**Šejla Šećkanović** UDC (045)316.6.159.942

Brĉko distrikt BiH Pregledni ĉlanak

* 1. ail: [sejla.1987@gmail.com](mailto:sejla.1987@gmail.com)

**POJMOVNO-TEORIJSKI KONTEKST DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU**

SAŢETAK: 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 drţave i vladavine prava idealima koje svako društvo sebi postavlja kao primarni cilj. I danas je u društvu stalno prisutna rasprava o ravnopravnosti muškaraca i ţena. U svim civilizovanim društvima naĉelo jednakosti jedno je od temljnih naĉela. Društveni poloţaj muškarca u proteklom vijeku vezao se za profesiju i zanimanje, dok je status ţene, pa ĉak i njen poloţaj bio neodvojiv od obiteljskog ţivota. Ţenina prvenstvena uloga bila je raĊanje 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 zasluţna je za golem iskorak glede izlaska ţena iz podreĊene pozicije na privatnom ţivotu na trţište rada. Ţena obavlja više funkcija u obitelji samim tim ulaţe više bioenergetskih sposobnosti od ostalih ĉlanova obitelji.

I danas je u društvu stalno prisutna rasprava o ravnopravnosti muškaraca i ţena. U svim civilizovanim društvima naĉelo jednakosti jedno je od temljnih naĉela. Društveni poloţaj muškarca u proteklom vijeku vezao se za profesiju i zanimanje, dok je status ţene, pa ĉak i njen poloţaj bio neodvojiv od porodiĉnog ţivota. Ţenina prvenstvena uloga bila je raĊanje 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 zasluţna je za golem iskorak u vezi izlaska ţena iz podreĊene pozicije na privatnom ţivotu na trţište rada. Ţena obavlja više funkcija u porodici samim tim ulaţe više bioenergetskih sposobnosti od ostalih ĉlanova obitelji. Ţene svakodnevno pogaĊaju razliĉiti oblici diskriminacije kojima su i danas izloţene. Gdje ima ljudi dogaĊaju se razni oblici uznemiravanja, koji su naravno utemeljeni na individualnim i liĉnim krivim procjenama i stajalištima. Pravo na zaštitu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo, koje svoje temelje nalazi u brojnim ustavima diljem svijeta.

KLJUĈNE RIJEĈI: ţena, muškarac, diskriminacija, pravo, jednakost.

**UVOD**

Pojam diskriminacije je sloţen i višeznaĉan. On ima svoju etimološku i sadrţajnu dimenziju. Diskriminacija (lat. *discriminare*) znaĉi odvajati, praviti razliku po socijalnim, imovinskim, rasnim, etniĉnim, vjerskim, individualnim, spolnim, jeziĉnim, starosnim ili drugima osobinama. Diskriminacija rezultira oteţanim ili onemogućenim ostvarenjem odreĊenih ljudskih prava. Naţalost, najgori dio stereotipa i predrasuda predstavljaju njihove posljedice u ponašanju, a to je faktiĉka 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 reĉeno, diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi ili nekoj grupi na osnovu nekog njihovog liĉnog svojstva, što za posljedicu ima nejednakost u šansama

da ostvare ustavom i zakonom zagarantovana prava. To je nejednako tretiranje, iskljuĉivanje, odnosno dovoĊenje u podreĊen poloţaj pojedinaca ili grupa ljudi koji se nalaze u istoj, sliĉnoj ili uporedivoj situaciji. Pridjev diskriminacijski znaĉi nešto što je obespravljeno, neravnopravno, podreĊeno. Diskriminisati znaĉi stavljati nekoga u podreĊen poloţaj, osporiti ili oduzimati neĉija prava, praviti razliku na štetu jedne strane. U sociologiji diskriminacija znaĉi nejednako postupanje prema društvenim grupama i pojedincima na samovoljan ili nepravedan naĉin. Diskriminaciju prate pisana i nepisana pravila ponašanja, koja je podupiru i omogućuju. Mnoge zemlje da bi sprijeĉile diskriminaciju, donose posebne zakone kojima se potencijalnim diskriminiranim skupinama daju razliĉite prednosti, privilegije, što znaĉi –

„pozitivnu diskriminaciju“.

