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

Sufinansira Evropska unija

Switzerland.

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

VODIČ ZA PREVENCIJU UZNEMIRAVANJA, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA U RADNOM OKRUŽENJU;

Primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini u poslovnim subjektima

2026

IMPRESSUM

Naziv: **Vodič za prevenciju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola u radnom okruženju; primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini u poslovnim subjektima**

Autor: **prof. dr Midhat Izmirlija**
Urednica: **Dženana Alađuz**
Izdavač: **Fondacija INFOHOUSE**
Dizajn: **Almir Kurt**
Sarajevo, novembar 2026.

Ova publikacija izrađena je uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava BiH i programa "Održivi ekonomski razvoj i promocija zapošljavanja u BiH (SEDEP)", koji sufinansiraju Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj Savezne Republike Njemačke (BMZ), Evropska unija i Vlada Švicarske, a implementira GIZ. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Fondacije INFOHOUSE i ne odražava nužno stavove Evropske unije, BMZ-a niti Vlade Švicarske.

SADRŽAJ

Predgovor: Od zakonske obaveze do organizacijske kulture ravnopravnosti 5

UVOD 6
Svrha i cilj Vodiča 7
1. PRAVNI OKVIR: ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BIH 9

2. OBAVEZE POSLODAVACA PREMA ODREDBAMA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA BIH 11
2.1. Dodatne obaveze javnih poslovnih subjekata 11
2.2. Odgovornost poslodavaca za kršenje obaveza 12

3. PREPOZNAVANJE UZNEMIRAVANJA, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU 15
3.1. Diskriminacija po osnovu spola 15
3.2. Uznemiravanje na osnovu spola 16
3.3. Seksualno uznemiravanje 17
3.4. Nasilje na osnovu spola 18
3.5. Uznemiravanje u digitalnom radnom okruženju 19

4. MJERE ZA OSIGURANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I PREVENCIJU SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA KOD POSLODAVCA 21
4.1. Uspostava “nulte tolerancije” 21
4.2. Prepoznavanje i smanjivanje rizika 22
4.3. Informisanje i edukacija zaposlenih 25

5. MEHANIZMI ZAŠTITE OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU U PRIVREDNOM SUBJEKTU 27
5.1. Model interne zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u poslovnim društvima u BiH 27
5.2. Postupanje po zaprimljenoj prijavi 29
5.3. Uloge i odgovornosti u poslovnom subjektu 31
5.4. Organizacija mehanizama na primjeru malih i srednjih poslovnih subjekata 31

6. VANJSKA ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U POSLOVNIM DRUŠTVIMA U BIH 33
6.1. Vanjski mehanizmi zaštite 34

LITERATURA I KORIŠTENI IZVORI 35

PRILOZI – PREPORUČENI MODELI I PRAKTIČNI ALATI ZA PROVEDBU ZAKONSKIH OBAVEZA 37

SKRAĆENICE

Skraćenica	Puni naziv
ARS BiH	Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine
BD BiH	Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
BiH	Bosna i Hercegovina
BMZ	Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj Savezne Republike Njemačke (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
CEDAW	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
CILAP	Projekat izgradnje kapaciteta za unapređenje zemljišne administracije i procedura u Bosni i Hercegovini (Capacity Building for Improvement of Land Administration and Procedures in Bosnia and Herzegovina)
EU	Evropska unija
EZ	Evropska zajednica
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – Njemačko društvo za međunarodnu saradnju
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung – društvo s ograničenom odgovornošću
GREVIO	Grupa eksperata za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)
KM	Konvertibilna marka
MOR	Međunarodna organizacija rada
RS	Republika Srpska
SEDEP	Projekat „Održivi ekonomski razvoj i promocija zapošljavanja u BiH“
SMS	Short Message Service – usluga kratkih tekstualnih poruka
SR	Savezna Republika (u kontekstu SR Njemačke)
UN	Ujedinjene nacije (United Nations)
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih nacija (United Nations Development Programme)
UN Women	Entitet Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women)
US	Ustavni sud
WEPs	Principi osnaživanja žena (Women's Empowerment Principles)
ZORS	Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini

PREDGOVOR

Od zakonske obaveze do organizacijske kulture ravnopravnosti

Ravnopravnost spolova nije samo pitanje pravednosti nego i pokazatelj kvaliteta upravljanja,odgovornosti i povjerenja u svakom radnom okruženju. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni I Hercegovini jasno nalaže poslodavcima da preduzmu efikasne mjere za sprečavanje diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na osnovu spola. Ipak, iskustvo Agencije za ravnopravnost spolova BiH pokazuje da se ova obaveza u praksi često svodi na formalnu zabranu u internom aktu, dok se stvarni mehanizmi zaštite, informisanja i postupanja po prijavama još uvijek ne uspostavljaju dovoljno dosljedno.

Podaci to potvrđuju. Žene u BiH i dalje obavljaju veći dio neplaćenog kućanskog rada, rjeđe su vlasnice nekretnina i zauzimaju tek svaku četvrtu rukovodeću poziciju u kompanijama. Prema trenutnom tempu napretka, za punu rodnu ravnopravnost bit će potrebno više od jednog vijeka. Istovremeno, osobe koje dožive uznemiravanje na radnom mjestu često ne prijavljuju incident, jer ne znaju kome da se obrate, strahuju od odmazde ili ne vjeruju da će postupak biti nepristrasan i djelotvoran.

Vodič se oslanja na standarde koje je Bosna i Hercegovina prihvatila i koji su ugrađeni u njen pravni poredak. To su prije svega Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Evropska konvencija o ljudskim pravima i temeljnim slobodama te Istanbulska konvencija, kao i Direktiva 2006/54/EZ o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u zapošljavanju i radu. Pored toga, u obzir su uzeti Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 190 o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, Opća preporuka br. 1 GREVIO-a o digitalnoj dimenziji nasilja nad ženama te Principi osnaživanja žena (WEPs) UN Women i Globalnog dogovora UN-a. Za procjenu stanja rodne ravnopravnosti u organizaciji Vodič koristi i metodologiju UNDP-a Gender Equality Seal, namijenjenu certificiranju kompanija.

Vodič je nastao kao praktičan alat za poslodavce, a posebno za privredna društva. On zakonske odredbe i međunarodne standarde prevodi u konkretne korake: kako prepoznati različite oblike diskriminacije i uznemiravanja, kako procijeniti rizike u vlastitoj organizaciji, kako uspostaviti politiku nulte tolerancije i povjerljiv kanal za prijavu te kako postupiti kada prijava stigne. Modeli akata i obrazaca u prilozima mogu se prilagoditi veličini i potrebama svakog poslodavca.

Vodič je ujedno nastavak naše Preporuke poslodavcima i nadležnim organima iz 2019. godine. Radno okruženje u kojem se svaka osoba osjeća sigurno i uvaženo nije trošak, nego ulaganje u ljude, produktivnost i ugled poslodavca. Pozivam sve poslodavce, rukovodioce, službe za ljudske resurse i sindikate da ovaj Vodič koriste kao polaznu tačku za promjenu organizacijske kulture.

Zahvaljujem Fondaciji INFOHOUSE i Fondaciji LARA na saradnji te projektu „Održivi ekonomski razvoj i promocija zapošljavanja u BiH (SEDEP)“, koji sufinansiraju Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj Savezne Republike Njemačke (BMZ), Evropska unija i Vlada Švicarske, a implementira GIZ na podršci u izradi ovog Vodiča.

Samra Filipović Hadžiabdić
direktorica Agencije za ravnopravnost spolova BiH,
Ministarstvo za ljudska prava izbjeglice BiH

UVOD

Dostupni podaci o neravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini nedvojbeno ukazuju na činjenicu da su žene u znatno nepovoljnijem položaju od muškaraca. One u manjoj mjeri uživaju pristup i korištenju resursa, zemljišta i nekretnina - samo 34 posto žena u Bosni i Hercegovini su vlasnice nepokretnosti, izvještava CILAP, a svake godine sve manje žena ima vozačku dozvolu. Žene rjeđe upravljaju finansijama u kućanstvu, a preuzimaju znatno veći napor u podjeli neplaćenih kućanskih poslova ili čuvanju djece. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu ARS BiH) je 2020. godine provela „Istraživanje o uticaju rodne podjele porodičnih i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini" - u čak 93,8% slučajeva sve ili većinu rutinskih kućanskih poslova obavljaju žene.

Prema trenutnoj stopi napretka ženama u BiH bit će potrebno više od jednog vijeka, približno 109 godina, da ostvare punu rodnu ravnopravnost (Women on Boards Adria i UN Women u BiH 2026[1]). Uprkos visokom nivou obrazovanja i profesionalnog iskustva, žene u BiH i dalje zauzimaju tek svaku četvrtu rukovodeću poziciju u kompanijama. Ova studija također ukazuje na izražen fenomen simboličnog uključivanja žena radi stvaranja privida jednake zastupljenosti (tzv. tokenizma). U kompanijama koje imaju žene u rukovodstvu najčešće je riječ o samo jednoj ženi, dok svega 0,61 posto kompanija ima pet ili više žena na upravljačkim pozicijama. U poređenju s prosjekom Evropske unije, gdje žene čine oko jedne trećine menadžerskih pozicija, u BiH one zauzimaju tek jednu od četiri.

Prisutni problemi u ovoj oblasti uključuju i uznemiravanje na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja. Prema izvještaju o rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada u BiH (Helsinški parlament građana BiH, 2022[2]), većina sudskih postupaka u ovoj oblasti vodi se u skladu s entitetskim zakonima o radu, što ukazuje na nedovoljno razumijevanje i primjenu Zakona o zabrani diskriminacije BiH i Zakona o ravnopravnosti spolova BiH[3] (dalje u tekstu ZORS) te općenito na disparitete sa zakonima o radu. Osim toga, žrtve su obeshrabrene da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mjestu imajući u vidu duge i skupe sudske procese.

