

POJMOVNO-TEORIJSKI KONTEKST DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

SAŽETAK: Pravo na slobodu od diskriminacije jeste univerzalno ljudsko pravo. Diskriminaciju definišemo kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu nekih njihovih karakteristika. Jednakost ljudi pred zakonom i u primjeni zakona temelji su pravne države i vladavine prava idealima koje svako društvo sebi postavlja kao primarni cilj. I danas je u društvu stalno prisutna rasprava o ravnopravnosti muškaraca i žena. U svim civilizovanim društvima načelo jednakosti jedno je od temeljnih načela. Društveni položaj muškarca u proteklom vijeku vezao se za profesiju i zanimanje, dok je status žene, pa čak i njen položaj bio neodvojiv od obiteljskog života. Ženina prvenstvena uloga bila je rađanje i odgoj djece, briga o kućanskim poslovima. Tradicionalna podjela uloga u obitelji danas se promijenila pa tako muškarac nije više jedini hranitelj obitelji. Politika jednakih mogućnosti zaslužna je za golem iskorak glede izlaska žena iz podređene pozicije na privatnom životu na tržište rada. Žena obavlja više funkcija u obitelji samim tim ulaže više bioenergetskih sposobnosti od ostalih članova obitelji.

I danas je u društvu stalno prisutna rasprava o ravnopravnosti muškaraca i žena. U svim civilizovanim društvima načelo jednakosti jedno je od temeljnih načela. Društveni položaj muškarca u proteklom vijeku vezao se za profesiju i zanimanje, dok je status žene, pa čak i njen položaj bio neodvojiv od porodičnog života. Ženina prvenstvena uloga bila je rađanje i odgoj djece, briga o kućanskim poslovima. Tradicionalna podjela uloga u porodici danas se promijenila, pa tako muškarac nije više jedini hranitelj obitelji. Politika jednakih mogućnosti zaslužna je za golem iskorak u vezi izlaska žena iz podređene pozicije na privatnom životu na tržište rada. Žena obavlja više funkcija u porodici samim tim ulaže više bioenergetskih sposobnosti od ostalih članova obitelji. Žene svakodnevno pogađaju različiti oblici diskriminacije kojima su i danas izložene. Gdje ima ljudi događaju se razni oblici uznemiravanja, koji su naravno utemeljeni na individualnim i ličnim krivim procjenama i stajalištima. Pravo na zaštitu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo, koje svoje temelje nalazi u brojnim ustavima diljem svijeta.

KLJUČNE RIJEČI: žena, muškarac, diskriminacija, pravo, jednakost.

UVOD

Pojam diskriminacije je složen i višeznačan. On ima svoju etimološku i sadržajnu dimenziju. Diskriminacija (*lat. discriminare*) znači odvajati, praviti razliku po socijalnim, imovinskim, rasnim, etničnim, vjerskim, individualnim, spolnim, jezičnim, starsnim ili drugima osobinama. Diskriminacija rezultira otežanim ili onemogućenim ostvarenjem određenih ljudskih prava. Nažalost, najgori dio stereotipa i predrasuda predstavljaju njihove posljedice u ponašanju, a to je faktička strana diskriminacije. Diskriminacija je povezana sa individualnim psihološkim osjećajem i duševnim bolom. Sama spoznaja da je osoba stigmatizovana u njoj izaziva nelagodu, odnosno osjećaje poput bijesa, tuge, osamljenosti. Još veću nepravdu predstavlja gubitak posla ili nemogućnost zapošljavanja, loši stambeni uvjeti ili niski prihodi koji su rezultat diskriminacije.

Najjednostavnije rečeno, diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi ili nekoj grupi na osnovu nekog njihovog ličnog svojstva, što za posljedicu ima nejednakost u šansama

da ostvare ustavom i zakonom zagaranovana prava. To je nejednako tretiranje, isključivanje, odnosno dovođenje u podređen položaj pojedinaca ili grupa ljudi koji se nalaze u istoj, sličnoj ili uporedivoj situaciji. Pridjev diskriminacijski znači nešto što je obespravljeno, neravnopravno, podređeno. Diskriminirati znači stavljati nekoga u podređen položaj, osporiti ili oduzimati nečija prava, praviti razliku na štetu jedne strane. U sociologiji diskriminacija znači nejednako postupanje prema društvenim grupama i pojedincima na samovoljan ili nepravedan način. Diskriminaciju prate pisana i nepisana pravila ponašanja, koja je podupiru i omogućuju. Mnoge zemlje da bi spriječile diskriminaciju, donose posebne zakone kojima se potencijalnim diskriminiranim skupinama daju različite prednosti, privilegije, što znači – „pozitivnu diskriminaciju“.

Diskriminacija žena na tržištu rada dio je opšte diskriminacije žena. U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage, te je sudjelovanje žena na tržištu rada u stalnom porastu. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca. Tradicionalna podjela poslova, gdje žene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena, još uvijek postoji. Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada jesu razlike u plaćama, nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl.

