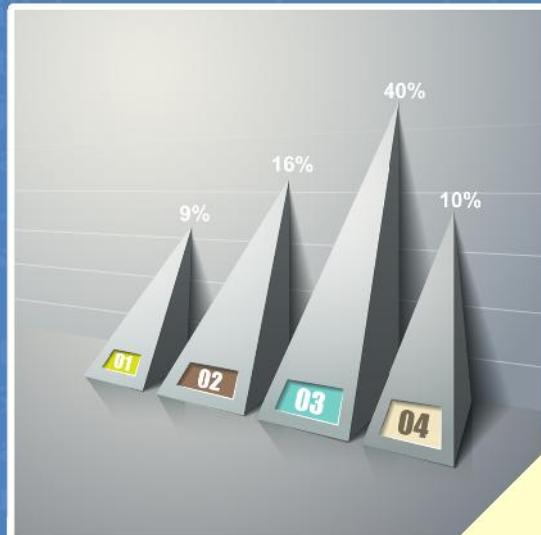




ISTRAŽIVANJE O SPREMINOSTI INSTITUCIJA BIH DA PROVODE OBAVEZE IZ ZAKONA O RAVNOPRavnosti SPOLova U BiH





Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine
Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

**ISTRAŽIVANJE O SPREMNOSTI INSTITUCIJA
BIH DA PROVODE OBAVEZE IZ ZAKONA O
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BIH**

Decembar 2013. godine

**ISTRAŽIVANJE O SPREMNOSTI INSTITUCIJA BOSNE I HERCEGOVINE
DA PROVODE OBAVEZE IZ ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U
BIH**

Izdavač

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine,
Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

Za izdavača

Samra Filipović-Hadžiabdić

Autori upitnika i analize

Adnan Kadribašić
Sanja Dakić

Štampa

Elektronsko izdanje Agencije za ravnopravnost spolova

Mjesec i godina izdanja

Decembar 2013. godine

SADRŽAJ

UVOD	6
Teorijski okvir istraživanja.....	9
Pravni okvir istraživanja.....	10
Međunarodni pravni okvir:	10
Pravni standardi za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini.....	11
Metodologija istraživanja	13
I DIO OPŠTI PODACI O UZORKU I KARAKTERISTIKAMA UZORKA.....	15
1.1. Struktura uzorka po spolu,.....	15
1.2. Godine starosti	16
1.3. Dužina zaposlenja	16
1.4. Vrsta poslova.....	17
1.4.1. Vrsta posla * spol ispitanika	18
1.5. Unaprjeđenje u okviru institucije	18
1.5.2. Odnos između dužine zaposlenja i unaprjeđenja.....	19
II - ISPUNJAVANJE OBAVEZA U PROCESU INTEGRACIJE STANDARDA RAVNOPRavnOSTI SPOLOVA U RADU INSTITUCIJA BIH.....	21
2.1. Postojanje osobe koja obavlja poslove vezane za ravnopravnost spolova	21
2.2. Poznavanje pojma (ne)ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini	22
2.3. Poznavanje pravnog okvira za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini i kapaciteti za provođenje obaveza institucija BIH	26
III - UPOZNATOST I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM NA OSNOVU SPOLA	40
3.1. Stavovi o prisutnosti različitih oblika diskriminacije	42
3.3. Stavovi o važnosti zakona koji nude zaštitu od diskriminacije na osnovu spola	44
3.4. Iskustva sa diskriminacijom na osnovu spola u radu u institucijama BiH.....	45
3.5. Iskustvo drugih osoba na radnom mjestu sa diskriminacijom na osnovu spola.....	48
3.6. Preporuke za efikasnu zaštitu od diskriminacije na osnovu spola u institucijama BiH	52
IV - UPOZNATOST I ISKUSTVA SA SEKSUALNIM UZNEMIRAVANjem NA RADNOM MJESTU.....	54
UVOD	54
4.1. Stavovi o seksualnom uzinemiravanju na radnom mjestu?.....	55
4.2. Dostupnost obuka o temu seksualnog uzinemiravanja.....	56
4.3. Stavovi o rasprostranjenosti seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu.....	56
4.4. Rangiranje zakona koji se odnose na zaštitu od seksualnog uzinemiravanja u skladu sa važnosti	56
4.5. Šta smatrate da je najčešći uzrok seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu?.....	59
4.4. Iskustvo sa situacijama koje su zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće ili koje stvaraju uvrijedljivo okruženje seksualne prirode	60

4.5. Stavovi o najčešćim oblicima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.....	62
4.6. Iskustvo sa situacijama u kojima je neka osoba zaposlena u instituciji trpila seksualno uznemiravanje u prisustvu ispitanika	62
4.7. Upoznatost sa mehanizmima zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu	63
4.9. Stav o postojanju efikasnog mehanizma zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu	64
4.10. Stav o podršci kolega i poslodavac u slučaju prijavljivanja seksualnog uznemiravanja	64
4.11. Preporuke za rad institucija kao poslodavca u borbi protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu?	65
V - PREPORUKE ZA NASTAVAK RADA NA PITANJIMA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA....	67
1. Preporuke ispitanika i njihova percepcija o mogućim intervencijama	68
2. Nalazi i rezultati u pogledu institucionalnog odgovora na probleme diskriminacije i seksualnog uznemiravanja	70
3. Provođenje obaveza nadležnih institucija u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.....	72

UVOD

Kako bi se obezbijedila empirijska osnova za oblikovanje adekvatnih politika i mjera, kojima bi se unaprijedivala ravnopravnost spolova, Agencija za ravnopravnost spolova BiH provela je Istraživanje o spremnosti institucija BiH da provode obaveze iz Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH. Cilj istraživanja bio je da se ocjeni sposobljenost institucija da provode obaveze iz Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i javnih politika u oblasti ravnopravnosti spolova (Gender akcioni plan BiH, Strategija prevencije i brobe protiv nasilja u porodici, Akcionog plana za implementaciju Rezolucije Vijeća Sigurnosti UN 1325 u BiH i drugih) koje je usvojilo Vijeće ministara BiH. Pored toga u Istraživanju su obrađena pitanja koja se odnose na obaveze institucija BiH kao poslodavaca u oblasti ravnopravnosti spolova koje proizilaze iz važećeg radno-pravnog okvira. Dio istraživanja se odnosi na pitanja o seksualnom uzinemiravanju i diskriminaciji na osnovu spola u radu u institucijama BiH.

U Gender akcionom planu BiH za period 2013. – 2017. godine, drugi strateški cilj je izgradnja i jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti spolova, što podrazumijeva efikasno praćenje i unapređenje primjene međunarodnih i domaćih standarda za ravnopravnost spolova u BiH, radi utvrđivanja mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života. Jedna od mjera i aktivnosti je i saradnja i podrška institucijama u procesu uključivanja principa ravnopravnosti spolova. Među najvažnijim instrumentima za efikasno planiranje, te sprovođenje i ocjenu učinaka mjera za unapređenje ravnopravnosti spolova su rodno odgovorna statistika, analize i istraživanja iz perspektive ravnopravnosti spolova u svim društvenim oblastima. Kvantitativne i kvalitativne analize i istraživanja predstavljaju osnovu za periodičnu procjenu i ocjenu stanja sa aspekta položaja žena i muškaraca, te efikasno planiranje i kreiranje politika zasnovano na stvarnim potrebama. U skladu sa Zakonom o ravnopravnost spolova u BiH, Agencija za ravnopravnost spolova BiH je dužna da analizira i prati primjenu Zakona o ravnopravnosti spolova, provedbu Gender akcionog plana BiH, te sveukupno stanje ravnopravnosti spolova u BiH.

Na osnovu nalaza provedenog Istraživanja Agencija za ravnopravnost spolova BiH će nastaviti da radi na podršci svim institucijama BiH na provođenju obaveza važećih zakonskih propisa. Budući da je ostvarivanje ravnopravnosti spolova zajednički cilj, koji se tiče društva u cjelini, uspostavljanje i razvoj saradnje je ključna strategija za efikasno promoviranje i postizanje rezultata u oblasti ravnopravnosti spolova. Institucionalni mehanizmi za provođenje ravnopravnosti spolova imaju esencijalnu, koordinacijsku ulogu, a moraju biti dopunjeni aktivnim učešćem svih društvenih aktera. Saradnja i komplementarnost su osnovni preduslovi za uspješnu primjenu standarda ravnopravnosti spolova.

Progresivno postizanje ravnopravnosti spolova na dobrobit cijelog društva nije jednostavan ni linearan zadatak. Ono zahtijeva snažnu političku volju i predanost jer se ne događa samo od sebe, jednostavno i na prirodan način. Ostvaruje se ne samo u institucijama, već za to svoj dio odgovornosti nose i svi drugi društveni akteri. Ravnopravnost spolova zahtijeva strukturalne promjene u upravljanju koje time postaje orijentisano na ljude i na rezultate.

OSNOVNI POJMOVI

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 odredene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su prije proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljivi.

Ravnopravnost spolova znači da su osoba muškog i ženskog spola jednakopravne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata;

Ravnopravan tretman svih osoba muškog i ženskog spola podrazumijeva osiguranje odsustva diskriminacije po osnovu spola;

Jednake mogućnosti svih osoba bez obzira na spol podrazumijeva odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno učešće po osnovu spola.

Diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam.

Institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova predstavljaju tijela i osobe koja 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 provođenje međunarodnih standarda u oblasti ravnopravnosti spolova.

Diskriminacija po osnovu spola je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda.

Direktna diskriminacija po osnovu 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.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje po osnovu 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.

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.

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.

Spolne/rodne uloge su uloge koje se ženama i muškarcima pripisuju u zavisnosti od kulturoloških normi i tradicije. Najčešće, spolne uloge nisu zasnovane na biološkim ili fizičkim imperativima već su rezultata stereotipnih predodžbi i prepostavki o tome kako žene i muškarci trebaju i mogu da se ponašaju. Spolne uloge postaju problematične onda kada društvo ulogama vezanim za jedan spol- najčešće muški- pripisuje veću vrijednost nego ulogama vezani za drugi spol.

Gender stereotipi proizilaze iz (često zastarjelih) prepostavki o ulogama, sposobnostima i osobinama muškaraca i žena. Dok u nekom slučajevima spolni stereotipi mogu da budu zasnovani na stvarnosti, stereotipi postaju problematični kada se pripisuju svim muškarcima ili ženama. To može da uzrokuje materijalne ili psihološke kočnice, koje će ženama ili muškarcima da onemoguće izbor ili će ih onesposobiti da u potpunosti uživaju svoja prava.

Teorijski okvir istraživanja

Pojmovi roda i spola nisu dovoljno objašnjeni, pa se u jezičkoj i društvenoj praksi koriste kao sinonimi. Obično se pojam „spola“ upotrebljava i u značenju roda, a razlog ne razlikovanja spola i roda je u tome što su njihovi biološki i društveni utjecaji često pomiješani.

Pojam spola povezan je s karakteristikama pojedinca ukorijenjenim u biologiji, anatomskim i fiziološkim razlikama koje uslovjavaju razlike u fizičkoj pojavnosti i reproduktivnim organima jer se nalaze u funkciji njihovih reproduktivnih uloga. Spolne razlike često prati prepostavka da razlike između muškaraca i žena proizlaze ponajprije iz bioloških faktora

Rod podrazumijeva društvene, kulturološke i istorijske razlike između žena i muškaraca te obuhvata različite društvene uloge, identitete i očekivanja za žene i muškarce u društvu. Odnosi se na nebiološke, kulturno i društveno proizvedene razlike žena i muškaraca, muškosti i ženskosti (Calhoun, light i Keller, 1994; Wharton, 2005; Milić, 2007). Rod je sigurno jedna od ključnih dimenzija identiteta, koja podrazumijeva slike, predstave, očekivanja, norme, konvencije, stavove, vrijednosti, ponašanja i osjećaje koje društvo, uz pomoć različitih modela i mehanizama socijalizacije, „utiskuje“ biološkim spolovima. Rod nije zauvijek zadan ili nepromjenjiv, sami ga tvorimo i dekonstruiramo „kao članovi određene društvene zajednice, prema kulturnim uzorima koje nam ona podastire, ali i prema našim ličnim afinitetima“ (Milić, 2007: 136).

U svakom društvu kategorije spola i roda utiču na svakodnevne interakcije i na doživljaje i iskustva identiteta. Vjeruje se da žene i muškarci imaju različite prirođene i stečene karakteristike i da se ponašaju na različite načine. Takvi stavovi i percepcije mogu se naći u svim društвима i na svim klasnim razinama. Te osobine, označene kao različito „muške“ ili „ženske“, mogu međutim znatno varirati od društva do društva, od grupe do grupe, a unutar jedne rodne grupe čak i više nego između različitih rodnih grupa (Fuchs epstein, 1999: 45).

Rodna jednakost podrazumijeva ukidanje svih društvenih dimenzija stratifikacije između žena i muškaraca, bez obzira na njihove međusobne biološke razlike, a „na temelju pripadnosti ljudskoj zajednici“ (Kašić i sur., 2005). Rodna jednakost uključuje jednakе mogućnosti pristupa, sudjelovanja, korištenja te kontrole dobara, resursa, političke moći i društvenog statusa ženama i muškarcima u društvu.

Rodni režimi su „relativno strukturirani odnosi između muškaraca i žena, muškosti i ženskosti, u institucionalnom i vaninstitucionalnom okruženju, na nivou diskursa i na nivou praksi. Rodni režim je društveni obrazac koji je dominantan način uređenja odnosa među rodoma u jednom društvu. Rodni režim se formira u zavisnosti od različitih ekonomskih, društvenih, istorijskih i kulturnih karakteristika jednog konteksta i on je duboko funkcionalan za to društvo. Rodni režimi nisu jednostavno odnosi muškaraca i žena, već su oni sistem moći, očekivanja, uloga, ponašanja, stavova, diskursa, i prikazivanja, vizualizovanja i hijerarhizovanja rodnih razlika. Rodni režim uređuje odnose između muškaraca i žena,

formira individualna očekivanja i ponašanja koja su u skladu sa društvenim kontekstom. (Blagojević, 2012: 33).

Pravni okvir istraživanja

U ovom dijelu predstavljen je međunarodni i domaći normativno-pravni okvir za ravnopravnost spolova, tj. najznačajniji univerzalni i regionalni međunarodni dokumenti o ljudskim pravima koji pokrivaju oblast ravnopravnosti spolova, sa posebnim akcentom na Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW i Zakon o ravnopravnosti polova u BiH, kao najvažniji dokumenti iz ove oblasti koji su na snazi u Bosni i Hercegovini.

Međunarodni pravni okvir

Najvažniji međunarodni dokumenti na nivou UN su:

1. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948.
2. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966. sa Opcionim protokolima iz 1966. i 1989. godine.
3. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.
4. Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW, 1979. sa Opcionim protokolom, 1999.
5. Pekinška deklaracija sa Platformom za akciju.
6. Milenijumski razvojni ciljevi i Milenijumska deklaracija UN-a.
7. Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti UN.

Pekinška deklaracija i platforma za akciju za jednakost, razvoj i mir predstavlja osnovni strateški plan za osnaživanje žena na svjetskom nivou, koji afirmiše fundamentalne principe ostvarivanja ljudskih prava žena, kao integralne komponente univerzalnih ljudskih prava. Platforma predstavlja najširi okvir koji obavezuje države potpisnice da razvijaju politike rodne ravnopravnosti u skladu sa ciljevima postavljenim na svjetskom nivou. Rodna ravnopravnost podrazumijeva da prava, odgovorosti i šanse pojedinaca ne zavise od toga da li su rođeni kao muškarci ili žene. Bosna i Hercegovina je jedna od 189 država koje su prihvatile Pekinšku platformu i time se obavezala da dosljedno razvija i sprovodi politike rodne ravnopravnosti.

Za unaprijeđenje ravnopravnosti spolova i osnaživanje žena na svjetskom nivou najznačajnija je Konvencija za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama Ujedinjenih naroda (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW). Ona definiše oblike diskriminacije nad ženama i postavlja okvire za nacionalne akcije usmjerene na oticanje ovih oblika diskriminacije, zbog čega predstavlja i platformu za akciju.

Diskriminacija se definiše kao „svako razliko vanje, isključivanje ili sprečavanje utemeljeno na spolu, u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području“ (član 1). Konvencija obezbjeđuje osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti time što zagovara jednak pristup i jednakе šanse u političkom i javnom životu, uključujući i pravo glasa, obrazovanje, zdravlje i zaposlenost. Države potpisnice se obavezuju da će

preduzeti odgovarajuće mjere uključujući i zakone i posebne privremene mjere, tako da omoguće ostvarivanje prava i osnovnih sloboda žena.

Bosna i Hercegovina je u svoj pravni sistem preuzeila CEDAW konvenciju 1993. godine i time se obavezala na sprovodenje principa definisanih ovom konvencijom. Odredbe Konvencije uključene su u pravni sistem Bosne i Hercegovine, a važnu obavezu predstavlja periodično podnošenje izvještaja UN CEDAW Komitetu o ispunjavanju obaveza iz ove konvencije. Na osnovu izvještaja, Komitet daje Zaključne komentare i preporuke po kojima je BiH dužna da postupa u narednom periodu.

Bosna i Hercegovina je obavezana da poštuje i niz drugih dokumenata, rezolucija, smjernica i preporuka UN, ali i Savjeta Evrope. Takođe, značajni su i dokumenti EU koji se odnose na princip ravnopravnosti, koji se moraju ispuniti u procesu evropskih integracija.

Pravni standardi za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini

Ustav Bosne i Hercegovine, svojim članom II - Ljudska prava i osnovne slobode, garantuje da će Bosna i Hercegovina i oba njena entiteta osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, zatim da se prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i u njenim protokolima, direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini. Uživanje prava i sloboda iz Ustava Bosne i Hercegovine i međunarodnih sporazuma koje Ustav nabraja u svom Aneksu I, garantuje se svim licima u BiH, bez diskriminacije po bilo kom osnovu kao što je pol, rasa, boja, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini uređuje, promoviše i štiti ravnopravnost spolova/rodova, garantuje jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol/rod, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovu spola/roda. Zakonom se obezbijeđuje ravnopravnost u procesu zapošljavanja, odnosno zabranjuje diskriminacija po osnovu spola/roda u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa. Posebno se nalaže obaveza da poslodavci preduzmu efikasne mjere s ciljem sprečavanja uzinemiravanja, seksualnog uzinemiravanja i diskriminacije po osnovu spola/roda u radu i radnim odnosima, a sindikati i udruženja poslodavaca identifikuju kao nosioci obezbjeđivanja jednakosti u ostvarivanju prava na rad i u pogledu uslova zapošljavanja za žene i muškarce. Propisuje se jednako pravo pristupa ekonomskom poslovanju, bez obzira na spol/rod, 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. Apostrofira se potreba za unapređenjem ravnopravnosti žena na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihove porodice.

Sankcije predviđene ovim zakonom kreću se od krivičnih, za nasilje, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na osnovu spola, do prekršajnih, za pravna lica i odgovorna lica u pravnom licu, ukoliko ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine (GAP BiH) predstavlja petogodišnju strategiju za gender mainstreaming u svim društvenim oblastima u Bosni i Hercegovini. Glavni cilj GAP-a BiH je da: „definiše strategije i realizira programske zadatke u cilju ostvarenja ravnopravnosti žena i muškaraca u Bosni i Hercegovini“, sa posebnim strateškim ciljevima u oblasti rada i zapošljavanja koji se odnose na usklađivanje radnog zakonodavstva sa međunarodnim pravnim standardima za jednakost i ravnopravnost spolova; unaprijeđenje baza podataka, istraživanja i socio-ekonomskih analiza stanja ravnopravnosti spolova u oblastima; edukaciju i podizanje svijesti javnosti o potrebi uvođenja ravnopravnosti spolova u sve oblasti života i rada; izgradnju kapaciteta i podsticanje aktivne saradnje i participatornog pristupa svih institucionalnih i vaninstitucionalnih aktera u Bosni i Hercegovini na unaprijeđenju ravnopravnosti spolova u svim oblastima života i rada.

Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH utvrđene su obaveze svih institucija vlasti da preduzmu odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih ovim zakonom i GAP-om BiH.

Da bi preuzete obaveze bile ispunjene, institucije vlasti moraju uspostaviti i provoditi aktivne javne politike i strateške mjere za postizanje ravnopravnosti spolova. Integracija standarda ravnopravnosti spolova u sve oblasti društvenog života (gender mainstreaming) nije samo obaveza institucija za ravnopravnost spolova, već svih nadležnih institucija koje su dužne uvoditi i primjenjivati ove standarde u svom djelokrugu.

U Bosni i Hercegovini već su osnovani brojni institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova u nadležnim institucijama vlasti, ali i na lokalnom nivou (općine i gradovi u BiH i kantoni u FBiH). Iako do sada nije ostvaren ujednačen pristup u uspostavi ovih mehanizama, kao i u njihovim nadležnostima u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, ovi mehanizmi morali bi biti nadležni za:

- provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini na nivou vlasti na kojem su osnovani;
- koordiniranje realizacije programskih ciljeva iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine;
- osiguravanje provođenja međunarodnih standarda iz područja ravnopravnosti spolova,

odnosno za podršku nadležnim tijelima izvršne i zakonodavne vlasti na nivou na kojem su osnovani u ispunjavanju obaveza utvrđenih Zakonom koje se odnose na:

- a) donošenje programa mera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim područjima i na svim nivoima vlasti;

- b) donošenje novih ili izmjenu i dopunu postojećih zakona i drugih propisa radi usklađivanja s odredbama toga zakona i međunarodnim standardima iz područja ravnopravnosti spolova;
- c) provođenje aktivnosti i mjera iz Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine kroz redovize programe rada uz osiguranje budžetskih sredstava;
- d) osiguranje prikupljanja, vođenja, analize i prikazivanja statističkih podataka razvrstanih po spolu.

Osnazivanje i koordinacija rada institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova jedan je od važnih preduslova za efikasno provođenje Gender akcionog plana BiH na svim nivoima vlasti.

Stručna podrška odnosi se na određivanje kriterija za rad institucionalnih mehanizma za ravnopravnost spolova na svim nivoima organizacije vlasti, inicijative za osnivanje novih institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova na svim nivoima organizacije vlasti, podršku u uvođenju standarda iz područja ravnopravnosti spolova.

Ovim upitnikom su ispitivani sljedeći stavovi ispitanika:

- Postojanje osobe koja obavlja poslove vezane za ravnopravnost spolova;
- Poznavanje pojma (ne)ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini;
- Poznavanje pojma ravnopravnosti spolova;
- Uzrok neravnopravnosti spolova;
- Poznavanje pravnog okvira za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini i kapaciteti za provođenje obaveza institucija BiH;
- Upoznatost sa odredbama ZORS-a u BiH;
- Stavovi o uspješnosti provođenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH;
- Prisustvo obukama o standardima o ravnopravnosti spolova u BiH;
- Upoznatost sa radom i nadležnosti Agencije za ravnopravnost spolova.

Pored toga ispitivani su i stavovi i iskustvo sa diskriminacijom na osnovu spola i seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu u institucijama BiH. U ovom dijelu ispitivano je poznavanje ovih pojmova, stavovi o postojanju i iskustvo sa diskriminacijom na osnovu spola i seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu u institucijama BiH, te stavovi o postojanju efikasnih mehanizama za zaštitu od ovih djela.

Metodologija istraživanja

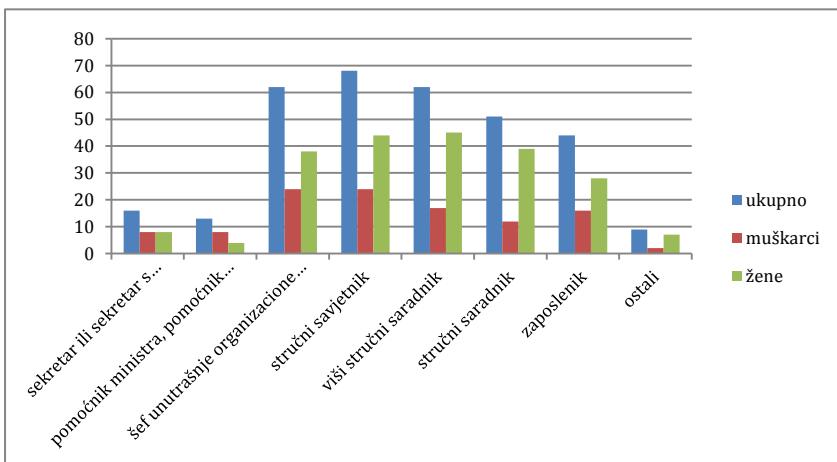
Za potrebe ovog istraživanja kreiran je upitnik koji se sastojao iz pet dijelova i sadržavao 67 pitanja. Prvi dio upitnika odnosio se na opšte podatke o ispitanicima, drugi dio na poznavanje standarda za ostvarivanje ravnopravnosti spolova, treći dio na poznavanje Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, četvrti dio na seksualno uznemiravanje, a peti na diskriminaciju na osnovu spola.

Istraživanje je sprovedeno online anketiranjem, tako sto je ispitanicima poslan upitnik na mail adresu. Kako bi se doslo do mail adresa, svim institucijama je poslan dopis u kojem je kratko objašnjen cilj istraživanja te molba da dostave mail adrese uposlenika. Dopis je poslan svim institucijama, od toga su 22 institucije dostavile mail adrese. Tako je upitnik poslan na oko 2500 mail adresa, a od čega je stiglo 325 odgovora.

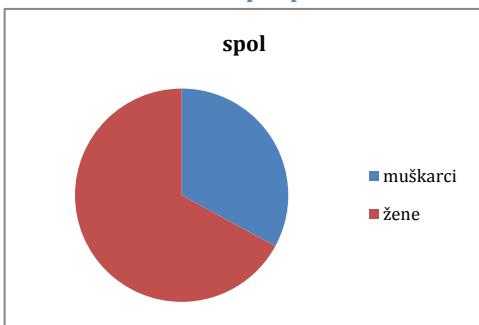
Budući da je na dan dostavljanja upitnika broj državnih službenika prema statistici Agencije za državnu službu BiH iznosio 3327 ovaj uzorak u odnosu na državne službenike je pouzdan do nivoa +/-7 % te se ovo istraživanje može smatrati statistički pouzdanim.

I DIO OPŠTI PODACI O UZORKU I KARAKTERISTIKAMA UZORKA

Metodologijom istraživanja predviđeno je da uzorak u ovom istraživanju budu zaposlenici i državni službenici u institucijama Bosne i Hercegovine. Procenat državnih službenika 84%, zaposlenika 13% i ostalo 3% koji su učestvovali u istraživanju.

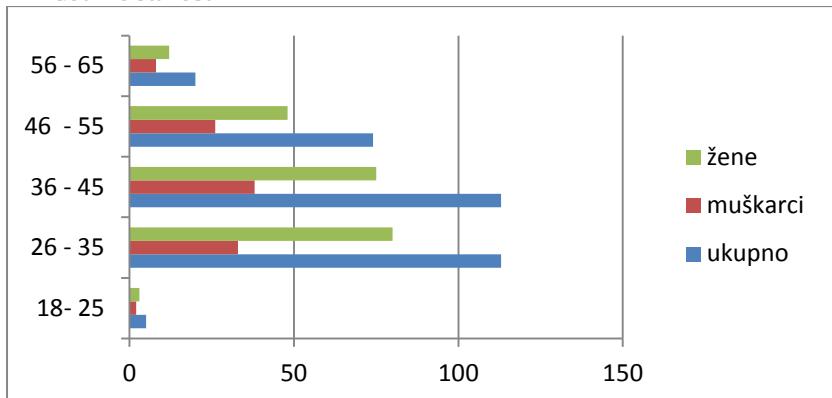


1.1. Struktura uzorka po spolu



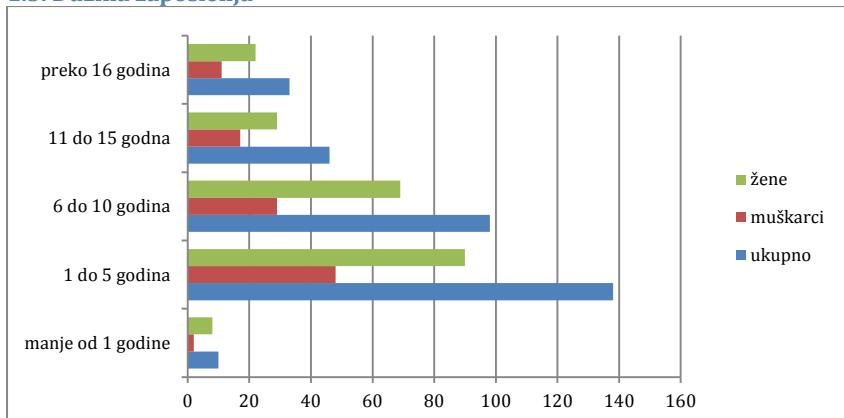
Spolna struktura uzorka nije unaprijed projektovana. Na osnovu podataka Agencije za državnu službu BiH, spolna struktura državnih službenika iznosi (49,1%) 1643 muškarca i (50,1%) 1700 žena. Realizirani uzorak je činilo 325 ispitanika, od toga 107 (32,83%) muškaraca i 218 (66,87%) žena.

1.2. Godine starosti



Gledajući starosnu strukturu uzorka po godinama starosti, može se primjetiti da najveći broj ispitanika (po 35%) pripada starosnoj strukturi od 26 – 35 i 36 – 45 godina, zatim 23% ispitanika starosne strukture 46 – 55 godina. Kao što se može uočiti, u uzorku su najmanje zastupljeni najmladi i najstariji ispitanici, 6% ispitanika u starosti od 56 – 65 godina, te 2% ispitanika u kategoriji od 18 – 25 godina. Dobijena starosna struktura nije iznenađujuća kada se uzme u obzir da je najveći broj državnih službenika i zaposlenika zapravo u starosnoj grupi od 36 – 55 godini.

1.3. Dužina zaposlenja



Očekivano je da će poznavanje standarda ravnopravnosti spolova, te zakonske regulative vezane za ovu oblast, između ostalog, zavisiti i od dužine rada u institucijama, te je iz tog razloga bilo važno saznati koliko dugo ispitanici rade u određenim institucijama. Što se tiče

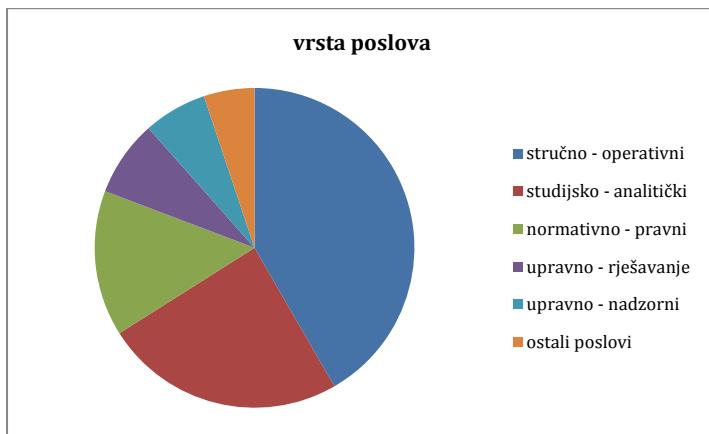
dužine zaposlenja u BiH institucijama, najveći broj ispitanika je sa dužinom zaposlenosti od 1 -5 god – 37%, zatim slijede čija je dužina zaposlenja 6 – 10 godina – 30%, pa 14% ispitanika koji rade u BH institucijama od 11 do 15 godina, te 10% ispitanika zaposleno je preko 16 godina u bh institucijama. U istraživanju je učestvovalo najmanje ispitanika sa dužinom zaposlenosti manjom od jedne godine, svega 3%.

1.3.1. Dužina zaposlenja * pozicija

Kada se upoređi dužina zaposlenja i pozicija, postoji povezanost između dužine rada u instituciji i pozicije, tako da je većina ispitanika na nižim pozicijama (viši stručni saradnik, stručni saradnik) zaposlena kraće od 5 godina, dok su ispitanici na većim pozicijama uglavnom zaposleni duže od 6 godina.

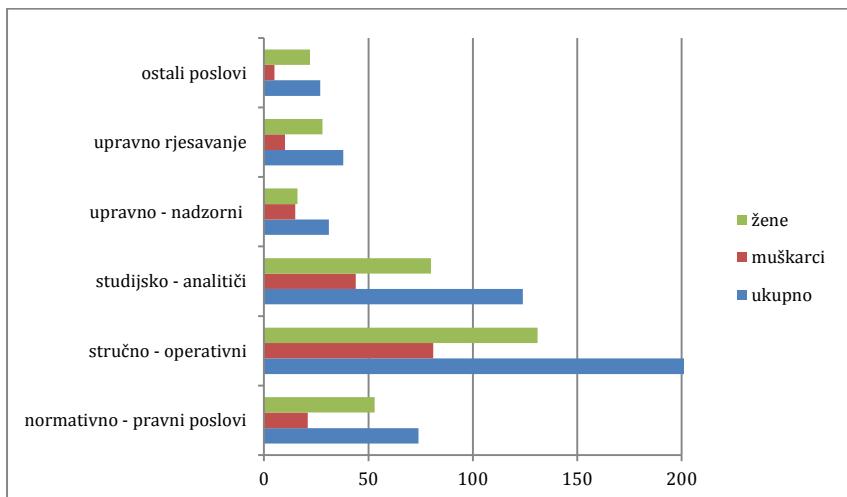
Takođe, kada se uporedi pozicija i godine starosti ispitanika, uočava se povezanost između ove dvije varijable. Tako, možemo primjetiti da se uglavnom na pozicijama (stručni savjetnik, viši stručni saradnik, stručni saradnik) nalaze ispitanici u starosnoj kategoriji do 35 godina. Kada su u pitanju, veće pozicije (sekretar ili sekretar s posebnim zadatkom, pomoćnik ministra, pomoćnik direktora i glavni inspektor, šef unutrašnje organizacione jedinice) na njima se nalaze ispitanici sa preko 45 godina starosti.

1.4. Vrsta poslova



Na odgovor na pitanje koje poslove obavljaju u okviru svog radnog mjesta, najviše ispitanika obavlja stručno – operativne 65%, te studijsko analitičke 38%, zatim normativno- pravne 23%. Upravno- nadzorne poslove u svojoj instituciji obavlja 10% ispitanika, dok poslove koji se odnose na upravno rješavanje obavlja 12% ispitanika. Ostale poslove obavlja 8% ispitanika. Na ovo pitanje bilo je moguće izabrati više ponuđenih odgovora, pa iz tog razloga ukupni zbir prelazi 100%.

1.4.1. Vrsta posla * spol ispitanika

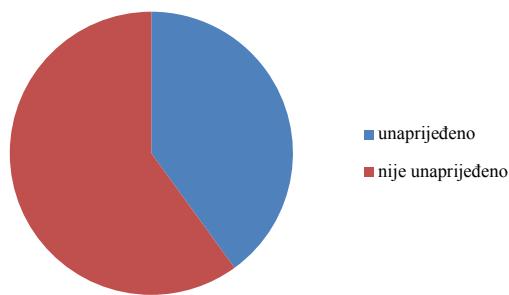


S obzirom da se u uzorku nalazi približno dvije trećine žena i jedna trećina muškaraca, može se primjetiti da ne postoje značajne razlike prema vrsti poslova koje obavljaju žene i koje obavljaju muškarci u institucijama BiH. Kako se može uočiti najveći broj ispitanika u svom radu obavlja stručno operativne, te studijsko – analitičke poslove, te ovo se podjednako odnosi i na muškarce i na žene.

1.5. Unaprjeđenje u okviru institucije

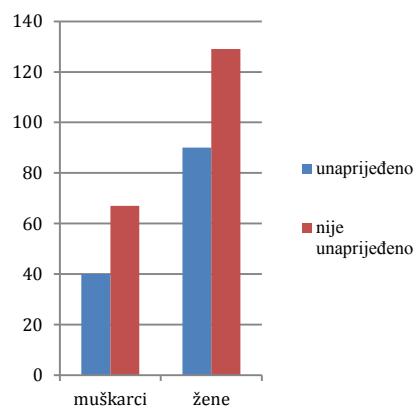
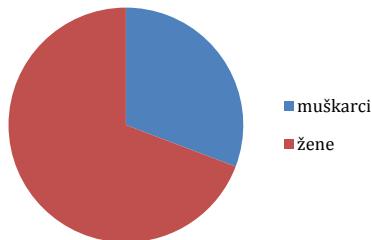
Na pitanje koje se odnosi na unaprjeđenje u okviru institucije, 60% ispitanika je odgovorilo da nije unaprijeđeno, dok je 40% ispitanika odgovorilo da je unaprijeđeno.

unaprijeđenje u okviru institucije



Na osnovu odnosa između spola i unaprjeđenja, može se primjetiti da su odgovori uglavnom ujednačeni, te da ne postoji značajna razlika u unaprjeđenju između ispitanika muškog i ženskog spola, iako je, u uzorku, unaprjeđeno nešto više žena nego muškaraca. Od ukupnog broja žena, njih 41,09% je unaprjeđeno, dok je od ukupnog broja muškaraca, njih 37,38% unaprjeđeno.

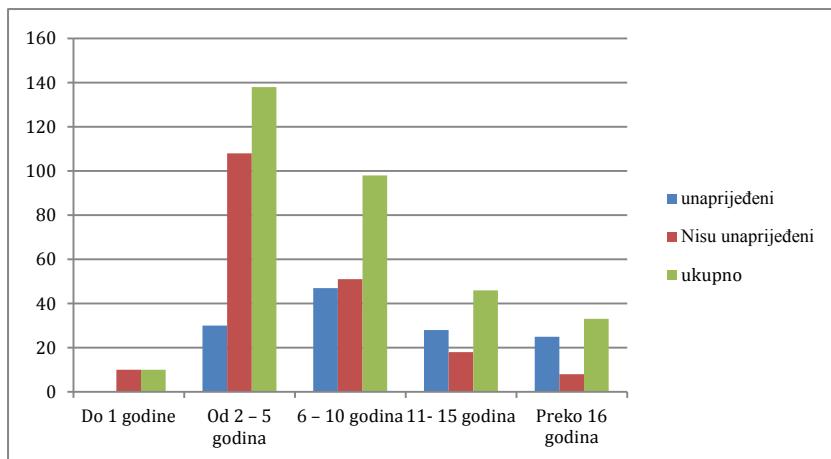
ispitanici koji su unaprijedeni



1.5.2. Odnos između dužine zaposlenja i unaprjeđenja

Na osnovu upoređivanja dužine zaposlenja i unaprjeđenja, može se zaključiti da postoji pozitivna povezanost, tako je u kategoriji ispitanika koji rade od 2 – 5 godina unaprjeđeno 21,74% ispitanika, u kategoriji od 6 – 10 godina 47,96% ispitanika, u kategoriji od 11 – 15

godina 60,87% ispitanika, a u kategoriji ispitanika koji su zaposleni preko 16 godina, unaprjedeno je njih 75,76%.