Diskriminacija ţena na trţištu rada dio je opšte diskriminacije ţena. U razvijenim gospodarstvima ţene ĉine gotovo polovicu radne snage, te je sudjelovanje ţena na trţištu rada u stalnom porastu. Unatoĉ znaĉajnim pozitivnim pomacima, poloţaj ţena na trţištu rada i dalje je lošiji od poloţaja muškaraca. Tradicionalna podjela poslova, gdje ţene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena, još uvijek postoji. Najuĉestaliji oblici diskriminacije na trţištu rada jesu razlike u plaćama, nejednak poloţaj ţena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl.

Odavno je, a posebno u skorije vrijeme diskriminacija ţene na trţištu rada proglašavana za jedan od najĉešćih, ali i najopasnijih oblika diskriminacije uopšte. Iz prituţbi graĊana o neravnopravnosti polova i na diskriminaciju temeljem pola, braĉnog i porodiĉnog statusa i polne orijentacije u podruĉju rada i zapošljavanja, istaknuto je da su glavni problemi u poloţaja ţena na trţištu rada: niska stopa radne aktivnosti meĊu ţenama, rodno uvjetovana segregacija trţišta i jaz u plaćama.

Natpoloviĉan udio ţena u ukupnom broju nezaposlenih je jedan od najvaţnijih pokazatelja neravnopravnosti ţena na trţištu rada. Razlozi ovakve ekonomske participacije ţena su brojni. Poslodavci ĉesto izbjegavaju zapošljavanje ţena zbog mogućih teškoća pri usklaĊivanju privatnog i poslovnog ţivota. Alarmantan je podatak da je trudnoća vrlo nepovoljan ĉimbenik koji utiĉe na zapošljavanje.

* + - **DETERMINANTE DISKRIMINACIJE ŽENA**

**PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU**

Brojni su uzroci diskriminacije ţena na trţištu rada. Na oblike i stepen diskriminacije

ţena pri zapošljavanju i na radu, utiĉu brojni faktori koji odreĊuju diskriminaciju. Sociološki

posmatrano uzrok diskriminacije je u okolnostima da je ţena po svom društvenom poloţaju i društvenoj ulozi u nepovoljnijem poloţaju od muškaraca, a što se odraţava i na postojanje diskriminacije. Ţene imaju brojnije društvene uloge, a posebno u organizaciji porodiĉnog ţivota, pa se njena uloga kućanice i majke izrodila u smetnju za uĉešće na trţištu rada i donijela joj je hendikep pri zapošljavanju. Većina poslodavaca ne ţeli da primi na rad ţene, jer rezoniraju o tome da će primljena radnica ostati u drugom stanju i na taj naĉin će je morati zamijeniti drugom radnicom. Mnogi misle da ţene nemaju snage raditi teţe fiziĉke poslove, a ĉak neki poslodavci smatraju da ţene nisu za neka kreativnija ili rukovodna mjesta. Naše društvo ima još predrasude iz vremena patrijarhalnog karaktera porodice u kome su ţenama bile namjenjene uloge dobre domaćice i kućanice.

Ekonomske mogućnosti ţena uslovljene su rodnom segregacijom na trţištu rada koja oznaĉava koncentraciju ţena i muškaraca na razliĉitim vrstama i nivoima aktivnosti i zaposlenja. Rodna segregacija moţe biti horizontalna i vertikalna.

Horizontalna ili sektorska segregacija predstavlja raspodjelu ţena i muškaraca prilikom zapošljavanja na odreĊene vrste zanimanja. Statistiĉki podaci pokazuju koncentraciju ţena u usluţnim i administrativnim zanimanjima. Ţene najĉešće biraju društvene i humanistiĉke smjerove (odgajateljice, uĉiteljice, medicinske sestre i sl.). Muškarce ĉešće nalazimo u tehniĉkim sektorima (informatiĉari, strojari i sl.). Ova tradicionalna podjela zanimanja na muška i ţenska ne bi bila nimalo problematiĉna da nismo svjesni ĉinjenice kako su tipiĉno „muška zanimanja“ ujedno i bolje plaćena od tipiĉno

„ţenskih zanimanja“. Iz toga proizlazi da se horizontalna segregacija odraţava i na razlike u platama izmeĊu ţena i muškaraca, a popratna pojava jesu niţi socijalni status i razliĉit društveni ugled pojedinih zanimanja.

Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu ţena i muškaraca na razliĉitim hijerarhijskim poloţajima unutar zanimanja, tj. odnosi se na ĉinjenicu da ţene u malom postotku nalazimo na pozicijama moći, jer im je profesionalno napredovanje ograniĉeno. Ova pojava poznata je pod nazivom „efekt staklenog stropa“ ili podzastupljenost ţena na rukovodećim poloţajima. Onemogućavanjem vertikalnog napredovanja ţena ukorjenjuje se pojam polne diskriminacije ĉime ţena, iako obrazovana, ostaje neiskorišten potencijal.

Zakonodavni okvir kojim se zabranjuje direktna ili nedirektna diskriminacija ĉini nekoliko zakona. Zakon o radu zabranjuje izravnu diskriminaciju na podruĉju rada i uslova rada, ukljuĉujući kriterije za odabir i uslove pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, struĉnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Tom zakonskom odredbom osigurava se jednak poloţaj ţena i muškaraca, kako u pogledu zapošljavanja tako i

daljeg napredovanja. TakoĊer je propisana jednakost plata ţena i muškaraca, te je poslodavac duţan isplatiti jednaku platu radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Premda je zajamĉena jednakost plata ţena 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 ţenama na osnovi trudnoće i materinstva predstavlja diskriminaciju. Diskriminacija na podruĉju zapošljavanja i rada, posebno u odnosu na trudnoću, porod i roditeljstvo, zakonom je zabranjena. Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ţenu zbog njezine trudnoće. Vaţno je napomenuti da prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sliĉno) i sklapanja ugovora o radu kao i tokom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije traţiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Vrlo ĉesto se upravo ţene susreću s raznim neugodnim pitanjima prilikom razgovora za posao, koja se odnose na planiranje trudnoće, majĉinstvo, porodiĉne obaveze i sl. Zakon o radu propisuje da se na takva nedopuštena pitanja ne mora odgovoriti.

Poslodavac ne smije radnici zbog trudnoće, roĊenja 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 ugroţavaju njezin ili djetetov ţivot ili zdravlje, poslodavac je duţan za vrijeme korištenja prava, u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na odreĊeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ali takav dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Zakonom o radu predviĊena je zabrana otkaza. Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog, roditeljskog ili drugih oblika dopusta predviĊenih Zakonom, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava. U sluĉaju 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 ţeni radosna vijest, ali u stvarnosti i preĉica 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 ĉesto „uzimaju vlast u svoje ruke“ i uruĉuju otkaz jer ţena zbog stanja nije profitabilna ili postaje teret zbog prava na rodiljni dopust. Takvo postupanje poslodavca je

protuzakonito, te povrede ovih odredbi predstavljaju najteţi prekršaj poslodavca, te su za njih predviĊene visoke novĉane 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 sluĉaju prestanka potrebe za obavljanjem tih poslova, poslodavac im je duţan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ĉiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji. Ĉeste su situacije u kojima je radnicama pri povratku na posao ponuĊeno 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 nuţnosti. Intervencije na trţištu rada nuţne su kako bi se omogućile jednake šanse i ţenama i muškarcima. Tomu valja doprinijeti aktivnijom politikom koja će omogućiti većem broju ţena sudjelovanje na trţištu rada, ali i mogućnost konkurentnosti. Fleksibilniji oblici zapošljavanja mogu doprinijeti da ţene uspostave ravnoteţu izmeĊu 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. Nuţno je iskoristiti sve resurse i otvoriti prostor zapošljavanju ţena, koje uz pravo na jednakost u platama, pravo na jednako vrednovanje vještina, sposobnosti, znanja, mogu doprinijeti trţištu rada.