Odavno je, a posebno u skorije vrijeme diskriminacija žene na tržištu rada proglašavana za jedan od najčešćih, ali i najopasnijih oblika diskriminacije uopšte. Iz pritužbi građana o neravnopravnosti polova i na diskriminaciju temeljem pola, bračnog i porodičnog statusa i polne orijentacije u području rada i zapošljavanja, istaknuto je da su glavni problemi u položaja žena na tržištu rada: niska stopa radne aktivnosti među ženama, rodno uvjetovana segregacija tržišta i jaz u plaćama.

Natpolovičan udio žena u ukupnom broju nezaposlenih je jedan od najvažnijih pokazatelja neravnopravnosti žena na tržištu rada. Razlozi ovakve ekonomske participacije žena su brojni. Poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog mogućih teškoća pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. Alarmantan je podatak da je trudnoća vrlo nepovoljan čimbenik koji utiče na zapošljavanje.

• DETERMINANTE DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

Brojni su uzroci diskriminacije žena na tržištu rada. Na oblike i stepen diskriminacije žena pri zapošljavanju i na radu, utiču brojni faktori koji određuju diskriminaciju. Sociološki

posmatrano uzrok diskriminacije je u okolnostima da je žena po svom društvenom položaju i društvenoj ulozi u nepovoljnijem položaju od muškaraca, a što se odražava i na postojanje diskriminacije. Žene imaju brojnije društvene uloge, a posebno u organizaciji porodičnog života, pa se njena uloga kućanice i majke izrodila u smetnju za učešće na tržištu rada i donijela joj je hendikep pri zapošljavanju. Većina poslodavaca ne želi da primi na rad ženu, jer rezoniraju o tome da će primljena radnica ostati u drugom stanju i na taj način će je morati zamijeniti drugom radnicom. Mnogi misle da žene nemaju snage raditi teže fizičke poslove, a čak neki poslodavci smatraju da žene nisu za neka kreativnija ili rukovodna mjesta. Naše društvo ima još predrasude iz vremena patrijarhalnog karaktera porodice u kome su ženama bile namjenjene uloge dobre domaćice i kućanice.

Ekonomске mogućnosti žena uslovljene su rodnom segregacijom na tržištu rada koja označava koncentraciju žena i muškaraca na različitim vrstama i nivoima aktivnosti i zaposlenja. Rodna segregacija može biti horizontalna i vertikalna.

Horizontalna ili sektorska segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene vrste zanimanja. Statistički podaci pokazuju koncentraciju žena u uslužnim i administrativnim zanimanjima. Žene najčešće biraju društvene i humanističke smjerove (odgajateljice, učiteljice, medicinske sestre i sl.). Muškarce češće nalazimo u tehničkim sektorima (informatičari, strojari i sl.). Ova tradicionalna podjela zanimanja na muška i ženska ne bi bila nimalo problematična da nismo svjesni činjenice kako su tipično „muška zanimanja“ ujedno i bolje plaćena od tipično „ženskih zanimanja“. Iz toga proizlazi da se horizontalna segregacija odražava i na razlike u platama između žena i muškaraca, a popratna pojava jesu niži socijalni status i različit društveni ugled pojedinih zanimanja.

Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar zanimanja, tj. odnosi se na činjenicu da žene u malom postotku nalazimo na pozicijama moći, jer im je profesionalno napredovanje ograničeno. Ova pojava poznata je pod nazivom „efekt staklenog stropa“ ili podzastupljenost žena na rukovodećim položajima. Onemogućavanjem vertikalnog napredovanja žena ukorjenjuje se pojam polne diskriminacije čime žena, iako obrazovana, ostaje neiskorišten potencijal.

Zakonodavni okvir kojim se zabranjuje direktna ili nedirektna diskriminacija čini nekoliko zakona. Zakon o radu zabranjuje izravnu diskriminaciju na području rada i uslova rada, uključujući kriterije za odabir i uslove pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Tom zakonskom odredbom osigurava se jednak položaj žena i muškaraca, kako u pogledu zapošljavanja tako i

daljeg napredovanja. Također je propisana jednakost plata žena i muškaraca, te je poslodavac dužan isplatiti jednaku platu radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Premda je zajamčena jednakost plata žena i muškaraca i dalje je prisutan jaz u platama.

Osim Zakona o radu, zaštita i promicanje jednakosti osigurava se Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti polova kojim se preciznije definiše da nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva predstavlja diskriminaciju. Diskriminacija na području zapošljavanja i rada, posebno u odnosu na trudnoću, porod i roditeljstvo, zakonom je zabranjena. Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće. Važno je napomenuti da prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tokom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Vrlo često se upravo žene susreću s raznim neugodnim pitanjima prilikom razgovora za posao, koja se odnose na planiranje trudnoće, majčinstvo, porodične obaveze i sl. Zakon o radu propisuje da se na takva nedopuštena pitanja ne mora odgovoriti.

Poslodavac ne smije radnici zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Trudnoj radnici, odnosno radnici koja je rodila, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin ili djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava, u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ali takav dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Zakonom o radu predviđena je zabrana otkaza. Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog, roditeljskog ili drugih oblika dopusta predviđenih Zakonom, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava. U slučaju kad je poslodavcu poznato postojanje tih okolnosti, otkaz je ništetan. U suprotnom, radnica ima pravo obavijestiti poslodavca o trudnoći u roku od 15 dana od dostave otkaza.