S druge strane, ravnopravnost spolova na radnom mjestu je detaljno regulirana - neposredno propisivanjem odredbi kojima se osigurava ravnopravnost, poput zabrane diskriminacije, kao i posredno, uređujući pitanja specifičnih potreba žena i muškaraca u radnom odnosu. No, uprkos postojanju zakona i propisa kojima se suzbija rodna diskriminacija, te činjenice da je radno zakonodavstvo u visokoj mjeri usklađeno sa domaćim i međunarodnim standardima, žene na poslu ili prilikom zapošljavanja su često

---

[1] Women on Boards Adria i UN Women u BiH. (2026). Žene u upravnim odborima u Bosni i Hercegovini: Unapređenje rodne ravnopravnosti u korporativnom odlučivanju Nedostaje li nam neko u odborima? [studija]. https://wobadria.org/wp-content/uploads/Studija-Nedostaje-li-nam-neko-u-odborima.pdf

[2] Helsinški parlament građana Banja Luka. (2022). Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini [izvještaj]https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf

[3] Bosna i Hercegovina. (2010). Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (prečišćeni tekst). Službeni glasnik BiH,https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/ZoRS_32_10_B.pdf

suočene sa nedosljednostima i nepravilnostima koje otežavaju implementaciju važećih zakona, kao što je npr. pravo na porodiljsko odsustvo, manja plaća za rad jednake vrijednosti ili nemogućnost napredovanja.

Analiza primjene zakonskih propisa provedena u okviru projekta „Međunarodno partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada 2023–2025", finansiranog od strane Evropske unije, a implementiranog od strane Fondacije INFOHOUSE i Fondacije LARA, kao i višegodišnja saradnja s poslodavcima u pogledu poštivanja ZORS-a jasno su ukazale na nedovoljnu upoznatost sa procedurama i neophodnim koracima kako bi se na ispravan način primjenile zakonske odredbe, te na potrebu dodatnog pojašenjenja zakonskih obaveza poslodavaca.

Stoga je, uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova BiH i projekta „Održivi ekonomski razvoj i promocija zapošljavanja u BiH (SEDEP)", koji sufinansiraju Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj SR Njemačke (BMZ), Evropska unija i Vlada Švicarske, a implementira Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, izrađen ovaj **„Vodič za prevenciju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola u radnom okruženju: Primjena Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini u poslovnim subjektima"**. Vodič je razvijen i kao praktična potpora za ostvarivanje ARS-ove *"Preporuke poslodavcima i nadležnim organima u vezi ravnopravnosti spolova u radu i zapošljavanju"*[4] iz 2019. godine. Preporuka poziva poslodavce/ke u javnom i privatnom sektoru da dosljedno poštuju zabranu diskriminacije u svim fazama radnog odnosa, ugrade mehanizme zaštite i podnošenja prijave u svoje pravilnike o radu, te učine informacije jasno vidljivim zaposlenim osobama – što ovaj vodič prevodi u konkretne korake i primjere za svakodnevnu praksu.

Svrha i cilj Vodiča

Svrha Vodiča je da poslovnim subjektima u javnom i privatnom sektoru pruži praktičnu podršku da zakonske obaveze iz oblasti ravnopravnosti spolova provedu u svakodnevnoj praksi. Opći cilj je radno okruženje bez uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola dok su specifični ciljevi da kroz Vodič:

- poslodavac/ke i razumiju obaveze proizašle iz Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i srodnih propisa,
- prepoznaju diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje,
- odluče poduzeti korake za prevenciju, prijavljivanje i postupanje po prijavama,
- osnaže zaposlene osobe da znaju svoja prava i kome da se obrate,
- po potrebi prilagode gotove modele akata i obrazaca svom poslovnom okruženju.

[4] Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (2019). Preporuka poslodavcima i nadležnim organima u vezi ravnopravnosti spolova u radu i zapošljavanju.https://arsbih.gov.ba/preporuka-poslodavcima-i-nadleznim-organima-u-vezi-ravnopravnosti-spolova-u-radu-i-zaposljavanju/

Kome je Vodič namijenjen

Vodič je namijenjen rukovodnim subjektima u javnom i privatnom sektoru, direktorima/icama i rukovodinim osobama, službama za ljudske resurse, osobama zaduženim za prijem prijava, sindikatima i radnicima/cama, ali najviše je namijenjen poslovnom sektoru (preduzećima). Pojam poslodavac – poslovni subjekt odnosi se dakle na javna i privatne preduzeća, tačnije sva privredna društva, obrte i druge pravne osobe. Primjeri u Prilozima Vodiča ilustruju situacije iz prakse, sadrže preporučene modele ZORS ne propisuje obaveznu upotrebu svih ovih dokumenata u predloženom obliku. Poslodavci/ke ih prilagođavaju svojoj organizaciji, primjenjivom zakonodavstvu i postojećim internim aktima.

1. PRAVNI OKVIR: ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U BIH

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini[5] (Službeni glasnik BiH, br. 32/10, prečišćeni tekst; prvobitno donesen 2003. godine) usklađen je s međunarodnim standardima ravnopravnosti spolova, a u praksi se tumači i primjenjuje uz ključne konvencije koje je BiH prihvatila:

- **CEDAW (Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena[6]):** temeljni međunarodni ugovor koji zakon prati u definiranju ravnopravnosti, zabrane diskriminacije po osnovu spola i uvođenja posebnih mjera;
- **Evropska konvencija o ljudskim pravima i temeljnim slobodama[7]:** ključni međunarodni pravni akt Vijeća Evrope za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda;
- **Istanbulska konvencija** (Konvencija Vijeća Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, Službeni glasnik BiH, br. 15/13[8]): važan konvencijski okvir koji u praksi prati i nadopunjuje zaštitu od rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama u BiH;
- **Ustav BiH[9]** i drugi međunarodni ugovori o ljudskim pravima: ZORS se oslanja na ustavne garancije ljudskih prava i druge međunarodne ugovore iz Aneksa I Ustava, kao i na Direktivu EU o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (Direktiva 2006/54/EZ).

Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH uređuje se, promoviše i štiti ravnopravnost spolova, garantuju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu spola. Ovaj Zakon zabranjuje diskriminaciju po osnovu spola i spolne orijentacije i garantuje punu ravnopravnost spolova u svim oblastima društva, uključujući, ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.

Konkretno članovima od 12. do 15. uređena je ravnopravnost spolova u zapošljavanju, radu i pristupu svim oblicima resursa. U suprotnosti je s ovim Zakonom svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa.

---

[6] Ujedinjene nacije. (1979). Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CEDAW_za-web.pdf

[7] Vijeće Evrope. (1950). Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. https://www.ustavnisud.ba/uploads/documents/evropska-konvencija-bs_1611399649.pdf

[8] Vijeće Evrope. (2011). Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/CAHVIO_B.pdf

[9] Bosna i Hercegovina. Ustav Bosne i Hercegovine. https://www.ustavnisud.ba/public/down/USTAV_BOSNE_I_HERCEGOVINE_bos.pdf

Zabranjenom diskriminacijom po osnovu spola u radu i radnim odnosima se smatra, u smislu člana 13. stav 1. Zakona:

a) neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba pola;
e) različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korišćenju odsustva nakon rođenja djeteta;
f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
g) organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog s tatusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
h) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektne diskriminacije utvrđene članom 4. ovog zakona.

Posebno se navodi da je **poslodavac/ka** dužan/na preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposlenoj osobi zbog koji se žalio na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona obavlja Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, a praćenje primjene Zakona obavlja Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

2. OBAVEZE POSLODAVACA PREMA ODREDBAMA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA BIH

Zakon poslodavcu/ki nalaže da:

- ne diskriminira direktno ni indirektno na osnovu spola,
- zabrani i sprečava uznemiravanje i seksualno uznemiravanje,
- osigura jednake mogućnosti pri zapošljavanju, tokom rada i napredovanja,
- osigura jednaku platu i druge beneficije za isti rad ili rad iste vrijednosti,
- poduzme efikasne mjere prevencije i zaštite (čl. 13. st. 2.),
- ne poduzima nikakve mjere prema osobi zbog toga što se žalila na diskriminaciju ili uznemiravanje (zabrana viktimizacije),
- prikazuje statističke podatke razvrstane po spolu (čl. 22.).

> *Zakon, čl. 13. st. 2.: „Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, 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.*

U praksi to znači da nije dovoljno samo formulisati zabranu u internom aktu. Poslodavac/ka mora pokazati da je poduzeo/la stvarne mjere mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima: **usvojena politiku, informirane zaposlene osobe, određeno kome se prijave podnose, obučeno rukovodno osoblje i postupanje po prijavama.**

2.1. Dodatne obaveze javnih poslovnih subjekata

Javna preduzeća imaju i pojačane obaveze da:

- osiguravaju i promoviraju ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, odlučivanju i predstavljanju (ZORS, čl. 20.), koja postoji kada je jedan spol zastupljen najmanje 40%,
- provode mjere za unapređenje ravnopravnosti,
- prate njihovu provedbu
- i o tome izvještavaju u skladu s primjenjivim propisima.

Obaveza se odnosi na organe vlasti svih nivoa, političke stranke, pravne osobe s javnim ovlaštenjima te pravne osobe u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona ili općine. Nezadovoljavanje ovog standarda smatra se diskriminacijom na osnovu spola, a obuhvaćeni subjekti dužni su usvojiti posebne mjere za njegovo postizanja.

Primjer iz prakse: U Nadzornom odboru općinskog komunalnog preduzeća svih pet članova/ica su muškarci. Iako među kandidatima/kinjama nije bilo žena, sastav odbora predstavlja kršenje zakonskog minimuma od 40% zastupljenosti manje zastupljenog spola (tj.najmanje dvije žene u odboru od pet članova). Kako bi ispravili ovu diskriminatornu praksu preduzeće prilikom novog imenovanja članova odbora uvodi posebnu mjeru poticanja prijava kandidatkinja, prati spolnu strukturu tokom konkursa te nakon izbora odbora u omjeru 3:2 (60% : 40%) o tome podnosi godišnji izvještaj nadležnom općinskom organu i Agenciji za ravnopravnost spolova BiH, MLJPBiH.

2.2. Odgovornost poslovnih subjekata u ulozi poslodavca za kršenje obaveza

Prekršajna odgovornost:

Poslodavac/ka ne odgovara samo u slučaju kad sam subjekt izvrši diskriminaciju, već i ako je znao/la ili morao/la znati da jedna zaposlena osoba ili nadređena uznemirava drugu zaposlenu osobu po osnovu spola, a firma nije imala propisan interni mehanizam zaštite ili nije reagovala na prijavu.

