



OTAC NA PORODILJSKOM ODSUSTVU

Istraživanje o legislativnim
i administrativnim preprekama za
korištenje porodiljskog odsustva
očeva u Bosni i Hercegovini

Delila Hasanbegović, Amina Dizdar

OTAC NA PORODILJSKOM ODSUSTVU

Istraživanje o legislativnim i administrativnim preprekama za korištenje porodijskog odsustva očeva u Bosni i Hercegovini

IZVJEŠTAJ

Sarajevo, 2022.

Edicija *Gender* Sarajevskog otvorenog centra

Knjiga 19

Naslov: *Otac na porodijskom odsustvu: Istraživanje o legislativnim i administrativnim preprekama za korištenje porodijskog odsustva u Bosni i Hercegovini*

Autorice: *Delila Hasanbegović, Amina Dizdar*

Urednik: *Darko Pandurević*

Lektura: *Sandra Zlotrg*

Recenzent: *Midhat Izmirlija*

Prelom i dizajn: *Andrej Arkoš*

Izdavač: *Sarajevski otvoreni centar*

Za izdavača: *Emina Bošnjak*



© Autorice/Sarajevski otvoreni centar

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njenih dijelova poželjno je, uz prethodno pismeno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba Autorice istraživanja su se koristile različitim jezičkim normama koje se upotrebljavaju u Bosni i Hercegovini i regiji. Zbog poštivanja autorske nezavisnosti, jezičke razlike su zadržane u finalnoj verziji istraživanja. Rad na ovom istraživanju, kroz projekat *core funding*, podržala je Vlada Kanade – Equality Fund. Stavovi i mišljenja izneseni u ovoj publikaciji su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja donatora.

Delila Hasanbegović, Amina Dizdar

OTAC NA PORODILJSKOM ODSUSTVU

Istraživanje o legislativnim i administrativnim
preprekama za korištenje porodiljskog odsustva
očeva u Bosni i Hercegovini

IZVJEŠTAJ

Sarajevo, 2022.

Sadržaj

Sažetak	7
Uvod	11
Metodologija istraživanja	15
1. Pravni okvir za regulisanje porodijskog odsustva u Bosni i Hercegovini	17
1.1. <i>Bosna i Hercegovina</i>	17
1.2. <i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	19
1.2.1. <i>Kantoni Federacije BiH</i>	22
1.3. <i>Republika Srpska</i>	23
1.4. <i>Brčko distrikt BiH</i>	25
2. Administrativne procedure i institucionalne prakse uzimanja porodijskog odsustva u Bosni i Hercegovini	27
2.1. <i>Federacija BiH</i>	27
2.2. <i>Republika Srpska</i>	30
2.3. <i>Brčko distrikt BiH</i>	32
3. Analiza odgovora očeva o korištenju porodijskog odsustva	35
4. Dubinski intervjui sa očevima koji su koristili pravo na porodijsko odsustvo	43
Zaključci i preporuke	56
Prilog: Upitnik za ispitivanje mišljenja, stavova i praksi očeva u BiH	58

Sažetak

Cilj ovog istraživanja je utvrditi da li očevi koriste porodiljsko odsustvo i u kojoj mjeri, te da li postoji prostor za unapređenje zakona kojima se uređuje ova oblast, kao i javnih politika kojima bi se povećalo učešće muškaraca u porodičnom životu. Krajnji cilj je povećati učešće žena na tržištu rada izmjenama i primjenom odgovarajućih odredbi važećih zakona i sprovođenjem javnih politika koje imaju za cilj promovisanje prava da oba roditelja koriste porodiljsko odsustvo.

U prvom dijelu istraživanja predstavljamo pravni okvir za regulisanje porodiljskog odsustva, odnosno analiziramo najvažnije odredbe Zakona o radu u institucijama BiH, Zakona o radu FBiH, Zakona o radu RS i Zakona o radu BDBiH, zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i porodice s djecom (Federacija BiH) odnosno zakona o dječjoj zaštiti (Republika Srpska i Brčko distrikt), kao i pratećih podzakonskih akata.

Drugi dio sadrži osnovne informacije o administrativnim procedurama za korištenje porodiljskog odsustva, o broju očeva koji su podnijeli zahtjev za ostvarivanje naknade umjesto plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva te o nadležnim službama za odlučivanje o ovom pitanju. **Istraživanje je pokazalo da je pravo na ostvarivanje naknade umjesto plaće za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva koristilo tek 0,36% očeva.**

U trećem dijelu analizirali smo odgovore 500 očeva do kojih je agencija za ispitivanje javnog mnijenja došla anketiranjem, a koji su dobili dijete u periodu od 2016. godine do danas,¹ kao i odgovore osam očeva koji su koristili porodiljsko odsustvo u ovom pe-

¹ Podaci su prikupljeni za period od 2016. do 2021. godine, zaključno sa 15. februarom.

riodu, a s kojima smo obavili razgovor u fokus-grupama. Ovaj period smo odabrali zato što je tek od 2016. godine ovo pravo zagarantovano i očevima.

- Više od polovine (**57,8%**) anketiranih očeva odgovorilo je da nisu upoznati sa pravom na korištenje porodiljskog odsustva.
- **73,4%** očeva reklo je da bi koristili porodiljsko odsustvo da su znali da postoji ta mogućnost.
- **28,8%** očeva je bilo informisano o ovom pravu od strane poslodavaca.
- Od ukupnog broja očeva koji nisu koristili porodiljsko odsustvo, **49,7%** očeva nije znalo da mogu koristiti ovo pravo, tj. nisu bili dovoljno informisani o mogućnostima.
- **11,2%** očeva smatra da im roditeljsko odsustvo nije potrebno jer su žene te koje brinu o djeci.
- **6,3%** očeva smatra da to niko ne radi.
- **55,2%** očeva smatra da je termin *roditeljsko odsustvo* prikladniji u odnosu na termin *porodiljsko odsustvo* koji se trenutno koristi u važećim zakonima o radu.

Na kraju smo na osnovu prikupljenih podataka i dobijenih nalaza izveli preporuke, koje bi država trebala primijeniti kako bi se podjednako omogućilo korištenje ovog prava i očevima i majkama. S obzirom da je veliki broj očeva (više od polovine) izjavio da nisu znali za mogućnost korištenja porodiljskog odsustva, potrebno je **sprovести odgovarajuće kampanje za podizanje svijesti, ali i zahtijevati od poslodavaca da upoznaju radnike sa njihovim pravima**. Osim toga, zakoni ne pružaju istu vrstu zaštite očevima koji koriste porodiljsko odsustvo kao majkama, te je neophodno **izmijeniti zakone o radu i druge propise koji regulišu ovu oblast kako bi i očevi dobijali naknadu za korištenje porodiljskog odsustva, imali pravo na odsustvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta, te imali zagarantovan period korištenja po-**

rodiljskog odsustva kojeg se ne mogu odreći ili prebaciti na majku, u skladu sa Direktivom Evropske unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

Uvod

Rodna neravnopravnost je vidljiva skoro u svim segmentima, a ovo istraživanje ima fokus na pravo na korištenje porodijskog odsustva u BiH, koje, od 2016. godine, pripada i majkama i očevima. Iako bi neutralan termin bio *roditeljsko odsustvo*, s obzirom da se radi o pravu oba roditelja, mi ćemo u nastavku istraživanja koristiti *porodijsko odsustvo* jer je to pojam koji se koristi u svim zakonima koji uređuju ovu oblast.

Bosna i Hercegovina je potpisnica Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima koji je dio Ustava Bosne i Hercegovine. Ovim paktom zagarantovano je pravo na rad, a to pravo podrazumijeva da svaka osoba ima mogućnost da zarađuje kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad, a države će preduzeti sve potrebne mjere za očuvanje ovog prava.² Također, BiH je preuzela na sebe obavezu da osigura svim radnicama i radnicima pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrijednosti bez ikakve razlike, a posebno žene moraju da imaju garanciju da uvjeti njihovog rada nisu gori od uvjeta rada koje koriste muškarci te da primaju istu nagradu za isti rad.³ U praksi ćemo primijetiti da to obično nije slučaj.

Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o zabrani diskriminacije Bosna i Hercegovina garantuje rodnu ravnopravnost u svim oblastima, uključujući rad i zapošljavanje, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, bez obzira na bračno i porodično stanje. Nažalost, u praksi se često ovi zakoni ne implementiraju pa tako dolazi do povrede ovih prava, i to najčešće za jedan spol. U ovom radu usmjerili smo pažnju na primjenu važećih zakona koji uređuju oblast rada i socijalne zaštite i koji bi, kao i svi drugi zakoni, trebali

² Član 6. Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

³ Član 7. Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

biti usklađeni sa Zakonom o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine.

Žene su u BiH podzastupljene na tržištu rada. Dok je 65% muškaraca u dobi od 20 do 64 godine zaposleno, za žene taj procenat iznosi 40%.⁴ Mnoge pretpostavke smo čuli, od toga da su žene manje obrazovane, da nisu dovoljno ambiciozne ili da radije biraju porodični život. Prema podacima Agencije za statistiku, od onih koji su završili visoko obrazovanje u 2020. godini 60% čine žene, dok je muškaraca 40%.⁵ Ovi podaci potvrđuju da ženama ne manjka ni obrazovanja niti ambicije, stoga uzroke moramo tražiti drugdje. Time dolazimo do porodičnog/privatnog života kao prepreke za veće učešće na tržištu rada. Postavlja se pitanje da li su žene same to izabrale ili su pak bile primorane.