Trudnoća je ženi radosna vijest, ali u stvarnosti i prečica do otkaza. Majke pripadaju u posebnu kategoriju radnika, te imaju pravo na posebnu zaštitu na radu. Iako je Zakonom o radu propisana zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama u radnom odnosu i zabrana otkaza, poslodavci često „uzimaju vlast u svoje ruke“ i uručuju otkaz jer žena zbog stanja nije profitabilna ili postaje teret zbog prava na roditeljni dopust. Takvo postupanje poslodavca je

protuzakonito, te povrede ovih odredbi predstavljaju najteži prekršaj poslodavca, te su za njih predviđene visoke novčane kazne, pogotovo ako se radi o poslodavcu pravnom licu.

Prema Zakonu o radu radnice imaju pravo povratka na poslove na kojima su prije radile. U slučaju prestanka potrebe za obavljanjem tih poslova, poslodavac im je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji. Česte su situacije u kojima je radnicama pri povratku na posao ponuđeno drugo radno mjesto s manjom plaćom, koje bi u nezavidnoj financijskoj situaciji na kraju prihvatile.

Jednakost spolova pri zapošljavanju pitanje je, kako socijalne pravednosti, tako i ekonomske nužnosti. Intervencije na tržištu rada nužne su kako bi se omogućile jednake šanse i ženama i muškarcima. Tomu valja doprinijeti aktivnijom politikom koja će omogućiti većem broju žena sudjelovanje na tržištu rada, ali i mogućnost konkurentnosti. Fleksibilniji oblici zapošljavanja mogu doprinijeti da žene uspostave ravnotežu između svijeta rada i porodice što će zasigurno doprinijeti i demografskoj situaciji u Bosni i Hercegovini, koja je u vrlo nepovoljnom stanju budući da se broj stanovnika iz godine u godinu smanjuje. Nužno je iskoristiti sve resurse i otvoriti prostor zapošljavanju žena, koje uz pravo na jednakost u platama, pravo na jednako vrednovanje vještina, sposobnosti, znanja, mogu doprinijeti tržištu rada.

2. ISTORIJSKI KONTEKST DISKRIMINACIJE ŽENA

Tokom istorije položaj žena nije bio isti, već se evolutivno mijenjao. Bizantska carica Teodora, udana za cara Justinijana, utjecala je na donošenje zakona koji su ženama davali pravo na imovinu i nasljeđivanje.

Tokom srednjeg vijeka žene su i dalje u podređenom položaju. U Europi crkva je imala veliku ulogu u diskriminaciji i potlačenosti žena. Propisivala je šutnju i podložnost muškarcu. Žene nisu imale pravo same birati suprugu, isključene su iz javnih djelatnosti, proglašene su manje vrijednima. Zabranjeno im je pravo na obrazovanje budući da je u tom razdoblju prevladavalo mišljenje da žena ne pridonosi ekonomskoj koristi već može izazvati izravnu štetu. Europska sveučilišta donose zakone koji zabranjuju upis žena. Zabrana znanja tumačena je od strane crkve činjenicom da muškarci imaju veće glave te time i više razuma, te da bi knjige kvarile ženske mozgove koji su sami po sebi „slabiji“. Jedine školovane žene koje su uspjele na neki način djelovati svojim radom i pridonositi društvu i položaju žena bile su redovnice. One su preuzimale odgovornost i pokretale promjene, vodile su samostane, bile trgovkinje, učiteljice, liječnice, feudalke i političarke

U novom vijeku, otkrićem Amerike, započinje naseljavanje Europljana na novi kontinent. Kako muškarci nisu sami znali zbrinuti stoku, pripremiti hranu i brinuti o sebi, organizirano je slanje djevojaka u Novi svijet. Iz tog razloga otvarane su tvrtke koje su se bavile traženjem i slanjem djevojaka. Primarna zadaća u kolonijama bila im je rađanje djece, a najčešći posao kojim su se bavile bila je trgovina. U Novom vijeku u spisima koji su vođeni o poreznim obveznicima žene se spominju kao obrtnice, poduzetnice s udjelom od 10–15%. Zanimanja koja su obavljala bila su tkalje, gostioničarke, mesarice i mlinarice. Industrijska revolucija imala je negativan učinak na život žena. Uz domaćinstvo žene su bile primorane raditi u tvornicama u nehumanim uslovima. Bile su manje plaćene od muškaraca pod izlikom da ne bi oduzimale muškarcima posao. S druge strane bile su isplativije poslodavcima budući da su bile jednako učinkovite kao muškarci, ali poslušnija i jeftinija radna snaga. Najopasniji posao koji su obavljale bilo je iskopavanje ugljena. Radile su 14 sati dnevno, puzeći do 30 km iznosile 1–2 tone ugljena. Sredinom 19. stoljeća, u Europi ženama se daje mogućnost upisa na medicinski fakultet. Ipak medicinom se nisu mogle baviti samostalno, već samo u partnerstvu s muškim liječnikom.