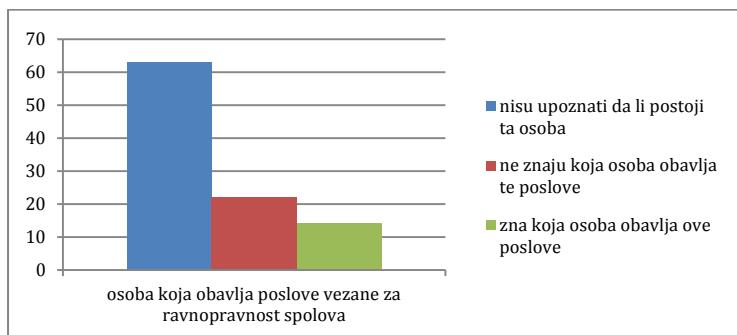


Kada se uporedi unaprjeđenje sa pozicijom na poslu, uočava se da su uglavnom unaprjeđeni ispitanici na većim pozicijama, kao je i očekivano. To se posebno odnosi na ispitanike na poziciji šefa unutrašnje organizacione jedinice, gdje je unaprjeđeno 79,03% ispitanika.

II - ISPUNJAVANJE OBAVEZA U PROCESU INTEGRACIJE STANDARDA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RADU INSTITUCIJA BIH

2.1. Postojanje osobe koja obavlja poslove vezane za ravnopravnost spolova

Nominovanje osoba za gender u nadležnim institucijama za koordinaciju aktivnosti i saradnju sa gender institucionalnim mehanizmima spada u osnovne korake u integraciji standarda ravnopravnosti spolova u radu institucija BiH.



Većina ispitanika nije upoznata da li u njihovoj organizaciji postoji osoba koja obavlja poslove koji su vezani za ravnopravnost spolova. Tako je, čak 63% ispitanika odgovorilo je da nisu upoznati da li postoji osoba koja obavlja navedene poslove. Zatim 22% ispitanika odgovorilo je da ne znaju koja osoba obavlja ove poslove, dok je samo 14% ispitanika odgovorilo da zna ko je osoba koja obavlja ove poslove u njihovoj instituciji.

pozicija	da	ne	Nisu upoznati da li postoji ta osoba	ukupno
Sekretar ili sekretar s posebnim zadatkom	3	5	5	13
Pomoćnik ministra, pomoćnik direktora i glavni inspektor	6	2	8	16
šef unutrašnje organizacione jedinice	11	10	41	62
stručni savjetnik	8	12	48	68
viši stručni saradnik	7	17	38	62
stručni saradnik	3	12	36	51
Zaposlenici	6	11	27	44
ostali	3	2	4	10
UKUPNO	47	71	207	325

Na osnovu podataka u prethodnoj tabeli, može se primjetiti da ne postoji značajna razlika koliko su ispitanici upoznati da li u njihovoj instituciji postoji osoba koja obavlja poslove vezane za ravnopravnost spolova, bez obzira na poziciju ispitanika. Jedino bi se moglo

zaključiti da 37,5% ispitanika na poziciji pomoćnika ministra, pomoćnika direktora i glavnog inspektora i 23% osoba na poziciji sekretara ili sekretara sa posebnim zadatkom znaju koja osoba u njihovoj instituciji obavlja ove poslove. Što se tiče ostalih pozicija, više od 80% ispitanika na svim ostalim pozicijama ne znaju koja osoba obavlja ove poslove i nisu upoznati da li uopšte postoji osoba zadužena za poslove vezane za ravnopravnost spolova.

2.2. Poznavanje pojma (ne)ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini

Cilj ovog dijela bio je da se istraži koliko su zaposleni u institucijama BiH upoznati sa konceptom i standardima za ravnopravnost spolova, te Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH s obzirom na spol, poziciju, te dužinu zaposlenosti.

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 uloge su vremenom promjenjive u zavisnosti od historijskih, kulturoloških, tradicijskih, religijskih, geografskih i drugih uticaja.

Ravnopravnost spolova spada **u temeljna i društveno priznata građanska, kulturna, ekonomска, političка i društvena prava**. Stoga je neophodno donositi politiku kojom će žene i muškarci ostvariti svoja prava i imati jednak pristup i kontrolu nad koristima razvojnog procesa.

Ravnopravnost spolova podrazumijeva uslove u kojima žene i muškarci imaju jednakе mogućnosti da učestvuju u "aktivnostima" i da od njih imaju jednakе 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**.
- 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, definisanja aktivnosti i programa mjera, njihove implementacije i na kraju monitoringa i evaluacije). Tako da je dobrobit za žene i muškarce podjednaka – **kvalitativna ravnopravnost**.

2.1.1. Poznavanje pojma ravnopravnosti spolova

Najveći broj ispitanika 95% upoznat je sa pojmom ravnopravnost spolova i shvata da ravnopravnost spolova znači jednak tretman i jednakе mogućnosti osoba ženskog i muškog spola, 3% ispitanika smatra da ravnopravnost spolova znači jednak broj muškaraca i žena na

mjestima odlučivanja. Iako postoji shvatanje da ravnopravnost spolova obuhvata ženska pitanja, tj. zaštitu žena i djevojčica, za ovaj odgovor opredijelilo se samo 1% ispitanika. Na osnovu ovoga možemo zaključiti ispitanici posjeduju znanje o tome sta obuhvata ravnopravnost spolova, i da je to pitanje koje se tiče i muškaraca i žena, kao i društva u cjelini.

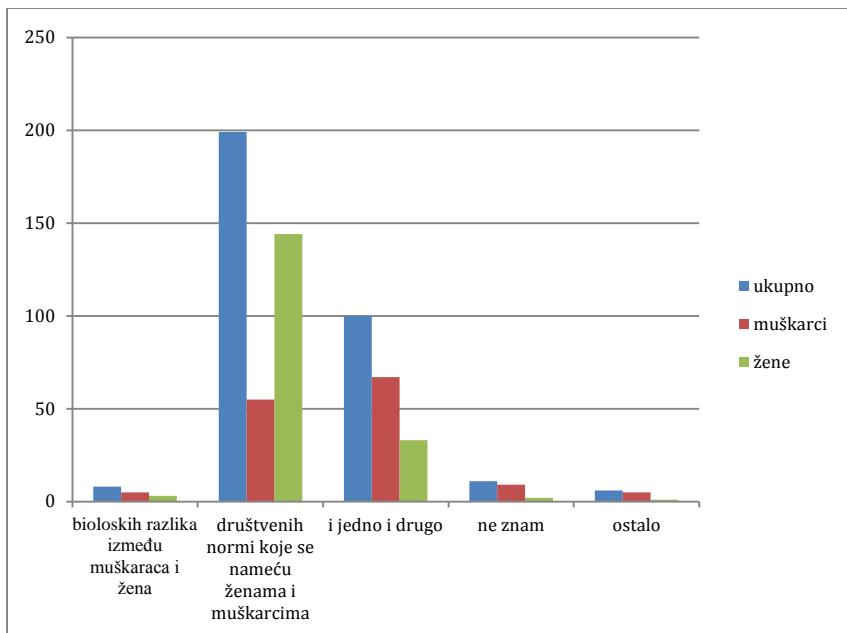
		Ravnopravnost spolova biste definisali kao...			
spol	Jednak broj žena i muškaraca na mjestima odlučivanja	Jednak tretman i jednake mogućnosti osoba ženskog i muškog spola	Zaštitu prava žena i djevojčica	ostalo	ukupno
M	3	101	1	2	107
Ž	7	208	3	0	218
TOTAL	10	309	4	2	325

2.1.2. Uzrok neravnopravnosti spolova

Veliku prepreku u ostvarivanju ravnopravnosti spolova predstavljaju **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 predstave i obrasci koji i podrazumijevaju čitav niz karakteristika, bilo fizičkih bilo psihičkih koje se vezuju za muškarce ili žene. To su **pojednostavljenje** i vrlo često **iskriviljene mentalne slike**. Na osnovu 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.

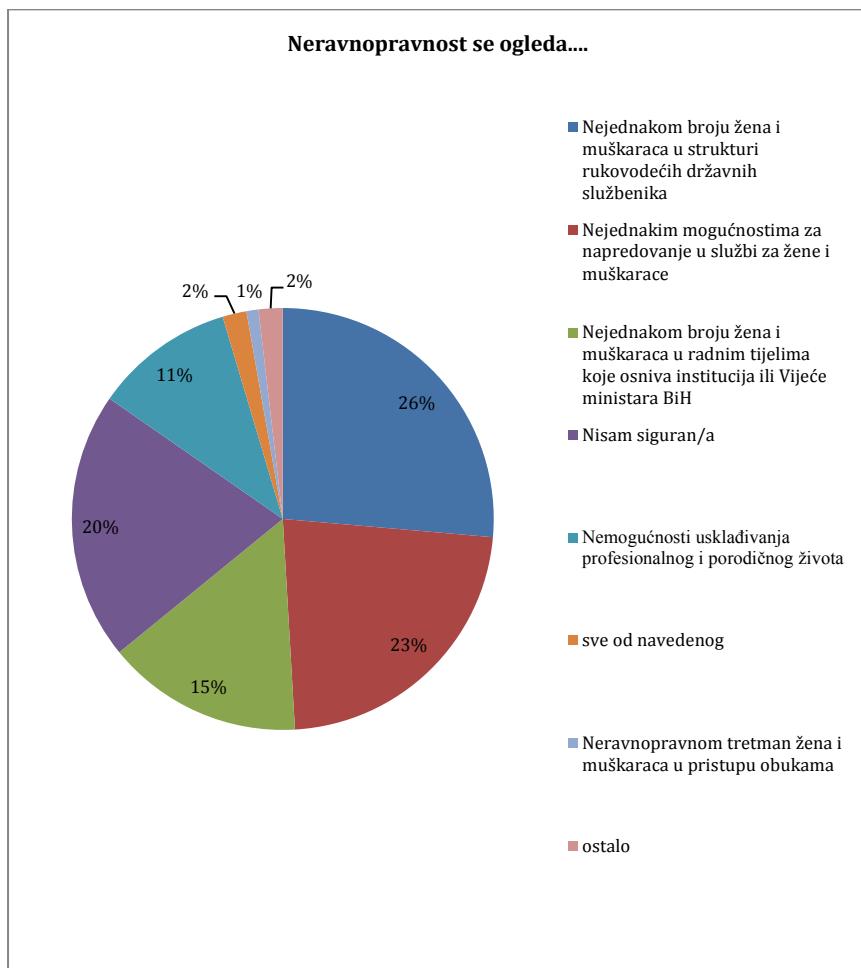
Da je neravnopravnost žena i muškaraca posljedica društvenih normi koje se nameću ženama i muškarcima smatra 61% ispitanika, 8% ispitanika smatra da je neravnopravnost posljedica bioloških razlika, a 31% ispitanika smatra da je neravnopravnost posljedica oba ova faktora. Na osnovu distribucije odgovora može se zaključiti da većina ispitanika razumije da su društvene norme glavni uzrok neravnopravnosti spolova. Kada se pogleda odgovor na ovo pitanje u odnosu na spol ispitanika može se primjetiti da su odgovori uglavnom ujednačeni, ali postoji tendencija da više muškaraca smatra da uzrok neravnopravnosti leži u isto vrijeme i u društvenim normama i biološkim razlikama, dok žene u većini slučajeva prepoznaju društvene norme kao uzrok neravnopravnosti.



Neki od odgovora na ovo pitanje koji ispitanici nisu odabrali između ponuđenih odgovora, već samostalno dali, a koji su zbog niskih frekvencija stavljeni u kategoriju ostali, bili su:

- neprimjenjivanje u praksi temeljnih ljudskih prava i sloboda zagarantovanih međunarodnim konvencijama i pozitivnih zakonskih propisa u praksi (ispitanik);
- neravnopravnost uopšte gledano u svim sferama života pa tako i neravnopravnost spolova potječe od toga da "jači" odnosno onaj koji ima veću moć neće nikad odustati od toga da bude ravnopravan ili ne daj Bože slabiji od ovog drugog. Isto je u politici, vojnoj moći/naoružanju, ekonomiji, nacionalno. Uvijek jači ugnjetava slabijeg, u glavnom zbog nekog straha, neznanja, bez obzira na silne Konvencije. Upravo veličinu "jačeg" spola, brojčano veće nacije, ili religijske zastupljenosti pokazuje kakav je odnos prema ovom drugom slabijem ili manjinskom. Borba za ravnopravnost naravno treba uvijek da postoji, jačanjem svijesti, edukacijom, obrazovanjem itd. (ispitanik);
- nesposobnost odgovornih ljudi (ispitanica);
- nizak stepen demokratizacije društva i stereotipi (ispitanik);
- političkih stranaka koje su formirane od neobrazovanih ljudi (ispitanik);
- što žene imaju veće mogućnosti i više sredstava koje mogu iskoristiti za napredovanje (ispitanik);
- tradicionalno uvriježenih shvatanja, predrasuda i stereotipa o ulozi muškaraca i žena u društvu (ispitanik);

Kada se odgovor na ovo pitanje uporedi sa dužinom zaposlenja, vidimo da nema značajne razlike u o tome šta ispitanici s obzirom na dužinu zaposlenja vide kao uzrok neravnopravnosti. Takođe, ako pogledamo ovo pitanje i uporedimo ga sa pozicijom ispitanika, može se uočiti da ne postoji značajna razlika u tome šta ispitanici na različitim pozicijama vide kao uzrok neravnopravnosti. Uglavnom ispitanici prepoznaju da uzroci neravnopravnosti društvene norme koje se nameću muškarcima i ženama.



U okviru rada bh institucija neravnopravnost spolova se po mišljenju 26% ispitanika ogleda u nejednakom broju muškaraca i žena na u strukturi rukovodećih državnih službenika, zatim u nejednakim mogućnostima za napredovanje u službi za žene i muškarce po mišljenju 23% ispitanika, te nejednakom broju žena i muškaraca u radnim tijelima koje osniva Vijeće ministara smatra 15% ispitanika. Manji procenat ispitanika smatra da se neravnopravnost u institucijama ogleda u nemogućnosti uskladivanja privatnog i profesionalnog života 11% ispitanika, i neravnopravnom pristupu obukama, svega 1% ispitanika. Takođe, jedna petina uzorka, tačnije 21% ispitanika, odgovorilo je da nisu sigurni kako se u bh institucijama ispoljava neravnopravnost spolova.

Kada se odgovor na ovo pitanje uporedi sa spolom ispitanika, može se zaključiti da su odgovori muškaraca i žena prilično ujednačeni.

2.3. Poznavanje pravnog okvira za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini i kapaciteti za provođenje obaveza institucija BiH

Adekvatne zakonodavne politike su izuzetno 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 pravni osnov 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 harmonizaciju sa zakonima koje donose drugi organi vlasti u svojoj nadležnosti. Okvirni zakoni pri tome daju generalne smjernice kako pristupati određenoj problematiki.

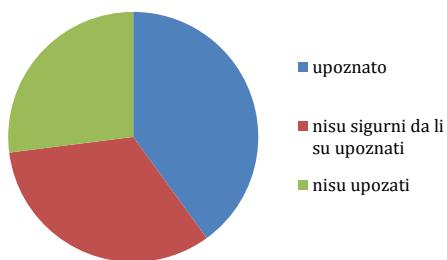
Primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH obavezna je u svim sferama društva, a naročito oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta, kulture, javnog života i medija.

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

2.3.1. Upoznatost sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH

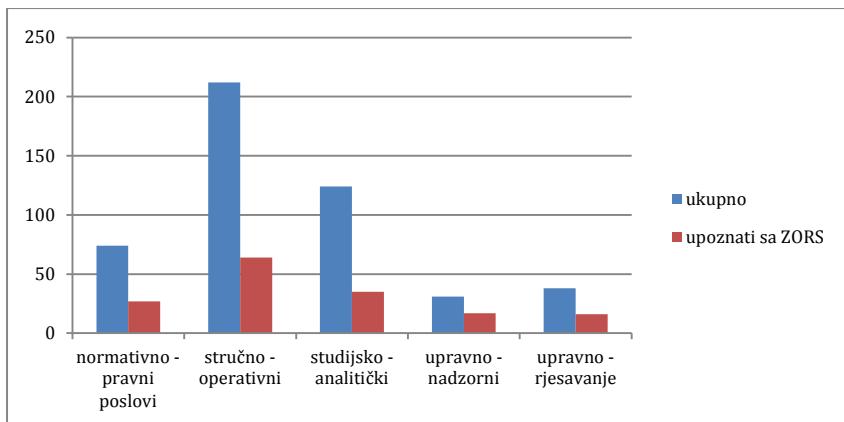
U odgovorima na ovo pitanje, može se primjetiti da su ispitanici različito odgovarali, te da je približno 40% ispitanika odgovorilo da je upoznato sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, dok je 33% smatralo da nisu sigurni da li su upoznati, a 27% ispitanika smatra da nisu upoznati. Budući da se radi o samoprocjeni upoznatosti sa odredbama Zakona u nekoliko narednih poglavlja analizirano je poznavanja pojedinih standarda (obaveza institucija BiH, diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uznenemiravanja) koje je ukazalo da je stvarno poznavanje Zakona ustvari i mnogo manje od 40% te da je ono partikularno jer varira od 10-35% za pojedine standarde.

Upoznatost sa odredbama ZORS-a

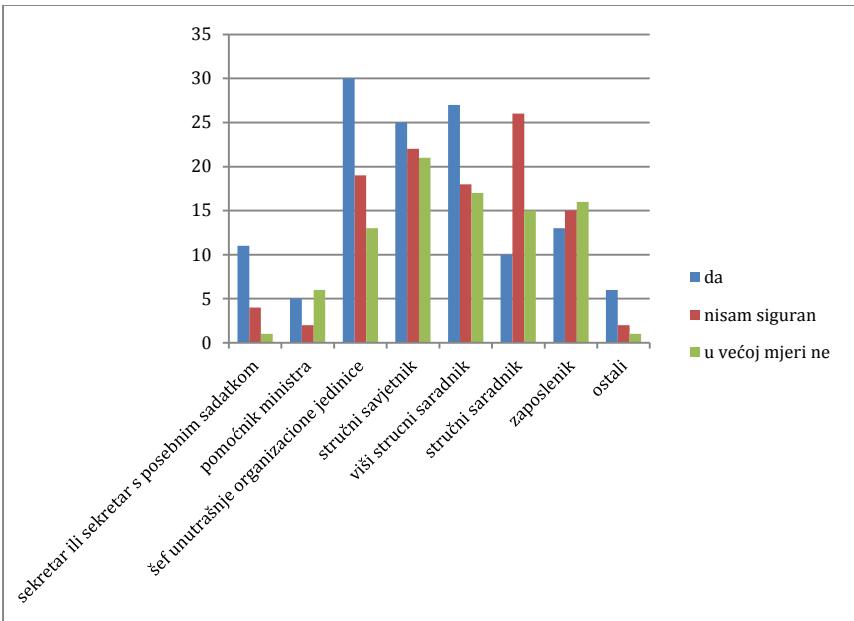


Kada se uporedi vrsta posla koju ispitanici obavljaju sa upoznatosti sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova, dobija se sljedeća struktura, te možemo primjetiti da polovina ispitanika koja obavlja upravno – nadzorne i poslove upravnog rješavanja smatra da je upoznata sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH. Što se tiče ostalih kategorija ispitanika, te vrste posla koji obavljaju, samo trećina ispitanika je

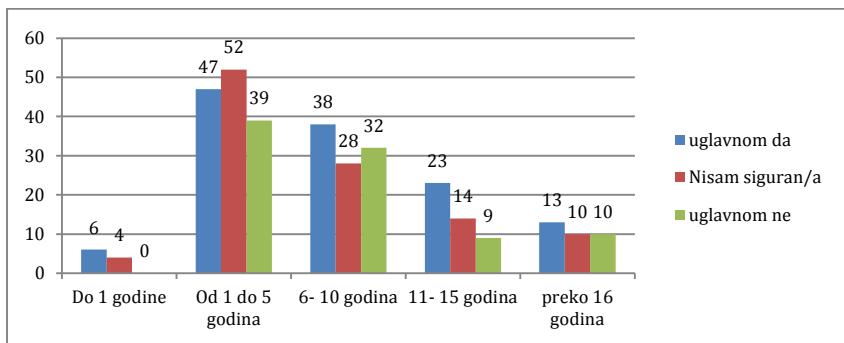
upoznata sa odredbama ZORS-a. Ovo je posebno značajno za ispitanike koji u svom opisu posla imaju normativno- pravne poslove, te je značajno da ova kategorija bude u većoj mjeri upoznata sa Zakonom o ravnopravnosti spolova.