1. **ISTORIJSKI KONTEKST DISKRIMINACIJE ŽENA**

Tokom istorije poloţaj ţena nije bio isti, već se evolutivno mijenjao. Bizantska carica Teodora, udana za cara Justinijana, utjecala je na donošenje zakona koji su ţenama davali pravo na imovinu i nasljeĊivanje.

Tokom srednjeg vijeka ţene su i dalje u podreĊenom poloţaju. U Europi crkva je imala veliku ulogu u diskriminaciji i potlaĉenosti ţena. Propisivala je šutnju i podloţnost muškarcu. Ţene nisu imale pravo same birati supruţnika, iskljuĉene su iz javnih djelatnosti, proglašene su manje vrijednima. Zabranjeno im je pravo na obrazovanje budući da je u tom razdoblju prevladavalo mišljenje da ţena ne pridonosi ekonomskoj koristi već moţe izazvati izravnu štetu. Europska sveuĉilišta donose zakone koji zabranjuju upis ţena. Zabrana znanja tumaĉena je od strane crkve ĉinjenicom da muškarci imaju veće glave te time i više razuma, te da bi knjige kvarile ţenske mozgove koji su sami po sebi „slabiji“. Jedine školovane ţene koje su uspjele na neki naĉin djelovati svojim radom i pridonositi društvu i poloţaju ţena bile su redovnice. One su preuzimale odgovornost i pokretale promjene, vodile su samostane, bile trgovkinje, uĉiteljice, lijeĉnice, feudalke i politiĉarke

U novom vijeku, otkrićem Amerike, zapoĉinje naseljavanje Europljana na novi kontinent. Kako muškarci nisu sami znali zbrinuti stoku, pripraviti hranu i brinuti o sebi, organizirano je slanje djevojaka u Novi svijet. Iz tog razloga otvarane su tvrtke koje su se bavile traţenjem i slanjem djevojaka. Primarna zadaća u kolonijama bila im je raĊanje djece, a najĉešći posao kojim su se bavile bila je trgovina. U Novom vijeku u spisima koji su voĊeni o poreznim obveznicima ţene se spominju kao obrtnice, poduzetnice s udjelom od 10–15%. Zanimanja koja su obavljala bila su tkalje, gostioniĉarke, mesarice i mlinarice. Industrijska revolucija imala je negativan uĉinak na ţivot ţena. Uz domaćinstvo ţene 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 uĉinkovite 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 ţenama se daje mogućnost upisa na medicinski fakultet. Ipak medicinom se nisu mogle baviti samostalno, već samo u partnerstvu s muškim lijeĉnikom.

Prvi svjetski rat pokretaĉ je promjena koje se odnose na poslove koje su obavljale ţene. Ţensko djelovanje širi se na tzv. muška podruĉja i muška zanimanja. Ţene poĉinju voziti automobile, upravljati plugovima, tramvajima, izraĊuju oruţje u tvornicama, obavljaju automehaniĉarske radove. Na prostoru bivše Jugoslavije, ţene su do Drugoga svjetskog rata bile neravnopravne s muškarcima u svim javnim poslovima. U Kraljevini Jugoslaviji, ţene nisu imale pravo glasa, te većinom nisu imale niti osnovno obrazovanje. Tokom 1940. godine zaposleno je bilo 28% ţenske populacije i to uglavnom u zanimanjima koja nose najniţu zaradu kao tekstilna industrija, ugostiteljstvo i sl. Odnosi izmeĊu ţena i muškaraca bili su jasno zacrtani. Muškarci su imali ulogu hranitelja, a ţene su bile pomoćnice. Tadašnja Komunistiĉka partija Jugoslavije prepoznala je problem ţenske 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 ţenama.

Socijalistiĉki sistem potaknuo je promjenu društvenog poloţaja ţena. Došlo je do toga da je u socijalizmu povećan broj zaposlenih i obrazovanih ţena, ali njihova radna mjesta uglavnom su bila niţe rangirana, što je za sobom povlaĉilo manju zaradu, te nemogućnost donošenja vaţnih odluka unutar radne organizacije. Socijalizam u bivšoj Jugoslaviji u velikoj mjeri je uticao na poloţaj ţena u društvu, utiĉući tokom 40 godina na svijest ljudi i poimanja

ţene u društvu. Poloţaj i perspektiva ţena u društvu uveliko se poboljšala. Ţene su svjesnije

svoje vrijednosti, obrazuju se i doprinose zajednici.