> *Zakon čl.30 ZORS-a:*
>
> *(1) Novčanom kaznom od 1.000 KM do 30.000 KM kaznit će se za prekršaj pravna osoba ako:*
>
> *a) ne preduzme odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja;*
>
> *b) ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima kako je definirano članom 12. i 13. ovog Zakona;*
>
> *c) ne obezbijedi planove, programe i metodologije u obrazovnim institucijama koje će garantirati eliminaciju stereotipnih programa, koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost među spolovima;*
>
> *d) ne razvrstava po spolu statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju;*
>
> *e) ne omogući javnosti uvid u statističke podatke koji se vode shodno ovom Zakonu;*
>
> *f) na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način predstavlja bilo koju osobu javno, s obzirom na spol*
>
> *(2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 100 KM do 1.000 KM i odgovorna osoba u pravnoj osobi, kao i pojedinci koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana.*

(3) Nijedna odredba ovog člana ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka, pod uslovima propisanim ovim Zakonom.

(4) Do donošenja odgovarajućeg zakona o prekršajima Bosne i Hercegovine, prekršajni postupak po odredbama ovog Zakona vodit će organi nadležni za ovaj postupak u entitetima i Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine.

(5) Novčana kazna naplaćuje se u korist Budžeta institucija Bosne i Hercegovine.

(6) Rješenja o prekršajima izvršavaju se u skladu s važećim zakonom entiteta, odnosno Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.

Krivična odgovornost:

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH propisuje i kaznu zatvora od šest mjeseci do pet godina za nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje zasnovano na spolu kojim se ugrožavaju mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet.

Zakon čl. 29 ZORS-a:

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

Građanskopravna odgovornost:

Osoba koja smatra da je diskriminirana može zahtijevati sudsku zaštitu, otklanjanje posljedica diskriminacije i naknadu štete u skladu s relevantnim zakonima, uključujući član 23. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i član 12. Zakona o zabrani diskriminacije BiH[10].

Zakon čl. 23 ZORS-a:

(1) Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09).

(2) Žrtva diskriminacije prema odredbama ovog Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obligacione odnose.

! Iako je ovaj Vodič primarno usmjeren na primjenu odredbi ZORS-a u poslovnim subjektima za uspostavljanje sigurnog, dostojanstvenog i nediskriminatornog radnog okruženja, odgovornost osoba u ulozi poslodavca je da poznaju i primjenjuju i druge relevantne zakonske propise kojima se uređuju ravnopravnost spolova, zabrana diskriminacije, zaštita od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga na radu. Stoga je u nastavku dat praktičan tabelarni pregled ključnih propisa koji se primjenjuju na državnom i entitetskom nivoima kao i Brčko distriktu.

[10] Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16, https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon-o-zabrani-diskriminacije-u-BiH.pdf

Propis	Šta uređuje u ovom kontekstu
Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH („Službeni glasnik BiH“, br. **16/03, 102/09 i 32/10 – prečišćeni tekst)**	**Čl. 3.–5.** – diskriminacija po osnovu spola, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i nasilje po osnovu spola; **čl. 7.** – zabrana viktimizacije; **čl. 12. i 13.** – ravnopravnost spolova u zapošljavanju i radnim odnosima, zabranjena postupanja i obaveze poslodavaca; **čl. 22.** – statistički podaci razvrstani po spolu; **čl. 23.** – sudska zaštita i naknada štete; **čl. 29.** – krivična odgovornost; **čl. 30.** – prekršajne sankcije.
Zakon o zabrani diskriminacije BiH („Službeni glasnik BiH“, br. **59/09 i 66/16)**	**Čl. 2.–4.** – definicija i oblici diskriminacije, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing; **čl. 5.** – izuzeci od principa jednakog postupanja; **čl. 7.** – nadležnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH; **čl. 11.–13.** – postupci zaštite, posebne tužbe, nadležnost suda i rokovi; **čl. 15.** – teret dokazivanja; **čl. 18.** – zabrana viktimizacije; **čl. 19.–21.** – prekršajne sankcije; **čl. 22. i 23.** – zaštitne mjere i objavljivanje rješenja.
Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. **26/16, 89/18, 23/20 – odluka US, 49/21 – drugi zakon, 103/21 – drugi zakon, 44/22 i 39/24)**	**Čl. 8.** – zabrana direktne i indirektne diskriminacije; **čl. 9.** – zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola i mobinga; **čl. 10.** – područja primjene zabrane diskriminacije; **čl. 11.** – izuzeci od zabrane diskriminacije; **čl. 12.** – zahtjev za zaštitu, rokovi, teret dokazivanja i naknada štete; **čl. 13**. – pravo na pokretanje krivičnog ili građanskog postupka; **čl. 171.** – prekršajne sankcije.
Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, br. **90/21)**	**Čl. 1.–3.** – predmet zakona, područje primjene i osnovne definicije; **čl. 14.** – zahtjev za zaštitu i rokovi; **čl. 15.–17.** – interni postupak, obaveze poslodavca, povjerljivost i okončanje postupka; **čl. 18.** – drugi oblici zaštite; **čl. 22.** – teret dokazivanja; **čl. 26. i 27.** – prekršajne sankcije.
Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, br. **1/16, 66/18, 91/21 – odluka US, 119/21, 112/23, 39/24, 28/26 – odluka US i 59/26)**	**Čl. 19.–23.** – zabrana diskriminacije i ravnopravnost u zapošljavanju i radnim odnosima; **čl. 24.** – zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja po osnovu spola i mobinga, preventivne obaveze poslodavca i zabrana odmazde; **čl. 25.** – sudska zaštita i teret dokazivanja; **čl. 264.** – prekršajne sankcije.
Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, br. **12/25 – prečišćeni tekst)**	**Čl. 7.** – zabrana diskriminacije; **čl. 10.** – zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga, obaveze poslodavca i zabrana odmazde; **čl. 11.** – zahtjev za zaštitu kod poslodavca, rokovi, sudska zaštita i teret dokazivanja; **čl. 173.** – prekršajne sankcije.

Tabela 1. Pregled ključnih zakonskih propisa i obaveza poslodavaca u oblasti sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja na radu

3. PREPOZNAVANJE UZNEMIRAVANJA, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU

Diskriminacija, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje često se poistovjećuju u svakodnevnoj komunikaciji što je pogrešno, jer su ovo zasebni oblici povreda ljudskih prava s jasnim obilježjima po kojima ih možemo blagovremeno prepoznati, prevenirati i/ili zaustaviti.

3.1. Diskriminacija po osnovu spola

> *Zakon, čl.3 ZORS-a:*
>
> *(1) 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.*
>
> *(2) U svojim oblicima diskriminacija može biti direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje po osnovu spola*

Opšti pojam iz čl 3. stav (1) ZORS-a odnosi se na samu suštinu diskriminacije: kada je nekome **uskraćeno ili otežano zagarantovano ljudsko pravo ili sloboda** (npr. pravo na rad, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, imovinu ili učešće u javnom životu) isključivo zato što je muškarac ili žena. Diskriminacija se može pojaviti pri zapošljavanju, napredovanju, određivanju plata, rasporedu poslova, stručnom usavršavanju i prestanku radnog odnosa.

Primjer u praksi: žena i muškarac rade na istom radnom mjestu, sa istim obrazovanjem i obimom posla, ali žena prima 20% manju platu isključivo zbog svog spola čime joj se negira pravo na pravičnu naknadu za rad.

> *Zakon čl. 4 ZORS-a:*
>
> *(1) 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.*
>
> *(2) 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.*

Diskriminacija po osnovu spola ne dešava se uvijek otvoreno i očigledno, zbog čega i sam Zakon prepoznaje dva osnovna načina na koja se ona ispoljava: direktnu i indirektnu diskriminaciju. Prvi oblik je lakše prepoznati jer se neko stavlja u lošiji položaj isključivo i direktno zbog svog spola (npr. kada se osobi otvoreno kaže da nije primljena na posao jer je žena ili muškarac). S druge strane, indirektna diskriminacija je teže uočljiva i najčešće nastaje kada se donesu pravila ili uslovi koji na prvi pogled izgledaju potpuno neutralno i jednako za sve, ali u praksi, zbog bioloških ili društvenih razlika, pogađaju i isključuju znatno veći broj osoba jednog spola.

Primjer iz prakse: Poslovni subjekti u svojim internim pravilnicima o radu propisuju da pravo na godišnji bonus, stimulaciju ili regres imaju samo zaposlene osobe koji su u toj kalendarskoj godini „efektivno radili najmanje 6 ili 9 mjeseci" Pravilo nigdje ne spominje spol – formalno važi i za muškarce i za žene koji su bili na dužem bolovanju. Ipak, praksa u BiH pokazuje da porodiljsko odsustvo u preko 99% slučajeva koriste žene i zbog toga ova naizgled neutralna odredba o „efektivnom radu" gotovo isključivo pogađa žene, uskraćujući im finansijska primanja samo zato što su ostvarile pravo na majčinstvo.

3.2. Uznemiravanje na osnovu spola

> *Zakon, čl. 5. st. 1. ZORS-a: 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.*

Ovaj oblik uznemiravanja je usmjeren na osobu zbog toga što je žena ili muškarac, a od kojih se zbog društvenih uloga i tradicionalnih normi ponašanja, očekuje drugačije ponašanje.

Primjer iz prakse:: Kolege uporno dobacuju kolegi koji je koristio roditeljsko odsustvo da je „papučar", a kolegici da „posao u tehničkoj službi nije za žene", i to pred drugim zaposlenim osobama. Iako se ovakvi komentari u radnom okruženju pokušavaju opravdati kao "šala" oni direktno ispunjavaju zakonske elemente uznemiravanja: u oba slučaja osobe se omalovažavaju isključivo zato što odstupaju od tradicionalnih rodnih stereotipa – muškarac jer preuzima brigu o porodici, a žena jer radi u tzv. "muškoj" branši. Iznošenje takvih opaski javno, pred drugim radnicima/cama, urušava se njihov profesionalni autoritet i dostojanstvo te dovodi do stvaranja ponižavajućeg i neprijateljskog radnog okruženja u kojem se ove osobe osjećaju manje vrijednima.

3.3. Seksualno uznemiravanje

> *Zakon, čl. 5. st. 2. ZORS-a: seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili kojim se postiže takav učinak.*

Oblici seksualnog uznemiravanja su:

- **verbalni:** seksualni komentari, šale i aluzije, ponavljani pozivi na sastanak, pitanja o intimnom životu,
- **neverbalni:** neprimjereni pogledi i gestovi, slanje ili isticanje seksualno sadržajnih slika, poruka i video-zapisa,
- **fizički:** neželjeni dodir, zagrljaj, ljubljenje ili nasrtanje.