Prvi svjetski rat pokretač je promjena koje se odnose na poslove koje su obavljale žene. Žensko djelovanje širi se na tzv. muška područja i muška zanimanja. Žene počinju voziti automobile, upravljati plugovima, tramvajima, izrađuju oružje u tvornicama, obavljaju automehaničarske radove. Na prostoru bivše Jugoslavije, žene su do Drugoga svjetskog rata bile neravnopravne s muškarcima u svim javnim poslovima. U Kraljevini Jugoslaviji, žene nisu imale pravo glasa, te većinom nisu imale niti osnovno obrazovanje. Tokom 1940. godine zaposleno je bilo 28% ženske populacije i to uglavnom u zanimanjima koja nose najnižu zaradu kao tekstilna industrija, ugostiteljstvo i sl. Odnosi između žena i muškaraca bili su jasno zacrtani. Muškarci su imali ulogu hranitelja, a žene su bile pomoćnice. Tadašnja Komunistička partija Jugoslavije prepoznala je problem ženske neravnopravnosti, a kao rješenje nametnula revoluciju s ciljem rušenja klasnog društva, te ukidanja svih vrsta klasne nejednakosti. Ipak, ukidanjem klasnih nejednakosti ne mogu se mijenjati tradicionalni stavovi prema ženama.

Socijalistički sistem potaknuo je promjenu društvenog položaja žena. Došlo je do toga da je u socijalizmu povećan broj zaposlenih i obrazovanih žena, ali njihova radna mjesta uglavnom su bila niže rangirana, što je za sobom povlačilo manju zaradu, te nemogućnost donošenja važnih odluka unutar radne organizacije. Socijalizam u bivšoj Jugoslaviji u velikoj mjeri je uticao na položaj žena u društvu, utičući tokom 40 godina na svijest ljudi i poimanja

žene u društvu. Položaj i perspektiva žena u društvu uveliko se poboljšala. Žene su svjesnije svoje vrijednosti, obrazuju se i doprinose zajednici.

Danas su žene zastupljene u svim sferama života, iako muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u politici, zakonodavstvu, industriji i menadžmentu. Žene ostvaruju uspjehe u karijeri. Materijalno su neovisne, te su sposobne izdržavati obitelj, što je do 50-ih, 60-ih godina prošlog vijeka bila isključiva dužnost muškaraca. Tradicionalna podjela uloga u obitelji i društvu u velikoj se mjeri promijenila, iako je još uvijek prisutna. Tako danas žene mogu birati sva zanimanja koja su tradicionalno prozvana muškim. Žena danas može biti pilotkinja, vozačica kamiona ili vojnik. Primjeri pokazuju da, iako u malom broju, žene su uspjele izboriti se na neka od najviših državnih funkcija (npr. njemačka kancelarka Angela Merkel, predsjednica Republike Hrvatske Kolinda Grabar Kitarović).

Promjene statusa žena u društvu zamjetan je kroz godine. Međutim, i danas je prisutna seksualna diskriminacija i razlika s obzirom na muškarce budući da su žene još uvijek potplaćene, teže se zapošljavaju, teže napreduju. Jedan od glavnih uzroka je taj što je u većini zemalja organizacija rada podređena još uvijek muškarcima i njihovim osobinama.

Postoji još problem diskriminisanja žena u napredovanju u službi. Jedna od mogućnosti rješavanja problema zastupljenosti žena u visokom menadžmentu bio bi primjena tzv. „norveškog modela“ prema kojem je zakonodavac u Norveškoj odredio da firme koje nemaju kvotu od minimalno 40% zastupljenosti žena mogu biti raspuštene na berzi. Taj model se pokazao učinkovitim, jer se zastupljenost žena povećala u kratkom roku sa 6% na 39,6%. Nasuprot „norveškom modelu“ Vijeće Europe predložilo je dobrovoljne kvote koje se trebaju ispuniti u ravnomjernoj zastupljenosti polova. Unatoč prijedlogu nisu bile zamijećene veće promjene. Takav primjer pokazuje da dobrovoljni način puno sporije utječe na promjene. Bez obzira na to što se status žena na području rada drastično promijenio kroz povijest, još uvijek ima mjesta i potrebe za djelovanje sve dok se sve neravnopravnosti na području rada u potpunosti ne ukinu.

Dakle, tokom istorije žene su diskriminisane na razne načine, a najizraženije u oblasti zapošljavanja i rada. Tokom 20. stoljeća došlo je do poboljšanja položaja žena u vezi rada, mada još uvijek nije eliminisana diskriminacija žena pri zapošljavanju i na radu.

3. OBLICI DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

Postoji više oblika diskriminacije koji su inkorporirani u pravni sistem i koji sami po sebi značajnije utiču na diskriminaciju žena uopšte, a posebno diskriminaciju žena pri zapošljavanju i na diskriminaciju na radu. U manjoj ili većoj mjeri oni se prepliću međusobno

i po tome kako se manifestuju teško ih je ponekad gledati izolovane i pojmovno ih svrstati. Ponekad se javlja više oblika diskriminacije istovremeno pa se njihova dejstva prpliću. Da bi postojalo uznemiravanje neophodno je utvrditi da se radi o neželjenom obliku ponašanja. Oblici neželjenog ponašanja ovise od subjektivnog doživljaja, mijenjaju se u ovisnosti od vremena, okoline i drugih subjektivnih i objektivnih utjecaja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova Zakona o suzbijanju diskriminacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Uznemiravanje je širi pojam od seksualnog uznemiravanja, jer može značiti i rasno, etničko i neku drugu vrstu uznemiravanja.