Danas su ţene zastupljene u svim sferama ţivota, iako muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u politici, zakonodavstvu, industriji i menadţmentu. Ţene ostvaruju uspjehe u karijeri. Materijalno su neovisne, te su sposobne izdrţavati obitelj, što je do 50-ih, 60-ih godina prošlog vijeka bila iskljuĉiva duţnost muškaraca. Tradicionalna podjela uloga u obitelji i društvu u velikoj se mjeri promijenila, iako je još uvijek prisutna. Tako danas ţene mogu birati sva zanimanja koja su tradicionalno prozvana muškim. Ţena danas moţe biti pilotkinja, vozaĉica kamiona ili vojnik. Primjeri pokazuju da, iako u malom broju, ţene su uspjele izboriti se na neka od najviših drţavniĉkih funkcija (npr. njemaĉka kancelarka Angela Merkel, predsjednica Republike Hrvatske Kolinda Grabar Kitarović).

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

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

Dakle, tokom istorije ţene su diskriminisane na razne naĉine, a najizraţenije u oblasti zapošljavanja i rada. Tokom 20. stoljeća došlo je do poboljšanja poloţaja ţena u vezi rada, mada još uvijek nije eliminisana diskriminacija ţena pri zapošljavanju i na radu.

1. **OBLICI DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU**

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

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 neţeljenom obliku ponašanja. Oblici neţeljenog ponašanja ovise od subjetkivnog doţivljaja, mijenjaju se u ovisnosti od vremena, okoline i drugih subjektivnih i objektivnih utjecaja.

Uznemiravanje je svako neţeljeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova Zakona o suzbijanju diskriminacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje. Uznemiravanje je širi pojam od seksualnog uznemiravanja, jer moţe znaĉiti i rasno, etniĉko i neku drugu vrstu uznemiravanja.

Uz ponašanje, iz ĉijeg sadrţaja je oĉigledna uslovljenost nekom od zabranjenih osnova, u uznemiravanje je ukljuĉeno i ponašanje koje je neutralno po svom izgledu, ali se njima ţeli neka osoba poniziti, odnosno emocionalno i psihološki iscrpiti zbog neke njene karakteristike, tj. pripadnosti odreĊenoj grupi. Takvi prividno neutralni postupci su kleveta, skrivanje vaţnih informacija vezanih uz radni zadatak, umanjivanje vrijednosti kvalitete rada, iskljuĉivanje iz postupka odluĉivanja, uĉestalo 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 odreĊenim sluĉajevima mobing biti uznemiravanje i stoga obuhvaćen Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Mobing je fenomen zlostavljanja na poslu, a kljuĉna razlika u odnosu na uznemiravanje u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije jeste da kod mobinga nije presudna veza s odreĊenom diskriminacijskom osnovom. Zlostavljani radnik izvrgnut 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“.

1. **POLNO I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE**

Pretpostavka je da su neţeljena 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 neţeljenog ponašanja trebale utvrĊivati u svakom konkretnom sluĉaju i razliĉitim društvenim interakcijama. Prije stupanja u društvene interkacije, svaka osoba mora voditi raĉuna da li svojim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje za osobe oko sebe. Za

fiziĉka ponašanja seksualne prirode, posebno je izraţena pretpostavka neţeljnog ponašanja. Izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neţeljeno ponašanje ne znaĉi da posljedica ne postoji. U nekim radnim sredinama, ogovaranje o seksualnim aktivnostima, vicevi i zadirkivanje dio su svakodnevnice. Vrlo ĉesto 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 prepriĉavaju šale seksualne prirode, cirkuliraju uvredljive materijale ili upotrebljavaju neprimjerene nadimke za suradnike mogu se iznenaditi kada bi saznali da njihovo ponašanje moţe predstavljati seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu pola.

