila upotreba neseksističkog jezika u medijima.”

Dokument Međuparlamentarne unije – "Plan akcije za korigiranje sadašnje neravnoteže u učešću muškaraca i žena u političkom životu” – dio B IV (154. sjednica Međuparlamentarnog vijeća, Pariz, 1994.), u kojem se nalaže upotreba jezika u zakonodavstvu koji nije diskriminatoran na osnovi spola i preporučuje državama članicama da revidiraju svoje ustave i elimini-  
raju termine koji teže zagovaranju spolnih stereotipa.

PRIJEDLOG IZMJENA I DOPUNA	
<p><b>Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10)</b></p>	<p><b>Član 37a.</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se podjednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula će se upotrebljavati gender senzitivni jezik.</p>
<p><b>Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10)</b></p>	<p><b>Član 44a</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se podjednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula će se upotrebljavati gender senzitivni jezik.</p>
<p><b>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</b></p>	<p><b>Član 49a</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se podjednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula će se upotrebljavati gender senzitivni jezik.</p>





## **PRIMJER: Zakoni koji regulišu oblast učešća na mjestima odlučivanja**

Ipak se u Bosni i Hercegovini dešavaju situacije u kojima je neophodno hitno otkloniti određene prepreke što postoje u zakonima koje onemogućavaju ravnopravnost učešće oba spola i de facto dovode do isključivanja pripadnika određenog spola. Tako je oblast sudjelovanja spolova u javnom životu Bosne i Hercegovine prepoznata kao prioritet za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Iako je Bosna i Hercegovina napravila značajne napretke u oblasti ravnopravnosti spolova u poređenju sa drugim zemljama regije, Evrope ali i svijeta, veliki problem ostaje pitanje ravnopravne zastupljenosti spolova u javnom životu.

*Zbog toga je Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine predložila izmjene sljedećih zakona:*

- 1. Izborni zakon Bosne i Hercegovine (nije dobio većinu na Parlamentarnoj skupštini)*
- 2. Zakon o izmjeni Zakona o finansiranju političkih partija Bosne i Hercegovine (usvojen)*

## **Izborni zakon Bosne i Hercegovine**

Radna grupa za izmjene i dopune Izbornog zakona Bosne i Hercegovine, koju je formirala Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti spolova Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine BiH, ocijenila je da sadašnja rješenja u

Izbornom zakonu Bosne i Hercegovine nisu doprinijela povećanju zastupljenosti žena u parlamentima Bosne i Hercegovine, nego su rezultirala smanjenjem broja žena u navedenim tijelima.

Utvrđeno je da u sadašnjem sistemu otvorenih lista postoji mogućnost korekcije stanja samo u okviru izmjene odredbi o dodjeli kompenzacijskih mandata. Međutim, s obzirom da se kompenzacijski mandati ne dodjeljuju na svim nivoima vlasti i da je broj kompenzacijskih mandata vrlo ograničen, analiza je pokazala da takav pristup ne bi bio dovoljan da se postigne kritična masa zastupljenosti žena u parlamentima, koja u skladu s međunarodnim standardima Vijeća Evrope iznosi najmanje 40 %. Imajući u vidu navedeno, Radna grupa je analizirala sistem zatvorenih lista, pri čemu je ustanovljeno da bi se zatvaranjem kandidatskih lista osiguralo najmanje 40 % učešće žena u parlamentima, čime bi se osigurala kritična masa zastupljenosti žena u parlamentima, te ispoštovali međunarodni standardi u toj oblasti.

Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine ("Sl. glasnik Bosne i Hercegovine" br. 16/03) propisuje u članu 15. stav (3) da će procenat sudjelovanja spolova u tijelima vlasti, uključujući zakonodavnu vlast, u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova. Međutim, na 35. sjednici Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW/C/BiH/CO/3 od 2. juna 2006. godine) Komitet je u tački 29. i tački 30. izrazio zabrinutost zbog nedovoljne zastupljenosti žena u procesima donošenja odluka i pozvao zemlju članicu da uskladi Izborni zakon Bosne i Hercegovine sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, te pojača i provede mjere za veću zastupljenost žena u izabranim tijelima.



Venecijanska komisija je u svom mišljenju o izmjenama i dopunama Izbornog zakona, kada je uvedena odredba 4.19, naglasila kako je *"očito da je smisao člana 4.19 usmjeren ka povećanju broja žena kandidata u vrhu svake liste kandidata, te da se tako poveća broj izabranih žena. Postizanje ovog cilja, međutim, bit će otežano u postojećem sistemu glasanja po otvorenim listama, koji omogućava glasačima da zanemare raspored kandidata na listama.*

Ova zabrinutost Venecijanske komisije je bila opravdana te je posebno primijećena na izborima 2006. godine, kada je više od 30 žena izgubilo svoja mjesta u odnosu na kolege muškarce koji su bili pozicionirani niže na listama kandidata<sup>2</sup>.

Predloženo je da se članovi 3. do 18. Izbornog zakona dopune, s konačnim učinkom zatvaranja izbornih lista. To ujedno znači da će glasači na izbornim mjestima svoj glas moći povjeriti jednoj političkoj stranci, koaliciji, listi nezavisnih kandidata ili jednom nezavisnom kandidatu. Ovakvo rješenje je prihvaćeno u 5 od 15 zemalja Evropske Unije, koje koriste proporcionalni sistem dodjele glasova, i u tim zemljama (Nizozemska, Portugal, Norveška, Španija i Poljska) osjetno je ravnopravnija zastupljenost spolova nego u zemljama koje koriste sistem otvorenih kandidatskih lista. Izuzetak od ovog pravila su skandinavske zemlje, ali se i kod njih primjećuje da samo mali broj glasača koristi mogućnost davanja glasa pojedinčanom kandidatu (ispod 30%).

---

<sup>2</sup> Opći izbori u BiH, 1. oktobar 2006., OSCE/ODIHR Posmareaćka misija Izborna 2006., Zaključni izvještaj

OTVORENE LISTE	KVOTE	% žena
1. BELGIJA*	DA, zakon	36.7%
2. KIPAR	DA, političke stranke	14.3%
3. ČEŠKA REPUBLIKA	DA, političke stranke	15.5%
4. GRČKA*	DA, ustav ili zakon	16.0%
5. IRSKA	DA, političke stranke	13.3%
6. LUKSEMBURG	DA, političke stranke	23.3%
7. SLOVAČKA	DA, političke stranke	16.0%
8. SLOVENIJA*	DA, ustav ili zakon	12.2%
9. ŠVEDSKA	DA, političke stranke	47.3%
10. DANSKA	DA, političke stranke	37.4%

U ovoj tabeli se može vidjeti uticaj otvorenih lista i kvota na izborne rezultate.

U zemljama Evropske Unije koje koriste zatvoreni sistem glasanja situacija je bolja (vidi tabelu ispod).