Uz ponašanje, iz čijeg sadržaja je očigledna uslovljenost nekom od zabranjenih osnova, u uznemiravanje je uključeno i ponašanje koje je neutralno po svom izgledu, ali se njima želi neka osoba poniziti, odnosno emocionalno i psihološki iscrpiti zbog neke njene karakteristike, tj. pripadnosti određenoj grupi. Takvi prividno neutralni postupci su kleveta, skrivanje važnih informacija vezanih uz radni zadatak, umanjivanje vrijednosti kvalitete rada, isključivanje iz postupka odlučivanja, učestalo kritiziranje, tim više ako je pred drugima, opterećenje zadacima i kratkim rokovima ili smanjivanjem odgovornosti i davanjem trivijalnih poslova itd. Treba razlikovati mobing od uznemiravanja kao oblika diskriminacije. Mobing je širi pojam od uznemiravanja, te će samo u određenim slučajevima mobing biti uznemiravanje i stoga obuhvaćen Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Mobing je fenomen zlostavljanja na poslu, a ključna razlika u odnosu na uznemiravanje u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije jeste da kod mobinga nije presudna veza s određenom diskriminacijskom osnovom. Zlostavljani radnik izvrnut je uvredljivom ponašanju ne na osnovi dobi, pola, nacionalne pripadnosti ili nekog drugog Zakonom nabrojanog kriterija razlikovanja, već se izdvaja, primjerice, kao osoba koja je zadnja došla u „uhodanu radnu sredinu“.

4. POLNO I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Pretpostavka je da su neželjena ponašanja na radnom mjestu sva ponašanja koja su seksualne prirode ili se odnose na neprimjerena ponašanja usmjerena prema osobama zbog njihovog pola. Stoga bi se granice neželjenog ponašanja trebale utvrđivati u svakom konkretnom slučaju i različitim društvenim interakcijama. Prije stupanja u društvene interakcije, svaka osoba mora voditi računa da li svojim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za osobe oko sebe. Za

fizička ponašanja seksualne prirode, posebno je izražena pretpostavka neželjnog ponašanja. Izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji. U nekim radnim sredinama, ogovaranje o seksualnim aktivnostima, vicevi i zadirkivanje dio su svakodnevnice. Vrlo često zaposlenici koji rade u takvim sredinama preuzimanju obrasce tog ponašanja bez razmišljanja o posljedicama za druge osobe ili grupe osoba. Budući da oni ne namjeravaju izravno uvrijediti ili poniziti druge osobe, radnici koji prepričavaju šale seksualne prirode, cirkuliraju uvredljive materijale ili upotrebljavaju neprimjerene nadimke za suradnike mogu se iznenaditi kada bi saznali da njihovo ponašanje može predstavljati seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu pola.

Kako utvrditi da je određena radnja neželjena za neko lice ili grupu? Ukoliko određeno lice smatra određeno ponašanje neželjenim u ovisnosti od situacije, potrebno je da ispolji svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši određenu radnju, na način da jasno i nedvosmisleno stavi da znanja da je takvo ponašanje nepoželjno, neočekivano i neželjeno i da se ne dopada tom licu.

U ovakvim situacijama, ukoliko izjave stvaraju zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, neophodno je jasno i nedvosmisleno staviti do znanja da je takvo ponašanje neželjeno. Ipak, i bez ovakve reakcije razmjena mišljenja ne podrazumijeva odobrenje da se nastavi sa verbalnim i neverbalnim ponašanjem ove vrste. Stoga se ponavljanje sličnog ponašanja ne bi moglo pravdati činjenicom da se jednom na tu temu diskutovalo. Svaki buduća ista ili slična izjava na tu temu mogla bi predstavljati uznemiravanje na osnovu pola. Namjera nije bitna za utvrđivanje odgovornosti za uznemiravanje. I seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu pola postoji bez obzira na namjeru da se neko uznemirava. Izgovori da osoba nije znala da određeno ponašanje predstavlja uznemiravanje, ne smije biti uzeto kao razlog za nepostojanje odgovornosti. Pitanje namjere bitno je uzeti u vezi sa subjektivnim elementom, a posebno sa pretpostavkom neželjnog ponašanja. Imajući u vidu činjenicu da je jedan od osnovnih uzroka seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola neravnopravnost spolova, veliki broj osoba nije svjesno da njihovo ponašanje predstavlja neželjeno ponašanje za druge osobe. Stoga je značajno da poslodavci preduzimaju odgovarajuće mjere prevencije kako bi se razvijala svijest o neprihvatljivim oblicima ponašanja na radnom mjestu, a posebno o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola. Radnja polnog i seksualnog uznemiravanja može se sastojati od djela verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja. Verbalno ponašanje odnosi se na riječi odnosno zvuke, kao što su šale, pitanja, primjedbe, a mogu se iskazati usmenim ili pisanim putem: uvredljive riječi i komentari, ponavljani pozivi za sastanke i

neželjeno nabacivanje ili flertovanje, pravljenje seksualnih komentara i aluzija, pričanje seksualnih šala i zapitkivanje o seksualnim željama, uvrede zasnovane na polu osobe ili ocjenjivanje nečije seksualnosti, okretanje razgovora o radu na razgovor o seksualnim temama, te uslovljavanje napredovanja na poslu ili ostvarivanje drugih beneficija seksualnim uslugama.