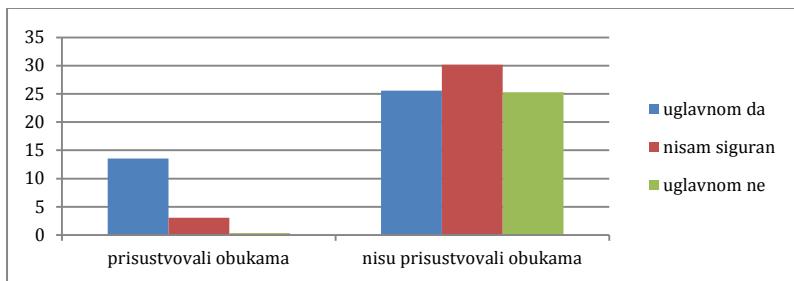
Takođe u poređenju sa radnim mjestom i upoznatosti sa odredbama ZORS-a, može se primjetiti da su uglavnom ispitanici na većoj poziciji bolje upoznati sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH. To je posebno vidljivo za sekretare i sekretare s posebnim zadatkom, kojih je više od dvije trećine upoznato sa odredbama ZORS-a.



Što se tiče dužine zaposlenja, generalno se može uočiti da su ispitanici sa dužim stažom zaposlenja više upoznati sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH, što se posebno primjećuje kod zaposlenika sa stažom zaposlenja od 6 – 10 godina, te 11- 15 godina.



Kada se upoređi prisustvo na obukama i upoznatost sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, dobije se sljedeća distribucija odgovora, što pokazuje da je većina ispitanika koji su prisustvovali obukama upoznati sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.

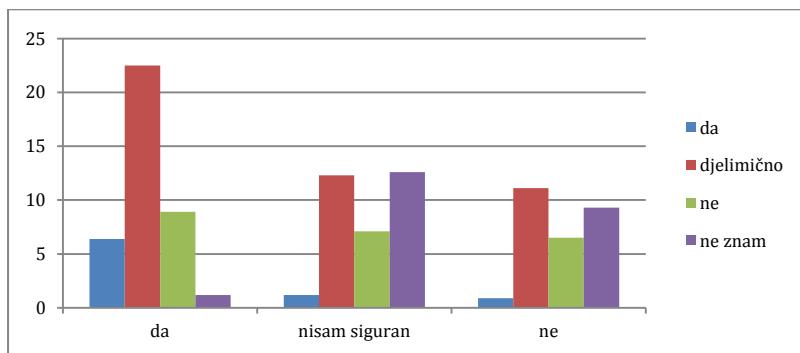


2.3.2. Stavovi o uspješnosti provođenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH

Posmatrajući odgovore ispitanika, može se uočiti da većina ispitanika smatra da je Zakon o ravnopravnosti spolova djelimično doveo do poboljšanja u oblasti ravnopravnosti spolova, tako 46% ispitanih je odgovorilo da smatraju da je ZORS djelimično doveo do poboljšanja, dok je 9% ispitanika odgovorilo da misle da se nakon donošenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH stanje ravnopravnosti spolova u BiH poboljšalo. Nasuprot ovome, 22% ispitanika smatra da donošenje Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH nije popravilo stanje ravnopravnosti spolova. 23% ispitanika odgovorilo je da ne znaju da li je uvođenjem Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH došlo do poboljšanja u ovoj oblasti. S obzirom na odgovor na prethodno pitanje, gdje se 60% ispitanika izjasnilo da nisu sigurni i da uglavnom nisu upoznati sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, odgovore ovih ispitanika treba uzeti s određenom rezervom.



2.3.3. Upoznatost sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH * Poboljšanje u oblasti ravnopravnosti spolova



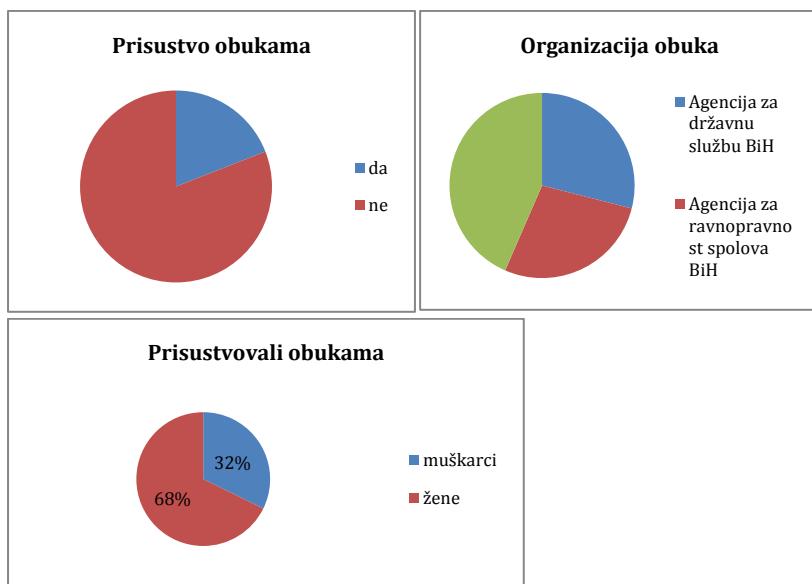
Najveći broj ispitanika (57,81%) koji smatraju da su **upoznati sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH**, smatraju da je Zakon djelimično doveo do poboljšanja u oblasti ravnopravnosti spolova. U odnosu na spol, ne postoji značajna razlika između odgovora muških i ženskih ispitanika. Također, u odnosu na radno mjesto ne postoji velike razlike u odgovorima ispitanika, odgovori su uglavnom ujednačeni.

2.3.3. Prisustvo na obukama o standardima za ravnopravnost spolova u BiH

Agencija za ravnopravnost spolova BiH je organizovala ili inicirala brojne obuke za nominovane osobe za ravnopravnost spolova u institucijama BiH, u cilju unaprijedenja institucionalnih kapaciteta za primjenu standarda ravnopravnosti spolova. Obuke su organizovane na različite teme, među kojima su: "Kreiranje politika i aktivnosti u oblasti ravnopravnosti spolova", „Gender senzitivni programi rada – dosadašnja praksa i budući koraci”, „Uključivanje aktivnosti iz GAP-a u politike i programe institucija i analiza gender efekta”, i „30 godina Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena – utjecaj, obaveze i izazovi”.

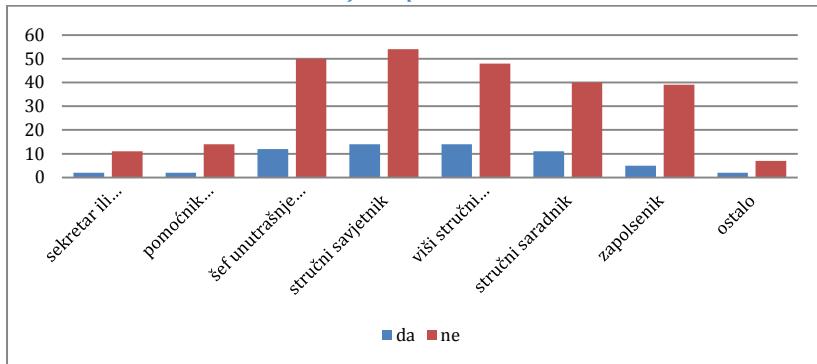
Agencija za ravnopravnost spolova BiH je ostvarila saradnju sa Agencijom za državnu službu BiH, kako bi tema ravnopravnosti spolova ušla u redovni program obuka državnih službenika. S tim u vezi, izrađen je i prihvaćen modul obuke o ravnopravnosti spolova. Održan je i Trening trenera za certificirane edukatore Agencije za državnu službu BiH, da bi se ravnopravnost spolova uključila i u postojeće module obuke za državne službenike.

Na osnovu odgovora može se vidjeti da je svega 21% ispitanika prisustvovalo obukama o ravnopravnosti spolova, od toga 6% u organizaciji ARS BiH, 6% u organizaciji ADS BiH, a 9% u organizaciji neke druge organizacije. Najveći broj ispitanika 81% nije prošao obuke o ravnopravnosti spolova.



Može se primjetiti da je veći broj osoba ženskog spola prisustvovao obukama na temu ravnopravnosti spolova. Iz iskustva Agencije za ravnopravnost spolova BiH, ali i iz navedenih podataka može se zaključiti da su osobe ženskog spola generalno više zainteresovane za pitanja ravnopravnosti spolova iako je u posljednje vrijeme sve veći broj osoba muškog spola zainteresovan za učešće u obukama.

Prisustvo obukama u odnosu na radno mjesto ispitanika



Prema podacima dobijenim u istraživanju, može se primjetiti da su obukama najmanje prisustvovali sekretari i pomoćnici, dok su šefovi unutrašnjih organizacionih jedinica i ostali državni službenici u većem broju prisustvovali obukama. Zaposlenici su veoma malo prisustvovali obukama, međutim mora se imati u vidu činjenica da je većina obuka koje se organizuju namijenjena državnim službenicima a najmanje zaposlenicima.

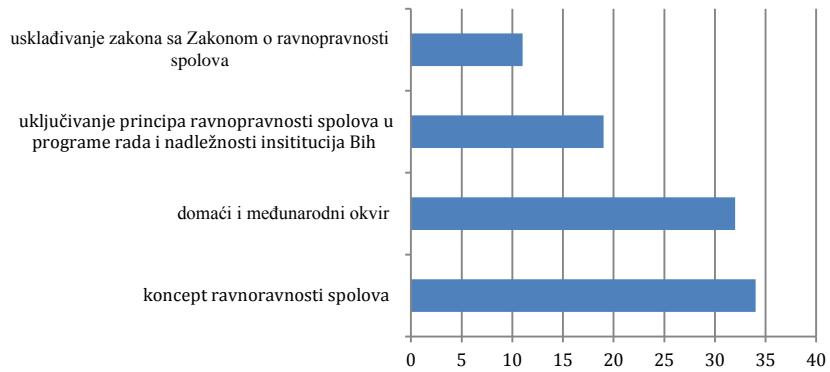
Upravo sekretari, pomoćnici i zaposlenici bi trebali da budu fokus budućih obuka o ravnopravnosti spolova kako bi se osiguralo da se obuhvat obukama proširi kroz sve kategorije državnih službenika i zaposlenika.

Izražena je potreba da se nastavi sa obukama na temu ravnopravnosti spolova jer je još uvjek veoma mali broj osoba prošao obuke. Pored toga potrebno je istražiti i druge vidove komuniciranja sa državnim službenicima pored obuka kako bi što veći procenat državnih službenika i zaposlenika bio upoznat sa svojim pravima, ali i obavezama institucija u kojima su zaposleni. Ovo je posebno značajno, jer ako se uporede stavovi o poznавanju Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i prisustvo obukama može se zaključiti da veliki broj osoba koje smatraju da su upoznate sa odredbama Zakona nije prisustvovalo obukama (33.2%).

3.3. Da li ste do sada prisustvovali obukama o standardima o ravnopravnosti spolova u BiH?		3.1. Da li ste upoznati sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH?						Total
		Da	Da, u potpunosti	Nisam siguran/a	Pomalo siguran/a	Uopšte nisam siguran/a		
Da, u organizaciji Agencije za državnu službu BiH	Broj	12	1	3	0	0	16	
	%	3.7%	0.3%	0.9%	0.0%	0.0%	4.9%	
Da, u organizaciji Agencije za državnu službu BiH, Da, u organizaciji Agencije za ravnopravnost spolova BiH	Broj	1	1	0	0	0	2	
	%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	
Da, u organizaciji Agencije za državnu službu BiH, Da, u organizaciji neke druge organizacije	Broj	1	0	1	0	0	2	
	%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.6%	
Da, u organizaciji Agencije za ravnopravnost spolova BiH	Broj	5	3	3	3	0	14	
	%	1.5%	0.9%	0.9%	0.9%	0.0%	4.3%	
Da, u organizaciji Agencije za ravnopravnost spolova BiH, Da, u organizaciji neke druge organizacije	Broj	3	0	0	0	0	3	
	%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	
Da, u organizaciji neke druge organizacije	Broj	14	3	3	3	1	24	
	%	4.3%	0.9%	0.9%	0.9%	0.3%	7.4%	
Da, u organizaciji neke druge organizacije, Ne	Broj	0	0	0	1	0	1	
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	
Ne	Broj	70	11	98	50	32	261	
	%	21.5%	3.4%	30.2%	15.4%	9.8%	80.3%	
Ne, OUN	Broj	1	0	0	0	0	1	
	%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
Rado bih prisustvovala ali i tu se nažalost vrši diskriminacija po drugom osnovu- šalju se samo miljenici	Broj	1	0	0	0	0	1	
	%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
UKUPNO		Broj	108	19	108	57	33	325
		%	33.2%	5.8%	33.2%	17.5%	10.2%	100.0%

Na obukama na kojima su ispitanici prisustvovali, najčešće obuhvaćene teme bile su: koncept ravnopravnosti spolova 35%, zatim domaći i međunarodni okvir 33%, te uključivanje principa ravnopravnosti spolova u programe rada i nadležnosti institucija BiH 20% i usklađivanje zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova 12%.

Teme koje su obuke uključivale

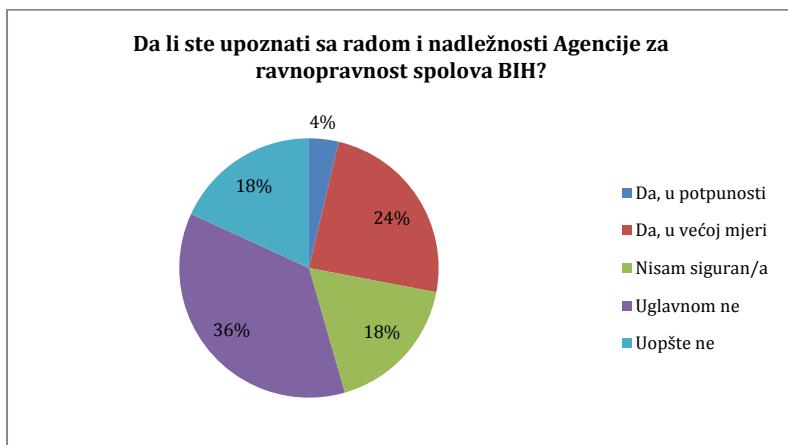


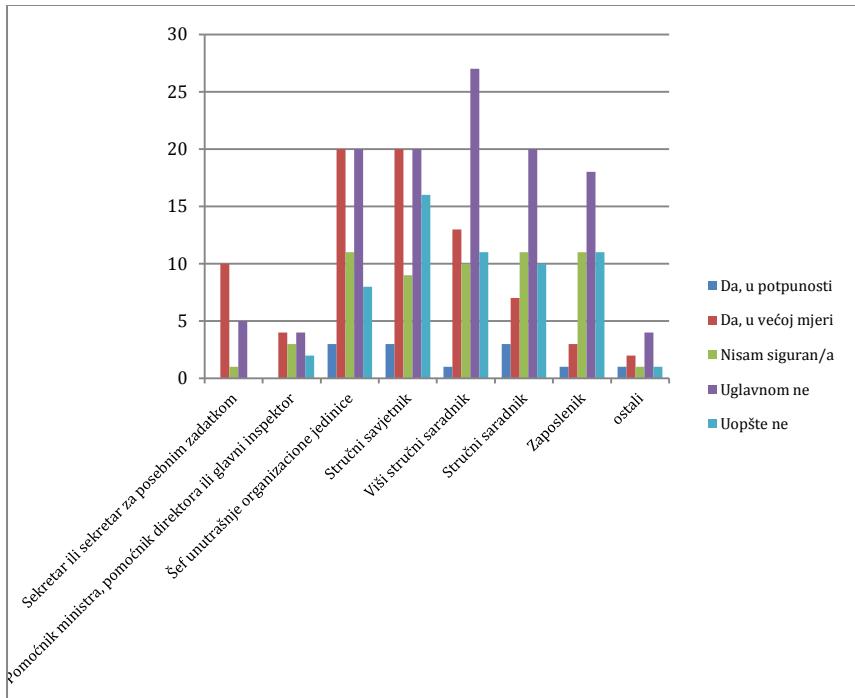
2.3.5. Upoznatost sa radom i nadležnosti Agencije za ravnopravnost spolova

Budući da je ostvarivanje ravnopravnosti spolova zajednički cilj, koji se tiče društva u cijelini, uspostavljanje i razvoj saradnje je ključna strategija za efikasno promoviranje i postizanje rezultata u oblasti ravnopravnosti spolova. Institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova kontinuirano rade na uspostavljanju i jačanju formalnih i neformalnih vidova saradnje sa drugim institucijama na svim nivoima organizacije vlasti, nevladinim i drugim organizacijama civilnog društva, akademskim i istraživačkim zajednicama, socijalnim partnerima i drugim relevantnim društvenim činiocima, uključujući i širu saradnju na regionalnom i međunarodnom nivou.

Saradnja sa partnerima odvija se u multisektorskom pristupu, zavisno od nadležnosti i prioriteta, nekada na inicijativu Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine i entitetskih gender centra, nekada u obliku zajedničke aktivnosti, nekada na inicijativu institucionalnih ili vaninstitucionalnih partnera i međunarodnih organizacija. Ovim se obezbjeđuje participativni pristup i učešće svih, razmjena iskustava i dobrih praksi. Što daje novi kvalitet radu na sprovođenju politika i strategija usmjerenih na unapređenje ravnopravnosti spolova.

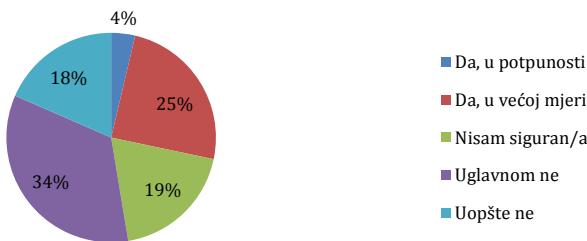
Od ukupnog broj ispitanika samo 28% je odgovorilo da je upoznato sa nadležnostima Agencije za ravnopravnost spolova BiH, 17% ispitanika nije sigurno da li je upoznato sa nadležnostima, dok 54% ispitanika nije upoznato sa nadležnostima Agencije.