Posebno težak oblik je uslovljavanje napredovanja, ugovora ili drugih koristi seksualnom uslugom (tzv. quid pro quo).

Primjer iz prakse: Rukovodilac zaposlenici nekoliko puta predlaže da se viđaju nakon posla, a kada odbije, spominje da će se „produženje ugovora ponovo razmatrati". Ovaj primjer objedinjuje više teških elemenata seksualnog uznemiravanja definisanih čl. 5: prelazak iz verbalnog uznemiravanja u seksualnu ucjenu, potom zloupotrebu pozicije moći kad rukovodilac koristi svoj autoritet i strah od gubitka posla kao sredstvo pritiska, te naposljetku povreda dostojanstva i stvaranje zastrašujućeg okruženja.

! Agencija za ravnopravnost spolova BiH MLJPBiH je na svojoj službenoj stranici učinila dostupnim važan resurs *"Test za utvrđivanje seksualnog uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola"*[11] a koji poslovnim subjektima pruža jasne smjernice za prepoznavanje i pravilnu kvalifikaciju ovih djela na radnom mjestu. Kroz četiri ključna elementa (subjektivni element neželjenog ponašanja, samu radnju, prirodu radnje i njezinu posljedicu), dokument pojašnjava kako razlikovati ponašanje seksualne prirode od omalovažavanja temeljenog na društvenim ulogama i spolu, naglašavajući pritom da nepostojanje namjere ne oslobađa počinioca od odgovornosti. Za poslovne subjekte je posebno važno razumjeti da se uznemiravanje može odvijati i vertikalno (između nadređenih i podređenih zaposlenih osoba) i horizontalno (među kolegama/icama), neovisno o spolu, te da je poduzimanje pravovremenih mjera prevencije i edukacije zaposlenih osoba ključno za sprječavanje stvaranja neprijateljskog i ponižavajućeg radnog okruženja.

---

[11] Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. Kako prepoznati uznemiravanje? https://arsbih.gov.ba/kako-prepoznati-uznemiravanje/

3.4. Nasilje na osnovu spola

Zakon izričito zabranjuje svaki oblik nasilja na osnovu spola, dakle svako djelovanje (kao i prijetnja takvim djelovanjem) kojim se osobi ili grupi osoba nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, čime im se ograničava uživanje ljudskih prava i sloboda u javnoj i privatnoj sferi.

> *Zakon čl 6. ZORS-a*
>
> *(1) Nasilje na osnovi spola je zabranjeno.*
>
> *(2) Nasilje na osnovi spola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koje sputava osobu ili grupu osoba da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života.*
>
> *(3) Nasilje na osnovi spola uključuje, ali se ne ograničava na*
>
> *a) nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu,*
>
> *b) nasilje koje se dešava u široj zajednici,*
>
> *c) nasilje koje počine ili toleriraju organi vlasti i drugi ovlašteni organi i pojedinci,*
>
> *d) nasilje na osnovi spola u slučaju oružanih sukoba.*

Zakon prepoznaje da se nasilje na osnovu spola dešava u široj zajednici, u porodici ili domaćinstvu kada ga počine ili toleriraju ovlašteni pojedinci/ke. Za poslodavce/ke je važno razumjeti da nasilje na osnovu spola obuhvata širi spektar ponašanja od samog fizičkog napada te uključuje:

- **fizičko i seksualno nasilje** (napadi, prinuda, povreda tjelesnog integriteta),
- **psihičko nasilje** (zastrašivanje, prijetnje, ucjene, izolacija i ponižavanje),
- **ekonomsko nasilje** (uskraćivanje sredstava, nezakonito umanjenje zarade ili onemogućavanje pristupa resursima zbog spola).

U kontekstu radnog odnosa, obaveza poslodavca je dvostruka:

1. **nulta tolerancija na radnom mjestu** – trenutno reagiranje na svaki oblik prijetnji, agresije ili ekonomskog i psihičkog zlostavljanja među zaposlenima ili od strane trećih lica (klijenata, stranaka),
2. **podrška žrtvama nasilja u porodici** – razumijevanje da se posljedice nasilja u privatnoj sferi često prelijevaju na radno mjesto (kroz izostanke, pad produktivnosti ili dolazak počinioca u prostorije poslodavca), zbog čega je važno osigurati povjerljivost, sigurnost i prilagodbu radnih uvjeta zaposlenika/ice koji/a prolazi kroz takvu situaciju.

Primjer iz prakse: Radnica na šalteru izložena je verbalnim prijetnjama, zastrašivanju i agresivnom ponašanju klijenta koji odbija sarađivati sa ženom, prijeteći joj fizičkim napadom ukoliko ne pozove njenog muškog kolegu. Ovakvo postupanje predstavlja nasilje na osnovu spola u široj zajednici jer se zaposlenici prijetnjom nanosi psihička patnja i ograničava njeno pravo na siguran rad. Poslodavac je dužan osigurati protokole zaštite od nasilja trećih lica, omogućiti prekid pružanja usluge agresivnom klijentu, pozvati nadležne organe i pružiti zaposlenici pravnu i psihološku podršku.

! Zakonom (čl.7) je definisana i viktimizacija kao oblik diskriminacije koji postoji kada se lice ili grupa lica dovede u nepovoljniji položaj zbog odbijanja naloga za diskriminatorskim postupanjem, prijave diskriminacije, svjedočenja u postupku zaštite od diskriminacije po osnovu pola ili ako je na bilo koji drugi način učestvovala u postupku vođenom zbog diskriminacije po osnovu pola.

3.5. Zabrana diskriminacije u digitalnom radnom okruženju

Opća zabrana uznemiravanja i obaveza poslodavca da osigura radno okruženje bez diskriminacije (ZoRS, čl. 5. i čl. 13.) obuhvataju sve oblike verbalne i neverbalne komunikacije na radu, povodom rada i u vezi s radom, što uključuje i **digitalni prostor** te **rad izvan prostorija poslodavca**.

Uznemiravanje u digitalnom okruženju uključuje:

- neželjene poruke, pozive i komentare putem e-pošte, aplikacija za dopisivanje i društvenih mreža,
- neprimjereno ponašanje na video-sastancima i u grupnim četovima,
- dijeljenje intimnih ili uvredljivih sadržaja i snimaka bez saglasnosti,
- kontaktiranje zaposlenika izvan radnog vremena u svrhe koje nisu vezane za posao, uz pritisak ili prijetnju.

Rad na daljinu ne umanjuje obavezu osoba u ulozi poslodavca da zaštiti radnike/ice, a objavljivanje intimnih sadržaja može biti i krivično djelo. Pored radnopravne i prekršajne odgovornosti, pojedini oblici digitalnog nasilja – poput spolnog uznemiravanja putem interneta ili zloupotrebe snimaka spolno eksplicitnog sadržaja – predstavljaju i krivična djela sankcionirana važećim krivičnim zakonodavstvom u Bosni i Hercegovini.

Primjer iz prakse: Radnica koja se nalazi na porodiljskom odsustvu počinje dobijati učestale službene e-mailove i poruke od direktora sektora izvan radnog vremena i tokom vikenda. Od nje se traži da hitno odgovara na upite i obavlja radne zadatke od kuće, uz eksplicitne prijetnje da će njeno radno mjesto biti ukinuto i da će dobiti otkaz odmah po povratku s odsustva ukoliko ne bude „stalno dostupna na telefonu i e-mailu".

! Izraz „digitalna dimenzija nasilja nad ženama“ koristi se da bi se istakla činjenica da ovo štetno ponašanje nesrazmjerno pogađa žene i djevojčice i predstavlja glavni element rodnozasnovanog nasilja nad ženama koje one doživljavaju. Radi se o nasilju nad ženama i djevojčicama koje je ukorijenjeno u isti kontekst neravnopravnosti žena i osjećaja povlaštenosti muškaraca kao i psihičko, seksualno i fizičko nasilje koje žene i djevojčice doživljavaju u svijetu izvan interneta (Opća preporuka br 1 GREVIO[12]).

[12] GREVIO / Vijeće Evrope. Opća preporuka br. 1 o digitalnoj dimenziji nasilja nad ženama. https://rm.coe.int/bih-pmm-3421-grevio-recommendation-no-1-on-the-digital-dimension-of-va/1680acf4da

4. MJERE ZA OSIGURANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I PREVENCIJU SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I DISKRIMINACIJE NA OSNOVU SPOLA KOD POSLODAVCA

Prevencija i osiguravanje ravnopravnog radnog okruženja postiže se kombinacijom jasnih internih politika, kontinuirane edukacije zaposlenika i transparentnih mehanizama za prijavu i rješavanje nepravilnosti. Podsjetimo, osoba u ulozi poslodavca je odgovorna za:

- sprečavanje diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (ZORS, čl. 13. st. 2.),
- proaktivnu zaštitu dostojanstva zaposlenih, a ne samo reagovanje na prijave,
- ugradnju načela ravnopravnosti spolova u interne akte, organizaciju rada i odluke o osoblju.

4.1. Uspostava "nulte tolerancije"

Nulta tolerancija prema štetnim oblicima ponašanja je temeljni princip prevencije poslovnih subjekata koji "šalje" jasnu poruku da je svaki oblik uznemiravanja zaposlenih osoba strogo zabranjen i neprihvatljiv. U tom kontekstu poslodavci/ke u javnim i privatnim društvima trebaju izraditi "Politiku nulte tolerancije prema diskriminaciji, uznemiravanju na osnovu spola i djelima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu." Ovaj dokument im stoga može biti vrlo efikasna podrška jer pruža:

- Pravnu zaštitu i usklađenost: jasno definisana politika i dokaz o edukaciji zaposlenih osoba štite poslodavca/ki od tužbi i pokazuju da su poduzeli poduzeo sve zakonske mjere,
- Veću produktivnost i zadržavanje radnika/ica: sigurno radno okruženje smanjuje fluktuaciju zaposlenih osoba, bolovanja uzrokovana stresom (mobingom) i povećava opštu angažovanost tima,
- Rano prepoznavanje problema: kada radnici/ice znaju da se svaka prijava shvata ozbiljno, incidenti se prijavljuju u ranoj fazi prije nego što eskaliraju u veće sukobe ili javne skandale.