Posmatramo li bosanskohercegovačke zakone o radu, vidjet ćemo da postoje posebne odredbe koje se odnose na zaštitu majčinstva. Naime, ženama se garantuje pravo na korištenje porodiljskog odsustva, štite se od otkaza za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, zabranjuje se postavljanje pitanja o formiranju porodice pri zapošljavanju, omogućava se korištenje odsustva i u slučaju smrti djeteta i slično. Na ovaj način zakonodavac, iako je omogućio očevima korištenje porodiljskog odsustva, stavlja naglasak na ulogu majke u održavanju porodičnog života i brizi za članove/ice porodice. Dakle, ne samo da je patrijarhalno društvo prebacilo na majku ulogu koju mogu podjednako obavljati oba roditelja, već je to učinio i zakonodavac odredbama koje naizgled imaju svrhu da pruže zaštitu majkama radnicama, a zapravo potiču neravnopravnost i indirektno dovode do manje zastupljenosti žena na tržištu rada.

⁴ Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2022.

⁵ Ibid.

Razgovori o ovom problemu nas navode da posmatramo ovu situaciju i iz ugla očeva i pokušamo istaći njihovu važnost i sposobnost da podjednako sudjeluju u porodičnom životu. Ovim istraživanjem pokušat ćemo utvrditi šta je sve potrebno za to i kakva su promišljanja očeva o ovoj temi, odnosno da li bi bili spremni da podjednako sudjeluju u porodičnom životu ukoliko bi se stvorili uslovi za to.

Metodologija istraživanja

Ovim istraživanjem nastojimo utvrditi da li je tačna pretpostavka da su žene te koje u većoj mjeri koriste porodijsko odsustvo – od 2016. godine zakonom zagarantovano pravo za oba spola – te koji su razlozi za to. Podatke smo prikupljali koristeći dvije metode. Prvobitno smo poslali upite nadležnim institucijama, tačnije centrima za socijalni rad ili općinama⁶ kako bismo utvrdili koliko je očeva u periodu od 2016. godine do danas podnijelo zahtjev za ostvarivanje prava na porodijsku naknadu. Druga metoda je anketiranje 500 očeva koji su bili u radnom odnosu u momentu rođenja djeteta. Anketa je obuhvatila osobe sa teritorije entiteta Federacije, svih deset kantona, entiteta Republike Srpske i Brčko distrikta.

Slanjem dopisa nadležnim institucijama željeli smo utvrditi da li su očevi koristili pravo na porodijsko odsustvo, ali i to da li su postojale određene razlike u proceduri za podnošenje zahtjeva za ostvarivanje porodijske naknade za očeve i majke.

Anketiranjem smo željeli saznati da li su očevi koristili porodijsko odsustvo i u kojoj mjeri. Upitnik se sastoji od 32 pitanja⁷ koja imaju za cilj utvrditi koji su bili razlozi (ne)korištenja porodijskog odsustva, da li su vanjski faktori imali uticaja na njihovu odluku, poput straha od reakcije okoline, postojećih patrijarhalnih stereotipa ili je pak riječ o razlozima finansijske prirode.

Analizom prikupljenih podataka i pravnog okvira želimo detektovati postojeće probleme u oblasti rada i korištenja prava na porodijsko odsustvo, a potom i doći do mogućih zakonskih i drugih

⁶ Zakonima o radu i o socijalnoj zaštiti predviđeno je da su centri za socijalni rad ili općine nadležni za odlučivanje o naknadama za porodijsko odsustvo. Koja od ovih institucija je nadležna određuje se pojedinačno za svaku od lokalnih jedinica samouprave.

⁷ Upitnik se nalazi u aneksu publikacije.

rješenja koja će stvoriti poticajno okruženje u kojem će i očevi biti ohrabreni da češće koriste porodiljsko odsustvo. Time bi se skinuo teret sa majki i izbjeglo “balansiranje” porodičnog i poslovnog života.

1. Pravni okvir za regulisanje porodiljskog odsustva u Bosni i Hercegovini

1.1. Bosna i Hercegovina

Zakon o radu u institucijama BiH jedini je zakon o radu na državnom nivou. Njime se regulišu radnopravni odnosi osoba zaposlenih u institucijama BiH i njenim organima, a koji nisu državni službenici, kao i osoba zaposlenih u javnim preduzećima BiH i svim drugim pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH.

U osnovnim odredbama, zakon zabranjuje diskriminaciju po osnovu spola ili na osnovu bilo kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima utvrđenim Ustavom BiH.⁸ Zabranjeno je i prikupljanje podataka o zaposlenima koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih obaveza.⁹ Iz toga se može zaključiti da je zabranjeno i postavljanje pitanja o trudnoći, odnosno o planiranju porodice, bez obzira da li se radi o zaposleniku ili zaposlenici, te da su žene i muškarci ravnopravni kada je u pitanju ostvarivanje roditeljskih prava.

Međutim, zakon u pojedinim dijelovima indirektno diskriminira očeve, pa se tako u sklopu glave 4. nalaze odredbe koje se odnose na zaštitu isključivo žena i materinstva. Zanimljivo je uloga očeva u brizi o djetetu, kao na primjer u stavu 4. člana 21: *“Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku*

⁸ Član. 6. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

⁹ Član 14. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

na takav rad.“ Iz ove odredbe je vidljivo da je data određena prednost majkama, te da se njihova uloga u odgoju i brizi o djetetu smatra značajnijom nego uloga oca, pa će tako otac biti zaštićen od prekovremenog rada samo ukoliko je samohrani roditelj.

Član 34. štiti žene od nezakonitog otkaza uslijed trudnoće, odnosno onemogućava poslodavcu da odbije zaposliti ženu koja je trudna. Razlog za ovakvu odredbu nije samo taj da jedino žena može roditi dijete i zbog toga izbivati sa posla, već i to što, i nakon rođenja djeteta, majka preuzima svu brigu o djetetu, te se stoga ne očekuje od očeva da koriste odsustvo. Članovima 36. i 37. ženama i muškarcima se garantuje pravo korištenja porodiljskog odsustva, ali pod različitim uslovima. Za vrijeme trajanja trudnoće, porođaja i brige o djetetu, žena ima pravo na korištenje porodiljskog odsustva od godinu dana neprekidno.¹⁰ Porodiljsko odsustvo može otpočeti 28 dana prije porođaja uz mogućnost kraćeg korištenja, ali ne kraće od 42 dana. Otac djeteta može koristiti odsustvo umjesto majke nakon 60 dana od rođenja djeteta.¹¹ To znači da roditelji ne mogu koristiti odsustvo istovremeno niti otac može koristiti porodiljsko odsustvo u toku prva dva mjeseca po rođenju djeteta. Član 38. Zakona o radu u institucijama BiH propisuje da žena sa djetetom do jedne godine života ima pravo na polovinu radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene ustanove, zahtijeva intenzivnu njegu. Ovo pravo može koristiti otac pod uslovom da majka djeteta radi puno radno vrijeme.

Ako bi se dogodilo da žena rodi mrtvo dijete ili dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ona ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko joj je potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta,

¹⁰ Član 36. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

¹¹ Član 37. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

pri čemu joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.¹² Zakon ne predviđa istu mogućnost za očeve. U Zakonu se također navodi da radnik ima pravo na odgovarajuću naknadu za vrijeme korištenja porođajnog i roditeljskog odsustva, što znači da se majke i očevi tretiraju jednako u pogledu ostvarivanja prava na naknadu.

1.2. Federacija Bosne i Hercegovine

Roditeljsko odsustvo je na nivou entiteta Federacija Bosne i Hercegovine regulisano Zakonom o radu, Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom te Zakonom o materijalnoj podršci porodicama s djecom u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Zakonom o radu Federacije BiH¹³ regulisano je **porođajno odsustvo** članom 62, čiji stav 1. kaže: “Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno“. Stav 2. predviđa mogućnost da žena otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara. Stav 3. kaže da je moguće koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Ključni stav koji omogućava i očevima pravo na porođajno odsustvo (stav 4) kaže: “**Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik- otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju**“. Stav 5: “Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo“.

¹² Član 40. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine

¹³ “Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16 i 89/18.

Zakon o radu u članu 63. daje mogućnost **rada s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva**. Ovo pravo se odnosi na ženu s djetetom najmanje do jedne godine života, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete žena ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. **Ovo pravo može koristiti i radnik otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.**

Rad sa polovinom radnog vremena do tri godine života djeteta (čl. 64) regulisan je kao pravo jednog od roditelja, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Isto je i pravo roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (rad s polovinom punog radnog vremena, čl. 69).