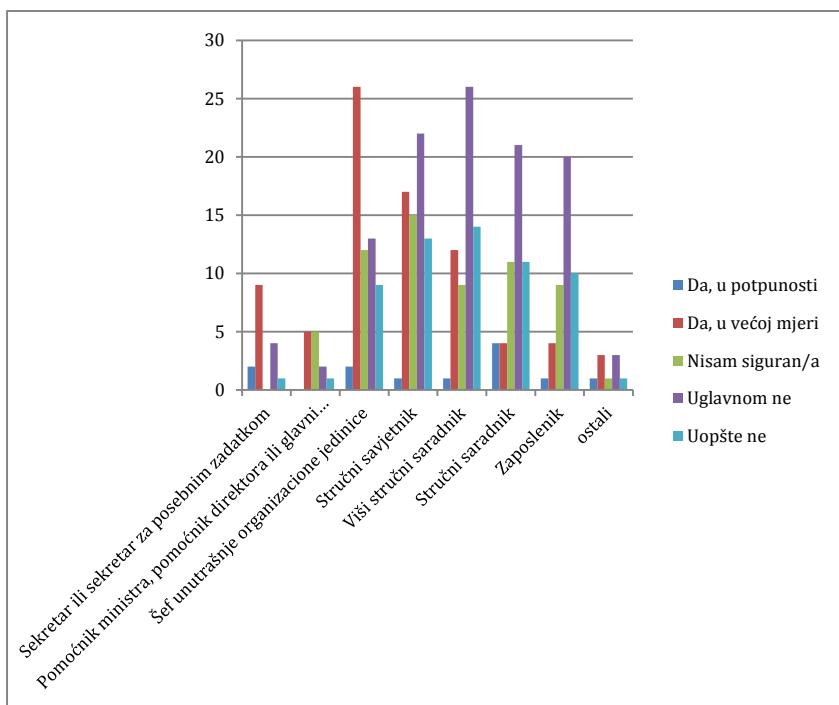
Primjetno je da rukovodeći državni službenici u većoj mjeri poznaju rad i nadležnost Agencije za ravnopravnost spolova BiH dok poznavanje u velikoj mjeri opada kada su u pitanju ostali državni službenici.

Obaveze institucije u kojoj ste zaposleni, a proizilaze iz ZORS-a



Preko polovine ispitanika 53% nisu upoznati sa obavezama institucije u kojoj su zaposleni, a tiču se ZORS-a i javnih politika u oblasti ravnopravnosti spolova, 18% ispitanika nije sigurno dok je svega 29% ispitanika uglavnom upoznato sa obavezama svoje institucije.

Kada se pogleda koliko su ispitanici upoznati sa obavezama svoje institucije u zavisnosti od radnog mesta, može se primjetiti da su uglavnom ispitanici na većim pozicijama bolje upoznati sa obavezama institucije prema Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH. To se odnosi na ispitanike koji se nalaze na poziciji sekretara ili sekretara s posebnim zadatkom (68,75%), pomoćnika ministra (38,46%), šefa organizacione jedinice (45,26%) koji su upoznati sa obavezama njihove institucije prema Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH. Kada su u pitanju ispitanici na nižim pozicijama, oni uglavnom nisu upoznati sa obavezama institucije, dok su rukovodeći upoznati u većoj mjeri.



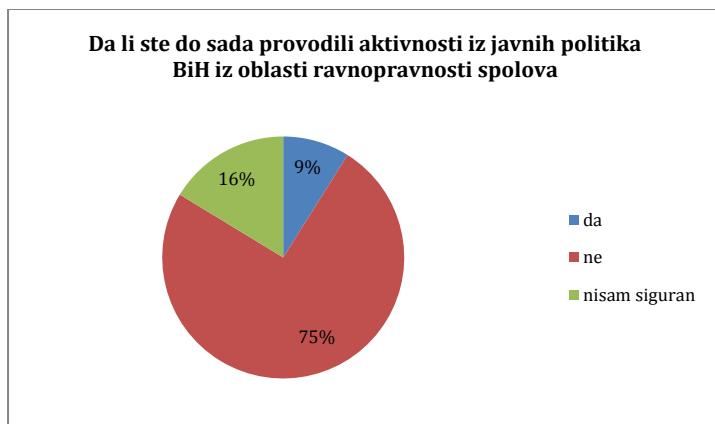
2.3.4. Provodenje aktivnosti iz javnih politika BiH u oblasti ravnopravnosti spolova

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH je nadzor nad primjenom Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine povjerio Agenciji za ravnopravnost spolova BiH koja nadzor vrši u saradnji sa gender centrima. Pored toga Agencija i gender centri su ključni institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova u okviru Vijeća ministara, Vlade Federacije BiH odnosno Vlade RS koji su zaduženi da usmjeravaju napore na borbi protiv diskriminacije i postizanje ravnopravnosti spolova u BiH putem izrade strateških dokumenata i akcionih planova.

U Bosni i Hercegovini već su osnovani brojni institucionalni mehanizmi za ravnopravnost spolova u nadležnim institucijama vlasti ali i lokalnom nivou (općine i gradovi u BiH i kantoni u FBIH), iako do sada nije ostvaren ujednačen pristup u uspostavljanju ovih mehanizama kao i u njihovim nadležnostima u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH.

S ciljem osiguravanja provedbe obaveza iz Zakona kao i Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine svi nivoi vlasti bi trebali donijeti programe mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima javnog i privatnog života.

Što se tiče provodjenja aktivnosti iz javnih politika BiH u oblasti ravnopravnosti spolova samo 9% ispitanih odgovorilo je da su do sada provodili aktivnosti iz ove oblasti, 16% ispitanika nisu sigurni, dok je najveći broj ispitanika odgovorio da do sada nisu provodili aktivnosti koje se tiču javnih politika u oblasti ravnopravnosti spolova.



Procentualno veoma mali broj ispitanika je do sada bilo uključeno u provođenje aktivnosti iz oblasti ravnopravnosti spolova u BIH (9%). Iako je u većem broju institucija BIH imenovana

kontakt osoba za ravnopravnost spolova stiće se dojam da je teret sproveđenja aktivnosti iz ovih dokumenata pretežno raspoređen na te osobe. Na osnovu odgovora na ova pitanja, može se zaključiti da bh institucije nisu dovoljno upoznate sa obavezama iz javnih politika BiH u oblasti ravnopravnosti spolova (Gender akcioni plan, Strategije za prevenciju i borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici ili Akcionog plana za implementaciju UNSCR 1325 "Žene, mir i sigurnost" u BiH).

III - UPOZNATOST I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM NA OSNOVU SPOLA

Ustav Bosne i Hercegovine i entitetski ustavi sadrže opću zabranu diskriminacije, pa tako i zabranu diskriminacije na osnovu 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.

Zakon o ravnopravnosti spolova uređuje:

Ravnopravnost osoba muškog i ženskog spola

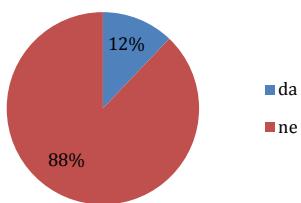
- Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim oblastima društva, uključujući ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima.

Zabранa diskriminacije po osnovu spola

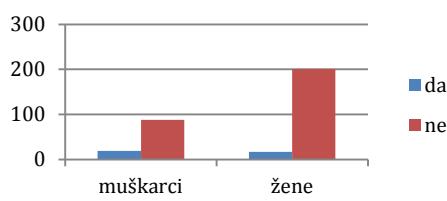
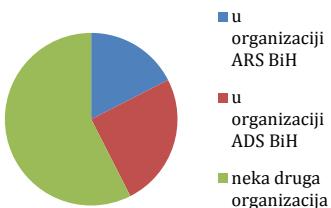
- Diskriminacija po osnovu spola je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda.

Pitanja su kreirana na način da ispitaju upoznatost sa pojmom diskriminacije na osnovu spola, ali i na način da se u dijelu koji se odnosi na iskustvo sa diskriminacijom na osnovu spola na radnom mjestu, uključi i iskustvo onih osoba koje ne poznaju pojам diskriminacije u pravnom smislu. Posebna pažnja posvećena je i stavovima o rasprostranjenosti diskriminacije na osnovu spola u odnosu na druge prevalentne osnove diskriminacije, a posebno političkog uvjerenja, etničke pripadnosti, religijskog uvjerenja i spolnog izražavanja.

Da li ste prošli obuke o temu diskriminacije na osnovu spola?



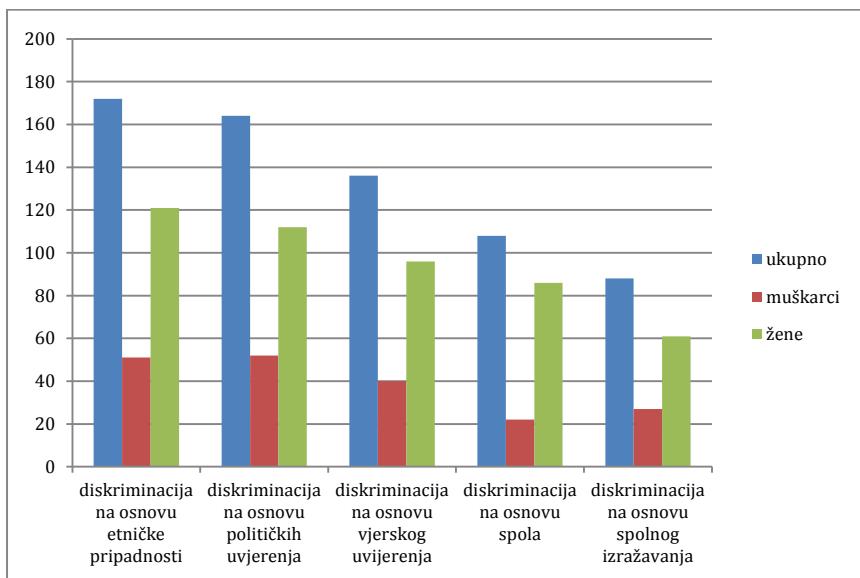
U čijoj ste organizaciji prošli obuke



Na osnovu ovog pitanja može se primjetiti da najveći broj ispitanika nije prošao obuku na temu diskriminacije na osnovu spola, čak 88% ispitanika. Od ispitanika koji su prošli obuku najveći broj ispitanika obuku je prošao u organizaciji neke druge organizacije 7%, zatim u organizaciji Agencije za državnu službu 3%, te u organizaciji Agencije za ravnopravnost spolova BiH. Slično kao i kod općeg pitanja o prisustvu obukama veći broj osoba ženskog spola je prisustvovao obukama i odnosu na osobe muškog spola.

S obzirom da odgovori ispitanika pokazuju da velika većina nije prošla obuku na temu diskriminacije na osnovu spola, potrebno je organizovati obuke i upoznati detaljnije ispitanike sa ovim problemom.

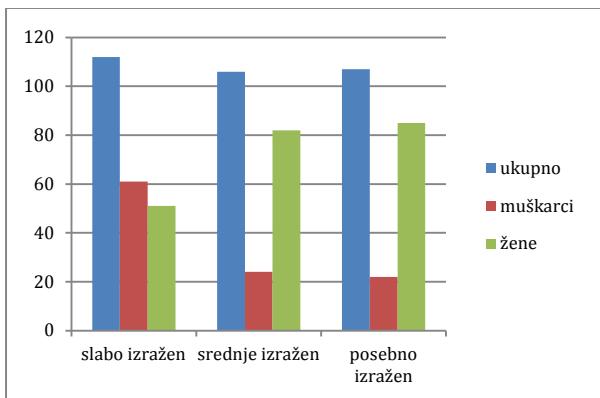
3.1. Stavovi o prisutnosti različitih oblika diskriminacije



Analizirajući odgovor na ovo pitanje, može se primjetiti da ispitanici smatraju da je najizraženija diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti 53% ispitanika, zatim na osnovu političkoj uvjerenja 51%, na osnovu vjerskog uvjerenja 41%, na osnovu spola 33%, te na osnovu spolnog izražavanja 25%.

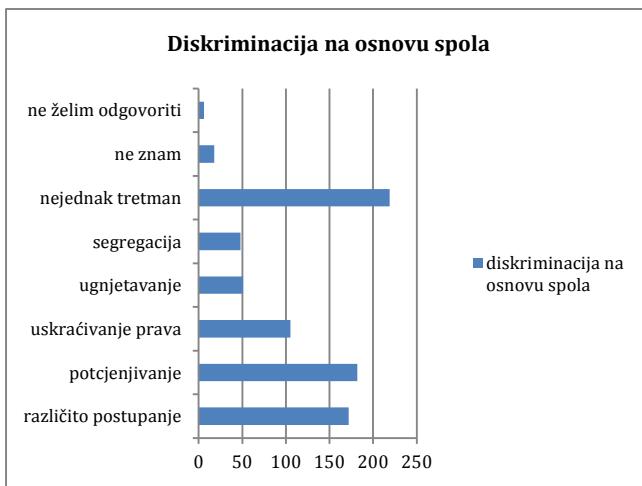
Opći zaključak koji se može izvući iz ovih odgovora jeste da je grupacija osnova etničke pripadnosti, političkog uvjerenja i vjerskog uvjerenja prema stavovima ispitanika najrasprostranjenija. Mora se, međutim, primijetiti da procentualno manji broj muškarca smatra da je diskriminacija na osnovu spola prisutna na radnom mjestu u institucijama BIH (20 ispitanika) dok je broj osoba ženskog spola više nego četiri puta veći (82 ispitanice). Ovaj podatak ukazuje na činjenicu da postoji različita percepcija o prisutnosti diskriminacije na osnovu spola na radnom mjestu između žena i muškarca te da osobe ženskog spola smatraju da je ona mnogo prisutnija.

Kada se još detaljnije ispitaju odgovori ispitanika odgovori su još više podijeljeni.



Kada se pogleda odgovor na pitanje u zavisnosti od spola ispitanika, uočavaju se značajne razlike. Tako većina muškaraca smatra diskriminaciju na osnovu spola kao slabo izraženu, dok je žene prepoznaju kao srednje i posebno izraženu u institucijama BiH. Za razliku od svih drugih oblika diskriminacije, kada je u pitanju diskriminacija na osnovu spola, postoje značajne razlike između muškaraca i žena.

3.2 Kako biste opisali diskriminaciju na osnovu spola?

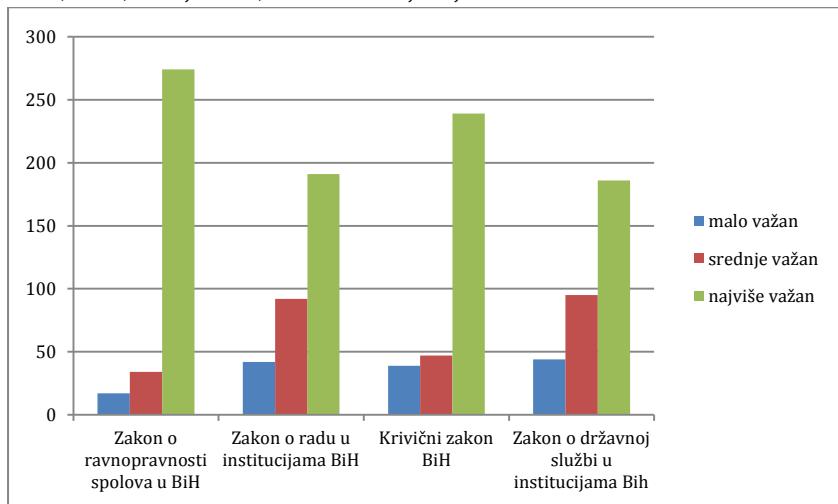


Na ovo pitanje ispitanici su mogli odabrati više odgovora sa kojima se slažu. Tako je najveći broj ispitanika (67%) prepoznao da je nejednak tretman.

Tako su se ispitanici najčešće složili da je diskriminacija na osnovu spola nejednak tretman (po mišljenju 67% ispitanika), te podcjenjivanje (56%) i različito postupanje (53%), uskraćivanje prava (32%). Manji procenat ispitanika smatra da je diskriminacija na osnovu spola ugnjetavanje (16%), segregacija (15%), dok 8% ispitanika je odgovorilo da ne zna šta je diskriminacija ili da ne želi odgovoriti na ovo pitanje. Na osnovu odgovora ispitanika, može se zaključiti da većina ispitanika pravilno opisuje diskriminaciju na osnovu spola, te da prepoznaje da je diskriminacija različito postupanje i nejednak tretman.

3.3. Stavovi o važnosti zakona koji nude zaštitu od diskriminacije na osnovu spola

Ispitanici su mogli izabrati koji od četiri zakona, po njihovom mišljenju, su najvažniji u zaštiti od diskriminacije na osnovu spola na radnom mjestu. Ponođeni zakoni su bili Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, Zakon o radu u institucijama u BiH i Zakon o državnoj službi u institucijama BiH, Krivični zakon BiH, sva četiri zakona ispitanici su rangirali koji je najviše važan, važan, srednje važan, malo važan i najmanje važan.



Najveći broj ispitanika smatra da je Zakon o ravnopravnosti spolova BiH najviše važan (50%), 34% ispitanika da je važan, 10% ispitanika srednje važan, dok 6% ispitanika opažaju ovaj zakon kao malo i najmanje važan u borbi protiv diskriminacije na osnovu spola.

Što se tiče Zakona o radu u institucijama u BiH, 14% ispitanika smatra da je ovaj zakon najviše važan u zabrani diskriminacije na osnovu spola, 45% ispitanika smatra da je važan, 28% ispitanika da je srednje važan, dok je za 13% ispitanika ovaj zakon malo i najmanje važan.

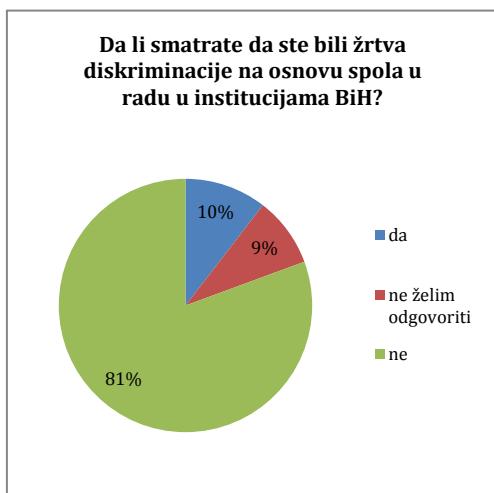
Treći ponuđeni zakon, bio je Zakon o državnoj službi u institucijama BiH, za koji isto 14% ispitanika smatra da je najviše važan , za 43% ispitanika ovaj zakon je važan, za 14% je srednje važan, dok je za 12% ispitanika malo i najmanje važan.

Kada je u pitanju Krivični zakon BiH, 39% ispitanika opažaju ovaj zakon kao najviše važan i 35% ispitanika kao važan, dok ga 14% ispitanika opaža kao srednje važan , 12% ispitanika kao malo i najmanje važan.

3.4. Iskustva sa diskriminacijom na osnovu spola u radu u institucijama BiH

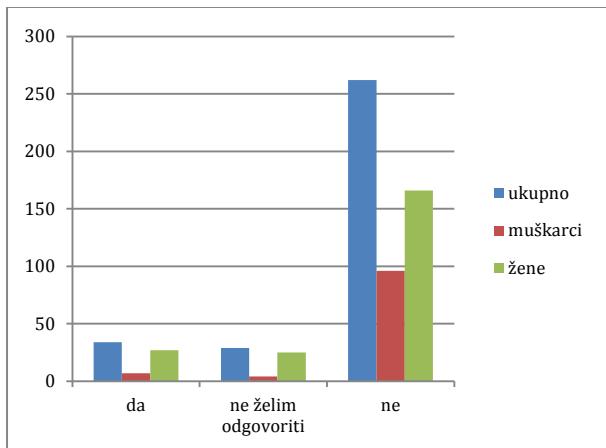
Pitanja koja se tiču iskustva ispitanika sa diskriminacijom na osnovu spola u radu u institucijama BiH su kreirana sa namjerom da se kroz pitanja utvrde rasprostranjenost diskriminacije na osnovu spola, a posebno u vezi sa diskriminacijom u pristupu pravima koja proizlaze iz radnog odnosa.