Za formulisanje teksta politike mogu poslužiti kao izvrsna osnova upute iz dokumenta *„Vodiča za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH"*[13] Agencije za ravnopravnost spolova BiH MLJP BiH koji navodi slijedeće obavezne elemente ovog dokumenta:

[13] Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (2019). Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH
https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf

- Ciljeve u vezi sa prevencijom seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i odgovornosti poslodavca u prevenciji i zaštiti od uznemiravanja;
- Izvode iz propisa da je seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola zabranjeno;
- Jasnu definiciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, u skladu sa zakonom;
- Situacije i osobe između kojih može nastati seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola;
- Primjere seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu;
- Sažetak mogućih načina zaštite od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola;
- Posljedice u slučaju kršenja propisa;
- Jasnu izjavu poslodavca da će poduzeti efikasne mjere da se djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola sankcioniraju;
- Informacije o načinu pribavljanju pomoći, savjeta i pomoći u sastavljanju zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.

Politika nulte tolerancije treba biti dostupna svim zaposlenim osobama i oglašena na zvaničnoj web stranici/intranetu, internoj knjizi pravila, oglasnoj ploči.

4.2. Prepoznavanje i smanjivanje rizika

Poslovni subjekat treba uraditi procjenu stanja ravnopravnosti spolova i rizika od seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola na radnom mjestu (u daljem tekstu procjena stanja) kako bi utvrdio stepen ravnopravnosti spolova unutar radnom okruženja te postoji li plodno tlo za zloupotrebu moći i uznemiravanje. Ovom svojevrsnom rodnom i organizacijskom dijagnostikom utvrđuje se unutar poslovnog subjekta:

- gdje postoje nejednakosti među spolovima npr. da li su žene i muškarci ravnomjerno zastupljeni na rukovodećim pozicijama, da li primaju jednaku platu za isti rad i ko češće dobija ugovore na određeno vrijeme...
- koji su rizici za pojavu diskriminacije i uznemiravanja npr koja radna mjesta, uslovi rada ili hijerarhijski odnosi izlažu radnike/ice povećanom riziku od diskriminacije, mobinga, uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja?

Ovaj korak ima snažno uporište u ZORS-u čl. 12. i 13. koji obavezuju poslovni subjekat "da poduzme efikasne mjere za sprečavanje uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije;" čl. 20. koji definiše da ravnopravna zastupljenost postoji *"kada je jedan od spolova zastupljen najmanje 40% u tijelima odlučivanja i upravljanja"* (iako se ovaj član ne odnosi na privatne poslovne subjekte oni nisu izuzeti od obaveze poštovanja principa ravnopravnosti spolova), te čl 22.koji ih obavezuje na *"prikupljanje, evidentiranje i obradu svih statističkih podataka razvrstanih po spolu."* Procjena stanja se oslanja i na Zakon o zabrani diskriminacije BiH (čl. 2, 4. i 5), entitetske zakone o radu i zaštiti na radu, te propise o zaštiti na radu koji nalažu procjenu psihofizičkih napora i organizacionih rizika na radnom mjestu. Konvencija MOR-a br. 190 (integracija rodno zasnovanih rizika u sistem zaštite na radu), CEDAW (obaveza uklanjanja strukturnih prepreka za žene na tržištu rada) te Gender Equality Seal (UNDP metodologija certificiranja kompanija za rodnu ravnopravnost) su međunarodni instrumenti koji također pružaju uporište za provedbu ove procjene u poslovnim subjektima.

Osnovni elementi procjene stanja su:

a. Kvantitativna analiza (Statistika razvrstana po spolu):

- Struktura zaposlenih i upravljanja (orijentir može biti prag od 40% iz čl. 20. ZoRS-a),
- Analiza plata i nagrađivanja: (otkrivanje eventualnog jaza u platama),
- Sigurnost zaposlenja: udio žena i muškaraca na ugovorima na određeno vrijeme, na probnom radu i u smjenskom/terenskom radu,
- Napredovanje i usavršavanje: evidencija po spolu.

b. Kvalitativna analiza (Procjena organizacionih faktora i klime)

- Pregled internih akata, npr provjera pravilnika o radu, sistematizacija i oglasi za posao da li sadrže skrivene prepreke (indirektnu diskriminaciju),rodnosenzitivni jezik i dr,
- Anonimna anketa za sve zaposlene o percepciji jednakih šansi za napredovanje, usklađivanju privatnog i poslovnog života, te iskustvima ili strahu od uznemiravanja,
- Pregled dosadašnjih prijava i fluktuacije, naročito kroz analizu izlaznih intervjua kako bi utvrdili postoji li obrazac zašto ljudi odlaze iz pojedinih sektora i ranijih pritužbi.

c. Mapiranje specifičnih rizika (Matrica rizika)

Spajanje nalaza iz predhodnih koraka kako bi se identifikovala rizična mjesta, npr sektor u kojem rade pretežno žene, a sve rukovodne osobe su muškarci; izolirani radni uslovi (noćne smjene, službena putovanja, rad na terenu) i kontakt s trećim licima (klijenti/ice, pacijenti/ice...).

d. Izrada Izvještaja i Plana mjera/Akcioni plan

Rezultat procjene stanja je dokument koji sadrži Nalaze stanja i Plan mjera za narednih 12 mjeseci, kao što su npr. uspostavljanje nezavisnih kanala za prijavu i redovna obuka menadžmenta i radnika/ica o prepoznavanju diskriminacije i seksualnog uznemiravanja. Primjeri mjera koje mogu biti uključene u planove su:

- Usklađivanje privatnog i profesionalnog života,
- Podizanje svijesti o ravnopravnosti spolova i seksualnom uznemiravanju,
- Donošenje politike nulte tolerancije na uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje,
- Imenovanje savjetnika/ice za prevenciju uznemiravanje na osnovu spola seksualno uznemiravanje,
- Podržavanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene u razvoju karijera.
- Konstantno promovirati važnost učešća žena na rukovodećim pozicijama;

Procjena se dokumentira i redovno obnavlja. Ovaj postupak u malim preduzećima će voditi najčešće direktor/ica uz podršku konsultanta, u srednjim osobe iz kadrovne ili pravne službe a u velikim multidiscplinarni timovi.



Slika 1: Procjena stanja rodne ravnopravnosti i rizika

4.3. Informisanje i edukacija zaposlenih osoba

Obuke zaposlenih osoba o rizicima i oblicima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja po osnovu spola služe poslodavcu/ki da upravlja rizikom nepoznavanja pojmova i pojava ovih neželjenih oblika ponašanja te da kreira sigurno radno okruženje. Bez adekvatnih informacija i obuke zaposlene osobe neće znati prepoznati uznemiravanje niti znati kako se zaštiti, stoga obukom treba obuhvatiti:

- sve nove zaposlene pri prijemu, uz upoznavanje s internim pravilima,
- rukovodne i druge odgovorne osobe, posebno o prepoznavanju znakova i postupanju po prijavi,
- osobe koje primaju prijave i vode postupke,
- sve zaposlene periodično, uz razgovor o konkretnim situacijama.

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 zaposlene osobe iz njihove radne jedinice budu žalili na seksualno i uznemiravanje na osnovu spola. Posebne obuke bi trebale biti organizovane i za osobe koje su zaposlene u disciplinskim komisijama. Obuku može provoditi vanjski edukatori/ice ili osoblje, a evidencija o održanoj edukaciji čini dio dokaza da su mjere stvarno provedene. One bi se trebale održavati periodično, kako bi se znanje osvježilo, ali i kako bi se zajednički raspravile pojedine situacije koje mogu predstavljati diskriminaciju i uznemiravanje na osnovu spola

! Napredna obuka za poslodavce

U kontekstu značaja kontinurane edukacije zaposlenih, za poslodavce/ke mogu biti interesantne i obuke iz oblasti principa osnaživanja žena[14] (Women's Empowerment Principles/WEPs) - skup principa koji nude smjernice o tome kako unaprediti rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena na radnom mjestu, tržištu i zajednici. Principi definisani od strane UN Women i Globalnog dogovora UN, informišu o međunarodnim standardima o radu i ljudskim pravima i zasnovani su na prepoznavanju da poslodavci/ke imaju udjela i odgovornost za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

Princip 1: Uspostaviti korporativno vodstvo na visokom nivou za ravnopravnost polova
Princip 2: Ravnopravan tretman žena i muškaraca na poslu – poštovanje i podrška ljudskim pravima i nediskriminaciji
Princip 3: Obezbjeđivanje zaštite na radu za sve zaposlene žene i muškarce
Princip 4: Promovisanje edukacije, obuke i profesionalnog razvoja žena

[14] Kokot, Dragana Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtom na međunarodno/EU prihvaćene principe i vrijednosti; Fondacija INFOHOUSE, Fondacija LARA https://infohouse.ba/wp-content/uploads/2024/01/PRIRUCNIK.pdf?x43384

Princip 5: Realizacija razvoja preduzeća, lanca snabdijevanja i marketinških praksi koje su namijenjene osnaživanju žena

Princip 6: Promovisanje jednakosti kroz komunikacijske i zagovaračke inicijative

Princip 7: Mjerenje i javno objavljivanje informacija o napretku u postizanju rodne ravnopravnosti

! **Diskriminacijom se ne smatra:** uvođenje, donošenje i provođenje privremenih posebnih mjera s ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promovisanja jednakosti i zaštite ravnopravnosti polova, kao ni norma, kriterij ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama.