Zakon o radu zabranjuje **diskriminaciju** radnika i radnica te osoba koje traže zaposlenje po više osnova, uključujući i bračno stanje, porodične obaveze i zdravstveni status (čl. 8). Zabranjeni su **prekovremeni i noćni rad** trudnica, majki odnosno usvojitelja djeteta do tri godine života, kao i samohranih roditelja, samohranih usvojitelja i osobe kojoj je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina odnosno do navršene dvije godine života djeteta (čl. 38. i 41). Zabranjeno je **nejednako postupanje**, odnosno poslodavac ne smije odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće ili korištenja porodiljskog odsustva otkazati ugovor o radu ženi odnosno radniku koji koristi ovo pravo (čl. 60). Zakonom su određene i **kaznene odredbe** poslodavcima za zabranjena postupanja (čl. 171) – odbijanje zaposlenja, otkaz ugovora o radu, onemogućavanje radnici odnosno radniku da koristi porođajno odsustvo.

Novi Zakon o radu je ostavio mogućnost **plaćenog odsustva sa rada uz naknadu plaće** u trajanju do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, između ostalog, i u slučaju porođaja supruge

(čl. 53). Prije izmjena i dopuna Zakona o radu iz 2016. godine, ova mogućnost je jedino bila dostupna očevima, što je izuzetno ograničavajuće za njihovu ravnopravnost i pristup pravu na porodijsko odsustvo.

Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom¹⁴ regulisana su prava iz socijalne zaštite – novčana i druga materijalna pomoć (čl. 23), prava porodice sa djecom – porodijska naknada i drugi vidovi materijalne pomoći.¹⁵ Kao titulari prava su, između ostalih, utvrđeni: žena za vrijeme trudnoće, porođaja i poslije porođaja, u skladu sa propisima o radu, kao i roditelji, očuh, maćeha ili usvojlac koji se stara o jednom ili više djece do jedne godine života, a nema članove porodice ni srodnike koji su po zakonu obavezni da ga izdržavaju ili ako ih ima, da te osobe nisu u mogućnosti da izvršavaju obavezu izdržavanja. U članu 89. koji tretira osnovna prava porodice sa djecom, otac nije eksplicitno naveden kao titular prava, ali se u članu 90. navodi da se propisom kantona mogu utvrditi i druga prava porodici sa djecom te se bliže uređuju uvjeti, način, postupak, organi i finansiranje ovih prava.

Zakon o materijalnoj podršci porodicama s djecom u Federaciji Bosne i Hercegovine¹⁶ predviđa **pravo na novčanu pomoć nezaposlenoj porodilji**, a radi porođaja i njege svakog rođenog djeteta pod uslovima propisanim ovim zakonom. Otac je titular prava samo **u slučaju da majka nije živa ili da je spriječena neposredno brinuti o djetetu ili da je napustila dijete.**

¹⁴ “Službene novine FBiH”, br. 36/99, 54/04, 39/06, 14/09, 45/16 i 40/18.

¹⁵ Dodatak na djecu, novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene majke koja nije u radnom odnosu, jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta, pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci i dodatna ishrana za majke dojilje, posebni psihosocijalni tretman bračnih drugova koji žele djecu i trudnica, smještaj djece uz osiguranu ishranu u ustanovama predškolskog odgoja, osiguranje jednog obroka u vrijeme nastave u školama osnovnog obrazovanja, školarine i stipendije đacima i studentima

¹⁶ “Službene novine Federacije BiH”, broj 52/22.

Predviđeni iznos je 55% najniže plate u Federaciji utvrđene u skladu s odredbama Zakona o radu.

1.2.1. Kantoni Federacije BiH

Zakonima o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom na nivou kantona¹⁷ regulisano je **pravo na naknadu umjesto plaće** ženi majci u radnom odnosu, za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, a predviđena je i **moćnost za oca odnosno usvojitelja da ostvari ovo pravo pod uvjetima određenim propisima o radu**. Ne predviđaju svi kantonalni zakoni oca odnosno usvojitelja djeteta kao titulara prava na naknadu plaće te ovakva neujednačenost regulacije proizvodi neravnopravnost očeva u Federaciji BiH. Kantoni čiji zakoni definišu očeve kao nositelje ovog prava su: Kanton Sarajevo, Tuzlanski, Bosansko-podrinjski, Srednjobosanski, Hercegovačko-neretvanski, Zapadnohercegovački i Posavski. Kantoni čiji zakoni ne definišu očeve kao nositelje ovog prava su: Zeničko-dobojski, Unsko-sanski i Kanton 10 (samo u slučajevima smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je majka iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo). Vidljivo je da ovi kantoni još uvijek nisu harmonizirali propise o socijalnoj zaštiti i zaštiti porodica s djecom s izmjenama i dopunama Zakona o radu FBiH.

Hercegovačko-neretvanski kanton je Zakonom o zaštiti obitelji s djecom¹⁸ regulisao pravo na naknadu umjesto plaće tokom trajanja porodijskog odsustva (čl. 14), a kao titular prava je pored majke određen i otac djeteta (čl. 24). Posavski kanton je Zakonom o

¹⁷ Kanton Sarajevo, Tuzlanski kanton, Zeničko-dobojski kanton, Bosansko-podrinjski kanton, Srednjobosanski kanton, Zapadnohercegovački kanton, Unsko-sanski kanton

¹⁸ Broj 02-01-XXVI-185/17

porodiljnim naknadama zaposlenim majkama¹⁹ definisao i oca kao korisnika prava na porodiljnu naknadu, pod uvjetom da ima neprekidno prebivalište na području Posavske županije najmanje tri godine prije podnošenja zahtjeva, s kumulativnim uvjetom da majka za vrijeme dok koristi porodiljni dopust ima neprekidno prebivalište na području Posavske županije najmanje jednu godinu prije podnošenja zahtjeva za priznavanje prava na porodiljnu naknadu (čl. 3). Kanton 10 ovu oblast reguliše Odlukom o pravu na naknadu plaće ženi-majci za vrijeme odsutnosti s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta,²⁰ a otac ima ovo pravo jedino u slučajevima smrti majke, ako majka napusti dijete ili je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo. Iz ovoga je jasno da Kanton 10 nije uskladio pravne propise sa Zakonom o radu FBiH te nije omogućio očevima korištenje prava na porodiljsko odsustvo jednako kao i majkama – u trajanju od jedne godine. Također, nepostojanje jedinstvenih i jednoobraznih propisa na nivou Federacije otežava roditeljima pristup pravu na porodiljsko odsustvo.

1.3. Republika Srpska

Zakonom o radu Republike Srpske uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Republici Srpskoj. Ovim zakonom se zabranjuje diskriminacija po osnovu spola u toku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu.

Kao što je slučaj i sa Zakonom o radu u institucijama BiH, i ovaj zakon daje veći značaj majkama, pa je tako zakonom zabranjen prekovremeni rad trudnicama i majkama sa djetetom do tri godine života, dok je očevima i usvojiteljima zabranjen prekovremeni rad

¹⁹ "Narodne novine Županije Posavske", br. 7/16.

²⁰ "Narodne novine Hercegbosanske županije", br. 1/13, 6/15.

samo ukoliko su samohrani roditelji.²¹ Noćni rad je zabranjen majkama sa djetetom do dvije godine života, dok očevi i usvojitelji nisu obuhvaćeni ovom odredbom.²² Poslodavac ne smije odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što koristi porodiljsko odsustvo. Ne postoje odredbe koje regulišu ovakvu vrstu zaštite za očeve, izuzev onih kojima se garantuje ravnopravan tretman svim zaposlenima.

Žena može započeti sa korištenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije porođaja. Porodiljsko odsustvo obuhvata period trudnoće, porođaja i njege djeteta u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. Otac djeteta može koristiti porodiljsko odsustvo tek nakon što majka iskoristi 60 dana odsustva, i to isključivo umjesto majke, odnosno nije moguće da oba roditelja istovremeno koriste porodiljsko odsustvo.²³ Otac može koristiti porodiljsko odsustvo čak i kada majka nije u radnom odnosu, ali samo ukoliko nije u mogućnosti da se brine o djetetu iz opravdanih razloga (izdržavanje kazne zatvora, specijalizacija i edukacija, i dr.). Ovo pravo mogu koristiti i usvojitelji djeteta ili druga osoba kojoj je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta.²⁴ Ukoliko žena rodi mrtvo dijete ili dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema procjeni ljekara potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta. Za očeve nije predviđena ova mogućnost.²⁵ Članom 112. Zakona o radu RS majkama se garantuje naknada plate za vrijeme korištenja

²¹ Član 64. Zakona o radu Republike Srpske

²² Član 73. Zakona o radu Republike Srpske

²³ Član 105, 107. i 108. Zakona o radu Republike Srpske

²⁴ Član 110. Zakona o radu Republike Srpske

²⁵ Član 108. Zakona o radu Republike Srpske

porodiljskog odsustva u visini prosječne plate koju je ostvarila u posljednjih 12 mjeseci prije korištenja porodiljskog odsustva, odnosno u visini plate koju bi ostvarila da je bila na radu. Ove odredbe se primjenjuju i na osobe koje u skladu sa ovim zakonom imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja sa posla radi njege i staranja o djetetu. U pogledu otkaza ugovora o radu majke i očevi su podjednako zaštićeni, odnosno poslodavac ne može radnici odnosno radniku otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, porodiljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.²⁶ Međutim, kada dođemo do kaznenih odredbi, vidjet ćemo da zakon predviđa kaznu za poslodavce koji ne poštuju majčino pravo na korištenje porodiljskog odsustva, dok ne postoji kazna za poslodavce koji očevima uskrate pravo na korištenje porodiljskog odsustva u slučaju sporazuma između majke i oca.