3.4.1. Iskustvo sa diskriminacijom na osnovu spola



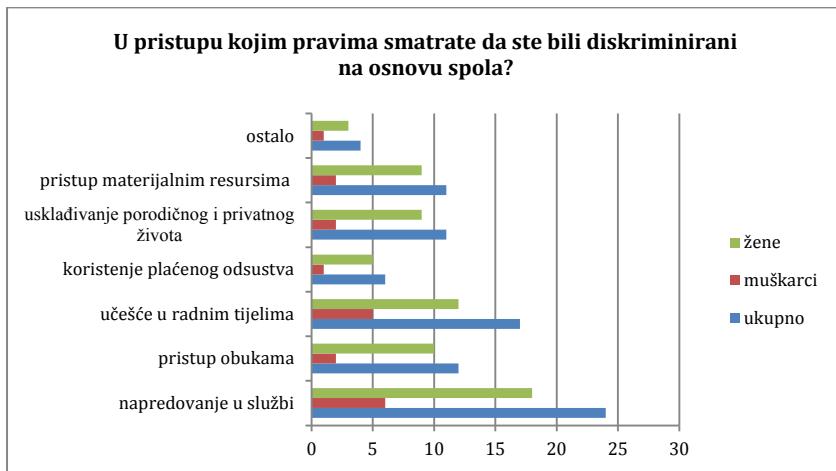
Prema podacima dobijenim u ovom istraživanju 10% ispitanika smatra da je bila žrtva diskriminacije na osnovu spola u radu u institucijama BiH, dok 9% ispitanika nije htjelo da odgovori na ovo pitanje. Iako je već utvrđeno da veliki broj ispitanika poznaje pojam diskriminacije na osnovu spola ove odgovore treba uzeti s rezervom zbog pretpostavke da veliki broj osoba sebe neće identificirati sa žrtvom diskriminacije. Također, ako se uporede ovi omjeri sa procentom stavova o prisutnosti diskriminacije na osnovu spola (33%) može se doći do identičnog zaključka.

Međutim, čak i ovaj procenat je alarmantan jer 34 osobe smatraju da su žrtve diskriminacije na osnovu spola odnosno svaka deseta osoba koja je ispitana. Slične rezultate pokazuju i neka druga istraživanja o diskriminaciji u BiH, kao što je Izvještaj o rezultatima ispitivanja javnog mnenja o percepciji i iskustvu diskriminacije koju je proveo Fond otvorenog društva gdje je samo-identifikacija nešto niža (6%), odnosno u Evropskoj uniji prema rezultatima EURO Barometra za 2012. godinu gdje je stopa još niža i iznosi 3%.



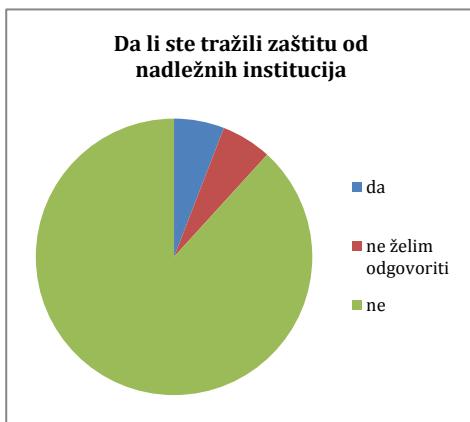
Očekivano veći broj žena nego muškarca je izjavilo da smatra da je žrtva diskriminacije. Ovaj podatak ide u korist tvrdnji da je veći broj žena žrtva diskriminacije na osnovu spola nego muškaraca.

3.4.2. Diskriminacija u pristupu pravima iz radnog odnosa



Na ovo i sljedeće pitanje odgovarale su samo osobe koje su smatrali da su imale iskustvo sa diskriminacijom na osnovu spola na radnom mjestu odnosno ukupno 34 osobe. Budući da je diskriminacija na osnovu spola na radnom mjestu postoji samo u slučaju da je došlo do ograničavanja ili neostvarivanja uživanja jednog ili više prava iz radnog odnosa, ovo pitanje

je ispitivalo koja prava iz radnog odnosa su bila vezana za ove slučajeve. Na ovo pitanje ispitanici su mogli dati više od jednog odgovora. Evidentno je da veći broj osoba ženskog spola smatra da je diskriminacija najčešća kod napredovanja u službi i kod odlučivanja o učešću u radnim tijelima, a manje kod uskladivanja porodičnog i privatnog života i pristupa materijalnim resursima. Iz ovog se može zaključiti da diskriminacija na osnovu spola prema iskustvu ovih ispitanika ne nastaje zbog bioloških razlika između osoba muškog i ženskog spola već je posljedica različitih očekivanja i stavova o ulogama žena i muškaraca na radnom mjestu.

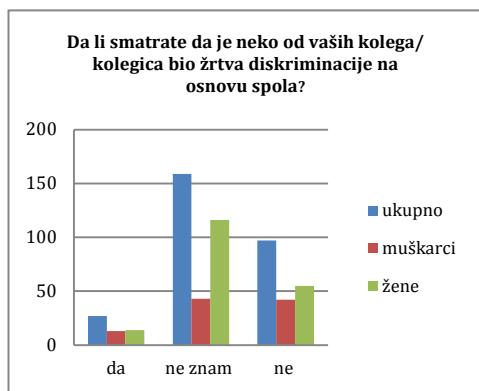


Od 34 osobe koje smatraju da su bile žrtve diskriminacije na osnovu spola, svega 2 osobe su tražile zaštitu nadležne institucije, te su se obratili rukovodiocu organizacije. Nakon podnošenja prijave, nije se nista desilo i zahtjevi nisu uvaženi. Na pitanje da li su trpili neke neugodnosti nakon podnošenja prijave od strane počinjoca, poslodavca ili kolega, jedan ispitanik je odgovorio da se ta situacija više nije spominjala, dok je drugi odgovorio da ne zna kakve su bile reakcije okoline. Ispitanici uopšte nisu zadovoljni ishodom pokrenutog

postupka, te smatraju da u Bosni i Hercegovini nije uspostavljen efikasan način zaštite od diskriminacije na osnovu spola.

Ovo je veoma zabrinjavajuća statistika. Od 10% ispitanika što nije beznačajan procenat samo 5% odnosno 2 osobe su tražile zaštitu od diskriminacije i niti jedna osoba nije zadovoljna načinom kako su njihovi slučajevi riješeni. Veoma je značajno osigurati dostupnost informacija svim zaposlenim o načinima prepoznavanja i zaštite od diskriminacije na osnovu spola kako bi sve žrtve bile sigurne da će moći zaštiti svoja prava.

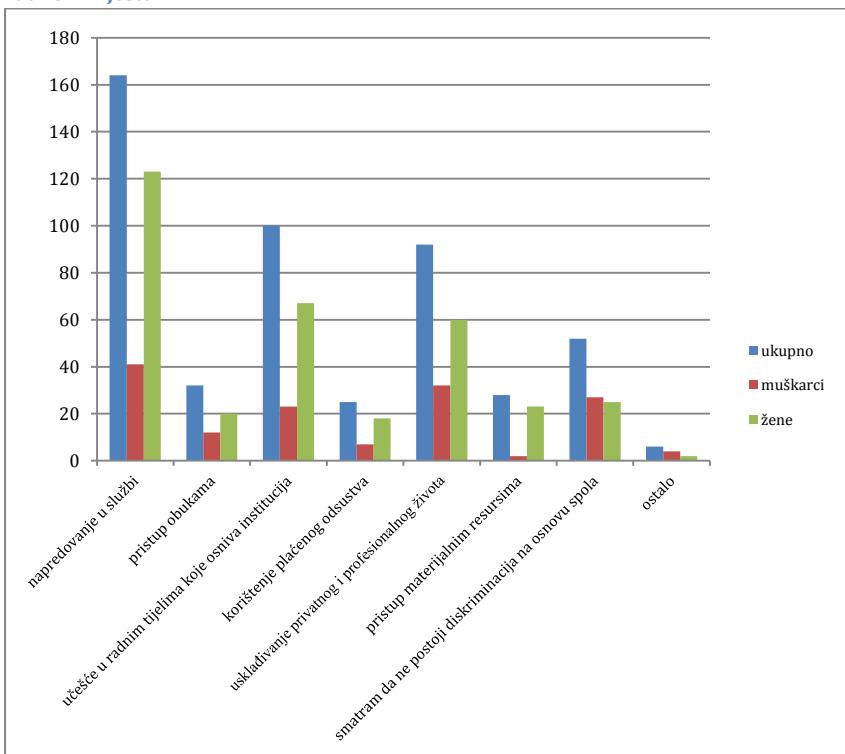
3.5. Iskustvo drugih osoba na radnom mjestu sa diskriminacijom na osnovu spola



Upravo zbog činjenice da se mali broj osoba identificira sa žrtvom diskriminacije, ovaj upitnik je ispitivao i percepciju o iskustvima drugih osoba iz okruženja ispitanika. Odgovori na ovo pitanje ukazuju na značajnu razliku u odnosu na samoidentificiranje, pa se može primjetiti da je broj osoba koji je siguran da nije prisustvovao diskriminaciji na osnovu spola na radnom mjestu značajno manji u odnosu na osobe koje nisu sigurne da li su prisustvovale ovakvim slučajevima.

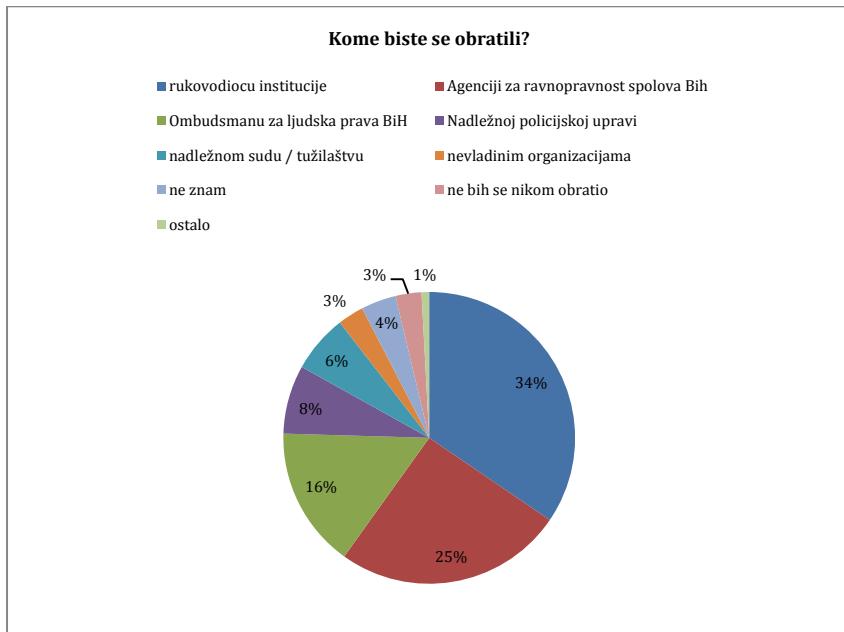
Ovo pitanje, kao i pitanje koje se odnosilo na stav o prisutnosti diskriminacije na osnovu spola potvrđuje tezu da je mali broj osoba spreman da se identificira sa žrtvom diskriminacije. U narednom periodu je neophodno pokrenuti aktivnosti kako bi se svi uposleni upoznali sa oblicima diskriminacije i načinima zaštite.

3.5.1. Stavovi o pravima koja se najčešće krše zbog diskriminacije na osnovu spola na radnom mjestu



Slično kao osobe koje su doživjele diskriminaciju, i ostali ispitanici također smatraju da je diskriminacija na osnovu spola najčešća kod napredovanja u službi i kod odlučivanja o učešću u radnim tijelima, a manje kod uskladivanja porodičnog i privatnog života i pristupa materijalnim resursima.

3.5.2.Stavovi o načinu zaštite od diskriminacije na osnovu spola u okviru radnog mјesta



Najveći broj osoba smatra da je adresa za zaštitu od diskriminacije na osnovu spola rukovodilac institucije u kojoj su zaposleni (34%). Interesantno je da 41% ispitanika smatra da su adrese za zaštitu od diskriminacije također Agencija za ravnopravnost spolova BiH (25%) odnosno institucija Ombudsmana za ljudska prava BIH. Adrese izvan institucija BiH kojima bi se ispitanici obratili su: sudovi/tužilaštva (6%), policijske uprave (8%) i nevladine organizacije (4%). U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, Zakonom o zabrani diskriminacije i drugim propisima koji regulišu radno-pravne odnose postoje dva osnovna vida zaštite od diskriminacije, a to su tužba nadležnom суду i podnošenje zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.

Agencija za ravnopravnost spolova BiH ispituje slučajeve diskriminacije na osnovu spola samo u onim slučajevima kada ne postoji drugi mehanizam zaštite od diskriminacije, ili ako iz nekog razloga utvrđeni mehanizam zaštite se ne može koristiti. Slično i Institucija Ombudsmena postupa po pojedinačnim žalbama što se ne može smatrati pravnim lijekom niti načinom zaštite.

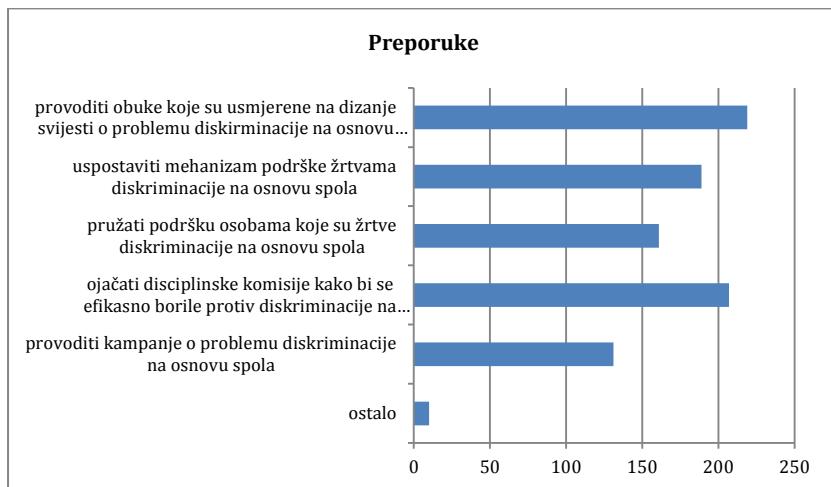
U kontekstu radnih odnosa u institucijama BiH osnovni mehanizam zaštite jeste disciplinski postupak jer je diskriminacija na osnovu spola jedna od osnovnih povreda radne i službene dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost. Stoga je i podnošenje zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka rukovodioču institucije osnovni način zaštite od diskriminacije.

Pravni propisi koji uređuju zaštitu od diskriminaciju na osnovu spola na radnom mjestu putem disciplinskih postupaka su:

Zakon o državnoj službi ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12)	Zakon o službi u oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH", br.: 88/05, 53/07, 59/09 i 74/10)	Zakon o policijskim službenicima BiH ("Službeni glasnik BiH", br.: 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 07/12)	Zakon o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13)
Član 54. <i>Disciplinska odgovornost</i>	Član 161. (Disciplinski prijestupi)	Član 105. Teže povrede službene dužnosti	Član 86.e
Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti državnih službenika u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 20/03)	Pravilnik o vojnoj disciplini i disciplinskom postupku ("Službeni glasnik BiH", broj 96/10)	Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 18/05 i 34/08)	Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 81/07)
15a. <i>Diskriminacija</i>	Član 6. (Disciplinski prestupi)	Član 5. Teže povrede službene dužnosti	Član 6. (Disciplinski prestupi)

Očito je međutim da postoji nepoznavanje i nerazumijevanje utvrđenih mehanizama zaštite, te da je neophodno svim uposlenicima u institucijama BiH učiniti dostupnim podatke o načinima zaštite.

3.6. Preporuke za efikasnu zaštitu od diskriminacije na osnovu spola u institucijama BIH



Preporuke za dalje postupanje potvrđuju da ispitanici smatraju da je neophodno aktivno raditi na prevenciji i zaštiti od diskriminacije na osnovu spola na radnom mjestu u institucijama BIH. Ove preporuke se mogu podjeliti u dvije kategorije:

- Dostupnost informacija putem obuka i kampanja;
- Jačanje efikasnog mehanizma zaštite od diskriminacije kroz jačanje disciplinskih komisija i osiguravanje podrške žrtvama diskriminacije.

U obje kategorije postoji osnovna obaveza institucija BIH kao poslodavaca da osiguraju provođenje ovih preporuka. Ove preporuke su također obaveze iz Zakona o ravnopravnosti spolova u BIH, član 11. stav (3) prema kojem su sve pravne osobe obavezne obezbijediti efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije na osnovu spola, te će osigurati da osobe neće trpititi viktimizaciju.

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10) propisuje da poslodavac mora preduzeti efikasne mjere u cilju sprječavanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima. Slično i Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) propisuje da je poslodavac dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja diskriminacije u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH**Član 13.**

(2) Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima 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 po osnovu spola.

Zakon o radu u institucijama BiH**Član 86.e**

6. Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

IV - UPOZNATOST I ISKUSTVA SA SEKSUALnim UZNEMIRAVANJEM NA RADNOM MJESTU

UVOD

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu (u daljem tekstu: uznemiravanje) sigurno nisu novije pojave u Bosni i Hercegovini. Ono što predstavlja novinu odnosi se na zakonsko reguliranje pojmljova uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja, na potrebu evidentiranja takvih slučajeva kao i skretanje pažnje javnosti te istraživanja uznemiravanja na radnom mjestu. Sagledavanje ovih pojava unutar pravnog okvira podrazumijeva kompleksnu analizu postojeće zakonske regulative uključujući i pravo Evropske unije i rješenja u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine.

Neravnopravnost spolova je posljedica različitih društvenih očekivanja od osoba ženskog i muškog spola, a na radnom mjestu odnosa nadređenosti i podređenosti, moći koju nosi pozicija u hijerarhiji poslova. Rezultat je neprepoznavanja ponašanja koje se može označiti kao seksualno uznemiravanje, jer se gube jasne granice i distanca privatnog i profesionalnog, ili zanemarivanje značaja ovog problema, jer korespondira s klasičnim obrascem postavljenog odnosa moći (jači-slabiji, nadređeni-podređeni).

Bitan faktor u radnim odnosima je ekonomski moći koja se izvodi iz realne ekonomskih situacija u Bosni i Hercegovini, velike stope nezaposlenosti, ograničenog izbora zaposlenja te pritiska nalaženja ili zadržavanja radnog mjesta.

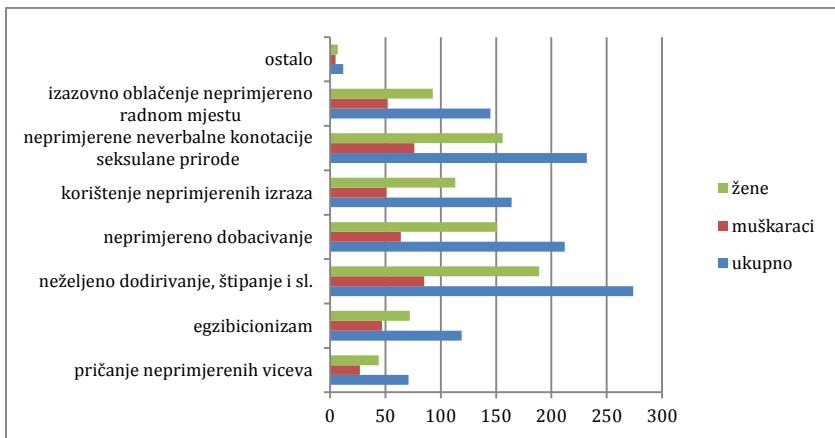
U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10):

„Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje po osnovu 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.“

„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.“

Četiri su osnovna elementa koja je neophodno ispuniti da bi se neko ponašanje moglo smatrati uznemiranjem na osnovu spola ili seksualnim uznemiravanjem. Oni se sastoje od subjektivnog elementa, radnje, prirode radnje i posljedice. Ovi elementi proizlaze iz same zakonske definicije uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja i oni moraju biti kumulativno ispunjeni. Ukoliko neki od elemenata nisu ispunjeni može se raditi o nekom drugom obliku uznemiravanja ili neki drugi oblik diskriminacije kao što je mobing ili nasilje na osnovu spola.