5. MEHANIZMI ZAŠTITE OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU U POSLOVNOM SUBJEKTU

Budući da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola predstavljaju povredu službene dužnosti, u skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti zaposlenih osoba u poslovnom subjektu, formalni načini zaštite su:

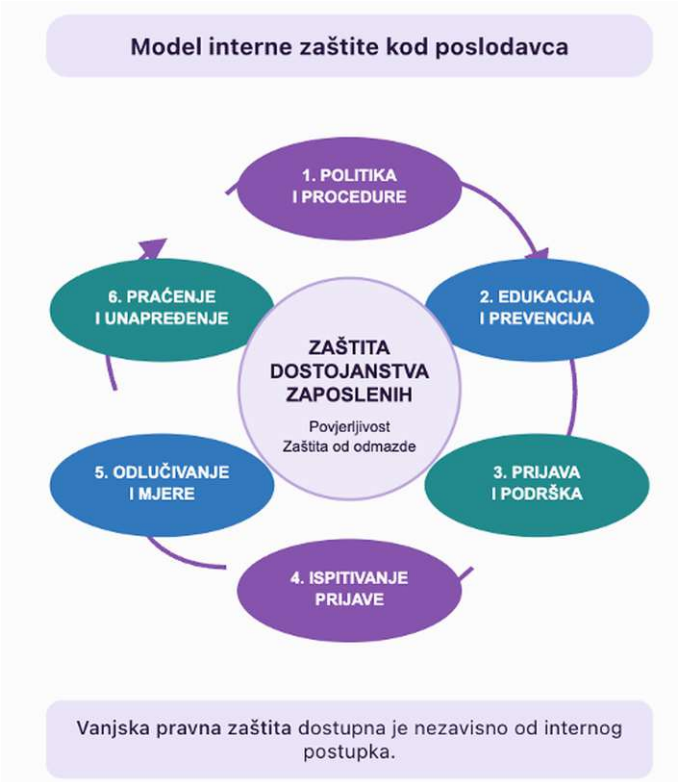
- podnošenje interne prijave/zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka;
- podnošenje prijave/tužbe nadležnom organu.

5.1. Model interne zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u poslovnim subjektima u BiH

U BiH poslodavci/ke trebaju uspostaviti interne mehanizme za prevenciju, prijavljivanje, ispitivanje i sankcionisanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja I uznemiravanja na osnovu spola, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, Zakonom o zabrani diskriminacije BiH i primjenjivim zakonima o radu. Niti jedan zakon ne propisuje striktno koji je to model ili mehanizam za privredne subjekte, ali na osnovu ZORS-a i Smjernica ARS BiH ovaj Vodič preporučuje slijedeći model Mehanizma zaštite kod poslodavca:

1. Usvajanje Politike nulte tolerancije, dokumenta kojim se zabranjuju diskriminacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.
2. Imenovanje povjerljive osobe kojoj se zaposleni mogu obratiti za informacije, savjet i prijavu.
3. Jasno definisanje kanala, načina podnošenja prijave i postupanja po prijavi (obavezno omogućen alternativni kanal kada je prijavljena osoba nadređena).
4. Ovlaštena osoba ili komisija provjerava navode, dokaze i okolnosti.
5. Sprečavanje odmazde, zastrašivanja i nepovoljnog tretmana (zakonska obaveza).
6. Preduzimanje odgovarajućih mjera kada se utvrdi povreda (u skladu s primjenjivim radnim propisima).
7. Obuke rukovodniih i zaposlenih osoba o prepoznavanju i sprečavanju uznemiravanja.
8. Vođenje povjerljive evidencije, praćenje efikasnosti i unapređenje procedura interne zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

Posebno je važno naglasiti da interni postupak ne smije biti postavljen kao obavezan preduslov za korištenje zakonom predviđene vanjske zaštite[15] .



Slika 2: Model interne zaštite kod poslovnog subjekta

Osnovni elementi prijave

Zahtjev/prijava za pokretanje internog postupka se podnosi u skladu sa odgovarajućim propisom kojim je uređen interni postupak. Pored obaveznih elemenata koji sadrži svaki zahtjev/prijava, u zahtjevima kojima se traži utvrđivanje odgovornosti zbog seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola veoma je značajno navesti sve elemente ovih djela odnosno:

- **SUBJEKTIVNI ELEMENAT** – ponašanje koje je bilo neželjeno i da li je osobi koja je počinila neželjeno ponašanje stavljeno do znanja da je ono neželjeno, odnosno razloge zbog kojih se smatra da to nije bilo moguće.
- **RADNJA** – opis ponašanja i sve okolnosti vezano za isto koje je uznemirilo. Popis svih dokaza (e-mailovi, SMS-poruke, slike, pisma i slično) i osoba koje su prisustvovale tom ponašanju ili vještaka/kinje medicinske struke.
- **PRIRODA RADNJE** – na osnovu opisa radnje navedi se u zahtjevu/prijavi da li se radi o uznemiravanju seksualne prirode ili uznemiravanju na osnovu spola.

[15] Uslovi za pokretanje pojedinih postupaka zavise od primjenjivog propisa. Posebno, prema članu 18. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske, prethodno obraćanje poslodavcu u pravilu predstavlja uslov za pokretanje postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili nadležnim sudom prema tom zakonu, osim u slučajevima izričito predviđenim zakonom. Ovo ne isključuje druge oblike zaštite koji su dostupni prema posebnim propisima.

- **POSLJEDICA** – opisati posljedicu koju je na prijavitelja ostavilo uznemiravanje. U tom smislu, veoma je značajno da komisija pozove za svjedoka/kinju osobu sa kojom je prijavitelj/ica razgovarao o uznemiravanju koja bi mogla potvrditi navode da je kao posljedica nastalo zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Kako je princip javnosti jedan od osnovnih principa disciplinskog postupka, u zahtjevu se može podnijeti zahtjev za isključivanje javnosti u skladu sa odgovarajućim propisom.



Slika 3: Osnovni elementi prijave

! Zakon o ravnopravnosti spolova BiH ne propisuje univerzalnu obavezu da svaki poslovni subjekat mora imati posebnu komisiju ili imenovanog/u savjetnika/icu za seksualno uznemiravanje. Ukoliko poslovni subjekat imenuje povjerljivu osobu, to ne treba istovremeno biti osoba koja donosi disciplinsku odluku, naprotiv razdvajanje savjetodavne, istražne i odlučujuće funkcije smanjuje rizik od sukoba interesa.

Zakon zahtijeva efikasne mjere, dok konkretna organizacija sistema zavisi od veličine firme, strukture zaposlenih osoba i drugih primjenjivih propisa. Mogući modeli primjene po veličini poslovnog subjekta su:

- Mala firma (do 20 zaposlenih) - povjerljiva osoba i alternativni vanjski kontakt
- Srednja firma (21–100 zaposlenih) - povjerljiva osoba, formalna procedura i komisija koja se formira po potrebi
- Velika firma (više od 100 zaposlenih) - povjerljiva osoba, Odjeli ljudskih resursa i pravni, nepristrasna komisija, redovne obuke i monitoring

5.2. Postupanje po zaprimljenoj prijavi

Svaka prijava se evidentira i čuva povjerljivo. Odmah po primitku prijave počinje proces procjene postoji li neposredna opasnost za prijavitelja, pa se, ako je potrebno, određuju privremene mjere razdvajanja (premještaj, preraspoređi, rad od kuće), bez nepovoljnih posljedica za osobu koja je podnijela prijavu.

Potom pri postupku utvrđivanja činjenica saslušavaju se obje strane i svjedoci/kinje, prikupljaju dokazi (poruke, e-pošta, snimci), uz osiguranje nepristrasnosti i bez donošenje zaključaka unaprijed. Potom poslodavac/ka donosi odluku, i ukoliko je utvrđen čin diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, poduzima utvrđene mjere (ukor, disciplinska mjera, premještaj, prekid saradnje s trećim licem) i osigurava da se uznemiravanje ne ponovi.

Obje strane u internom postupku dobijaju pisanu informaciju o ishodu u mjeri koja ne ugrožava tuđu privatnost. Osoba koja podnosi prijavu ima pravo na ozbiljno shvaćanje, povjerljivost, informacije o toku, zaštitu od odmazde i podršku (npr. pratnju sindialnog povjerenika).Isto tako osoba protiv koje je prijava podnesena ima pravo na obavještenje o navodima, na izjašnjavanje, na dokaze u svoju korist i na pretpostavku nevinosti do utvrđivanja odgovornosti.

Obrada ovih podataka podliježe Zakonu o zaštiti ličnih podataka BiH („Službeni glasnik BiH“, 12/25), koji se u cijelosti primjenjuje od oktobra 2025. Privredni subjekti trebaju primijeniti tehničke i organizacione mjere srazmjerne riziku, voditi evidenciju obrada (obaveza ne važi za subjekte s manje od 250 zaposlenih osoba, osim u posebnim slučajevima), bez odgode prijaviti povredu podataka nadzornom organu i imenovati službenu osobu za zaštitu podataka ako obrađuje podatke u velikom obimu ili osjetljive podatke. Posebnu pažnju potrebno je posvetiti zaštiti identiteta podnositelja/ice prijave i povjerljivosti informacija sadržanih u prijavama, uz osiguranje da se lični podaci koriste isključivo u zakonite i unaprijed određene svrhe. Kazne za pravne osobe počinju od 10.000 KM, pa podatke iz prijava treba štititi jednako pažljivo kao i sam postupak.

Rokovi za zaštitu u slučajevima diskriminacije se razlikuju prema važećem propisu kako slijedi:

Nadležnost	Rok za podnošenje zahtjeva	Postupanje poslodavca	Pravni osnov
Republika Srpska	30 dana od posljednje radnje uznemiravanja	15 dana od prijema zahtjeva ili pokretanja postupka	Član 14. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu
Federacija BiH	15 dana od saznanja za diskriminaciju	15 dana za udovoljenje zahtjevu; potom dodatnih 30 dana za tužbu	Član 12. Zakona o radu FBiH
Brčko distrikt BiH	15 dana od saznanja za diskriminaciju	15 dana za postupanje; tužba u roku od 30 dana od podnošenja zahtjeva	Član 11. Zakona o radu BD BiH

Tabela 2: Pregled nadležnosti i rokova za podnošenje zahtjeva

5.3. Uloge i odgovornosti u poslovnom subjektu

U cilju prevencije, prijavljivanja i efikasnog postupanja u slučajevima **seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola**, potrebno je jasno definisati uloge i odgovornosti svih relevantnih aktera unutar poslovnog subjekta. Odgovornosti se utvrđuju u skladu s važećim propisima, internim aktima i organizacionom strukturom poslovnog subjekta:

- Direktor/ica i najviše rukovodstvo

Donosi i potpisuje politiku nulte tolerancije, osigurava sredstva za obuke i mehanizme, imenuje osobu za prijem prijava, osobno daje primjer i godišnje razmatra izvještaj o stanju. Odgovara za izostanak efikasnih mjera.

- Neposredni/e rukovodioci/teljice

Prepoznaju upozoravajuće znakove, ne toleriraju neprimjerena ponašanja u svom timu, odmah prosljeđuju saznanja nadležnoj osobi i ne pokreću vlastite neformalne istrage. Prolaze posebnu obuku i ne smiju poduzimati odmazdu prema osobama koje prijavljuju štetno ponašanje.