1.4. Brčko distrikt BiH

Zakonom o radu Brčko distrikta BiH garantuje se ravnopravnost svim osobama prilikom zapošljavanja, bez obzira na spol i druge karakteristike.²⁷ Prekovremeni rad je, kao i u Zakonu o radu RS, zabranjen trudnicama i majkama djeteta do tri godine života, dok je očevima zabranjen prekovremeni rad samo ako se radi o samohranim roditeljima.²⁸ Zabrana noćnog rada odnosi se samo na trudnice od šestog mjeseca trudnoće i majke sa djetetom do tri godine života.²⁹ Poslodavcu je zabranjeno dati otkaz trudnici ili ženi koja koristi porodiljsko odsustvo ili trudničko bolovanje, dok očevi koji odluče koristiti porodiljsko odsustvo nisu zaštićeni na ovaj način, s tim da se mogu pozivati na odredbe koje se odnose na

²⁶ Član 183. Zakona o radu Republike Srpske

²⁷ Član 7. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

²⁸ Član 51. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

²⁹ Član 57. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

zabranu diskriminacije.³⁰ Očevi mogu koristiti porodiljsko odsustvo najranije 42 dana nakon što ga majka iskoristi.³¹ U slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, majka ima pravo na korištenje porodiljskog odsustva onoliko vremena koliko joj je neophodno da se oporavi od stanja u kojem se nalazi uslijed gubitka djeteta, a u skladu sa procjenom ovlaštenog ljekara.³² Očevi nemaju pravo na korištenje odsustva u ovim situacijama. Zakon predviđa i pravo na korištenje porodiljske naknade za majke i očeve, ali i druge osobe koje imaju pravo na korištenje odsustva radi staranja o djetetu. Visina naknade se određuje na osnovu prosječne plate koju je osoba ostvarila u posljednjih 12 mjeseci prije porodiljskog odsustva, odnosno koju bi ostvarila da je bila na radu.³³ Za razliku od Zakona o radu u Republici Srpskoj, ovaj zakon predviđa sankcije za poslodavce koji očevima uskrate pravo na korištenje porodiljskog odsustva, te će se takav poslodavac – pravno lice kazniti novčanom kaznom od 1000 do 3000 KM.³⁴

³⁰ Član 76. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

³¹ Član 79. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

³² Član 80. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

³³ Član 82. Zakona o radu Brčko distrikta BiH

³⁴ Član 173, stav (1), tačka mmm) Zakona o radu Brčko distrikta BiH

2. Administrativne procedure i institucionalne prakse uzimanja porodiljskog odsustva u Bosni i Hercegovini

Pravo na korištenje porodiljskog odsustva regulisano je zakonima o radu entiteta Federacije BiH i Republike Srpske, Zakonom o radu Brčko distrikta BiH te Zakonom o radu u institucijama BiH. S obzirom da ne postoji jedan zakon koji reguliše ovu oblast, postoje izvjesne razlike u načinu ostvarivanja ovog prava. Stoga smo poslali upite na adrese 76 centara za socijalni rad, odnosno općina, te Javnom fondu za dječiju zaštitu RS i Pododjeljenju za socijalnu zaštitu Vlade Brčko distrikta BiH.

2.1. Federacija BiH

U Federaciji BiH odlučivanje o porodiljskim naknadama najčešće spada u nadležnost centara za socijalni rad, a u nekim lokalnim zajednicama o porodiljskim naknadama odlučuju općine. U pojedinim općinama upućivali su nas i na zavode zdravstvenog osiguranja. Na adrese 76 centara za socijalni rad odnosno općina poslali smo upit da li su očevi podnosili zahtjeve za ostvarivanje prava na naknadu za korištenje porodiljskog odsustva i u kojoj mjeri, da li postoji razlika u proceduri kada zahtjev podnose očevi u odnosu na majke, te da li se drugačije tretiraju vanbračni partneri u odnosu na bračne.

Dobili smo odgovor od 41 centra za socijalni rad, odnosno općine. Od tri centra za socijalni rad dobili smo nepotpun odgovor tako da smo u konačnici imali ukupno 38 odgovora. Prema podacima sadržanim u tim odgovorima, zahtjev za ostvarivanje naknade umjesto plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva ostvarilo je ukupno 28.838 osoba, od čega 105 očeva, odnosno tek 0,36%.

Iz nadležnih službi za socijalni rad navode da ne postoje razlike u zahtjevima koje podnesu majke i onima koje podnesu očevi, dok iz pojedinih navode da očevi moraju priložiti dodatnu dokumentaciju kojom dokazuju da je majka iz opravdanih razloga spriječena da koristi porodiljsko odsustvo.

U Kantonu Sarajevo odlučivanje o porodiljskim naknadama je u nadležnosti općina. U Općini Centar poslodavac popunjavanjem obrasca podnosi zahtjev za ostvarivanje prava na novčanu naknadu ženi majci koja je u radnom odnosu.³⁵ Uz obrazac je potrebno priložiti:

- potvrdu o prebivalištu (CIPS) jer je to jedan od uslova za ostvarivanje prava na naknadu za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva,
- izvod iz matične knjige rođenih za dijete,
- ugovor o radu kojim se dokazuje trajanje radnog odnosa od najmanje 12 mjeseci prije otvaranja porodiljskog odsustva,
- prijavu na obavezno osiguranje po osnovu radnog odnosa,
- uvjerenje poslodavca o činjenici da li će porodilja ostvarivati plaću ili dio plaće za vrijeme porodiljskog odsustva,

³⁵ Premda su korišteni izrazi u ženskom rodu, oni se podjednako odnose i na očeve.

- potvrdu ovlaštenog doktora sa naznačenim datumom otvaranja porodijskog odsustva, te

- tekući račun podnositelja/ice zahtjeva.³⁶

Nadležna općinska služba ima rok od 30 dana za rješavanje predmeta sa potpunom dokumentacijom. Sličan je postupak i u drugim općinama u Kantonu Sarajevo.

U Zeničko-dobojskom kantonu očevi imaju pravo na ostvarivanje porodijske naknade samo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.³⁷ Ovakva odredba je u suprotnosti sa Zakonom o radu Federacije BiH³⁸ koji garantuje pravo na naknadu plaće radniku za vrijeme korištenja porodijskog odsustva, a što može koristiti u sporazumu sa majkom djeteta bez obzira na to da li ona iz opravdanih razloga ne koristi porodijsko odsustvo.

Iz centra za socijalni rad Tuzla dobili smo odgovor da ne postoje razlike u proceduri kada je u pitanju ostvarivanje prava na porodijsku naknadu, iako neki centri za socijalni rad u Tuzlanskom kantonu navode da očevi mogu ostvarivati porodijsku naknadu uz prilaganje dokaza da je majka iz opravdanih razloga spriječena da koristi porodijsko odsustvo. U TK ovo pravo je regulisano i Pravilnikom o načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu plaće ženi – majci, odnosno drugom licu u radnom odnosu za vrijeme odsustvovanja sa posla radi trudnoće, porođaja, odnosno njege djeteta, a kojim je određeno da otac ima pravo na naknadu samo u slučaju smrti majke, ako napusti dijete ili iz drugih opravdanih razloga ne koristi porodijsko odsustvo.³⁹

³⁶ <https://centar.ba/upload/documents/obraci/12-08.pdf>

³⁷ Član 122. Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom Zeničko-dobojskog kantona

³⁸ Član 68. Zakona o radu FBiH

³⁹ http://www.podaci.net/_gBiH/propis/Pravilnik_o_nacinu/P-npopnp63v0103.html

Iz Zeničko-dobojskog kantona također navode da otac može ostvariti porodijsku naknadu samo u slučaju smrti majke ili ako je majka napustila dijete, te ukoliko je majka iz opravdanih razloga spriječena da koristi porodijsko odsustvo. Na ovaj način je uređeno ostvarivanje prava na porodijsku naknadu i u ostalim kantonima, što je u skladu sa Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom FBiH koji ne garantuje očevima pravo na porodijsku naknadu, iako je ona zagarantovana Zakonom o radu FBiH.⁴⁰

2.2. Republika Srpska

U entitetu Republika Srpska, radnica odnosno radnik podnose pismeni zahtjev poslodavcu za korištenje porodijskog odsustva. Poslodavac potom donosi rješenje o porodijskom odsustvu radnice, a obrazac rješenja se nalazi na stranici Javnog fonda za dječiju zaštitu RS. U obrazac se upisuju lični podaci radnice te period na koji se odobrava korištenje porodijskog odsustva. Trajanje porodijskog odsustva zavisi od toga za koje dijete po redu se podnosi zahtjev za korištenje porodijskog odsustva, s obzirom da, prema Zakonu o radu RS, radnica ima pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od 18 mjeseci neprekidno za blizance i svako treće i naredno dijete.⁴¹ Obrazac sadrži i obrazloženje rješenja o porodijskom odsustvu. Iako se koristi ženski rod, ovaj obrazac poslodavac popunjava i kada porodijsko odsustvo koristi otac djeteta.