Neverbalno ponašanje obuhvata sve gestikulacije i ponašanja koja nisu obuhvaćena riječima, to jest izraze lica, pokrete tijelom ili davanje znakova. Neverbalno ponašanje uključuje također: gestikulacije, insinuacije i znakovi koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosa; slanje elektronske pošte sa slikovnim sadržajima seksualne prirode ili sadržajima koji se odnose na neravnopravnosti polova; objavljivanje i postavljanje slika ili postera sa sadržajem seksualne prirode ili sadržajem koji je uvredljiv na osnovu pola i puštanje seksualno sugestivne muzike ili filmova; pokazivanje slika, kalendara sa seksualnim sadržajima.

Fizičko ponašanje je svako seksualno ponašanje koje uključuje kontakt s tijelom druge osobe. Uz to, to ponašanje mora biti neželjeno za žrtvu, odnosno nametnuto od učinioca. U takva ponašanja ubrajamo i diranje, štipanje, milovanje, udaranje, stiskanje, češkanje druge osobe, nepotrebni fizički kontakt ili dodirivanje dijelova tijela druge osobe, fizičko nasrtanje u svrhu ostvarivanja kontakta seksualne prirode.

Postavlja se pitanje ko može biti izvršilac i žrtva radnje uznemiravanja na osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja. Najčešća pretpostavka jeste da se uznemiravanja na osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu dešavaju u interakciji rukovodioca muškog pola i zaposlenica ženskog spola. Međutim, to uvijek ne mora biti slučaj, iako se ovi oblici uglavnom vezuju za žene, ne isključuju ni osobe muškog spola kao žrtve seksualnog uznemiravanja. Na radu postoji organizacija rada iz koje se izvode različiti vertikalni i vodoravni položaji radnih mjesta i funkcija u organizaciji rada. U tom kontekstu moguća su i uznemiravanja vodoravna i vertikalna. Vertikalno uznemiravanje jeste uznemiravanje radnika od strane rukovodioca, odnosno uznemiravanje rukovodioca od strane radnika. Izražen je oblik uznemiravanja tzv. „quid pro quo“ u kojem su napredovanje ili druge beneficije iz radnog odnosa uslovljene seksualnim odnosom. Vodoravno uznemiravanje jeste uznemiravanje radnika od strane drugih radnika, bez ikakvog odnosa nadređenosti, odnosno podređenosti. Treba znati da uznemiravanje nije uslovljeno isključivo različitošću polova. Tako muškarci mogu uznemiravati žene i žene mogu uznemiravati muškarce, te muškarci mogu uznemiravati muškarce, a žene žene. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje razlikuju se po svojoj prirodi. Dok kod seksualnog uznemiravanja mora

postojati neželjeno ponašanje seksualne prirode, kod uznemiravanja postoji neželjeno ponašanje po osnovu spola.

Uznemiravanje na osnovu spola jeste uznemiravanje koje nastaje zbog društvenih uloga žena i muškaraca. Zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredotočena je na ponašanje koje „omalovažava tj. ponižava osobu u njenom svojstvu pripadnice ili pripadnika muškog ili ženskog spola.“ Takvo ponašanje implicira stav da su osobe koje pripadaju određenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne, a podrazumijeva neželjeno verbalno, neverbalno i fizičko ponašanje vezano uz pripadnost osobe/a određenom polu. Ovo uznemiravanje ne implicira bilo kakvu vrstu seksualne privlačnosti, jer nije bazirana na biološkim karakteristikama osoba/e, već na onome šta osoba/e smatra/ju da su njihove društvene uloge. Primjerice, postoje muškarci koji tvrde da posao vozača kamiona nije za žene jer je to muški posao i tvrde da se zna gdje je ženama mjesto i slično. To je polno uznemiravanje.

Seksualno uznemiravanje je uznemiravanje zbog spolnih (vanjskih, fizičkih ili bioloških) karakteristika osoba muškog, odnosno ženskog pola. Seksualno uznemiravanje može se prepoznati u seksualnim ponudama, ucjenama ili čak povredama tjelesnog integriteta, a obuhvaća razne uvrede seksualne naravi, dobacivanja i insinuacije seksualnog karaktera, komentare o fizičkim obilježjima seksualne prirode ili o seksualnom životu osobe itd.

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu dovode do povrede dostojanstva osobe ili grupe osoba koja trpi uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje odnosno u stvaranju zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Utvrđivanje posljedice je faktičko pitanje koje se utvrđuje za svaki postupak na osnovu subjektivnog doživljaja. To u praksi znači da se radi o postojanju posljedice koju bi „prosječna“ osoba smatrala da je dovela do promjene radnih uslova.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Za spolno uznemiravanje nije nužnost pokazati da se prema pripadnicima jedne skupine postupa manje povoljno nego prema pripadniku/ici neke druge skupine, već da je konkretno postupanje bilo neželjeno s njihove strane, bilo uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini, a kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja, uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja jeste prvenstveno u vrsti neželjenog postupanja. Kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje

je seksualne naravi. Klasični primjeri takvog ponašanja su prijedlozi seksualnog odnosa, seksualne sugestije, insinuacije, pošalice seksualnog sadržaja, oponašanje seksualnih akata, dodirivanje intimnih dijelova tijela, posterij ili kompjuterski zaslone seksualnog sadržaja i sl. Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe nekoj zaštićenoj skupini. U tom smislu, treba imati na umu da je uz spolno uznemiravanje moguće imati i uznemiravanje na temelju spola.