- Služba za ljudske resurse ili druga nadležna služba

Priprema akte i obrasce, organizuje obuke, vodi povjerljivu evidenciju, prati statistike po spolu i podržava rukovodstvo u primjeni politike. Može imati ulogu prijemne tačke samo ako je njena nezavisnost osigurana.

- Osoba zadužena za prijem prijava i postupanje po njima

Prima i evidentira prijave, informiše podnosioca/teljicu o koracima i pravima, čuva povjerljivost, predlaže privremene mjere, vodi ili koordinira utvrđivanje činjenica i izvještava rukovodstvo. Treba biti imenovana odlukom, obučena i za svoj rad zaštićena od pritisaka.

5.4. Organizacija mehanizama na primjeru malih i srednjih poslovnih subjekata

Male firme nemaju službu za ljudske resurse ni komisiju, ali imaju iste zakonske obaveze. Realna rješenja su:

- usvajanje politike nulte tolerancije i obavještenje svim zaposlenima,
- jedna imenovana osoba za prijem prijava i rezervna osoba za slučaj sukoba interesa,
- dogovor s vanjskim povjerenikom, sindikatom, udruženjem poslodavaca ili stručnim savjetnikom koji može voditi postupak,a posebno imati u vidu odredbu čl.14 ZORS,[16]
- usvajanje jednostavnog obrasca prijave i evidencija,
- godišnji kratki razgovor o procjeni stanja u kolektivu.

[16] Član 14 ZORS Sindikati i udruženja poslodavaca imat će posebnu ulogu u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati a da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna.

Jednom godišnje rukovodstvo razmatra broj i vrstu prijava, trajanje postupaka, ishode i primjenu mjera, te da li su sve zaposlene osobe upoznate s politikom. Rezultati se bilježe, a zaključci unose u plan za slijedeću godinu.

Interne procedure se pregledaju najmanje jednom godišnje i uvijek nakon izmjene propisa ili organizacije rada. Pregled obuhvata rokove, nadležne osobe, obrasce i podatke za kontakt. Poslodavac/ka jednom godišnje provodi samoprocjenu pomoću kontrolne liste (identificira nedostatke i donosi plan poboljšanja. Samoprocjena je i dokaz da su mjere stvarno poduzete, što poslodavcu/ki pomaže u eventualnom sporu. Statistički podaci po spolu se evidentiraju redovno.

6. VANJSKA ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA U POSLOVNIM SUBJEKTIMA U BIH

U zavisnosti od okolnosti, zaposlene osobe mogu koristiti zaštitu pred Institucijom ombudsmena za ljudska prava BiH, nadležnim sudom, inspekcijom rada ili organima krivičnog gonjenja. Pravni propisi koji uređuju zaštitu od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola su podsjetimo:

I. Propisi na nivou Bosne i Hercegovine

- Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10 – prečišćeni tekst);
- Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16).

II. Propisi Republike Srpske

- Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16, 66/18, 91/21 – odluka Ustavnog suda, 119/21, 112/23, 39/24, 28/26 – odluka Ustavnog suda i 59/26);
- Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 90/21).

III. Propisi Federacije Bosne i Hercegovine

- Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 23/20 – odluka Ustavnog suda, 49/21 – drugi zakon, 103/21 – drugi zakon, 44/22 i 39/24).

IV. Propisi Brčko distrikta Bosne i Hercegovine

- Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 12/25 – prečišćeni tekst).

! Član 15. stav (4) Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske predviđa donošenje općeg akta poslovnog subjekta kojim se uređuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu. Član 28. je propisao rok od šest mjeseci od stupanja zakona na snagu za donošenje tog akta.

6.1. Vanjski mehanizmi zaštite

Interni postupak ne zamjenjuje vanjsku zaštitu. Osoba se može obratiti slijedećim nadležnim institucijama i organima bez straha od odmazde i viktimizacije:

Agencija za ravnopravnost spolova BiH MLJP BiH - u okviru svoje nadležnosti, ARS BiH prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba koje ukazuju na kršenje određenih prava iz ZORS-a.

Institucija ombudsmena BiH - Jedna od ključnih uloga Institucije jeste primanje pojedinačnih i kolektivnih pritužbi u vezi sa diskriminacijom. Ova procedura je potpuno besplatna. Da bi bila razmotrena, pritužba mora sadržavati lične podatke podnositelja/ice pritužbe, podatke o organu protiv kojeg se pritužba podnosi, opis događaja koji su doveli do povrede prava i sloboda, izjavu da li i kada je pokrenut postupak kod drugog organa u vezi sa predmetom, te da li podnositelj/ica pritužbe želi da se otkrije njegov/njen identitet ili okolnosti slučaja.

Sudovi - najvažnija instanca u formalnim postupcima za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Prvostepeni sudovi u Federaciji BiH su opštinski sudovi i njih je 27. U Republici Srpskoj to je 19 osnovnih sudova. Prvostepeni sudovi su mjesno nadležni da sude osumnjičenim osobama za krivična djela za koja je kao glavna kazna propisana novčana kazna ili kazna zatvora do 10 godina. Ovi sudovi, između ostalog, odlučuju o pravima iz radnog odnosa.

Inspekcija rada - U BiH inspekcija rada postoji unutar entitetskih, kantonalnih i opštinskih nadležnosti. Nadležnosti inspektorata definisane su zakonima o radu, prema kojima vrše kontrole, prateći primjenu relevantnog zakona.



Slika 4: Pregled institucija i organa za prijavu i zaštitu

LITERATURA I KORIŠTENI IZVORI

1. ZAKONI I DOMAĆI PRAVNI AKTI

- Bosna i Hercegovina. (2010). Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (prečišćeni tekst). Službeni glasnik BiH, 32/10.
- Bosna i Hercegovina. (2009, 2016). Zakon o zabrani diskriminacije. Službeni glasnik BiH, 59/09 i 66/16.
- Bosna i Hercegovina. (2025). Zakon o zaštiti ličnih podataka. Službeni glasnik BiH, 12/25.
- Bosna i Hercegovina. (b. d.). Ustav Bosne i Hercegovine.
- Brčko distrikt Bosne i Hercegovine. (2025). Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (prečišćeni tekst). Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, 12/25.
- Federacija Bosne i Hercegovine. (2016). Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine (s kasnijim izmjenama i dopunama). Službene novine FBiH, 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24.
- Republika Srpska. (2016). Zakon o radu Republike Srpske (s kasnijim izmjenama i dopunama). Službeni glasnik Republike Srpske, 1/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23, 39/24, 28/26 i 59/26.
- Republika Srpska. (2021). Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu. Službeni glasnik Republike Srpske, 90/21.

2. MEĐUNARODNE KONVENCIJE I DIREKTIVE

- Evropski parlament i Vijeće Evropske unije. (2006). Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.
- Međunarodna organizacija rada. (2019). Konvencija br. 190 o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada.
- Ujedinjene nacije. (1979). Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).
- Vijeće Evrope. (1950). Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.
- Vijeće Evrope. (2011). Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija).

3. ISTRAŽIVANJA I STUDIJE

- Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (2020). Istraživanje o uticaju rodne podjele porodičnih i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini.
- Helsinški parlament građana Banja Luka. (2022). Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini.
- Women on Boards Adria i UN Women u Bosni i Hercegovini. (2026). Nedostaje li nam neko u odborima?

4. PRIRUČNICI, VODIČI I PREPORUKE

- Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (2019). Preporuka poslodavcima i nadležnim organima u vezi ravnopravnosti spolova u radu i zapošljavanju.
- Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (2019). Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH.
- Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (b. d.). Kako prepoznati uznemiravanje?
- Fondacija INFOHOUSE. (b. d.). Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtom na međunarodno/EU prihvaćene principe i vrijednosti.
- GREVIO. Opća preporuka br. 1 o digitalnoj dimenziji nasilja nad ženama. Vijeće Evrope.

5. OSTALI STRUČNI IZVORI I METODOLOGIJE

- United Nations Development Programme Gender Equality Seal.
- UN Women i UN Global Compact. Women's Empowerment Principles (WEPs).

PRILOZI

Prilog 1 Model Odluke o usvajanju politike nulte tolerancije

Na osnovu člana 13. stav (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH", broj 32/10 – prečišćeni tekst), relevantnih odredaba zakona o radu koji se primjenjuje na poslodavca i člana ___ [statuta ili drugog odgovarajućeg akta poslovnog subjekta], direktor_ica/ovlašteni organ [u daljem tekstu Poslodavac] donosi:

ODLUKA

o usvajanju politike nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju, uznemiravanju na osnovu spola i diskriminaciji na osnovu spola

Član 1.
(Predmet i svrha Odluke)

(1) Ovom odlukom [naziv Poslodavca] potvrđuje opredijeljenost za uspostavljanje i očuvanje sigurnog, dostojanstvenog i nediskriminatornog radnog okruženja, zasnovanog na ravnopravnosti spolova i nultoj toleranciji prema seksualnom uznemiravanju, uznemiravanju na osnovu spola i diskriminaciji na osnovu spola.

(2) Politika nulte tolerancije podrazumijeva zabranu navedenih oblika ponašanja, provođenje odgovarajućih preventivnih mjera, pravovremeno i nepristrasno postupanje po prijavama te poduzimanje odgovarajućih mjera zaštite i odgovornosti u skladu s važećim propisima.

Član 2.
(Područje primjene)

(1) Ova odluka primjenjuje se na sve zaposlene, bez obzira na vrstu ugovora o radu, radno mjesto, položaj ili nivo odgovornosti.

(2) Načela ove odluke primjenjuju se i na ponašanje drugih osoba koje učestvuju u radnim aktivnostima ili dolaze u kontakt sa zaposlenim osobama u vezi s radom, u mjeri u kojoj poslodavci mogu poduzimati odgovarajuće mjere zaštite.

(3) Zabrana se odnosi na ponašanja na radnom mjestu, tokom službenih putovanja, poslovnih sastanaka, edukacija, službenih događaja, kao i na komunikaciju putem elektronske pošte, telefona, aplikacija za razmjenu poruka i drugih sredstava komunikacije povezanih s radom.

Član 3.

(Zabranjena ponašanja)

(1) Zabranjen je svaki oblik seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovu spola i diskriminacije na osnovu spola, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH i drugim primjenjivim propisima.