Kako utvrditi da je odreĊena radnja neţeljena za neko lice ili grupu? Ukoliko odreĊeno lice smatra odreĊeno ponašenje neţeljenim u ovisnosti od situacije, potrebeno je da ispolji svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši odreĊenu radnju, na naĉin da jasno i nedvosmisleno stavi da znanja da je takvo ponašanje nepoţeljno, neoĉekivano i neţeljeno i da se ne dopada tom licu.

U ovakvim situacijama, ukoliko izjave stvaraju zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje, neophodno je jasno i nedvosmisleno staviti do znanja da je takvo ponašanje neţeljeno. Ipak, i bez ovakve reakcije razmjena mišljenja ne podrazumijeva odobrenje da se nastavi sa verbalnim i neverbalnim ponašanjem ove vrste. Stoga se ponavljanje sliĉnog ponašanja ne bi moglo pravdati ĉinjenicom da se jednom na tu temu diskutovalo. Svaki buduća ista ili sliĉna izjava na tu temu mogla bi predstavljati uznemiravanje na osnovu pola. Namjera nije bitna za utvrĊivanje 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 odreĊeno 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 neţeljenog ponašanja. Imajući u vidu ĉinjenicu da je jedan od osnovnih uzroka seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola neravnopravnost spolova, veliki broj osoba nije svjesno da njihovo ponašanje predstavlja neţeljeno ponašanje za druge osobe. Stoga je znaĉajno 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 moţe se sastojati od djela verbalnog, neverbalnog ili fiziĉkog ponašanja. Verbalno ponašanje odnosi se na rijeĉi odnosno zvuke, kao što su šale, pitanja, primjedbe, a mogu se iskazati usmenim ili pisanim putem: uredljive rijeĉi i komentari, ponavljani pozivi za sastanke i

neţeljeno nabacivanje ili flertovanje, pravljenje seksualnih komentara i aluzija, priĉanje seksualnih šala i zapitkivanje o seksualnim ţeljama, uvrede zasnovane na polu osobe ili ocjenjivanje neĉije seksualnosti, okretanje razgovora o radu na razgovor o seksualnim temama, te uslovljavanje napredovanja na poslu ili ostvarivanje drugih benefincija seksualnim uslugama.

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

Fiziĉko ponašanje je svako seksualno ponašanje koje ukljuĉuje kontakt s tijelom druge osobe. Uz to, to ponašanje mora biti neţeljeno za ţrtvu, odnosno nametnuto od uĉinioca. U takva ponašanja ubrajamo i diranje, štipanje, milovanje, udaranje, stiskanje, ĉeškanje druge osobe, nepotrebni fiziĉki kontakt ili dodirivanje dijelova tijela druge osobe, fiziĉko nasrtanje u svrhu ostvarivanja kontakta seksualne prirode.

Postavlja se pitanje ko moţe moţe biti izvršilac i ţrtva radnje uznemiravanja na osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja. Najĉešća pretpostavka jeste da se uznemiravanja na osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu dešavaju u interakciji rukovodioca muškog pola i zaposlenica ţenskog spola. MeĊutim, to uvijek ne mora biti sluĉaj, iako se ovi oblici uglavnom vezuju za ţene, ne iskljuĉuju ni osobe muškog spola kao ţrtve seksualnog uznemiravanja. Na radu postoji organizacija rada iz koje se izvode razliĉiti vertikalni i vodoravni poloţaji radnih mjesta i funkcija u organizaciji rada. U tom kontekstu moguća su i uznemiravanja vodoravna i vertikalna. Vertikalno uznemiravanje jeste uznemiravanje radnika od strane rukovodica, odnosno uznemiravanje rukovodioca od strane radnika. Izraţen 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 nadreĊenosti, odnosno podreĊenosti. Treba znati da uznemiravanje nije uslovljeno iskljuĉivo razliĉitošću polova. Tako muškarci mogu uznemiravati ţene i ţene mogu uznemiravati muškarce, te muškarci mogu uznemiravati muškarce, a ţene ţene. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje razlikuju se po svojoj prirodi. Dok kod seksualnog uznemiravanja mora