ZATVORENE LISTE	KVOTE	% žena
1. NIZOZEMSKA	DA, političke stranke	36.7%
2. PORTUGAL*	DA, ustav ili zakon	21.3%
3. NORVEŠKA	DA, političke stranke	37.9%
4. ŠPANIJA*	DA, zakon	36.3%
5. POLJSKA	DA, političke stranke	20.4%



Analizirajući rezultate prethodnih općih izbora (iz 2006. godine) dolazi se do zaključka da bi se ovom korekcijom broj manje zastupljenog spola povećao sa 14,29% na 26,19 %, odnosno za 11,90%. Radi postizanja minimalne zastupljenosti spolova u skladu s međunarodnim standardima, potrebno je uticati i na redoslijed spolova na kandidatskim listama.

Sa ovom izmjenom ukupan broj manje zastupljenog spola iznosio bi 16, odnosno 38%, što je značajno povećanje. Ovim bi se Izborni zakon Bosne i Hercegovine usaglasio sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, koji je usklađen sa evropskim zakonodavstvom. U smislu Preporuke Rec (2003) 3 Odbora ministara Vijeća Evrope smatra se da uravnotežena participacija žena i muškaraca znači da zastupljenost bilo žena bilo muškaraca u bilo kojem tijelu koje odlučuje u političkom ili javnom životu **ne bi smjela pasti ispod 40%. Minimum od 40%** je ustanovljen i Rezolucijom Evropskog parlamenta o ravnomjernom učešću žena i muškaraca u odlučivanju od 18. 1. 2001. godine.

Iako je razmatran u dva čitanja Zastupničkog doma Parlamentarne skupštine BiH, ovaj prijedlog nije dobio neopodnevnu većinu, te je Komisija odustala od ovog prijedloga.

## Zakon o finansiranju političkih partija

**Preporuka Rec (2003)3 Vijeća Evrope**  
**A. Zakonodavne i administrativne mjere**  
**Države članice bi trebale:**

4. razmotriti djelovanje kroz javno financiranje političkih stranaka kako bi ih se potaknulo na promicanje ravnopravnosti spolova;

Kao jedna od mjera za povećanje broja žena na pozicijama donošenja odluka, usvojen je **Zakon o izmjenama Zakona o finansiranju političkih partija** ("Službeni glasnik BiH" broj: 102/09), u kojem se navodi da se član 10. stav 1. Zakona o finansiranju političkih partija mijenja i da glasi:

*"Finansiranje parlamentarnih grupa zastupljenih u Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine raspoređuje se na način da se 30% sredstava jednako raspoređuje svim parlamentarnim grupama, 60% od ukupnog iznosa raspoređuje se srazmjerno broju poslaničkih mjesta koje svaka parlamentarna grupa ima u trenutku raspodjele, dok se 10% od ukupnog iznosa raspoređuje parlamentarnim grupama srazmjerno broju poslaničkih mjesta koja pripadaju manje zastupljenom polu. Centralna izborna komisija utvrđuje koji je pol podzastupljen prema zvaničnim rezultatima izbora."*

Ova odredba se primjenjuje od Općih izbora 2010. godine i izabrane zastupnice samostalno raspoložu sredstvima koja im pripadaju na osnovi ove odredbe.



# **OBRAZAC ZA OCJENU USKLAĐENOSTI ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I S MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA**

---

Indikator usklađenosti	Usaglašenost (da/ne/nije primjenjivo)	Odredba propisa (navesti član)	Predloženi amandman
Je li propisom predviđena opća garancija ravnopravnog tretmana i jednakih mogućnosti, bez obzira na spol i/ili bračni status?			
Je li propisom utvrđena opća zabrana diskriminacije na osnovi spola, seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovi spola i nasilja na osnovi spola?			
Jesu li propisom predviđene kaznene odredbe (predviđaju li diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovi spola i nasilje na osnovi spola kao prekršaj)?			
Uređuje li zakon oblast posebne zaštite žena zbog biološkog određenja?			
Sadrži li propis posebne mjere u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH u slučaju da postoji neravnopravnost?			





Indikator usklađenosti	Usaglašenost (da/ne/nije primjenjivo)	Odredba propisa (navesti član)	Predloženi amandman
Uređuje li propis rad upravljačkih tijela ili tijela odlučivanja i osigurava li zakon ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca pri izboru ili imenovanju u navedena tijela?			
Uspostavlja li se propisom posebna institucija i osigurava li ona ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca na radnim mjestima u okviru te institucije?			
Upotrebljava li se u propisu gender senzitivian jezik?			
Ako je propisom predviđena obaveza prikupljanja podataka, postoji li obaveza razvrstavanja podataka na osnovi spola?			





# **PRIMJERI USAGLAŠENIH ZAKONA U SKLADU SA OBRASCEM ZA OCJENU USKLAĐENOSTI ZAKONA SA ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA**

---

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Je li propisom predviđena opća garancija ravnopravnog tretmana i jednakih mogućnosti bez obzira na spol i/ili bračni status?</p>	<p>Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09 i 8/10)</p>	<p><b>Član 15.</b> <b>Prava državnog službenika</b></p> <p>2. Državni službenik ima pravo na pošten i pravedan tretman u svim aspektima kadrovske politike, bez obzira na nacionalnost, socijalno porijeklo, etničko državljanstvo, prebivalište, religiju, politička i druga uvjerenja, spol, rasu, rođenje, bračni status, starosnu dob, imovinsko stanje, hendikepiranost ili drugi status.</p>
	<p>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</p>	<p><b>Član 86.d</b></p> <p>1. Sve osobe u postupku zapošljavanja ravnopravne su na osnovi spola.</p> <p>2. Nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spolu u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:</p> <p>a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;</p> <p>b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova na osnovi biološkog određenja.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	Zakon o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99 i 32/00)	<p><b>Član 5.</b></p> <p>Osoba koje traži zaposlenje, kao i osoba koja se zaposli, ne može biti stavljena u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.</p>
	Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst):	<p><b>Član 5</b></p> <p>Radnik kao i lice koje traži zaposlenje ne može biti stavljeno/a u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodnom radnog odnosa.</p>
	Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 30/10)	<p><b>Član 5.</b></p> <p>(2) Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Je li propisom utvrđena opća zabrana diskriminacije na osnovi spola, seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovi spola i nasilja na osnovi spola?</p>	<p>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</p>	<p><b>Član 86.a</b></p> <p>1. Diskriminacija zaposlenika može biti neposredna i posredna.</p> <p>2. Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jest svako postupanje kojim se osoba koje traži zaposlenje i zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji, po nekoj od osnova iz člana 6. ovog zakona.</p> <p>3. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada se određenom odredbom, pravilom ili praksom stavlja ili bi se stavila u nepovoljan položaj u odnosu na drugu osobu, osoba koja traži zaposlenje te zaposlenik zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz člana 6. ovog zakona.</p> <p><b>Član 86.e</b></p> <p>1. Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovi spola te sistematsko zlostavljanje zaposlenika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p>Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst):</p>	<p><b>Član 107.</b>                      Diskriminacija lica iz člana 5. ovog zakona može biti neposredna i posredna.                      Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jest svako postupanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 5. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i radnik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na drugo lice u istoj ili sličnoj situaciji.                      Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na drugo lice – lice koje traži zaposlenje, kao i radnika, zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili ubjedenja iz člana 5. ovog zakona.</p> <p><b>Član 111.</b>                      Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljnjem tekstu: mobing).</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p><b>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09):</b></p>	<p><b>Član 4.</b></p> <p>U pogledu ostvarivanja prava iz ovog zakona, diskriminacija na osnovi spola i spolne orijentacije je zabranjena.</p> <p><b>Član 5.</b></p> <p>Diskriminacija na osnovu pola predstavlja svako pravno ili faktičko, direktno ili indirektno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu, zbog čega se pojedincima ili pojedinkama otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području javnog života.</p> <p>Direktna diskriminacija po osnovu pola postoji kad je lice bilo tretirano, tretira se ili može biti tretirano nepovoljnije u odnosu na drugo lice, u istoj ili sličnoj situaciji, a na osnovu pola.</p> <p>Indirektna diskriminacija po osnovu pola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve dovede u nepovoljan položaj lice jednog pola u poređenju sa licem drugog pola. Dozvoljeno je uspostavljanje specijalnih mjera s ciljem promovisanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojećeg neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.</p>





SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Jesu li propisom predviđene kaznene odredbe (da li predviđaju diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovi spola i nasilje na osnovi spola kao prekršaj)?</p>	<p>Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 30/10)</p> <p>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</p>	<p><b>Član 5, stav 3.</b></p> <p>U suprotnosti je sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu zapošljavanja, otvorenog oglasa i postupka popune slobodnih radnih mjesta.</p>
		<p><b>Član 86.f</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredbe čl. 6, 86.c, 86.d i 86.e ovog zakona, osoba koja traži zaposlenje, kao i zaposlenik, može pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.</li> <li>2. U slučajevima nasilja na osnovi spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.</li> <li>3. Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, naredit će poslodavcu da tužiocu uspostavi i osigura ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu."</li> </ol>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p><b>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</b></p>	<p><b>Član 102.</b></p> <p>1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 600 KM do 1500 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj ako:</p> <p>a) stavlja u nepovoljniji položaj osobu koja traži zaposlenje kod poslodavca od zaposlenika (član 6.);</p> <p>h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21.);</p> <p>i) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodijskog dopusta (član od 34. do 43.);</p>
	<p><b>Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst)</b></p>	<p>član 112. propisuje da je u slučajevima diskriminacije moguće pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, a da je teret dokazivanja na poslodavcu ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama člana 111. stav 1; član 180. propisuje novčanu kaznu za prekršaj poslodavcu ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu za zaposlenje.</p>

SMJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Uređuje li zakon oblast posebne zaštite žena zbog biološkog određenja?</p>	<p>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</p>	<p><b>Član 36.</b></p> <p>1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno.</p> <p>2. Na osnovi nalaza ovlaštenog ljekara, žena može otpočeti porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.</p> <p>3. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.</p>
	<p>Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst):</p>	<p><b>Član 79.</b></p> <p>Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.</p> <p>Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlaštenog doktora medicine, žena može otpočeti sa korištenjem porođajnog odsustva 28 dana prije dana porođaja.</p> <p>Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1. ovog člana, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi otac djeteta.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p><b>Zakon o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99 i 32/00)</b></p>	<p><b>Član 52.</b></p> <p>Ženi se ne može narediti, niti se žena može rasporediti da obavlja naročito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njen život i zdravlje.</p> <p>Izuzetno, zabrana rada iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće poslove i poslove zdravstvene i socijalne zaštite, studente, pripravnike i volontere koji tokom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke prirode.</p> <p><b>Član 53.</b></p> <p>Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 54. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p><b>Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst):</b></p>	<p>član 47. zabrana prekovremenog rada trudnim ženama i majkama djeteta do tri godine;                      član 52. zabrana noćnog rada trudnim ženama počevši od šestog mjeseca trudnoće i majkama djeteta do jedne godine života;                      odredbe od člana 76. do člana 85. – posebna zaštita žene i materinstva, kojima se propisuje na koja radna mjesta žena ne može biti raspoređena, iz kojih razloga poslodavac ne može da odbije da primi ženu u radni odnos (trudnoća), na koja radna mjesta može da bude raspoređena majka koja doji dijete i zabranu raspoređivanja na drugo mjesto rada bez njenog pristanka, trajanje porođiljskog odsustva i prava po osnovu istog, prava roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju;</p>
	<p><b>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09):</b></p>	<p><b>Član 58.</b>                      Novčanom kaznom od 1.000,00 do 15.000,00 KM kazniće se za prekišaj poslodavac:                      4. koji ne razvrsta po polu statističke podatke i informacije koje se prikupljaju, evidentiraju i vode.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
Sadržiti li propis posebne mjere u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH u slučaju da postoji neravnopravnost?	Zakon o policijskim službenicima ("Službeni glasnik Republike Srbije", broj 43/10 i 78/11)	<p><b>Član 91.</b></p> <p>Teže povrede radne dužnosti su:</p> <p>h) vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu.</p>
	Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)	<p><b>Član 53.a</b></p> <p>3. U slučaju da zaposlenik nije radio zbog opravdanog slučaja predviđenog zakonom ili aktom poslodavca, te zbog toga ne može biti ocijenjen u skladu sa stavom 1. ovog člana, u obzir će se uzeti rezultati rada zaposlenika koje je ostvario u periodu od šest mjeseci prije njegovog odlaska na opravdano odsustvo s posla. Odredbe ovog stava ne mogu se primijeniti na štetu zaposlenika koji je opravdano odsustvovao s posla.</p> <p><b>Član 86.b</b></p> <p>Ne smatra se diskriminacijom, u smislu člana 6. ovog zakona, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, te pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika u skladu s ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, podzakonskim propisom i ugovorom o radu.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Sadržiti li propis posebne mjere u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH u slučaju da postoji neravnopravnost?</p>	<p>Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10)</p>	<p><b>Član 86.d</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sve osobe u postupku zapošljavanja ravnopravne su na osnovi spola.</li> <li>2. Nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spol u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;</li> <li>b) uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova, na osnovi biološkog određenja.</li> </ol> </li> </ol>
	<p>Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 55/07 – prečišćeni tekst)</p>	<p><b>Član 5 stav (3)</b></p> <p>U suprotnosti je sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu zapošljavanja, otvorenog oglasa i postupka popune slobodnih radnih mjesta.</p>
<p>Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 30/10)</p>		<p><b>Član 5.</b></p> <p>(3) U suprotnosti je sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu zapošljavanja, otvorenog oglasa i postupka popune slobodnih radnih mjesta.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10)	<p><b>Član 8. stav (3)</b></p> <p>"Prilikom uređivanja programa, posebno u pogledu odabira programskih sadržaja i učesnika u emisijama, ravnopravno će se uzimati u obzir interesi oba spola i osigurat će se ravnopravna prisutnost oba spola u medijima.</p>
	Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)	<p><b>Član 3. stav (4) tačka f):</b></p> <p>"Poštivanje i promoviranje ravnopravnosti spolova i uklanjanje svih oblika predstavljanja muškaraca ili žena na stereotipan i uvredljiv ili ponižavajući način."</p>
	Izborni zakon Bosne i Hercegovine («Službeni glasnik BiH» broj: 7/02, 9/02, 20/02, 25/02, 4/04, 20/04, 25/05, 52/05, 65/05, 77/05, 11/06 i 24/06).	<p><b>Član 4.19. stav (4)</b></p> <p>"Svaka kandidatska lista uključuje kandidate muškog i ženskog spola. Kandidati spola koji je manje zastupljen raspoređuju se na kandidatskoj listi na sljedeći način: najmanje jedan (1) kandidat manje zastupljenog spola među prva dva (2) kandidata, dva (2) kandidata manje zastupljenog spola među prvih pet (5) kandidata i tri (3) kandidata manje zastupljenog spola među prvih osam (8) kandidata, itd. Broj kandidata manje zastupljenog spola mora biti najmanje jednak ukupnom broju kandidata na listi podijeljenom sa tri (3), zaokružanim na prvi viši cijeli broj."</p>





SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Uređuje li propis rad upravljačkih tijela ili tijela odlučivanja i osigurava li zakon ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca pri izboru ili imenovanju u navedena tijela?</p>	<p>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09)</p>	<p><b>Član 55. stav (3)</b></p> <p>Upravni odbor Fonda će obezbijediti i promovirati ravnopravnu zastupljenost po osnovu pola u upravljanju i odlučivanju.</p>
	<p>Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09 i 8/10)</p>	<p><b>Član 24.</b></p> <p>5. Prilikom imenovanja posebnih komisija za izbor Agencija vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti spolova.</p>
	<p>Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10).</p>	<p><b>Član 23. stav (4)</b></p> <p>"Pri izboru i imenovanju članova organa BHRT-a promovirat će se ravnopravna zastupljenost oba spola, te će postotak učesća spolova u organima BHRT-a u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova.</p> <p><b>Član 26. stav (1)</b></p> <p>"Regulatorna agencija za komunikacije će pri formiranju rang-lista poduzeti sve neophodne mjere da se osigura ravnopravna zastupljenost spolova na rang-listi."</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
	<p>Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 15. stav (3)</b></p> <p>"Ako u postupku zapošljavanja dva ili više kandidata podjednako ispunjavaju tražene uslove, generalni direktor će prednost dati kandidatu manje zastupljenog spola. Na poslovima istog stepena složenosti spolovi trebaju biti ravnopravno zastupljeni."</p>
	<p>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</p>	<p><b>Član 36. stav (4)</b></p> <p>"Pri izboru i imenovanju članova Vijeća Agencije promovirat će se ravnopravna zastupljenost oba spola, te će postotak učešća spolova u tijelima Agencije u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova."</p>
	<p>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09)</p>	<p><b>Član 5.</b></p> <p>Dozvoljeno je uspostavljanje specijalnih mjera s ciljem promovisanja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova po osnovu biološkog određenja.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Uspostavlja li propis posebnu instituciju i osigurava li ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca na radnim mjestima u okviru te institucije?</p>	<p>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09)</p>	<p>član 38. utvrđuje obavezu ravnopravne polne zastupljenosti u organima, ustanovama i preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida; Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10).                      Član 16. stav (2) koji glasi:                      "Ako u postupku zapošljavanja dva ili više kandidata podjednako ispunjavaju tražene uslove, prednost će se dati kandidatu manje zastupljenog pola. Na poslovima istog stepena složenosti polovi trebaju biti ravnopravno zastupljeni."</p>
	<p>Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 7. iza stav (5)</b>                      Pri izboru i imenovanju generalnog direktora Korporacije i odobravanju imenovanja osoba koje su direktno odgovorne generalnom direktoru Korporacije promovirat će se ravnopravna zastupljenost oba spola u skladu sa zakonom, te će postotak učešća spolova u Poslovodnom odboru Korporacije u pravilu odražavati ravnopravnu zastupljenost spolova. Diskriminacija na osnovi spola je zabranjena.</p>
	<p>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</p>	<p><b>Član 43. stav (4):</b>                      Ako u postupku zapošljavanja dva ili više kandidata podjednako ispunjavaju tražene uslove, Agencija će prednost dati kandidatu manje zastupljenog spola. Na poslovima istog stepena složenosti spolovi trebaju biti ravnopravno zastupljeni.</p>

SMIJERNICA	ZAKON	ODREDBA
<p>Ako propis predviđa obavezu prikupljanja podataka, postoji li obaveza razvrstavanja podataka na osnovi spola?</p>	<p>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 54/09)</p>	<p><b>član 34.</b> Svi statistički podaci, informacije o broju lica koja ostvaruju prava po ovom zakonu, koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u nadležnom državnom organu i pravnom licu moraju biti prikazana po polu.</p>
<p>Koristi li se u propisu gender senzitiviran jezik?</p>	<p>Zakon o javnom radio-televizijskom servisu BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 92/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 37a.</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se pojednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula upotrebljavat će se gender senzitiviran jezik.</p>
	<p>Zakon o javnom radio-televizijskom sistemu Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 78/05 i 32/10)</p>	<p><b>Član 44a</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se pojednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula upotrebljavat će se gender senzitiviran jezik.</p>
	<p>Zakon o komunikacijama ("Službeni glasnik BiH", broj 31/03, 75/06 i 32/10)</p>	<p><b>Član 49a</b> Izrazi napisani samo u muškom rodu odnose se pojednako na muški i ženski rod. U označavanju funkcija, zvanja i titula upotrebljavat će se gender senzitiviran jezik.</p>



Na osnovi člana 15. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" broj 102/09); te člana 41. stav 1), tačka (i) Poslovnika Predstavničkog doma ("Službeni glasnik BiH", brojevi: 33/06, 41/06, 81/06, 91/06, 91/07 i 87/09) i člana 26. stav 1), tačka (i) Poslovnika Doma naroda ("Službeni glasnik BiH", br. 33/06, 41/06, 91/06 i 91/07) Ustavnopravna komisija Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 93. sjednici, održanoj dana 22. 02. 2010. godine, i Ustavnopravna komisija Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine na 54. sjednici, održanoj dana 25. marta 2010. godine, utvrdile su prečišćeni tekst Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH", brojevi: 16/03 i 102/09) u kojem su naznačeni dani stupanja na snagu navedenog zakona i njegove izmjene i dopune.