Rješenje se dostavlja osobi koja je podnijela zahtjev za korištenje porodijskog odsustva, te Javnom fondu za dječiju zaštitu RS, koji

⁴⁰ Član 68, stav (1) Zakona o radu FBiH: Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

⁴¹ Član 107. Zakona o radu Republike Srpske

će na osnovu njega donijeti odluku o refundaciji naknade.⁴² Pored toga, uslovi koje poslodavac mora ispuniti jeste registracija u Poreskoj upravi RS kao uplatilac doprinosa i osobe koja koristi porodiljsko odsustvo kao obveznika doprinosa. Poslodavac mora vršiti redovne uplate osobi koja koristi porodiljsko odsustvo i svim zaposlenim radnicima/cama u posljednjih godinu dana prije počinjanja korištenja porodiljskog odsustva, kao i za vrijeme njegovog korištenja. Naknadu plate za prvih 30 dana korištenja porodiljskog odsustva obezbjeđuje i isplaćuje poslodavac iz vlastitih sredstava, a za narednih 11 mjeseci, odnosno 17 mjeseci u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog narednog djeteta, naknadu isplaćuje poslodavac, a refundira Fond. Javni fond za dječiju zaštitu RS snosi troškove naknade 100% iznosa bruto plate za porodilje. Zahtjev za refundaciju može podnijeti u roku od šest mjeseci od dana početka korištenja porodiljskog odsustva uz dostavljanje potrebne dokumentacije. Dokaz o isplaćenju naknade plate i uplaćenim doprinosima podnosi se prvostepenom organu nakon izvršene isplate naknade plate, a najkasnije u roku od šest mjeseci od prestanka korištenja porodiljskog odsustva.⁴³

Prema informacijama koje smo dobili od Javnog fonda za dječiju zaštitu RS, u periodu od 2016. godine do danas doneseno je 22.449 rješenja po zahtjevu poslodavca za ostvarivanje prava na refundaciju porodiljskih naknada. Od ukupnog broja podnesenih zahtjeva za refundaciju naknade plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, doneseno je 231 rješenje za priznavanje prava na refundaciju naknade plate poslodavcima za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva od strane radnika – očeva djeteta. Navode da se broj očeva koji koriste porodiljsko odsustvo iz go-

⁴² "Službeni list RS", br. 114, Zakon o dječijoj zaštiti RS br. 02/1-021-1320/17, član 27; "Službeni list RS", br. 107, Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o dječijoj zaštiti RS br. 02/1-021-1241/19, član 5.

⁴³ <https://www.jfdz.org/sr/page/18/refundatsija-naknade-plate-za-vrijeme-korishenja-porodiljskog-odsustva>

dine u godinu povećava, pa su tako 2016. godine 22 radnika oca djeteta koristila pravo na porodiljsko odsustvo, dok je 2020. taj broj porastao na 63. Osim razlika u načinu korištenja porodiljskog odsustva koje su predviđene Zakonom o radu RS, ne postoje razlike u proceduri za podnošenje zahtjeva i ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo. Ukoliko su otac i majka djeteta u vanbračnoj zajednici, procedura zavisi od poslodavca, pa je moguće da će biti potrebno dokazivati očinstvo prilaganjem izvoda iz matične knjige rođenih na osnovu kojeg će se utvrđivati identitet roditelja, a na osnovu kućne liste – izjave o članovima porodičnog domaćinstva, poslodavac može utvrditi postojanje vanbračne zajednice.

2.3. Brčko distrikt BiH

U periodu od 2016. do oktobra 2021. ukupno 1819 osoba je ostvarilo pravo na naknadu umjesto plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, od čega tek dva muškarca, odnosno 0,11%. Ova oblast je uređena Zakonom o dječjoj zaštiti Brčko distrikta BiH prema kojem otac ima pravo na naknadu plate za vrijeme odsustva s posla radi njege djeteta u skladu sa propisima o radu koji važe u Distriktu.⁴⁴ Naknada plate za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva za prva tri mjeseca ide na teret poslodavca, nakon čega troškove naknade snosi Fond zdravstvenog osiguranja Brčko distrikta BiH.⁴⁵ Kada troškovi naknade plate pređu na Zavod zdravstvenog osiguranja, poslodavac podnosi zahtjev za refundaciju isplaćenih naknada plata za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana u kojem se navode lični podaci radnika/ce – ime i prezime, JMBG, te period na koji se odnosi isplaćena naknada i iznos isplaćene naknade. Uz zahtjev se prilaže:

⁴⁴ Član 9. Zakona o dječjoj zaštiti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine

⁴⁵ Član 38. Zakona o zdravstvenom osiguranju Brčko distrikta BiH

1. popunjen, potpisan i ovjeren izvještaj o trajanju privremene nesposobnosti/spriječenosti za rad (doznaka za bolovanje);
2. tri platne liste za mjesec/e koje prethode mjesecu u kojem je nastala privremena spriječenost za rad (prilikom prvog podnošenja zahtjeva);
3. dokaz o isplaćenju naknadi plate za mjesec/e na koji/e se odnosi zahtjev za (izvod iz banke ili nalog za plaćanje);
4. dokaz o visini osnovice na koju su obračunati i uplaćeni doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje za mjesec/e na koji/e se odnosi zahtjev (specifikacija ili rekapitulacija ili obrazac MIP-1023 ovjeren od strane Poreske uprave ili obrazac 1002).

Visinu naknade plate za vrijeme prva tri mjeseca korištenja porodiljskog odsustva određuje opštim aktom nadležni organ pravnog/fizičkog lica u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i na njemu zasnovanim propisima.⁴⁶

⁴⁶ Član 47, stav (1) Zakona o zdravstvenom osiguranju Brčko distrikta BiH

3. Analiza odgovora očeva o korištenju porodiljskog odsustva

Sarajevski otvoreni centar je u toku januara i februara, u saradnji s agencijom za ispitivanje javnog mnijenja, proveo **istraživanje na uzorku od 500 očeva iz BiH koji su dobili dijete u periodu od 2016. godine do momenta istraživanja (do kraja 2021. godine)**. Kroz anketni upitnik s 32 pitanja namjera je bila doći do podataka o tome kako je izgledao proces uzimanja, tj. pristupa pravu na porodiljsko odsustvo, da li je bilo legislativnih, administrativnih, ekonomskih i širih društvenih prepreka za očeve pri korištenju ovog prava. Dakle, ponudili bi se uvidi u razloge za korištenje porodiljskog odsustva, kao i njegove posljedice. U nastavku slijedi prikaz rezultata istraživanja.⁴⁷

U kontekstu generalnih podataka ispitanici su pitani za **tip zajednice** u kojoj su s partnericom. Većina ispitanika je u bračnoj zajednici (njih 98,2%), dok ih je u vanbračnoj zajednici s partnericom 1,4%, u vezi 0,4%, a samohranih roditelja nije bilo u ovom istraživanju.

U pogledu **radnopravnog statusa** u momentu kada su dobili dijete, 55,6% ispitanih je odgovorilo da su i on i supruga zaposleni, 44,4% je odgovorilo da je otac bio zaposlen, a majka nije. Nije bilo slučajeva u kojima je otac nezaposlen, a majka zaposlena ili da su oboje nezaposleni. Vezano za **sektor u kojem rade**, 62,6% očeva je radilo u privatnom sektoru u momentu kada su dobili dijete, a 37,2% njih u javnom sektoru.

⁴⁷ Ovdje je bitno napomenuti da je na pojedina pitanja bilo moguće dati više odgovora te da zato ukupan zbir postotaka za pojedine odgovore ne iznosi 100%.

Što se tiče **starosne dobi**, najviše ispitanih očeva je u kategoriji 25-35 godina (njih 50,4%), zatim 36-50 (njih 46,2%), pa 18-24 godine (njih 2,4%) i na kraju 51-65 godina (njih 1,0%).

Stepen obrazovanja je bila jedna od kategorija upitnika: 63,6% očeva je završilo srednju školu, 26,4% očeva je završilo fakultet/akademiju/univerzitet, 6,0% specijalizaciju poslije srednje škole/višu školu/prvi stepen fakulteta, 2,2% osnovnu školu, 1,2% postdiplomski studij, 0,6% doktorski studij.

Potom je slijedilo razvrstavanje ispitanika prema **mjestu prebivališta** u Bosni i Hercegovini: Republika Srpska 35,6%, Tuzlanski kanton 12,4%, Kanton Sarajevo 12,0%, Zeničko-dobojski kanton 10,4%, Unsko-sanski kanton 7,6%, Srednjobosanski kanton 7,0%, Hercegovačko-neretvanski kanton 5,6%, Zapadno-hercegovački kanton 2,4%, Kanton 10 2,4%, Distrikt Brčko 2,2%, Posavski kanton 1,8%, Bosansko-podrinjski kanton 0,6%.