(2) Uznemiravanje na osnovu spola predstavlja neželjeno ponašanje zasnovano na spolu kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak.

(3) Seksualno uznemiravanje predstavlja neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili kojim se postiže takav učinak.

(4) Diskriminacija na osnovu spola obuhvata postupanja kojima se osoba ili grupa osoba stavlja u nepovoljniji položaj na osnovu spola, u skladu sa zakonskim definicijama direktne i indirektne diskriminacije.

(5) Zabranjena ponašanja mogu uključivati neprimjerene komentare, seksualne aluzije, neželjene dodire, ponižavanje na osnovu spola, uslovljavanje ostvarivanja prava ili pogodnosti ponašanjem seksualne prirode, kao i druge radnje koje ispunjavaju zakonska obilježja zabranjenog postupanja.

Član 4.

(Obaveze poslovnog subjekta)

(1) Poslodavac je dužan poduzimati efikasne mjere radi sprečavanja seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja na osnovu spola i diskriminacije na osnovu spola u radu i radnim odnosima.

(2) U tu svrhu Poslodavac će, u skladu s primjenjivim propisima i svojim organizacionim mogućnostima:

- upoznati zaposlene sa zabranjenim oblicima ponašanja i dostupnim mehanizmima zaštite;
- osigurati odgovarajuće načine podnošenja prijava;
- odrediti nadležnu osobu ili organizacionu jedinicu za prijem prijava;
- osigurati nepristrasno, blagovremeno i povjerljivo postupanje po prijavama;
- poduzimati odgovarajuće mjere radi sprečavanja ponavljanja zabranjenih ponašanja;
- organizovati informisanje i edukaciju zaposlenih i rukovodilaca, u skladu s procijenjenim potrebama.

Član 5.

(Prijavljivanje i postupanje po prijavama)

(1) Svaka osoba koja smatra da je izložena seksualnom uznemiravanju, uznemiravanju na osnovu spola ili diskriminaciji na osnovu spola ima pravo podnijeti prijavu nadležnoj osobi ili organizacionoj jedinici poslovnog subjekta.

(2) Prijavu može podnijeti i osoba koja ima saznanja o mogućem zabranjenom ponašanju, u skladu s internim pravilima poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan osigurati da se po prijavama postupa blagovremeno, objektivno i nepristrasno, uz poštivanje prava svih uključenih osoba.

(4) Način podnošenja prijava, nadležnosti, postupak razmatranja prijava i moguće mjere uređuju se odgovarajućim internim aktima i procedurama poslodavca, u skladu s važećim zakonodavstvom.

(5) Interni postupak ne ograničava pravo osobe da zatraži zaštitu pred nadležnim sudovima, inspekcijskim organima ili drugim nadležnim institucijama, u skladu sa zakonom.

Član 6.

(Zaštita od viktimizacije i povjerljivost)

(1) Zabranjeno je poduzimanje bilo kakvih nepovoljnih mjera prema osobi zbog toga što je prijavila diskriminaciju ili uznemiravanje, svjedočila ili na drugi način učestvovala u postupku zaštite od diskriminacije.

(2) Poslodavac je dužan osigurati povjerljivost postupka i zaštitu ličnih podataka svih uključenih osoba, u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka BiH i drugim primjenjivim propisima.

(3) Pristup podacima i dokumentaciji u vezi s prijavom imaju samo osobe kojima je takav pristup potreban radi zakonitog postupanja po prijavi.

(4) Obaveza povjerljivosti ne isključuje dostavljanje podataka nadležnim organima kada za to postoji zakonski osnov ili obaveza.

Član 7.

(Odgovornost za kršenje Odluke)

(1) Postupanja koja predstavljaju seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovu spola ili diskriminaciju na osnovu spola nisu dopuštena i mogu predstavljati osnov za poduzimanje odgovarajućih mjera u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i internim aktima poslodavca.

(2) Mjere se određuju uz uvažavanje okolnosti konkretnog slučaja, težine povrede i prava svih uključenih osoba.

(3) Postupanje poslodavca ne isključuje druge oblike pravne odgovornosti predviđene važećim zakonodavstvom.

Član 8.

(Informisanje zaposlenih i stupanje na snagu)

(1) Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, osim ako internim aktima poslodavca nije drugačije propisano.

(2) Odluka će biti dostupna svim zaposlenima putem oglasne ploče, intraneta, elektronske pošte ili drugog odgovarajućeg načina informisanja.

(3) Za provođenje ove odluke odgovorni su direktor, rukovodioci i druge nadležne osobe, u okviru svojih ovlaštenja.

Broj: _____

Mjesto i datum: _____

Za [naziv poslodavca]

Ime i prezime

Funkcija

Potpis

PRILOG 2 MODEL KONTROLNE LISTE ZAKONSKIH OBAVEZA POSLODAVCA PREMA ZORS-u

Provjera zakonskih zahtjeva
Naziv poslodavca: _____
Datum procjene: _____
Procjenu izvršio/la: _____
Organizaciona jedinica: _____

Br.	Područje	Kontrolno pitanje / kriterij	Status	Pravni osnov
1	Zabrana diskriminacije	Pri zapošljavanju i izboru kandidata/kinja primjenjuju se jednaki uslovi bez diskriminacije na osnovu spola.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 12.
2	Zabrana diskriminacije	Jednaka plata i druge beneficije osigurane su za isti rad odnosno rad jednake vrijednosti.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (1) tačka a)
3	Zabrana diskriminacije	Jednaki uslovi napredovanja, obrazovanja, osposobljavanja i stručnog usavršavanja.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (1) tačke b)–c)
4	Zabrana diskriminacije	Radne i pomoćne prostorije i oprema ne stavljaju jedan spol u nepovoljniji položaj.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (1) tačka d)
5	Zabrana diskriminacije	Nema nepovoljnog tretmana zbog trudnoće, porođaja, roditeljskog odsustva ili porodičnih obaveza.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (1) tačke e)–f)
6	Zabrana diskriminacije	Raspored poslova, uslovi rada i prestanak radnog odnosa nisu diskriminatorni.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (1) tačka g)
7	Prevencija i zaštita	Poduzimaju se efikasne mjere sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 13. st. (2)
8	Prevencija i zaštita	Ne poduzimaju se nepovoljne mjere zbog prijavljivanja uznemiravanja ili diskriminacije.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 7. i čl. 13. st. (2)
9	Evidencije	Statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju razvrstavaju se po spolu, u skladu sa zakonom.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 22.
10	Posebna primjena	Za subjekte na koje se odnosi obaveza ravnopravne zastupljenosti provjerena je primjena pravila o zastupljenosti u tijelima odlučivanja i upravljanja.	☐ DA ☐ NE ☐ DJ ☐ NP	čl. 20.

NALAZI I KOREKTIVNE MJERE

Utvrđeni nedostatak / rizik	Predložena mjera	Odgovorna osoba	Rok

Zaključak / prioriteti: _____
_____

Napomena: Lista razlikuje direktne obaveze prema ZORS-u od posebnih zahtjeva čija primjena zavisi od statusa poslodavca. Usvajanje zasebne politike, obrasca ili procedure može biti preporučena metoda dokazivanja efikasnih mjera, ali nije u ovom obliku univerzalna zakonska obaveza. Osnov: Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10 – prečišćeni tekst), naročito čl. 7, 12, 13, 20. i 22. Vodič: poglavlja 2 i 4.

PRILOG 3 MODEL OBRASCA ZA PODNOŠENJE PRIJAVE

Seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na osnovu spola i diskriminacija na osnovu spola

Preporučeni model – poslodavac prilagođava obrazac svojoj internoj proceduri i primjenjivim propisima.

1. Podaci o prijavi

Naziv poslodavca: _____

Datum podnošenja: _____

Način podnošenja: ☐ lično ☐ e-poštom ☐ poštom ☐ drugi način: _____

2. Podaci o podnosiocu prijave (ako ih želi navesti)

Ime i prezime: _____

Radno mjesto / organizaciona jedinica: _____

Kontakt za povratnu informaciju: _____

☐ Prijavu podnosim anonimno. Napomena: mogućnost postupanja i obavještavanja može biti ograničena ako nije moguće pribaviti dodatne informacije.

3. Vrsta ponašanja koje se prijavljuje

☐ Seksualno uznemiravanje ☐ Uznemiravanje na osnovu spola

☐ Diskriminacija na osnovu spola ☐ Nisam siguran/na kako kvalifikovati ponašanje

4. Opis događaja

Opišite šta se dogodilo, kada i gdje, koliko često i u kojim okolnostima. Nije neophodno da znate pravnu kvalifikaciju događaja.

_____

_____

_____

5. Osoba/e na koje se prijava odnosi

Ime, funkcija ili drugi poznati podaci (ako su poznati): _____

6. Svjedoci i raspoloživi dokazi (ako postoje)

Navedite eventualne svjedoke, poruke, e-poštu, dokumente ili druge informacije. Prijava se može podnijeti i bez dokaza u prilogu.

_____

_____

7. Mjere zaštite i druge napomene

Postoji li potreba za hitnim mjerama radi zaštite sigurnosti, dostojanstva ili sprečavanja daljnjeg uznemiravanja?

_____

_____

8. Izjava i potpis (za prijave koje nisu anonimne)

Potvrđujem da sam informacije naveo/la prema svojim saznanjima i u dobroj vjeri. Razumijem da će se prijava razmatrati u skladu s važećim propisima i internom procedurom.

Mjesto i datum: _____

Potpis (ako je primjenjivo): _____

Informacija o povjerljivosti

Podaci iz prijave koriste se za razmatranje navoda i poduzimanje zakonitih mjera. Pristup imaju samo ovlaštene osobe kojima su podaci potrebni za postupanje. Povjerljivost se osigurava u skladu sa zakonom Podnosilac prijave zaštićen je od zabranjene odmazde. Podnošenje interne prijave ne isključuje pravo na pokretanje postupaka utvrđenih važećim zakonima i mogućnost obraćanja nadležnim organima.

NAPOMENA ZA POSLODAVCA: Prije uvođenja obrasca prijave odredite kontakt i način predaje prijave, pravila postupanja, informaciju o kontroloru podataka i pravima lica te rokove čuvanja prema vlastitoj dokumentaciji i važećem zakonu.



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









Sarajevo
2026