4.1. Stavovi o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu?

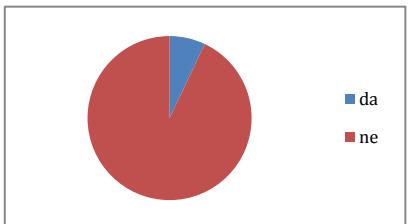


Ispitanici generalno poznaju osnovne pojave oblike odnosno načine izvršenja djela seksualnog uznemiravanja¹. Rangirano po važnosti fizički oblici seksualnog uznemiravanja su prepoznati kao prva asocijacija na pojam seksualnog uznemiravanja i neželjeno dodirivanje, štipanje, ljubljenje i slično je označilo 84% ispitanika. Verbalni oblici seksualnog uznemiravanja su također prepoznati kao oblici diskriminacije i to neprimjereni dobacivanje 65% i korištenje neprimjerenih izraza 50%.

Interesantno je primjetiti da su ispitanici i neprimjerene neverbalne konotacije seksualne prirode prepoznali kao seksualno uznemiravanje u relativno visokom procentu (71%), te je i izazovno oblačenje neprimjerenog radnog mjestu sa također prepoznato kao problem 45 %. Egzibicionizam (37%) i pričanje neprimjerenih viceva (22%) su najmanje rangirani. Kada se uporede odgovori muškaraca i žena, primjećuje se da muškarci i žena približno prepoznaju oblike seksualnog uznemiravanja. Nešto veći procenat žena nego muškaraca prepoznaje neprimjereni dobacivanje, neželjeno dodirivanje, štipanje, kao i koristenje neprimjerenih izraza kao pojavnii oblik seksualnog uznemiravanja.

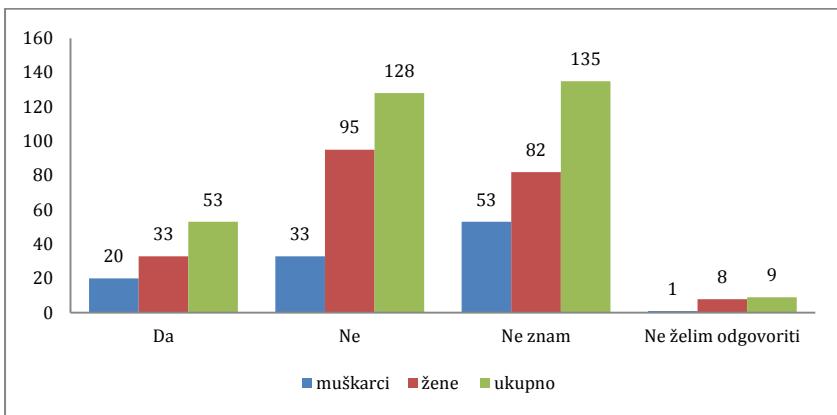
¹ Istraživanje je posmatralo stavove o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i zanemarilo je pitanja uznemiravanja na osnovu spola. Prilikom kreiranja upitnika Agencija za ravnopravnost spolova BiH je izostavila pominjanje oblika „uznemiravanje na osnovu spola“ jer iz dosadašnjeg iskustva u radu sa državnim službenicima jasno je bilo da još uvek nije razvijena svijest o razlici između ova dva pojma. Stoga je i donesena odluka da će stavovi o rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja biti podjednako relevantni i za uznemiravanje na osnovu spola.<

4.2. Dostupnost obuka o temu seksualnog uznemiravanja



Iako većina ispitanika nije prošla obuke na temi seksualnog uznemiravanja (93%), 24% ispitanika smatra da su upoznati sa okvirom za zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH. Kao u prethodnim pitanjima i ovu samoprocjenu treba uzeti sa rezervom, pogotovo ako se ovaj odgovor uzme u vezu sa odgovorima na druga pitanja iz ovog poglavlja koja ukazuje da je stvarno poznavanje i manje od 24%, te da je znanje partikularno. Međutim, nameće se zaključak da obuke nisu jedini izvor saznanja o okviru za zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH. Međutim i dalje je očito da te informacije nisu dovoljno dostupne i neophodno je poduzeti mјere kako bi svi uposlenici bili upoznati sa ovim okvirom.

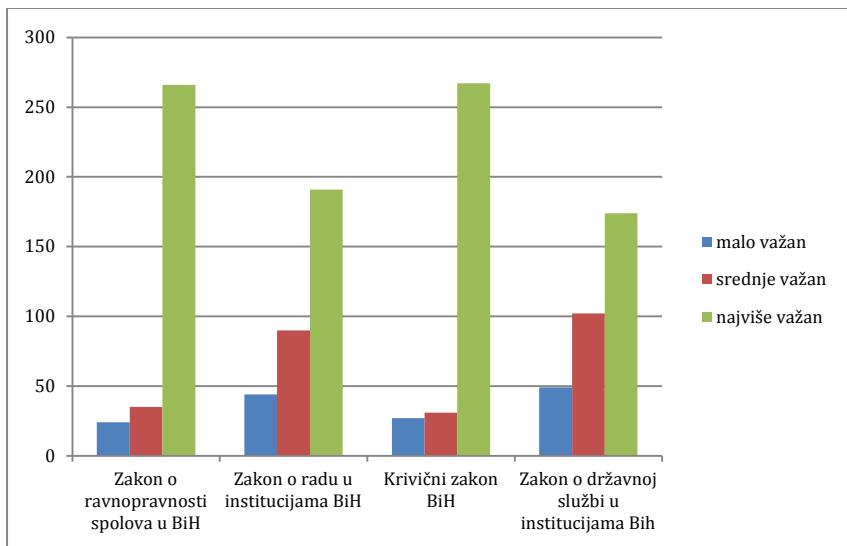
4.3. Stavovi o rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu



Dobijeni podaci pokazuju da 16% ispitanika smatra da u okviru institucije u kojoj su zaposleni postoji seksualno uznemiravanje, ne postoji značajna razlika u shvatanju žena i muškaraca po ovom pitanju, odgovori su prilično ujednačeni.

4.4. Rangiranje zakona koji se odnose na zaštitu od seksualnog uznemiravanja u skladu sa važnosti

Po mišljenju preko 80% ispitanika najvažniji zakoni koji se odnose na zaštitu od seksualnog uznemiravanja su Krivični zakon BiH i Zakon o ravnopravnosti spolova BiH.



Ovo nepoznavanje pravnog okvira je preslikano i u narednom pitanju koje se odnosilo na rangiranje zakona koji nude zaštitu od seksualnog uznemiravanja, gdje je okvirno ista važnost data Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH, Zakonu o radu u institucijama BiH i Zakonu o državnoj službi, što potvrđuje da većina zaposlenih nije upoznata sa okvirom.

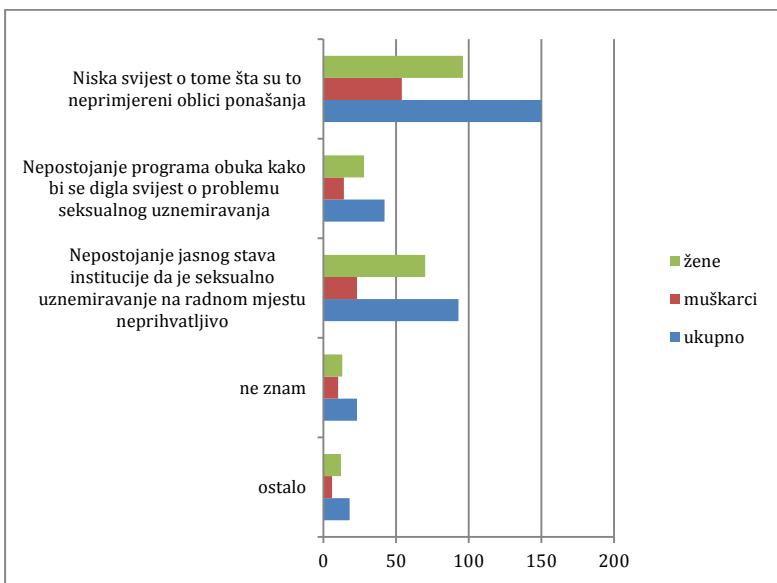
Interesantno je primjetiti da čak 52% ispitanika smatra da je Krivični zakon BiH najviše važan, odnosno 30% da je važan zakon koji nudi zaštitu od seksualnog uznemiravanja. Ovo ukazuje na činjenicu da većina zaposlenika smatra da je seksualno uznemiravanje konfliktno društveno ponašanje koje bi trebalo biti uređeno krivično-pravnim zakonodavstvom. Iako je seksualno uznemiravanje krivično djelo u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH ono nije predviđeno kao krivično djel u Krivičnom zakonu BIH.

U skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba u institucijama BIH, seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola su definirani kao povreda radne dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost.

Pravni propisi koji uređuju zaštitu od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu putem disciplinskih postupaka su:

Zakon o državnoj službi ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12) Član 54.	Zakon o službi u oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH", br.: 88/05, 53/07, 59/09 i 74/10)	Zakon o policijskim službenicima BiH ("Službeni glasnik BiH", br.: 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 07/12)	Zakon o radu u institucijama ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) Član 86.e
Disciplinska odgovornost Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti državnih službenika u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 20/03)	Član 161. (Disciplinski prijestupi) Pravilnik o vojnoj disciplini i disciplinskom postupku ("Službeni glasnik BiH", broj 96/10)	Član 105. Teže povrede službene dužnosti Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 18/05 i 34/08)	Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 81/07)
15a. Diskriminacija	Član 6. (Disciplinski prestupi)	Član 5. Teže povrede službene dužnosti	Član 6. (Disciplinski prestupi)

4.5. Šta smatrate da je najčešći uzrok seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu?



Većina ispitanika smatra da postoji potreba aktivne prevencije seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu jer je jedan od glavnih uzroka seksualnog uznemiravanja niska svijest o tome šta su neprimjereni oblici ponašanja. Također, ispitanici smatraju da trenutno ne postoji jasan stav institucije o neprihvativljivosti ovog oblika ponašanja, te da je i to bitan uzrok seksualnog uznemiravanja na osnovu spola.

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10) propisuje da poslodavac mora preduzeti efikasne mjere u cilju sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima. Kao pitanje se postavlja koje su to radnje koje može poduzeti poslodavac sa ciljem „sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima“.

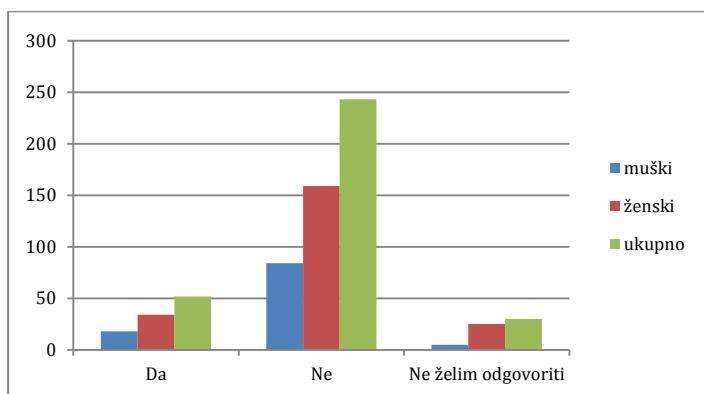
Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) propisuje da je poslodavac dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere

prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

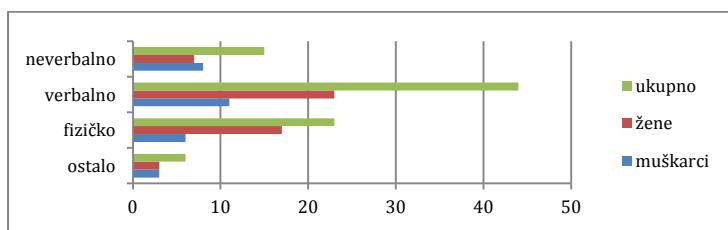
Shodno navednom poslodavci su dužni svim zaposlenim stave do znanja da je svaki oblik seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola NEPRIHVATLJIV. Navedeno se može postići usvajanjem jasnih politika protiv seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i dostupnosti istih svim zaposlenicima.

Međutim, sama politika nije dovoljna. Politika mora da bude praćena aktivnostima koje će biti usmjerene na podizanje svijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja koji dovode do seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i organizovanjem obuka.

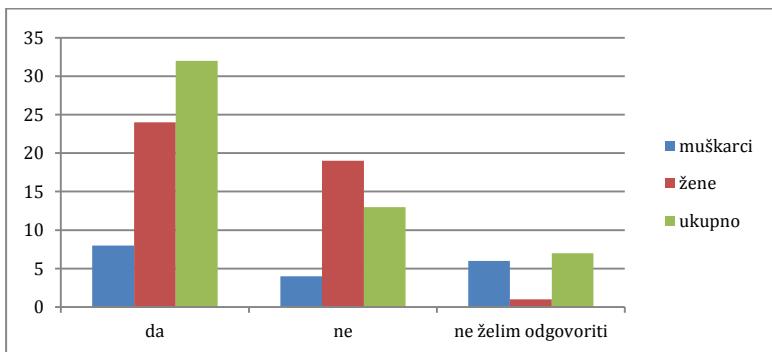
4.4. Iskustvo sa situacijama koje su zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće ili koje stvaraju uvrijedljivo okruženje seksualne prirode



Od ukupnog uzorka u istraživanju, 52 (16%) osobe su odgovorile da smatraju da su se druge osobe ponašale na način koji je za njih predstavljao zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje seksualne prirode. U većini slučajeva se radilo o verbalnom uznemiravanju, pa onda o fizičkom i neverbalnom obliku.

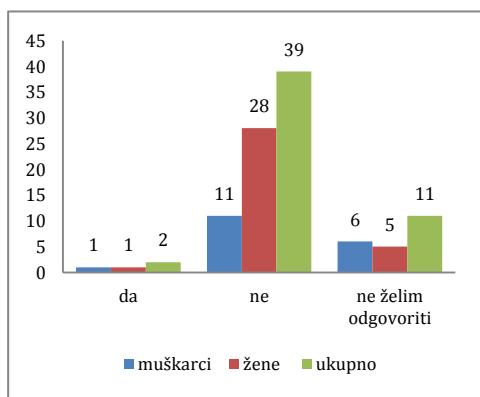


4.4.1. Ohrabrenost za suočavanje sa osobom/osobama koje se ponašaju neprimjereno



Veći broj osoba (57%) sa iskustvom seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu je stavilo do znanja počiniocu da tu vrstu ponašanja smatraju neprimjerenim. Iako je osnovna pretpostavka da su neželjena ponašanja na radnom mjestu sva ponašanja koja su seksualne prirode ili se odnose na neprimjerena ponašanja usmjerenata prema osobama zbog njihovog spola ovaj podatak je veoma pozitivan jer predstavlja pretpostavku za neformalno rješavanje ovih problema.

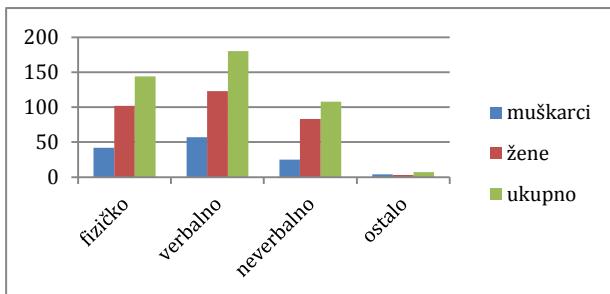
4.4.2. Iskustvo sa mehanizmima zaštite od seksualnog uznemiravanja



Od ukupnog broja svih osoba koje smatraju da su trpile seksualno uznemiravanje samo dva ispitanika su tražili zaštitu od seksualnog uznemiravanja od strane bilo koje od nadležnih institucija. U oba slučaja ispitanici su se obratili rukovodiocu institucije, dok je samo jedan ispitanik tražio zaštitu i od Ombudsmana. Jedan ispitanik je izjavio da se zbog podnesene prijave rukovodiocu još više osjećao ugroženim i da je trpio/la dodatne neugodnosti od strane počinjoca, kolega ili poslodavaca. Oba ispitanika su izjavila da uopšte nisu zadovoljni ishodom pokrenutog postupka i da iz toga ne smatraju da je u BiH uspostavljen efikasan način zaštite od seksualnog uznemiravanja.

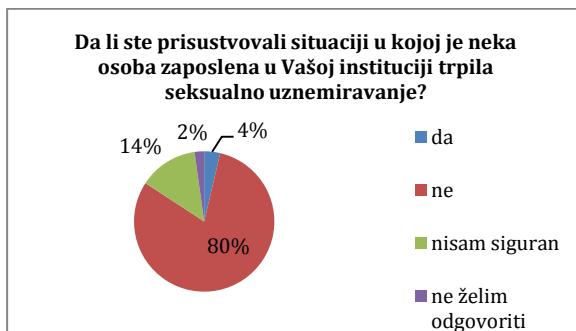
Od ukupnog broja svih osoba koje smatraju da su trpile seksualno uznemiravanje samo dva ispitanika su tražili zaštitu od seksualnog uznemiravanja od strane bilo koje od nadležnih institucija. U oba slučaja ispitanici su se obratili rukovodiocu institucije, dok je samo jedan ispitanik tražio zaštitu i od Ombudsmana. Jedan ispitanik je izjavio da se zbog podnesene prijave rukovodiocu još više osjećao ugroženim i da je trpio/la dodatne neugodnosti od strane počinjoca,

4.5. Stavovi o najčešćim oblicima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu



Prema stavovima ispitanika sva tri oblika seksualnog uznemiravanja su podjednako rasprostranjena u institucijama BIH. U malo manjem omjeru prednjači verbalno nakon čega slijedi fizičko i neverbalno uznemiravanje.

4.6. Iskustvo sa situacijama u kojima je neka osoba zaposlena u instituciji trpila seksualno uznemiravanje u prisustvu ispitanika

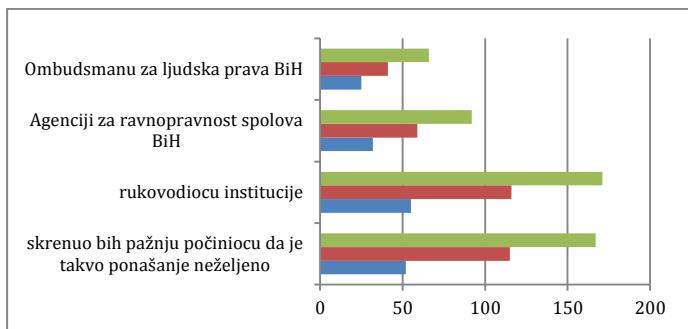


Upravo zbog činjenice da se mali broj osoba identificira sa žrtvom seksualnog uznemiravanja ovaj upitnik je ispitivao i percepciju o iskustvima drugih osoba iz okruženja ispitanika.

Puno je manja identifikacija osoba koje su bile žrtve seksualnog uznemiravanja (4%) u odnosu na samoidentifikaciju (16%). Ovo može biti posljedica činjenice da je kod seksualnog uznemiravanja naglasak na subjektivnom doživljaju o tome šta je neprimjereni ponašanje kao i činjenice da se seksualno uznemiravanje najčešće ne dešava u interakciji između dvije a ne više osoba. Vjerovatno je time i uzrokovan odgovor da 14% ispitanika ne nije sigurno da li je prisustvovalo seksualnom uznemiravanju drugih osoba.

Ovo pitanje kao i pitanje koje se odnosilo na stav o prisutnosti diskriminacije na osnovu spola potvrđuje tezu da je mali broj spreman da se identificira sa žrtvom diskriminacije te da je neophodno pokrenuti aktivnosti kako bi se svi uposleni upoznali sa oblicima diskriminacije i načinima zaštite.