## **ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI**

### **PREČIŠĆENI TEKST<sup>3</sup>**

#### **DIO PRVI - OPĆE ODREDBE**

##### **Član 1.**

Ovim zakonom uređuje se, promovira i štiti ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol - u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi spola.

<sup>3</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst ("Službeni glasnik BiH" br. 32/10)

## **Član 2.**

- (1) Osobe muškog i ženskog spola su ravnopravne.
- (2) Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim oblastima društva, uključujući ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.
- (3) Diskriminacija na osnovi spola i spolne orijentacije je zabranjena.
- (4) Diskriminacijom se ne smatra uvođenje, donošenje i provođenje privremenih posebnih mjera s ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promoviranja jednakosti i zaštite ravnopravnosti spolova.
- (5) Diskriminacijom na osnovi spola ne smatra se norma, kriterij ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog poduzetim nužnim i opravdanim mjerama.

## **DIO DRUGI - DISKRIMINACIJA**

### **Član 3.**

- (1) Diskriminacija na osnovi spola je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu, zbog čega se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda.
- (2) U svojim oblicima diskriminacija može biti: direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje na osnovi spola.



#### **Član 4.**

- (1) Direktna diskriminacija na osnovi spola postoji kada je osoba ili grupa osoba bila tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu ili grupu osoba u istoj ili sličnoj situaciji.
- (2) Indirektna diskriminacija na osnovi spola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa jednaka za sve je dovodila, dovodi ili bi mogla dovesti u nepovoljniji položaj osobu ili grupu osoba jednog spola u poređenju sa osobom ili grupom osoba drugoga spola.

#### **Član 5.**

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje na osnovi spola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak.
- (2) Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Poticanje na diskriminaciju zasnovano na spolu, ako je počinjeno s namjerom, izjednačava se sa diskriminacijom u smislu člana 3. ovog Zakona.

#### **Član 6.**

- (1) Nasilje na osnovi spola je zabranjeno.
- (2) Nasilje na osnovi spola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja 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 osnovi spola uključuje, ali se ne ograničava na:
  - a) nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu,
  - b) nasilje koje se dešava u široj zajednici,
  - c) nasilje koje počine ili toleriraju organi vlasti i drugi ovlašteni organi i pojedinci,
  - d) nasilje na osnovi spola u slučaju oružanih sukoba.
- (4) Nadležne vlasti obavezne su poduzeti odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja nasilja na osnovi spola u javnoj i privatnoj sferi života, te osigurati instrumente pružanja zaštite, pomoći i naknade žrtvama.
- (5) Nadležne vlasti obavezne su poduzeti odgovarajuće mjere, uključujući a ne ograničavajući se na oblast obrazovanja radi eliminacije predrasuda, običaja i svih drugih praksi baziranih na ideji inferiornosti ili superiornosti bilo kojeg spola, kao i na stereotipnim ulogama osoba muškog i ženskog spola. Ovo uključuje, ali nije ograničeno na edukaciju i podizanje svijesti među državnim službenicima, u javnosti i na druge načine.

### **Član 7.**

Viktimizacija je oblik diskriminacije koji postoji kada se osoba ili grupa osoba dovede u nepovoljniji položaj zbog odbijanja naloga za diskriminatornim postupanjem, prijave diskriminacije, svjedočenja u postupku zaštite od diskriminacije na osnovi spola ili ako je na bilo koji drugi način osoba sudjelovala u postupku vođenom povodom diskriminacije na osnovi spola.





### Član 8.

- (1) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti spolova i ne smatraju se diskriminacijom, uključujući norme, kriterije ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, a moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne.
- (2) Nadležni državni, entitetski, kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave propisuju posebne mjere zakonima i drugim propisima, drugim aktima, politikama, strategijama i planovima kojima se uređuju pojedina područja društvenog života.

## DIO TREĆI - DEFINICIJE

### Član 9.

U smislu ovog Zakona smatra se:

- a) **spol** predstavlja biološke i psihološke karakteristike po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola, a označava i gender/rod kao sociološki i kulturološki uvjetovanu razliku između osoba muškog i ženskog spola i odnosi se na sve uloge i osobine koje nisu uvjetovane ili određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi;
- b) **ravnopravnost spolova** znači da su osoba muškog i osoba ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata;
- c) **ravnopravan tretman** svih osoba muškog i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije na osnovi spola;

- d) **jednake mogućnosti svih osoba, bez obzira na spol**, podrazumijeva odsustvo prepreka na osnovi spola za ekonomsko, političko i društveno učešće ;
- e) **diskriminacija u jeziku** postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam;
- f) **institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova** jesu tijela i osobe koje uspostavljaju nadležni zakonodavni, izvršni i organi uprave svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini radi provođenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, koordiniranja i realizacije programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine i osiguranja provođenja međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova;
- g) **Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine** je strategija kojom se definiraju programski ciljevi za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi.

## DIO ČETVRTI - OBRAZOVANJE

### Član 10.

- (1) Svi imaju jednaka prava na obrazovanje, bez obzira na spol.
- (2) Obrazovna institucija ne smije vršiti diskriminaciju zasnovanu na spolu u vezi sa:
  - a) uslovima prijema
  - b) odbijanjem prijema
  - c) načinom pružanja usluga i beneficija
  - d) isključenjem iz procesa obrazovanja
  - e) vrednovanjem dostignutih rezultata u toku obrazovanja
  - f) jednakim uslovima u stvaranju karijere i profesionalnom usmjeravanju, stručnom usavršavanju i sticanju diploma
  - g) drugim mogućim slučajevima.



### **Član 11.**

- (1) Nadležne vlasti, obrazovne institucije i druge pravne osobe osigurat će da planovi i programi i metodologije čine takav obrazovni sistem koji će garantirati eliminaciju nastavnih programa koji sadrže stereotipnu društvenu ulogu muškarca i žene, a što za posljedicu ima diskriminaciju i nejednakost spolova.
- (2) Sadržaji koji promoviraju jednakost spolova sastavni su dio nastavnog programa za sve nivoe obrazovanja.
- (3) Nadležne vlasti, obrazovne institucije i druge pravne osobe osigurat će efikasne mehanizme zaštite od diskriminacije i seksualnog uznemiravanja i neće preduzimati nikakve disciplinske ili druge kaznene mjere prema osobi zbog činjenice da se on/ona žalio/la na diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, ili je svjedočio/la o diskriminaciji, uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju.

## **DIO PETI - ZAPOŠLJAVANJE, RAD I PRISTUP SVIM OBLICIMA RESURSA**

### **Član 12.**

- (1) Svi su ravnopravni na osnovi spola u procesu zapošljavanja.
- (2) U suprotnosti je 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, osim u slučajevima predviđenim članom 8. ovog Zakona.