Na pitanje **Da li ste upoznati sa zakonskim mogućnostima korištenja prava na porodijsko odsustvo za očeve**, 41,6% očeva je odgovorilo da jesu upoznati s ovim mogućnostima, dok je malo više od polovine (57,8%) očeva reklo da nisu upoznati. Samo 0,6% očeva nije željelo odgovoriti.

Od onih koji **jesu upoznati**:

- 41,3% je u braku, a 71,4% u vanbračnoj zajednici;
- u 48,2% slučajeva i otac i majka su zaposleni, u 33,3% otac jeste, a majka nije;
- 36,7% je radilo u privatnom sektoru, a 50,0% u javnom;
- 25% je starosne dobi 18-24 godine, 39,7% 25-35 godina, 44,2% 36-50 godina, 60,0% 51-65 godina;
- 36,4% je završilo osnovnu školu, 33% srednju školu, 56,7% višu školu, 56,8% fakultet, 83,3% postdiplomski studij, 66,7% doktorski studij;
- 26,3% je pravo ostvarilo u Unsko-sanskom kantonu, 0% u Posavskom, 22,6% u Tuzlanskom, 42,3 u Zeničko-dobojskom, 66,7% u Bosansko-podrinjskom, 40% u Srednjobosanskom, 42,9% u Hercegovačko-neretvanskom, 16,7% u

Zapadnohercegovačkom, 65% u Sarajevskom, 58,3% u Kantonu 10

Od onih koji **nisu upoznati**:

- 58% je u braku, a 28,6% u vanbračnoj zajednici;
- u 50,7% slučajeva su oboje zaposleni, 66,7% otac jeste, a majka nije zaposlena;
- 62,3% je radilo u privatnom sektoru, 50% u javnom sektoru
- 73,7% je pravo ostvarilo u Unsko-sanskom kantonu, 100% u Posavskom, 77,4% u Tuzlanskom, 55,8 u Zeničko-dobojskom, 33,3% u Bosansko-podrinjskom, 60% u Srednjo-bosanskom, 57,1% u Hercegovačko-neretvanskom, 83,3% u Zapadnohercegovačkom, 31,7% u Sarajevskom, 41,7% u Kantonu 10

Na pitanje ***Da li Vas je poslodavac upoznao sa Vašim pravima u pogledu porodijskog odsustva***, 28,8% očeva je odgovorilo da jeste, dok je 70% reklo da nije, a 1,2% ne zna/ne želi odgovoriti. Zanimljiv je pokazatelj da stepen obrazovanja raste kod očeva koje poslodavac jeste upoznao s pravima (najviše očeva s postdiplomskim i doktorskim studijem), dok je najviše očeva koje poslodavac nije upoznao s pravima sa završenom osnovnom i srednjom školom.

Od onih koje poslodavac jeste upoznao s pravima:

- 23,6% radi u privatnom sektoru, a 37,6% u javnom sektoru
- 15,8% je pravo ostvarilo u Unsko-sanskom kantonu, 11,1% u Posavskom, 19,4% u Tuzlanskom, 30,8 u Zeničko-dobojskom, 33,3% u Bosansko-podrinjskom, 22,9% u Srednjo-bosanskom, 39,3% u Hercegovačko-neretvanskom, 8,3% u Zapadnohercegovačkom, 31,7% u Sarajevskom, 58,3% u Kantonu 10

Od onih koje poslodavac nije upoznao s pravima:

- 75,1% radi u privatnom sektoru, a 61,3% u javnom sektoru
- 84,2% je pravo ostvarilo u Unsko-sanskom kantonu, 88,9% u Posavskom, 79% u Tuzlanskom, 69,2 u Zeničko-dobojs-

skom, 66,7% u Bosansko-podrinjskom, 77,1% u Srednjo-bosanskom, 60,7% u Hercegovačko-neretvanskom, 91,7% u Zapadnohercegovačkom, 61,7% u Sarajevskom, 41,7% u Kantonu 10

Na pitanje ***Ko je koristio porodijsko odsustvo nakon rođenja djeteta***, u 53,6% slučajeva supruga/partnerica je koristila ovo pravo, dok je u samo 1,8% slučajeva otac koristio porodijsko odsustvo. 41% očeva nije koristilo odsustvo jer je supruga/partnerica bila nezaposlena, a u samo 0,8% slučajeva dio je koristila majka, a dio otac.

Navodeći razloge za izložene načine korištenja porodijskog odsustva, 25% očeva odgovara da im je tako bilo najpraktičnije, 25% da je poslodavac odobrio korištenje porodijskog odsustva na 5 dana, a ostatak je koristila supruga, 25% odgovara da je tako zbog interesa firme, a također 25% navodi da tako odgovara njemu i supruzi.

Niti jedan otac nije naišao na ***probleme prilikom ostvarivanja prava na porodijsko odsustvo*** – podnošenja zahtjeva.

Na pitanje ***Zašto niste koristili porodijsko odsustvo***,⁴⁸ 49,7% očeva nije znalo da mogu koristiti ovo pravo, tj. nisu bili dovoljno informisani o mogućnostima, 44,8% očeva je odgovorilo da je razlog taj što su oni zaposleni, a supruge nisu, 13,1% zbog ekonomske isplativosti, 11,2% smatra da im nije potrebno jer su žene te koje brinu o djeci, 6,3% zbog toga što smatraju da to niko ne radi, 3,4% zato što im poslodavac nije odobrio korištenje ovog prava, 3,2% očeva navodi druge razloge, 1,1% nije mogao da naizmjenično sa suprugom koristi porodijsko odsustvo (dio otac, dio majka), dok 0,4% tvrdi da je razlog otežana administrativna procedura za uzimanje porodijskog odsustva.

Od procenta očeva koji nisu bili dovoljno informisani o mogućnostima, 54,2% očeva radi u privatnom, a 41,8% u javnom sektoru.

⁴⁸ Na pitanje je bilo moguće dati više odgovora.

Jedan od odgovora na ovo pitanje oslikava poteškoće i prepreke pri ostvarivanju prava na porodiljsko odsustvo: “Mislim da je to nemoguće u privatnom sektoru, čak i u državnom mislim da je potrebna neka štela. U mom slučaju nije bilo potrebe da ga uzimam, a mislim da ga ne bih ni dobio, dobro je da sam i onih 5 dana dobio, što je po zakonu.“

Na pitanje ***Da ste znali da imate zakonsko pravo na porodiljsko odsustvo, da li biste ga koristili***, 73,4% očeva je reklo da bi, 11,2% da ne bi, a 15,5% očeva ne zna/ne želi odgovoriti.

Razlozi zbog kojih očevi ne bi uzeli porodiljsko odsustvo da su znali da mogu su sljedeći:

- Ne smatra da mu je potrebno
- Dovoljno je to što je supruga uzela odsustvo
- Zbog toga što ga je uzela supruga
- Prvenstveno zbog primanja – više zarađuje kada radi, veća su primanja jer izdržava porodicu
- Zato što supruga nije radila u tom trenutku
- Zato što nije bilo potrebe, obzirom da je supruga bila zaposlena
- Zato što je supruga dobila otkaz prije nego što se porodila, tako da nije bila zaposlena kada su dobili dijete
- Zato što ga poslodavac nije upoznao s tim
- Smatra da nema potrebe
- Potrebno je da bude na poslu
- Nije tip osobe koja bi željela uzeti porodiljsko odsustvo
- Misli da oni koji rade privatno nemaju pravo da budu odsutni ni za vrijeme bolesti, a ne nešto drugo, poslodavac ne bi odobrio
- Mentalitet u kojem je otac isključen iz tog procesa
- Majka je uz djecu
- Radi u privatnoj firmi, bilo bi teško izganjati, a i nije ekonomski isplativo
- Firma ne bi dopustila
- Ekonomski razlozi

Na pitanje **Koji zakonski termin za ovo pravo Vam je iz ugla oca adekvatniji**, 37,6% odgovara 'porodiljsko odsustvo', 55,2% 'roditeljsko odsustvo', a 7,2% ne zna/ne želi odgovoriti.

Od očeva kojima je adekvatniji termin 'porodiljsko odsustvo', 35,5% radi u privatnom sektoru, a 41,4% u javnom sektoru. Od očeva kojima je adekvatniji termin 'roditeljsko odsustvo', 56,2% radi u privatnom, a 53,8% u javnom sektoru.

Na pitanje **Kako je izgledala procedura za korištenje porodiljskog odsustva**, ispitanici su odgovorili: 'ne sjećam se' (7,7%), 'imao sam pravo od firme' (7,7%), 'interno se dogovaraju' (7,7%), 'išlo je jednostavno, samo sam podnio zahtjev' (7,7%), 'jednostavno je prošlo' (7,7%), 'ne sjećam se' (7,7%), 'nije bilo nikakvih komplikacija, predao sam potrebnu dokumentaciju i dobio pozitivan odgovor' (7,7%), 'nije bilo potrebno podnositi zahtjev, već sam prema kolektivnom ugovoru dobio pravo na pet slobodnih dana' (7,7%), 'odmah sam dobio' (7,7%), 'pitao sam gazdu i dopustio mi je da budem odsutan dva dana' (7,7%), 'podnio sam zahtjev' (7,7%), 'samo sam podnio zahtjev poslodavcu i vrlo brzo sam ostvario pravo na porodiljsko odsustvo kao otac' (7,7%), 'to mi je bila jedna od stavki u ugovoru' (7,7%). Iz odgovora je vidljivo da pojedini ispitanici koji su odgovorili da su koristili porodiljsko odsustvo zapravo miješaju pojam porodiljskog odsustva sa pojmom plaćenog odsustva u slučaju rođenja djeteta koje ne može trajati duže od sedam dana prema Zakonu o radu FBiH, odnosno pet dana prema zakonima o radu RS i BDBiH.