Klasični primjeri neželjenog ponašanja kod uznemiravanja su različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina ili o ženama (npr. popularni vicevi o plavušama), rasističke, seksističke, homofobične i druge uvrede koje redovito možemo čuti u prijenosu gotovo bilo kojeg domaćeg sportskog događaja na javnoj televiziji. Tu možemo ubrojiti i prigovore i komentare fizičkog izgleda, načina oblačenja i ponašanja. To su primjerice prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno, odnosno da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano. Istoj skupini pripadaju i komentari temeljeni na uvriježenim predrasudama i stereotipima o pripadnicima pojedinih skupina, njihovim higijenskim, spolnim ili kulturnim navikama, izgovoru, inteligenciji, škrtošću i drugim osobinama.

5. SEGREGACIJA

Segregacija kao oblik diskriminacije nema svoje uporište u domenu zapošljavanja i na radu, ali se ponekad može manifestovati u prenesenom smislu. Segregacija predstavlja prisilno i sistemsko razdvajanje osoba po nekoj od diskriminacijskih osnova. Klasični oblici segregacije na primjer su odvojene škole za djecu s invaliditetom ili razredna odjeljenja za pripadnike neke etničke skupine, getoizacija pripadnika neke etničke ili vjerske skupine u posebna naselja i lako možemo uvidjeti da su to oblici postupanja iz kojih je očigledno da je postupanje utemeljeno na nekom zabranjenom kriteriju razlikovanja. U slučajevima u kojima je došlo do razdvajanja pripadnika određenih grupa, a nije jasno da se radi o direktnoj diskriminaciji kao što je npr. u slučaju razdvajanja romske i druge djece u posebne razrede radi navodnog nedovoljnog poznavanja hrvatskog jezika, takvo postupanje se uvijek može podvrći kontroli zabrane posredne diskriminacije. Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, da bi razdvajanje po zabranjenoj osnovi bilo segregacija, ono mora biti prisilno i sistematično. Prisilno razdvajanje može se tumačiti kao svako razdvajanje koje je popraćeno nekim neželjenim učinkom za tužitelje/ice zbog kojeg je njihova mogućnost izbora ograničena. Tako primjerice, činjenica da u slučaju da ne prihvate da će njihovo dijete morati pohađati nastavu odvojeno od druge djece djetetu biti odbijen upis u osnovnu školu, roditeljima romskog

etniciteta predstavlja jasnu prisilu. Isto tako, sistematsko razdvajanje može se tumačiti ne u smislu namjernog ciljanog razdvajanja osoba po njihovoj pripadnosti, već jednostavno u smislu trajne primjene nekog kriterija (kao što je npr. poznavanje jezika) koji dovodi do razdvajanja osoba različite pripadnosti.

6. TEŽI OBLICI DISKRIMINACIJE

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Odredbom o višestrukoj diskriminaciji htjelo se zaštititi osobe koje su izuzetno podložne diskriminaciji kao što su npr. Romkinje koje nisu diskriminirane samo zbog svog etničkog porijekla, već i zbog toga jer su žene. Ono što takve osobe čini posebno ranjivima je činjenica da se vrlo često nalaze u podređenom položaju unutar svoje društvene skupine zbog istovremene pripadnosti drugoj društvenoj skupini.

ZAKLJUČAK

Kako bi se što bolje razumjela tema položaja žena na tržištu rada, te utvrdio dosadašnji položaj žena, utvrdile činjenice o ženskoj radnoj snazi koje su dovele do neravnopravnog položaja žena na tržištu rada, te mjere koje se provode u cilju ukidanja svih vrsta diskriminacija nad ženama, za potrebe rada korištena su dostupna istraživanja, publikacije, članci u časopisima, te internetski izvori. Može se zaključiti da su žene kroz istoriju prošle dug put kako bi se pravima i privilegijama približile pravima koja imaju muškarci. Prema zakonskim propisima, danas su žene na području Bosne i Hercegovine u ravnopravnom položaju s muškarcima, dok podaci s terena pokazuju prisutnost diskriminacije žena na tržištu rada, a osobito kod zapošljavanja, napredovanja, te isplate različite plate za jednak rad.

Bez obzira na razvoj društva još uvijek je prisutna tradicionalna podjela rada i određeni stereotipi koji posljedično utječu na rodnu segregaciju zanimanja. Može se zaključiti da su žene bez obzira na sve prepreke uspjele se izboriti za rad u netipičnim ženskim zanimanjima kao i napredovati na neka od vodećih mjesta u menadžmentu i u državnoj vlasti, u mnogo manjem broju naspram muškaraca, ali pomak je ipak vidljiv.