### Član 13.

- (1) Zabranjena diskriminacija na osnovi spola u radu i radnim odnosima je:
  - a) neprimjenjivanje jednakih plaća i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
  - b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
  - c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
  - d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
  - e) 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 sa donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
  - f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
  - g) organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovi spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
  - h) svaka druga radnja ili djelo koji predstavljaju neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije utvrđene članom 4. ovog Zakona.
- (2) Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovi spola u radu i radnim odnosi-



ma utvrđenim stavom (1) ovog člana, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju na osnovi spola.

#### **Član 14.**

- (1) Opći i posebni kolektivni ugovori trebaju biti usklađeni sa odredbama ovog Zakona i osigurati jednake mogućnosti bez obzira na spol.
- (2) Sindikati i udruženja poslodavaca imat će posebnu ulogu u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati da ne bude diskriminacije na osnovi spola među članovima, bilo da je diskriminacija direktna ili indirektna.

#### **Član 15.**

- (1) Svi imaju jednaka prava pristupa ekonomskom poslovanju, bez obzira na spol, što podrazumijeva jednak tretman u pristupu svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristupu i korištenju kredita i drugih oblika finansijske pomoći, dozvola i registracija za poslovanje, kao i uslova za njihovo dobijanje.
- (2) Jednak tretman i jednake mogućnosti, te eliminacija diskriminacije osigurat će se i za žene na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihovih porodica.

### **DIO ŠESTI - SOCIJALNA ZAŠTITA**

#### **Član 16.**

- (1) Svi imaju jednaka prava na socijalnu zaštitu bez obzira na spol.

- (2) Zabranjena je diskriminacija na osnovi spola u uživanju svih oblika socijalnih prava utvrđenih važećim zakonima, a posebno u slučajevima:
  - a) podnošenja zahtjeva za ostvarivanje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite
  - b) postupka utvrđivanja i načina korištenja socijalnih prava i utvrđenih beneficija
  - c) prestanka uživanja utvrđenih prava.

### **Član 17.**

Nadležne vlasti osigurat će da zakoni i drugi akti, te mehanizmi koji se odnose na pristup i korištenje socijalne zaštite ne budu diskriminirajući na osnovi spola, bilo direktno ili indirektno.

## **DIO SEDMI - ZDRAVSTVENA ZAŠTITA**

### **Član 18.**

- (1) Svi imaju jednako pravo na zdravstvenu zaštitu, dostupnost zdravstvenim uslugama, uključujući i one koje se odnose na planiranje porodice, bez obzira na spol.
- (2) Zdravstvene institucije preduzet će sve mjere s ciljem sprečavanja diskriminacije na osnovi spola u uživanju svih oblika zdravstvene zaštite.
- (3) Nadležni organi vlasti preduzet će posebne mjere s ciljem zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena.

## **DIO OSMI - SPORT I KULTURA**

### **Član 19.**

- (1) Svi imaju jednaka prava i mogućnosti učešća i pristupa sportskom i kulturnom životu bez obzira na spol.



- (2) Nadležni organi vlasti, institucije i pravne osobe dužni su preduzeti sve mjere s ciljem sprečavanja diskriminacije na osnovi spola, a radi osiguranja jednakih mogućnosti za:
  - a) pristup grani sporta ili kulturnom pravcu;
  - b) razvoj i pružanje potpore pojedinim granama sporta ili kulturnog pravca;
  - c) dodjeljivanje nagrada zajednice za izuzetna sportska i kulturna dostignuća unutar iste grane sporta ili kulturnog pravca.

## DIO DEVETI - JAVNI ŽIVOT

### Član 20.

- (1) Državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti, i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke, pravne osobe s javnim ovlaštenjima, pravne osobe koje 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 predlagачe 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 od 40% u tijelima iz stava (1) ovog člana.
- (3) Diskriminacijom na osnovi spola smatra se situacija kada ne postoji ravnopravna zastupljenost prema stavu (2) ovog člana.

- (4) Tijela iz stava (1) ovog člana s ciljem ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti spolova i otklanjanja diskriminacije dužna su donositi posebne mjere propisane člalom 8. ovog Zakona.

## **DIO DESETI - MEDIJI**

### **Član 21.**

- (1) Svi imaju pravo pristupa medijima, bez obzira na spol.
- (2) Zabranjeno je na osnovi spola javno prikazivanje i predstavljanje bilo koje osobe na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način.
- (3) Mediji su dužni kroz programske koncepte razvijati svijest o ravnopravnosti spolova.

## **DIO JEDANAESTI - STATISTIČKE EVIDENCIJE**

### **Član 22.**

- (1) Svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim organima na svim nivoima, javnim službama i ustanovama, državnim i privatnim preduzećima i ostalim subjektima moraju biti prikazani prema spolu.
- (2) Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju, u skladu sa stavom (1) ovog člana, moraju biti sastavni dio statističke evidencije i dostupni javnosti.





## DIO DVANAESTI - SUDSKA ZAŠTITA

### Član 23.

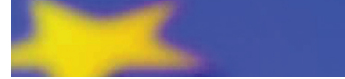
- (1) Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može zahtijevati i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09).
- (2) Žrtva diskriminacije prema odredbama ovog Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obligacione odnose.
- (3) Sve odluke nadležnih sudskih organa povodom povrede neke od odredbi ovog Zakona bit će dostavljene Agenciji za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine od strane sudova na nivou Bosne i Hercegovine i Gender centru Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centru Republike Srpske od strane sudova u entitetima Bosne i Hercegovine.

## DIO TRINAESTI - OBAVEZE NADLEŽNIH ORGANA VLASTI

### Član 24.

- (1) Organi vlasti na državnom i entitetskom nivou, kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave, pravne osobe sa javnim ovlaštenjima, pravne osobe u većinskom vlasništvu države - dužni su, u okviru svojih nadležnosti, poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim Zakonom i Gender akcionim planom Bosne i Hercegovine, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- a) donošenje programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima i na svim nivoima vlasti;
  - b) donošenje novih ili izmjenu i dopunu postojećih zakona i drugih propisa radi usklađivanja sa odredbama ovog Zakona i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova;
  - c) provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine putem redovnih programa rada uz osiguranje budžetskih sredstava;
  - d) osiguranje prikupljanja, vođenja, analize i prikazivanja statističkih podataka razvrstanih prema spolu.
- (2) Sastavni dio programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima uključuje, ali se ne ograničava na:
- a) analizu stanja spolova u određenoj oblasti;
  - b) implementaciju donesenih državnih politika kroz akcione planove za ravnopravnost spolova;
  - c) mjere za otklanjanje uočene neravnopravnosti spolova u određenoj oblasti.
- (3) Nadležni zakonodavni, izvršni i organi uprave svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini obavezni su osnovati odgovarajuće institucionalne mehanizme za ravnopravnost spolova, koji će provoditi Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, koordinirati realizaciju programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine i osigurati provođenje međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova.
- (4) Nadležni državni, entitetski i kantonalni organi vlasti, kao i organi jedinica lokalne samouprave dužni su sve propise i druge akte iz svoje nadležnosti prije upućivanja u zakonsku proceduru dostaviti na mišljenje institu-



cionalnim mehanizmima za ravnopravnost spolova iz stava (2) ovog člana radi usaglašavanja sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