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

Uznemiravanje na osnovu spola jeste uznemiravanje koje nastaje zbog društvenih uloga ţena i muškaraca. Zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredotoĉena je na ponašanje koje „omalovaţava tj. poniţava osobu u njenom svojstvu pripadnice ili pripadnika muškog ili ţenskog spola.“ Takvo ponašanje implicira stav da su osobe koje pripadaju odreĊenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne, a podrazumijeva neţeljeno verbalno, neverbalno i fiziĉko ponašenje vezano uz pripadnost osobe/a odreĊenom polu. Ovo uznemiravanje ne implicira bilo kakvu vrstu seksualne privlaĉnosti, jer nije bazirana na biološkim karakterstikama osoba/e, već na onome šta osoba/e smatra/ju da su njihove društvene uloge. Primjerice, postoje muškarci koji tvrde da posao vozaĉa kamiona nije za ţene jer je to muški posao i tvrde da se zna gdje je ţenama mjesto i sliĉno. To je polno uznemiravanje.

Seksualno uznemiravanje je uznemiravanje zbog spolnih (vanjskih, fiziĉkih ili bioloških) karakteristika osoba muškog, odnosno ţenskog pola. Seksualno uznemiravanje moţe se prepoznati u seksualnim ponudama, ucjenama ili ĉak povredama tjelesnog integriteta, a obuhvaća razne uvrede seksualne naravi, dobacivanja i insinuacije seksualnog karaktera, komentare o fiziĉkim obiljeţjima seksualne prirode ili o seksualnom ţivotu 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, poniţavajućeg ili uvredljivog okruţenja. UtvrĊivanje posljedice je faktiĉko pitanje koje se utvrĊuje za svaki postupak na osnovu subjektivnog doţivljaja. To u praksi znaĉi da se radi o postojanju posljedice koju bi „prosjeĉna“ osoba smatrala da je dovela do promjene radnih uslova.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fiziĉko neţeljeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje. Za spolno uznemiravanje nije nuţnost pokazati da se prema pripadnicima jedne skupine postupa manje povoljno nego prema pripadniku/ici neke druge skupine, već da je konkretno postupanje bilo neţeljeno s njihove strane, bilo uvjetovano njihovom pripadnošću odreĊenoj skupini, a kao cilj ili uĉinak imalo povredu dostojanstva tuţitelja, uzrokovalo strah, neprijateljsko, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje. Razlika izmeĊu spolnog uznemiravanja i uznemiravanja jeste prvenstveno u vrsti neţeljenog postupanja. Kod spolnog uznemiravanja neţeljeno postupanje

je seksualne naravi. Klasiĉni primjeri takvog ponašanja su prijedlozi seksualnog odnosa, seksualne sugestije, insinuacije, pošalice seksualnog sadrţaja, oponašanje seksualnih akata, dodirivanje intimnih dijelova tijela, posteri ili kompjuterski zasloni seksualnog sadrţaja i sl. Kod uznemiravanja neţeljeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki naĉin 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.

Klasiĉni primjeri neţeljenog ponašanja kod uznemiravanja su razliĉiti vicevi o pripadnicima etniĉkih manjina ili o ţenama (npr. popularni vicevi o plavušama), rasistiĉke, seksistiĉke, homofobiĉne i druge uvrede koje redovito moţemo ĉuti u prijenosu gotovo bilo kojeg domaćeg sportskog dogaĊaja na javnoj televiziji. Tu moţemo ubrojiti i prigovore i komentare fiziĉkog izgleda, naĉina oblaĉenja i ponašanja. To su primjerice prigovori upućeni ţenama da se odijevaju prenapadno, odnosno da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblaĉe feminizirano. Istoj skupini pripadaju i komentari temeljeni na uvrijeţenim predrasudama i stereotipima o pripadnicima pojedinih skupina, njihovim higijenskim, spolnim ili kulturnim navikama, izgovoru, inteligenciji, škrtosti i drugim osobinama.