Od ukupno 13 očeva koji su koristili porodiljsko odsustvo, 46,2% je koristilo u trajanju od jedne godine neprekidno. 38,5% očeva je koristilo porodiljsko odsustvo u dijelovima, od toga 20% je koristilo samo pet dana, dok je ostatak koristila supruga, 20% je koristilo po par mjeseci u prekidima, 20% je koristilo sedam dana, 20% je koristilo porodiljsko odsustvo u trajanju od tri sedmice, te 20% u trajanju od pet dana.

46,2% očeva je odgovorilo da su reakcije okoline bile pozitivne, 53,8% je odgovorilo da nije bilo nikakvih reakcija na to što su koristili porodiljsko odsustvo.

Na pitanje ***Na koji način je korištenje porodiljskog odsustva uticalo na Vašu karijeru, odnosno napredak na poslu***, 7,7 posto je odgovorilo da je to imalo pozitivan uticaj na njihovu karijeru, a 92,3% je odgovorilo da nije imalo nikakvog uticaja na njihovu karijeru. Svi ispitanici koji su koristili porodiljsko odsustvo su odgovorili da njihove kolege/ice nisu promijenile odnos prema njima nakon korištenja porodiljskog odsustva.

Deset od 13 očeva, odnosno 76,9% je primalo naknadu umjesto plaće za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, 15,4% nije primalo nikakvu naknadu. Očevi koji su primali naknadu dolaze iz Tuzlanskog, Zeničko-dobojskog, Srednjobosanskog, Hercegovačko-neretvanskog kantona i Kantona Sarajevo, te iz Republike Srpske. Očevi koji nisu primali naknadu su iz Srednjobosanskog kantona i Republike Srpske.

Svi očevi koji su koristili porodiljsko odsustvo su po povratku na posao radili puno radno vrijeme. Nisu bili u situaciji da dobiju otkaz ili neproduženje ugovora o radu zbog korištenja porodiljskog odsustva niti su bili stavljani u nepovoljniji položaj u odnosu na zaposlenice u istoj ili sličnoj situaciji – u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i/ili otkaza ugovora o radu.

4. Dubinski intervjui s očevima koji su koristili pravo na porodiljsko odsustvo

Lična priča br. 1

Jedna od stvari koje je morao da uradi u toku ove procedure jeste posjeta ginekologu koji otvara bolovanje. Smatra da je sve to u jednu ruku simpatično, čekanje sa trudnicama koje čekaju pregled, ali istovremeno bespotrebno i zbunjujuće jer ni sama doktorica nije znala šta da napiše.

“Bitno je da što više očeva koristi to pravo jer bi se time promijenila generalna svijest i slika o ulozi oca u tim prvim danima i mjesecima, doprinosu koji on lično može dati u brizi o djetetu, ali i da bi postali svjesni koliko otac može uživati u tome.”

Otac dvoje djece iz Sarajeva koristio je porodiljsko odsustvo oba puta. Prvi put je koristio porodiljsko odsustvo šest mjeseci u drugoj polovini godine rođenja djeteta, a drugi put je koristio prvih šest mjeseci, odnosno 42 dana nakon što je majka koristila porodiljsko odsustvo. Majka djece je samozaposlena poduzetnica sa kojom živi u vanbračnoj zajednici i navodi da to nije predstavljalo nikakvu prepreku za korištenje porodiljskog odsustva. U periodu korištenja porodiljskog odsustva bio je zaposlen na ugovoru o radu na neodređeno vrijeme.

Prije nego što su dobili dijete, dogovorili su se da žele oboje sudjelovati u brizi o djetetu, odnosno da žele oboje koristiti porodiljsko odsustvo. Sa zakonskom mogućnosti korištenja porodiljskog odsustva bio je upoznat i prije nego što su dobili dijete. Nije

bio upoznat sa procedurom za ostvarivanje ovog prava, niti je dobio mnogo informacija nakon što je poslodavca obavijestio da ima namjeru koristiti porodiljsko odsustvo. Prolazeći kroz interne procedure primijetio je da proces nije najbolje definisan. Bio je prvi u firmi koji je to pravo koristio tako da nije postojala ustaljena praksa. Navodi da je on sam bio više informisan o tome koje korake treba poduzeti nego odjel za ljudske resurse ili osoba koja je trebala da ga vodi kroz taj proces. No u konačnici, sve je korektno sprovedeno.

Nije naišao na prepreke prilikom ostvarivanja ovog prava jer je bio odlučan da će ga koristiti, u skladu sa zakonom zagwarantovanim pravom. U vrijeme korištenja porodiljskog odsustva za potrebe brige o prvom djetetu imao je nadređenu direktoricu koja mu je pružala odličnu podršku. Međutim, ne isključuje mogućnost da je bilo komentara od strane višeg menadžmenta. Iako nije imao nikakve opstrukcije, niti je bio spreman na promjenu svoje odluke i iako su je kolege prihvatile veoma dobro, do njega su došle neformalne priče o tome da menadžment nije bio "oduševljen uvođenjem te prakse".

Prije nego što je otišao na porodiljsko odsustvo drugi put, došlo je do promjena u upravljačkoj strukturi. Kada se vratio sa drugog porodiljskog odsustva, raspoređen je na drugu poziciju koja je niža od one koju je prethodno obavljao. Nije mogao sa sigurnošću tvrditi da je do preraspodjele došlo zbog korištenja porodiljskog odsustva, odnosno smatra da je moguće da su razlog mogle biti neke druge stvari.

Na pitanje kako je izgledao cijeli proces, odnosno kome se sve morao obratiti za ostvarivanje ovog prava, odgovara da su svi ti koraci bili poprilično konfuzni, neuređeni. S obzirom da je prvi u firmi koji je koristio to pravo, nisu bili poznati sa praksom u tim situacijama. Prvenstveno se obraćao opštini u kojoj se zapravo to

pravo traži, a opština izdaje rješenje koje se poslije prilaže poslodavcu. U opštinskim službama su se prvi put susreli sa tim zahtjevom zbog čega je bilo mnogo "lutanja" i zbunjenosti sa svih strana. Nisu znali ko odobrava korištenje porodijskog za očeve, kome da ga upute, šta da napišu, naročito kada se radilo o formulaciji rješenja. Ljudi koji rade u opštini su izgubili dosta vremena jer u suštini nemaju neki propis ili operativni akt koji sadrži smjernice kako postupiti u toj situaciji, tako da je bilo jako mnogo nedoumica. Jedna od stvari koje je morao da uradi u toku ove procedure jeste posjeta ginekologu koji otvara bolovanje. Smatra da je sve to u jednu ruku simpatično, čekanje sa trudnicama koje čekaju pregled, ali istovremeno bespotrebno i zbunjujuće jer ni sama doktorica nije znala šta da napiše. Doktorica mu je otvorila porodijsko bolovanje koje bi se trebalo otvarati samo trudnicama. Unatoč svemu smatra da je od ljudi iz ustanova i institucija imao pomoć, ali prosto sistem nije postojao, niti jedan korak nije bio jasno definisan zbog čega je izgubio jako puno vremena. Naišao je na mnoge nelogičnosti i kontradikcije, od toga da na obrascima piše ostvarivanje naknade za *majku porodilju* pa do traženja otpusnog pisma iz bolnice nakon poroda.

Drugo porodijsko odsustvo je koristio prije tri i po godine i situacija nije bila ništa drugačija nego prvi put. Smatra da se definitivno moraju usvojiti neki akti kojima će se utvrditi put kojim se treba ići kako bi se olakšao posao i ljudima koji to pravo koriste i onima koji obrađuju te zahtjeve, ali da se to možda ne radi jer je mali broj očeva koji to pravo koriste pa zbog toga misle da nema potrebe da se time bave. Kada majka koristi porodijsko odsustvo, vrlo je jasno koji su koraci i šta se treba učiniti, dok za očeve ne postoji standardizovan proces.

Reakcije okoline bile su pozitivne. Želio je da uzme odsustvo kako bi bio uz dijete, i to je uglavnom naišlo na dobar prijem kod ljudi iz okruženja, jer su svi sličnih pogleda i sami bi to pravo koristili da

imaju mogućnost. Bilo je nekoliko pitanja poput: Jesi li siguran? Šta će ti to značiti za posao? Hoćeš li biti sankcionisan na neki način?