## **DIO ČETRNAESTI - PRAĆENJE I NADZOR NAD PROVOĐENJEM OVOG ZAKONA**

### **Član 25.**

- (1) Nadzor nad provođenjem ovog Zakona obavlja Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice (u daljnjem tekstu: Ministarstvo).
- (2) Radi praćenja primjene ovog Zakona formira se, u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Agencija).
- (3) Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine organizira se i radi u skladu s posebnom odlukom koju, na prijedlog Ministarstva iz stava (1) ovog člana, donosi Vijeće ministara Bosne i Hercegovine.

### **Član 26.**

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine u okviru svojih nadležnosti obavlja sljedeće poslove:

- a) prati i analizira stanje ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini na osnovi izvještaja koje sačinjava Agencija i izvještaja entitetskih gender centara i o tome godišnje izvještava Vijeće ministara Bosne i Hercegovine. Na osnovi rezultata analiza i praćenja sačinjava posebne izvještaje, mišljenja, sugestije i preporuke radi upućivanja nadležnim tijelima na državnom nivou;
- b) utvrđuje metodologiju izrade izvještaja o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini;

- c) inicira i koordinira izradu Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine - u saradnji sa entitetskim gender centrima, a koji usvaja Vijeće ministara Bosne i Hercegovine;
- d) prati primjenu i vrši koordinaciju aktivnosti sa svim relevantnim subjektima u procesu implementacije Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine iz člana 24. stav (2) ovog Zakona;
- e) saraduje sa institucionalnim mehanizmima za ravnopravnost spolova u institucijama na državnom nivou;
- f) u postupku pripreme nacрта i prijedloga zakona, podzakonskih i drugih normativnih akata, strategija, planova i programa, a prije dostavljanja Vijeću ministara Bosne i Hercegovine, daje mišljenje o usaglašenosti navedenih akata s ovim Zakonom i međunarodnim standardima o ravnopravnosti spolova;
- g) daje inicijativu i učestvuje u pripremi zakona, podzakonskih i drugih akata, strategija, planova i programa, koji se donose na nivou Bosne i Hercegovine, s ciljem utvrđivanja mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života;
- h) daje inicijativu za pokretanje postupka za izmjene i dopune propisa u slučaju neusaglašenosti sa odredbama ovog Zakona, domaćim i međunarodnim standardima o ravnopravnosti spolova;
- 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 iz tačke i. ovog člana;
- k) predstavlja i koordinira aktivnosti, u okviru svoje nadležnosti, na međunarodnom i regionalnom nivou;



- l) nadzire provođenje ovog Zakona i u saradnji sa Gender centrom Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centrom Republike Srpske priprema izvještaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza u oblasti ravnopravnosti spolova;
- m) saraduje u okviru svoje nadležnosti sa nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava i sloboda;
- n) provodi aktivnosti na promociji ravnopravnosti spolova;
- o) obavlja ostale poslove s ciljem provođenja ovog Zakona.

### **Član 27.**

- (1) Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centar Republike Srpske prate primjenu Zakona na nivou entiteta i u tu svrhu naročito obavljaju sljedeće poslove:
  - a) prate usaglašenost zakona i drugih akata, politika, strategija, planova i programa koji se donose na nivou entiteta - sa domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova;
  - b) daju mišljenje o usaglašenosti zakona i drugih akata, politika, strategija, planova i programa koji se donose na nivou entiteta sa odredbama ovog zakona i drugim domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova i pokreću inicijative za usaglašavanje;
  - c) prate i analiziraju stanje ravnopravnosti spolova u entitetima;
  - d) pripremaju i sačinjavaju redovne i posebne izvještaje o stanju ravnopravnosti spolova u određenim oblastima, pripremaju i sačinjavaju informacije, mišljenja i preporuke koje dostavljaju vladama entiteta i drugim nadležnim organima i tijelima;
  - e) primaju i obrađuju molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povrede

- nekoj prava iz ovog Zakona u skladu sa Jedinственим pravilima iz člana 26. stav (1), tačka i);
- f) saraduju sa institucionalnim mehanizmima iz člana 24, stav (2) ovog Zakona;
  - g) predstavljaju i koordiniraju aktivnosti, u okviru svoje nadležnosti, na regionalnom nivou;
  - h) saraduju sa nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava i sloboda;
  - i) pružaju stručnu i savjetodavnu podršku i pomoć svim institucijama sistema i drugim partnerima.
- (2) Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centar Republike Srpske obavljaju i druge poslove u vezi sa unapređenjem i promocijom ravnopravnosti spolova u entitetima.

### **Član 28.**

Nadležni organi vlasti i druge državne institucije, poslodavci, te druge pravne i fizičke osobe, dužni su pružiti sve potrebne informacije i omogućiti uvid u dokumentaciju na zahtjev Agencije, Gender centra FBiH i Gender centra RS odmah, a najkasnije u roku od 15 dana.

## **DIO PETNAESTI - KAZNE NE ODREDBE**

### **Član 29.**

Ko na osnovi 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.



### Član 30.

- (1) 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 od diskriminacije na osnovi spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja;
  - b) ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja zabranjene diskriminacije na osnovi spola u radu i radnim odnosima kako je definirano članom 12. i 13. ovog Zakona;
  - c) ne osigura planove, programe i metodologije u obrazovnim institucijama koji će garantirati eliminaciju stereotipnih programa, koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost među spolovima;
  - d) ne razvrstava prema spolu statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju;
  - e) ne omogući javnosti uvid u statističke podatke koji se vode shodno ovom Zakonu;
  - f) na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način javno predstavlja, s obzirom na spol, bilo koju osobu,
- (2) 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.
- (3) Nijedna odredba ovog člana ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka - pod uslovima propisanim ovim Zakonom.
- (4) Do donošenja odgovarajućeg zakona o prekršajima Bosne i Hercegovine, prekršajni postupak po odredbama ovog Zakona vodit će organi nadležni za ovaj postupak u entitetima i Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine.

- (5) Novčana kazna naplaćuje se u korist budžeta institucija Bosne i Hercegovine.
- (6) Rješenja o prekršajima izvršavaju se u skladu s važećim zakonom entiteta, odnosno Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.

### **Član 31.**

Procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog djela i djela prekršaja utvrđenih ovim zakonom hitne je prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa.