1. **SEGREGACIJA**

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

etniciteta predstavlja jasnu prisilu. Isto tako, sistematsko razdvajanje moţe se tumaĉiti 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 razliĉite pripadnosti.

**6. TEŽI OBLICI DISKRIMINACIJE**

Teţim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija poĉinjena prema odreĊenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija poĉinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je poĉinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogaĊa ţrtvu diskriminacije. Odredbom o višestrukoj diskriminaciji htjelo se zaštiti osobe koje su izuzetno podloţne diskriminaciji kao što su npr. Romkinje koje nisu diskriminisane samo zbog svog etniĉkog porijekla, već i zbog toga jer su ţene. Ono što takve osobe ĉini posebno ranjivima je ĉinjenica da se vrlo ĉesto nalaze u podreĊenom poloţaju unutar svoje društvene skupine zbog istovremene pripadnosti drugoj društvenoj skupini.

**ZAKLJUČAK**

Kako bi se što bolje razumjela tema poloţaja ţena na trţištu rada, te utvrdio dosadašnji poloţaj ţena, utvrdile ĉinjenice o ţenskoj radnoj snazi koje su dovele do neravnopravnog poloţaja ţena na trţištu rada, te mjere koje se provode u cilju ukidanja svih vrsta diskriminacija nad ţenama, za potrebe rada korištena su dostupna istraţivanja, publikacije, ĉlanci u ĉasopisima, te internetski izvori. Moţe se zakljuĉiti da su ţene kroz istoriju prošle dug put kako bi se pravima i privilegijama pribliţile pravima koja imaju muškarci. Prema zakonskim propisima, danas su ţene na podruĉju Bosne i Hercegovine u ravnopravnom poloţaju s muškarcima, dok podaci s terena pokazuju prisutnost diskriminacije ţena na trţištu rada, a osobito kod zapošljavanja, napredovanja, te isplate razliĉite plate za jednak rad.

Bez obzira na razvoj društva još uvijek je prisutna tradicionalna podjela rada i odreĊeni stereotipi koji posljediĉno utjeĉu na rodnu segregaciju zanimanja. Moţe se zakljuĉiti da su ţene bez obzira na sve prepreke uspjele se izboriti za rad u netipiĉnim ţenskim zanimanjima kao i napredovati na neka od vodećih mjesta u menadţmentu i u drţavnoj vlasti, u mnogo manjem broju naspram muškaraca, ali pomak je ipak vidljiv.

Obzirom da su posljednjih godina institucije Bosne i Hercegovine uloţile mnogo truda u razvijanje svijesti o ravnopravnosti spolova, te su pravnim aktima propisali jednakost na podruĉju rada i ukidanje svih oblika diskriminacija, bilo je za oĉekivati da će se poloţaj ţena

uvelike poboljšati. Istraţivanja koja se provode potvrdila su da se poloţaj ţena na trţištu rada promijenio na bolje, ali i to da diskriminacija ni u jednom podruĉju radnih odnosa nije iskorijenjena do kraja. TakoĊer, svakodnevno se potvrĊuje pretpostavka da ţene 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 ţena susreće se sa pitanjima o njihovom privatnom ţivotu. To je i najĉešći oblik diskriminacije.

Što se tiĉe 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 tiĉe napredovanja, prisutan je efekt staklenog stropa u svim podruĉjima rada. Ţene vrlo teško napreduju više od srednjeg menadţmenta.

Oĉekuje se, s obzirom na već prisutne pozitivne promjene na trţištu rada, da će se one nastaviti u istom smjeru, buĊenjem svijesti poslodavaca o potencijalu ţena kao radne snage kao i mogući pozitivni utjecaj ţenske radne snage na ukupno poslovanje preduzeća. Drţavne institucije i udruţenja koja promiĉu 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

meĊunarodne odnose.

Savić, S. (1995). *Pojam prava kao normativnog poretka. Prilog kritici Kelzenove normativne doktrine*.

Banja Luka: Pravni fakultet, str. 184–196.

Subašić, S., Ćupurdija, 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. Uĉur, 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).

Kriviĉni 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).

Kriviĉni 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.