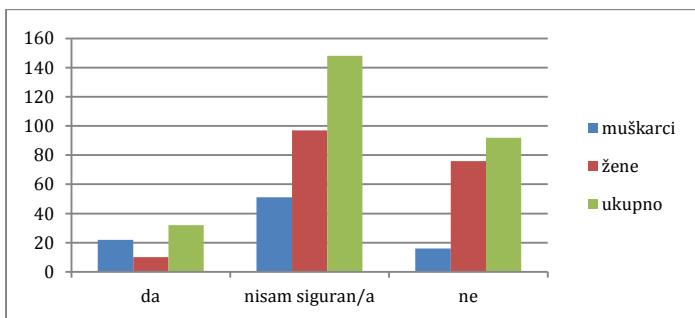
4.7. Upoznatost sa mehanizmima zaštite od seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu



Najveći broj osoba smatra da je adresa za zaštitu od seksualnog uzinemiravanja rukovodilac institucije u kojoj su zaposleni odnosno pokretanje formalnog načina rješavanja ovog problema. Pored toga veliki procenat osoba smatra da je neophodno skrenuti pažnju počiniocu koji oblici ponašanja su neprimjereni, što ukazuje na činjenicu da većina ispitanika stavlja veliki naglasak na neformalne načine suočavanja sa problemom seksualnog uzinemiravanja.

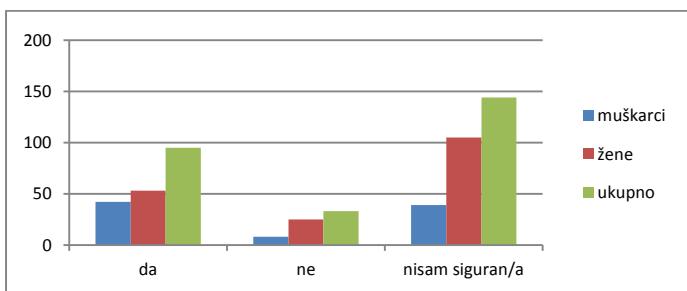
Interesantno je da veliki broj ispitanika smatra da su adrese za zaštitu od diskriminacije također Agencija za ravnopravnost spolova BIH (25%), odnosno institucija Ombudsmana za ljudska prava BiH. Agencija za ravnopravnost spolova BIH ispituje slučajevne seksualnog uzinemiravanja samo u onim slučajevima kada ne postoji drugi mehanizam zaštite od seksualnog uzinemiravanja ili ako iz nekog razloga utvrđeni mehanizam zaštite se ne može koristiti. Slično i Institucija Ombudsmena postupa po pojedinačnim žalbama što se ne može smatrati pravnim lijekom niti načinom zaštite.

4.9. Stav o postojanju efikasnog mehanizma zaštite od seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu



Postoji razlika u shvatanju muškaraca i žena da li je uspostavljen efikasan mehanizam zaštite od seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu, tako značajno veći broj žena nego muškaraca smatra da nije uspostavljen efikasan mehanizam zaštite. Od ukupnog broja ispitanica, njih 41,5% smatra da ne postoji efikasan sistem zaštite, 53% žena nisu sigurne, tek 5,5% ispitanica ženskog spola smatra da je u BiH uspostavljen efikasan sistem zaštite od seksualnog uzinemiravanja. Kada su u pitanju ispitanici muškog spola, njih 24,7% smatra da je sistem zaštite efikasan, 57,3% nisu sigurni, dok 18% smatra da nije uspostavljen efikasan sistem zaštite od seksualnog uzinemiravanja.

4.10. Stav o podršci kolega i poslodavac u slučaju prijavljivanja seksualnog uzinemiravanja



Iz odgovora na pitanja da li smatrate da biste dobili podršku od kolega i poslodavaca u slučaju prijavljivanja seksualnog uzinemiravanja skoro dvije trećine osoba nisu sigurne ili smatraju da ne bi dobile podršku. Ovaj podatak ukazuje na činjenicu da u institucijama BIH još uvijek nije uspostavljen sistem u kojem bi se žrtve seksualnog uzinemiravanje osjećale

dovoljno sigurnima da pokrenu postupak zaštite. Stoga je i neophodno u sistem efikasne prevencije i zaštite ugraditi elemente institucionalne podrške svim potencijalnim žrtvama kako bi se osigurao efikasan odgovor na sve oblike seksualnog uzinemiravanja.

4.11. Preporuke za rad institucija kao poslodavca u borbi protiv seksualnog uzinemiravanja na radnom mjestu?



Kao što je utvrđeno i u zakonima koji reguliraju pitanje seksualnog uzinemiravanja, većina ispitanika smatra da je osnovna obaveza prevencije i zaštite od seksualnog uzinemiravanja u rukama poslodavaca.

Prema rezultatima istraživanja najveći broj ispitanika smatra da su poslodavci dužni svim zaposlenim stave do znanja da je svaki oblik seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na osnovu spola neprihvatljiv. Navedeno se može postići usvajanjem jasnih politika protiv seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na osnovu spola i dostupnosti istih svim zaposlenicima.

Međutim, sama politika nije dovoljna. Politika mora da bude praćena aktivnostima koje će biti usmjerene na podizanje svijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja koji dovode do seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na osnovu spola i organizovanjem obuka.

Poseban naglasak bi trebao biti na obukama za rukovodeće osoblje kako bi mogli da prepoznaju potencijalne probleme, ali i da budu obučeni o načinu postupanja u slučajevima ukoliko se zaposlenici njihove radne jedinice budu žalili na seksualno i uzinemiravanje na osnovu spola. Posebne obuke bi trebale biti organizovane i za osobe koje su zaposlene u disciplinskim komisijama.

Pored toga, budući da u skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba u institucijama BIH, djela seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na

osnovu spola su definirana kao povreda radne dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost, ispitanici su prepoznali da je nephodno raditi na osnaživanju voditelja disciplinskih postupaka kako bi disciplinske komisije mogle da pruže adekvatnu zaštitu.

V - PREPORUKE ZA NASTAVAK RADA NA PITANJIMA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Preporuke za nastavak rada jna pitanjima ravnopravnosti spolova su date s ciljem nastavka institucionalizacije pitanja ravnopravnosti u rad institucija BiH. Ključni partneri Agencije za ravnopravnost spolova BiH u ovom procesu su institucije BiH kada su u pitanju nadležnosti ovih institucija. Istovremeno, ključni partner svih institucija BiH jeste Agencija za ravnopravnost spolova BiH koja je zadužena za pružanje podrške u ovom procesu s ciljem efikasnog pristupa u uvođenju ovih standarda u redovan rad.

Proces institucionalizacije principa ravnopravnosti spolova je od donošenja Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH ostvario određeni napredak, ali još mnogo toga je potrebno postići kako bi se uspostavio održiv sistem koji bi uvažio sve međunarodne i domaće standarde za ravnopravnost spolova. Ovaj proces transformacije pristupa nadležnih institucija je dugotrajan i dugoročan i može se pretpostaviti da napredak neće biti linearan.

Ovo istraživanje je provedeno upravo iz razloga kako bi se ocijenili stavovi i znanje uposlenih u institucijama BiH koji predstavljaju odraz i analizu uspjeha dosadašnjih aktivnosti u ovoj oblasti. Istraživanja ove vrste, a posebno istraživanja o pojавama i stavovima koji su u dobroj mjeri uslovljeni kulturološkim faktorima i stereotipima o različitim ulogama žena u muškaraca pružaju bitan uvid u svijest osoba muškog i ženskog spola prema značaju rada na pitanjima ravnopravnosti spolova. U tom kontekstu su i poređenja odgovora u odnosu na spol ispitanika ukazala na određene razlike u odgovorima.

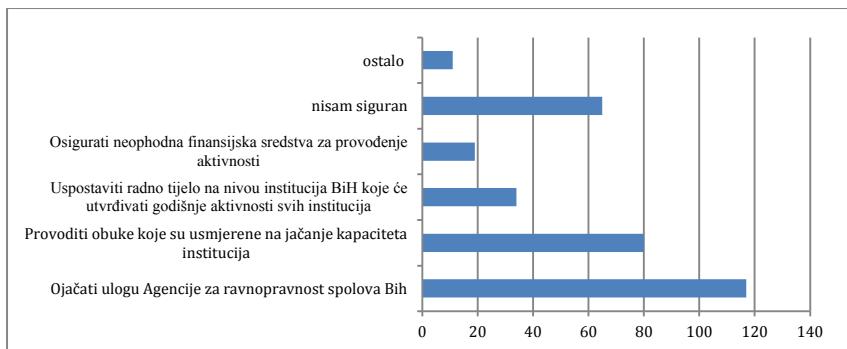
Ove vrijednosne orientacije su ukazale na činjenicu da je neophodno i dalje raditi na uklanjanju rodnih stereotipa odnosno stavova o različitim ulogama žena i muškaraca pa i u radu u institucijama BiH. Iz tog razloga je neophodno osmisliti strategije za komuniciranje i sa ženama i muškarcima u institucijama BiH kako bi se ukazala veza između stereotipa i jednakih mogućnosti bez obzira na spol.

Prilikom utvrđivanja preporuka za nastavak za rad na pitanjima ravnopravnosti spolova, a posebno u kontekstu rada institucija BiH vodilo se o tri osnovna pitanja:

1. Preporuke ispitanika i njihova percepcija o mogućim intervencijama;
2. Nalazi i rezultati ovog istraživanja, a posebno u dijelovi koji su ukazali na nedostatak institucionalnog odgovora na probleme diskriminacije i seksualnog uznenemiravanja;
3. Provodenje obaveza nadležnih institucija u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH koje su ukrštene sa stavovima ispitanika.

1. Preporuke ispitanika i njihova percepcija o mogućim intervencijama

U kreiranju pitanja u vezi sa prioritetima sa ciljem unapređenja institucionalnog odgovora na pitanja ravnopravnosti spolova ispitanicima je ponuđeno da rangiraju određeni set odgovora koji su predstavljeni u slici ispod. Najbolje rangiran odgovor se odnosi na jačanje uloge Agencije za ravnopravnost spolova BiH što ukazuje na činjenicu da ispitanici smatraju da je u institucionalizaciji pitanja ravnopravnosti spolova ključna uloga Agencije.



Međutim, da bi se ostvario napredak u oblasti u ravnopravnosti spolova, institucije vlasti moraju uspostaviti i provoditi aktivne javne politike i strateške mјere za postizanje ravnopravnosti spolova. Integracija standarda ravnopravnosti spolova u sve oblasti društvenog života (gender - mainstreaming) nije samo obaveza institucija za ravnopravnost spolova, već svih nadležnih institucija koje su dužne uvoditi i primjenjivati ove standarde u svom djelokrugu. Ta obaveza je utvrđena i Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH prema kojem sve institucije vlasti dužne da preduzmu odgovarajuće i potrebne mјere radi provođenja odredbi propisanih ovim zakonom i GAP-om BiH.

Stoga je veoma značajno da su ispitanici prepoznali da je neophodno nastaviti sa jačanjem kapaciteta institucija BiH kako bi preuzele ove obaveze. Čak 79% ispitanika smatra da je neophodno nastaviti sa obukama za državne službenike dok je samo 3% smatralo da nastavak obuka nije potreban (sa 19% onih koji nisu bili sigurni).

Da li smatrate da je neophodno nastaviti sa provođenjem obuka iz oblasti ravnopravnosti spolova?



Kada su u pitanju stavovi ispitanika o prioritetnim oblastima u kojima je neophodno nastaviti sa intervencijama u oblasti ravnopravnosti spolova većina, ispitanika je rangirala ravnopravno učešće žena i muškaraca na mjestima odlučivanja kao i uskladivanje zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH kao najveće prioritete u narednom periodu. I druge oblasti su rangirane kao veoma prioritetne, a jedino su zdravlje, prevencija i zaštita (kao oblasti koje nisu u direktnoj nadležnosti institucija BiH) kao i rodno odgovorni budžeti rangirane od po manje od 100 bodova.

Prioritetna oblast



Ključne preporuke ispitanika

- Ojačati uticaj Agencije za ravnopravnost spolova BiH, a posebno u pogledu koordinacije sa nadležnim institucijama BiH u pogledu integracije pitanja ravnopravnosti spolova u redovan rad;
- Uspostaviti djelotvorne mehanizme saradnje između Agencije za ravnopravnost spolova BiH i relevantnih ministarstava, kako bi se povećalo integriranje ravnopravnosti spolova u svim oblastima;
- Nastaviti aktivnosti na jačanju kapaciteta osoba koje su zaposlene u institucijama BiH, a koje su nadležne za provođenje aktivnosti u oblasti ravnopravnosti spolova, između ostalog i putem obuka.

2. Nalazi i rezultati u pogledu institucionalnog odgovora na probleme diskriminacije i seksualnog uzinemiravanja

Analiza odgovora na poglavlja III i IV ove studije ukazuju da su stavovi o rasprostranjenosti diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uzinemiravanja procentualno veoma visoki 10% i 16%.

SVAKA DESETA OSOBA SMATRA DA JE ŽRTVA DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU.

SVAKA ŠESTA OSOBA SMATRA DA JE ŽRTVA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU.

Ti procenti su posebno zabrinjavajući ako se uzme u obzir da je općenito mala stopa samoidentifikacije većine osoba kao žrtava ovih pojava. Analizirajući poznavanje okvira za prevenciju i zaštitu od diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uzinemiravanja može se zaključiti da su osobe koje su obuhvaćene ovim istraživanjem veoma informirana publika te su stoga i stavovi o rasprostranjenosti veoma relevantni i pouzdani.

Ovi podaci su veoma zabrinjavajući posebno kada se uzme u obzir da većina ispitanika nije poduzela ništa da zaštiti svoja prava. Posebno je zabrinjavajuće iskustvo osoba koje jesu tražile zaštitu budući da niti jedna osoba nije bila zadovoljna rezultatima djelovanja poslodavaca.

Također većina ispitanika smatra da u institucijama BIH nije uspostavljen efikasan mehanizam za prevenciju i zaštitu od diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uzinemiravanja. Većina ispitanika smatra da je glavni nosilac obaveze za prevenciju i zaštitu rukovodilac institucije u kojoj su zaposleni što je također obaveza poslodavaca u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BIH, Zakonom o radu i institucijama BIH i drugim propisima koji reguliraju radno-pravne odnose u institucijama BIH.

Prema rezultatima istraživanja najveći broj ispitanika smatra da su poslodavci dužni da svim zaposlenim stave do znanja da je svaki oblik seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na osnovu spola neprihvatljiv. Navedeno se može postići usvajanjem jasnih politika protiv seksualnog uzinemiravanja i uzinemiravanja na osnovu spola i dostupnosti istih svim zaposlenicima.

Ključne preporuke

- Zauzimanje jasnog stava od strane poslodavaca da su diskriminacija na osnovu spola i seksualno uzinemiravanje na radnom mjestu neprihvatljivi oblici ponašanja, između ostalog i kroz usvajanje politika nulte tolerancije;**

- Osnaživanje disciplinskih komisija da provode postupak u slučaju diskriminacije i seksualnog uzneniranja putem obuka i stručnih savjetovanja;
- Osigurati dostupnost podataka i informacija o pojavnim oblicima ovih djela i podataka o načinima zaštite;
- Osigurati mehanizme podrške osobama koje smatraju da su žrtve diskriminacije i seksualnog uzneniranja.

3. Provodenje obaveza nadležnih institucija u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH

Analiza podataka o poznavanju i provođenju obaveza nadležnih institucija u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH ukazuju na podatak da je postignut napredak u institucionalizaciji pitanja ravnopravnosti spolova u rad institucija BiH.

Skoro svi ispitanici su upoznati sa pojmom ravnopravnosti spolova i prepoznavaju da su osnovni uzroci neravnopravnosti spolova društvene norme koje se nameću ženama i muškarcima. Skoro polovina (40%) ispitanika je upoznata sa odredbama Zakona o ravnopravnost spolova u BiH i većina tih ispitanika smatra da je ovaj zakon doveo do poboljšanja u oblasti ravnopravnosti spolova. Izvori saznanja o ovim pojmovima i kategorijama je rezultat prisustva na obukama za jednu petinu ispitanika, dok 81% ispitanika nije prošao kroz obuke. Ovo ukazuje da obuke nisu osnovni izvor informacija o ravnopravnosti spolova za zaposlene u institucijama BiH te da je neophodno istražiti i druge načine komuniciranja sa ovim ciljnim grupama.

Međutim, kada je u pitanju iskustvo sa radom na provođenju zakona ili javnih politika u oblasti ravnopravnosti spolova procjeni su nešto manji. Tek 14 % ispitanika poznaje koja osoba u njihovoj instituciji obavlja poslove vezano za ravnopravnost spolova. Sa nadležnošću Agencije za ravnopravnost spolova BiH upozato je 28% ispitanika, dok je samo 9% ispitanika provodilo aktivnosti iz javnih politika za ravnopravnost spolova (Gender akcioni plan, Strategije za prevenciju i borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici ili Akcionog plana za implementaciju UNSCR 1325 "Žene, mir i sigurnost" u BiH). Pored toga primjetno je da ispitanici nisu upoznati sa ciljevima ovih javnih politika, te ne postoji konsenzus šta su to prioritetni problemi u oblasti ravnopravnosti spolova.

Radi ostvarivanja efikasnog uvođenja principa ravnopravnosti spolova u rad svih institucija BiH, u skladu sa odredbama Zakona, neophodno je nastaviti uspostavljati redovne načine koordinacije i konsultacija. Ovo posebno iz razloga jer je uloga Agencije za ravnopravnost spolova BiH pružanje stručne podrške drugim institucijama u procesu uključivanja načela ravnopravnosti spolova. Stručna podrška odnosi se na određivanje kriterija za rad institucionalnih mehanizma za ravnopravnost spolova na svim nivoima organizacije vlasti, inicijative za osnivanje novih institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova na svim nivoima organizacije vlasti, podršku u uvođenju standarda iz područja ravnopravnosti spolova.

Komitet za ukidanje diskriminacije žena Ujedinjenih naroda je u svojim Zaključnim zapažanja na kombinovani četvrti i peti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine (CEDAW /C/BiH/CO/4-5) od 25. juli 2013. godine također prepoznao značaj ovih pitanja u preporuci broj 18. :

„Sa ciljem sprovođenja novog Gender akcionog plana, Komitet poziva Zemlju članicu da uspostavi djelotvorne mehanizme saradnje između tijela za ravnopravnost spolova i relevantnih ministarstava, kako bi povećala integrisanje ravnopravnosti spolova u

svim oblastima i na svim nivoima, i u pogledu na ugrožene grupe žena. Komitet takođe poziva Zemlju članicu da ojača Agenciju za ravnopravnost polova tako što će joj dati veću vidljivost i autoritet prema relevantnim ministarstvima i Vijeću ministara. {...}.”

Ključne preporuke

- Uspostaviti djelotvorne mehanizme saradnje između Agencije za ravnopravnost spolova BiH i relevantnih ministarstava, kako bi se osiguralo efikasno provođenje javnih politika;
- Istražiti različite načine komunikacije sa uposlenima u institucijama BiH kako bi se upoznali sa ciljevima, obavezama i napretkom u oblasti institucionalizaciji principa ravnopravnosti spolova (newsletter, web stranica i sl.);
- Uspostaviti jasne opise poslova i osigurati vidljivost osoba koje su imenovane za ravnopravnost spolova kako bi mogle da pružaju podršku svim osobama koje su zadužene da provode određene aktivnosti iz javnih politika za ravnopravnost spolova;
- Provoditi redovne ocjene institucionalizacije principa ravnopravnosti spolova u rad institucija BiH kroz redovne godišnje izvještaje o napretku sa indikatorima.