## **DIO ŠESTNAESTI - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 32.**

- (1) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice predložit će formiranje Agencije za ravnopravnost spolova u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Zakona.
- (2) Svi državni i entitetski zakoni, kao i drugi odgovarajući propisi uskladit će se s odredbama ovog Zakona - najkasnije u roku od 6 mjeseci.

### **Član 33.**

Prečišćeni tekst Zakona bit će objavljen u "Službenom glasniku BiH".





## MEĐUNARODNI I DOMAĆI PRAVNI OKVIR

---

### *Ujedinjene nacije*

- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948.
- Konvencija o pravnom statusu izbjeglica, 1951. Dopunski protokol, 1967.
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966. sa Opcionim protokolima iz 1966. i 1989. godine
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.
- Konvencija o zabrani trgovine ljudima i iskorištavanju prostitucije drugih, 1949.
- Konvencija o političkim pravima žena, 1952.
- Konvencija o državljanstvu (statusu) udatih žena, 1957.
- Konvencija o pristanku na brak, minimalnoj dobi za brak i registriranju brakova, 1962.
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW, 1979. sa Opcionim protokolom, 1999.
- Konvencija protiv mučenja i drugih surovih, nehumanih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, 1984.
- Konvencija o pravima djeteta, 1989.
- Konvencija o zaštiti prava radnika-migranata i članova njihovih porodica, 1990.

- Pekinška deklaracija sa Platformom za akciju<sup>4</sup>
- Milenijumski razvojni ciljevi i Milenijumska deklaracija UN-a:
  1. Iskorjenjivanje krajnjeg siromaštva i gladi;
  2. Dostizanje sveobuhvatnosti osnovnog obrazovanja;
  3. Unapređenje jednakosti spolova i osnaženje žena;
  4. Smanjenje smrtnosti djece;
  5. Unapređenje zdravog materinstva;
  6. Suzbijanje HIV/AIDS-a, malarije i drugih bolesti;
  7. Osiguranje održive životne sredine;
  8. Uspostavljanje globalnog partnerstva za razvoj.
- Rezolucija 1325 Vijeća sigurnosti UN ("Žene, mir i sigurnost")
  - Rezolucija o "Zdravlju za sve u 21. vijeku"
  - Komitet UN-a za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena 2006. Zaključni komentari u vezi sa eliminacijom svih oblika diskriminacije žena za Bosnu i Hercegovinu.

### ***Međunarodna organizacija rada (MOR/ILO)***

- Konvencija 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija (1935)
- Konvencija 89 o noćnom radu žena u industriji (revidirana 1948)

---

<sup>4</sup> Pekinška deklaracija i Platforma za akciju je usvojena na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, koja je održana 15. septembra 1995. godine. Pekinška deklaracija, polazeći od principa da su ženska prava ljudska prava, smatra da je neophodno preduzeti široke institucionalne promjene kako bi se smanjili vojni izdaci i omogućila globalna promocija ljudskih prava i nenasilnog rješavanja konflikata. Deklaracija također smatra da je neophodno osigurati učešće žena u procesima zaključivanja mira i rješavanja konflikata, kao i zaštitu žena u ratnim područjima i izbjegličkim logorima.



- Konvencija 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti (1951)
- Konvencija 103 o zaštiti materinstva (revidirana 1952)
- Konvencija 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (1958)
- Konvencija 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice - radnici sa porodičnim obavezama (1981)

### ***Savjet Evrope***

- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, 1950. sa Protokolima
- Evropska socijalna povelja 1961. - izmijenjena (1996)
- Evropska konvencija o sprečavanju mučenja, nehumano ili ponižavajućeg tretmana ili kažnjavanja, 1987.
- Preporuke Komiteta ministara Vijeća Evrope
- Preporuka R (856) br.4 Komiteta ministara državama članicama o nasilju u porodici
- Preporuka R (90) br.4 Komiteta ministara državama članicama o eliminaciji seksizama u jeziku
- Preporuka R (91) br.11 Komiteta ministara državama članicama u vezi sa seksualnim iskorištavanjem, pornografijom, kao i prostitucijom i trgovinom djecom i omladinom
- Preporuka R (96) br.5 Komiteta ministara državama članicama o usklađivanju poslovnog i porodičnog života
- Preporuka R (98) br.14 Komiteta ministara državama članicama o integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku
- Preporuka R (2000) br.11 Komiteta ministara državama članicama o mjerama za sprečavanje trgovine ljudima u svrhu seksualnog eksploatiranja

- Preporuka R (2002) br.5 Komiteta ministara državama članicama o zaštiti žena od nasilja
- Preporuka R (2003) br.3 Komiteta ministara državama članicama o balansiranom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju
- Preporuka R (2005) 1700 o diskriminaciji žena kao radne snage i na radnom mjestu
- Preporuka R (2007) br.17 Komiteta ministara državama članicama o standardima i mehanizmima za gender-ravnopravnost
- Preporuka R (2007) br.13 Komiteta ministara državama članicama o gender mainstreamingu u obrazovanju
- Preporuka CM/R (2008)<sup>1</sup> Komiteta ministara o inkluziji rodni razlika u zdravstvenoj politici
- Deklaracija o ravnopravnosti između žena i muškaraca kao fundamentalnom kriteriju demokratije
- Deklaracija o pravima pacijenata u Evropi (Amsterdam 1994.)

### ***Evropska Unija***

- Direktiva o jednakoj plaći (o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene) – 1975. (75/117/EEC– OJ L 45)
- Direktiva o jednakom tretmanu (o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci, unapređenju i uslovima rada) – 1976. (76/207/EEC– OJ L 39)
- Direktiva o socijalnom osiguranju (o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja) – 1979. (79/7/EEC – OJ L 6)



- Direktiva o zaposlenju i socijalnoj sigurnosti – 1986 (86/378/EEC – OJ L 225)
- Direktiva o samozapošljavanju (o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažiranih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlene osobe i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva) – 1986 (86/613/EEC – OJ L 359)
- Direktiva o zaposlenim trudnicama (o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica i porodilja ili dojilja) – 1992 (92/85/EEC – OJ L 348)
- Direktiva o roditeljskom odsustvu – 1996 (96/34/EC – OJ L 145)
- Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovi spola – 1997 (97/80/EC – OJ L 14)
- Direktiva o jednakom tretmanu za muškarce i žene u pristupu zaposlenju – 2002 (2002/113/EC – OJ L 269)
- Direktiva o robama i uslugama – 2004 (2004/113/EC – OJ L 373)8
- Evropska strategija zapošljavanja (1997)





PRIRUČNIK ZA USKLADIVANJE ZAKONA SA  
ZAKONOM O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I SA  
MEĐUNARODNIM STANDARDIMA U OBLASTI  
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE BIH  
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA BIH  
MINISTRY OF HUMAN RIGHTS AND REFUGEES BIH  
AGENCY FOR GENDER EQUALITY BIH