Obzirom da su posljednjih godina institucije Bosne i Hercegovine uložile mnogo truda u razvijanje svijesti o ravnopravnosti spolova, te su pravnim aktima propisali jednakost na području rada i ukidanje svih oblika diskriminacija, bilo je za očekivati da će se položaj žena

uvelike poboljšati. Istraživanja koja se provode potvrdila su da se položaj žena na tržištu rada promijenio na bolje, ali i to da diskriminacija ni u jednom području radnih odnosa nije iskorijenjena do kraja. Također, svakodnevno se potvrđuje pretpostavka da žene zaposlene u javnom sektoru imaju manje negativnih iskustva nego one koje su zaposlene u privatnom sektoru. Ipak, iako se radi o javnom sektoru diskriminacija je i dalje u nekoj mjeri prisutna. Prilikom razgovora za posao veliki broj žena susreće se sa pitanjima o njihovom privatnom životu. To je i najčešći oblik diskriminacije.

Što se tiče spolnog zlostavljanja na razgovoru za posao ili na radnom mjestu nema dovoljnih saznanja o ukorijenjenosti ove pojave, ali se ipak, pretpostavlja da je takva vrsta diskriminacije još uvijek prisutna. Što se tiče napredovanja, prisutan je efekt staklenog stropa u svim područjima rada. Žene vrlo teško napreduju više od srednjeg menadžmenta.

Očekuje se, s obzirom na već prisutne pozitivne promjene na tržištu rada, da će se one nastaviti u istom smjeru, buđenjem svijesti poslodavaca o potencijalu žena kao radne snage kao i mogući pozitivni utjecaj ženske radne snage na ukupno poslovanje preduzeća. Državne institucije i udruženja koja promiču ravnopravnost spolova i mediji trebali bi u velikoj mjeri utjecati na dalji pozitivan tok suzbijanja diskriminacije, te pridonijeti postizanju jednakih mogućnosti svima, bez obzira na spolnu pripadnost.

LITERATURA

- Leinert-Novosel, S. (1999). *Žena na pragu 21. stoljeća*. Zagreb: Impresum.
- Rodin, S. (2003). *Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose.
- Savić, S. (1995). *Pojam prava kao normativnog poretka. Prilog kritici Kelzenove normativne doktrine*. Banja Luka: Pravni fakultet, str. 184–196.
- Subašić, S., Čupurdija, M. (2015). *Pravo i pravednost*. Rijeka: Libertin naklada, str.181–193.
- Tomić, Z. (2007). *Krivično pravo II – posebni dio*. Sarajevo: Pravni fakultet Univerzitet u Sarajevu.
- Učur, M., Laleta, S. (2007). *Konvencije Međunarodne organizacije rada*. Zagreb: TIM pres.

Propisi:

- Ustav Bosne i Hercegovine
Ustav Republike Srpske
Zakon o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik BiH*, broj 59/09).
Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini (*Službeni glasnik BiH*, broj 32/10).
Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine (*Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, broj 26/16).
Zakon o radu Republike Srpske (*Službeni glasnik Republike Srpske*, broj 1/16).
Krivični zakon Federacije Bosne i Hercegovine (*Službene novine Federacije BiH*, broj 36/03, 37/03, 21/04, 69/04, 18/05, 42/10 i 42/11).
Krivični zakon Republike Srpske (*Službeni glasnik Republike Srpske*, broj 64/17).

Internet izvori:

<https://hr.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija>, 22.4.2018.

www.diskriminacija.ba.diskriminacija, 23.4.2018.

<https://hrcak.srce.hr/file/47192>, 26.4.2018.

Šejla Šećkanović

THE CONCEPTUAL-THEORY CONTEXT OF DISCRIMINATION OF WOMEN IN EMPLOYMENT AND ON WORK

Summary

The right to freedom from discrimination is a universal human right. We define discrimination as an inadmissible and unjustifiable distinction between people based on some of their characteristics. The equality of people before the law and the application of the law are based on the rule of law and the rule of law by the ideals that each society sets as its primary goal. Even today, there is a continuing debate about the equality of men and women in society. In all civilized societies, the principle of equality is one of the core principles. The social position of a man in the past century associated with profession and occupation, while the status of a woman and even her position was inseparable from family life. The primary role of the woman was the birth and upbringing of children, the care of housework. The traditional division of roles in the family today has changed so that the man is no longer the only foster family. Equal opportunities policy is credited with a tremendous leap in terms of leaving women from a subordinate position in their private life on the labor market. A woman performs several functions in the family, thereby investing more bioenergy abilities than other family members.

Even today, there is a constant debate about the equality of men and women in society. In all civilized societies, the principle of equality is one of the dark principles. The social position of a man in the past century was related to profession and occupation, while the status of a woman, and even her position was inseparable from family life. The primary role of the woman was the birth and upbringing of children, the care of housework. The traditional division of roles in the family today has changed so that the man is no longer the only foster family. Equal opportunities policy is responsible for a tremendous leap in terms of women leaving a subordinate position in their private life on the labor market. A woman performs several functions in her own family, thereby investing more bioenergy abilities than other family members. Women are daily affected by various forms of discrimination they are exposed to today. Where there are people, there are various forms of harassment, which are, of course, based on individual and personal guilty appraisals and views. The right to protection against discrimination is a universal human right, which places its foundations in numerous constitutions around the world.

Key words: woman, man, discrimination, right, equality.