Smatra da je bitno da što više očeva koristi to pravo jer bi se time promijenila generalna svijest i slika o ulozi oca u tim prvim danima i mjesecima, doprinosu koji on lično može dati u brizi o djetetu, ali i da bi postali svjesni koliko otac može uživati u tome. Iako su ga ljudi iz njihovog bližeg i šireg okruženja podržali i imali pozitivnu reakciju na njegovu odluku, ipak se nisu i sami odlučili na korištenje ovog prava. Bilo je i ljudi koji su tvrdili da je porodijsko uzeo kako bi ostvario neku korist ili da je uzeo šest mjeseci "kako bi se odmorio".

Na pitanje da li je bio stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na kolegice koje koriste porodijsko odsustvo odgovara da nije bio u nepovoljnom položaju, ali je imao problem zbog načina računanja naknada. Firma isplaćuje naknadu plate za vrijeme korištenja porodijskog odsustva u procentu od 100%, a narednih šest mjeseci u procentu od 70%. S obzirom da su žene te koje uglavnom koriste porodijsko odsustvo, situacija je vrlo jasna. Međutim, on je koristio porodijsko odsustvo drugih šest mjeseci od rođenja djeteta, što je zapravo početak korištenja porodijskog odsustva, te stoga ima pravo na punu platu. To je jedina situacija za koju bi mogao reći da se našao u nepovoljnijem položaju u odnosu na kolegice koje su uzimale porodijsko odsustvo. Pozitivno je to da se ta problematika riješila u njegovu korist i da je firma naknadno jasno definisala pravila. Smatra da je poslodavac trebao iskoristiti njegov slučaj i promovisati to kao pozitivnu priču i za firmu i ljude unutar nje. Prilikom korištenja porodijskog odsustva nije osjećao strah da bi moglo doći do prekida radnog odnosa niti da bi to uticalo na njegovo napredovanje u poslu.

Lična priča br. 2

“Problem u proceduri pri Zavodu zdravstvenog osiguranja Kantona Sarajevo vidim u terminologiji – očeve svrstavaju pod termine ‘trudnica’ i ‘porodilja’, dakle pravni dokumenti za ovu proceduru nisu prilagođeni i za muškarce. Tokom procedure u općini, službenici su tretirali zahtjev kao ‘jedinствен slučaj’.”

Otac iz Sarajeva koristio je porodiljsko odsustvo 2019. godine u trajanju od pola godine. Bio je zaposlen u momentu kada je dobio dijete, prema ugovoru na određeno vrijeme, u vanbračnoj zajednici s partnericom. Bez problema je uzeo porodiljsko odsustvo u momentu kada je trebao preći na zaposlenje prema ugovoru na neodređeno vrijeme. On je koristio odsustvo, s obzirom da je partnerica imala pravo na tri mjeseca porodiljskog odsustva u međunarodnoj organizaciji u kojoj je zaposlena.

Otac je bio upoznat s pravom na porodiljsko odsustvo za očeve djeteta, s obzirom na prirodu posla (socijalni radnik, radi s djecom bez roditeljskog staranja), a i prijatelji su koristili ovo pravo. Osnovni motiv za korištenje prava na porodiljsko odsustvo je bila želja da provede vrijeme s djetetom, a i sredina ga je ohrabivala da to učini. U organizaciji ga nisu informisali o ovom pravu, ali je on sam već bio upoznat s mogućnostima. Reakcije u radnoj sredini su bile pozitivne i brzo su pronašli zamjenu za njegovo radno mjesto. U porodici je također naišao na podršku, jer tu ne vrijede tradicionalne podjele uloga između muškaraca i žena.

Što se tiče administrativne procedure, išao je na savjetovanje za trudnice kod ginekologa, pri čemu je dobio reakciju da su se prvi put susreli s ocem koji je koristio ovu mogućnost, za što smatra da nije u potpunosti tačno. Sam poznaje desetak očeva u Sarajevu koji su zbilja koristili ovo pravo. Problem u proceduri pri Zavodu zdravstvenog osiguranja Kantona Sarajevo vidi u terminologiji – očeve svrstavaju pod termine “trudnica” i “porodilja”, dakle pravni

dokumenti za ovu proceduru nisu prilagođeni i za muškarce. Tokom procedure u općini, službenici su tretirali zahtjev kao “jedinstven slučaj”.

Kada se vratio na posao, radio je puno radno vrijeme. Tokom korištenja porodijskog odsustva primao je puni iznos plate (bez toplog obroka) tokom tri mjeseca, kako je određeno njegovim ugovorom o radu, a u narednom periodu je primao naknadu od općine/kantona.

Otac smatra da je adekvatniji termin za ovo pravo “roditeljsko” odsustvo, jer nije on taj koji se porodilo. Smatra da treba razbiti mit da je porodijsko odsustvo odmor, jer ima mnogo posla u kući i van nje s novorođenčecom. Tokom radnog vijeka radio je s djecom, ali tek kada je otišao na porodijsko odsustvo dobio je drugi pogled na roditeljstvo, novu energiju za brigu i odgoj.

Na kraju, na pitanje na koji način promovisati pravo očeva, otac odgovara: “Prvo, ohrabriti poslodavce da to podrže, da se ljudi ne boje. Možete imati promociju da ljudi znaju, ali da imaju strah od toga kako će poslodavac reagovati. Moja sestra je nedavno bila na razgovoru u banci i rekli joj: ‘Planiraš li dijete?’ Jedno od pitanja. To je minus. Znači, možda ići u tom smjeru pa riješiti te poteškoće. Možda da država plaća. Ne znam, neko rješenje da se napravi koje bi bilo i poslodavcu OK. Poslodavac bi trebao to podržati jer generalno živimo ovdje i malo je to drugačije. Možda u tom smjeru. Prvo poslodavci pa onda razgovori.”

Lična priča br. 3

Smatra da nema dovoljno promocije ovog prava u vidu javnih politika. Prema stručnom mišljenju oca, bolji termin bi bio "roditeljsko" odsustvo gdje postoje neprenosivi dio (pravo majke da otpočne porodiljsko odsustvo 28 dana prije porođaja, odnosno obvezna 42/60 dana odsustva nakon rođenja djeteta) i prenosivi dio koji mogu koristiti majka ili otac, kako se sporazumiju, u trajanju od jedne godine od rođenja djeteta.

Otac iz Sarajeva koristio je porodiljsko odsustvo 2021. godine u periodu od sedam ili osam mjeseci. Bio je zaposlen u javnoj instituciji na neodređeno vrijeme u momentu kada je dobio dijete. U bračnoj zajednici sa partnericom. Supruga je, s obzirom da radi u međunarodnoj organizaciji, mogla da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju od četiri mjeseca. Uzeo je porodiljsko odsustvo prvenstveno zato što nije bilo nikoga da čuva dijete te kako bi supruga sačuvala posao (finansijski faktor).

Smatra da dosta ljudi ne poznaje zakonske mogućnosti, a druga prepreka su poslodavci – kako razumiju pravo i na koji način se obvezuju da će ispunjavati zakonske obveze. Problem su, prema njegovom mišljenju, i različite odredbe tog prava u kantonima, pogotovo u kontekstu finansijskih naknada. U instituciji u kojoj radi pravo na porodiljsko odsustvo se promovira, podstiče. Smatra da porodiljsko/roditeljsko odsustvo treba biti dostupno za oba roditelja, bez obzira na tip zajednice u kojoj su partneri.

Na poslu je odobren njegov zahtjev, kolege su prihvatile, iako su se pitali iz kojeg razloga baš on uzima porodiljsko odsustvo. Porodica je reagovala s pitanjem da li će biti problema zbog toga na poslu, odnosno da li će mu se ta odluka finansijski isplatiti. Od sredine, muškaraca, bilo je šaljivih komentara, a žene su pohvalile tu odluku. Zbog prirode posla kojim se bavi (zaštita i ostvarivanje ljudskih prava) bio je upoznat s mogućnostima te je tako i uputio zahtjev. Kao prepreke vidi različitu regulaciju u entitetima, kant-

onima, nedovoljnu informisanost građana i građanki. Administrativna procedura nije bila komplikovana; kao otac ima pravo na porodiljsku naknadu, ali je primao određeni iznos plate (90% pa 80%). Smatra da procedura zavisi od sektora u kojem osoba radi – javni ili privatni, negdje je u potpunosti pokrivena plata, negdje nije. Kada se vratio na posao, radio je na puno radno vrijeme

Smatra da nema dovoljno promocije ovog prava u vidu javnih politika. Prema stručnom mišljenju oca, bolji termin bi bio “roditeljsko” odsustvo gdje postoje neprenosivi dio (pravo majke da otpočne porodiljsko odsustvo 28 dana prije porođaja, odnosno obvezna 42/60 dana odsustva nakon rođenja djeteta) i prenosivi dio koji mogu koristiti majka ili otac, kako se sporazumiju, u trajanju od jedne godine od rođenja djeteta. Također, smatra da bi trebali biti pojačani nadzor i kontrola nad ostvarivanjem ovih prava.

Na kraju, na pitanje na koji način promovisati pravo očeva, otac odgovara: “Pozivam sve očeve, sve građane da se raspitaju o mogućnosti korištenja prava i da budu istrajni da ostvare to pravo. Ukoliko im je to pravo uskraćeno – da se jave, da imaju mogućnost podnošenja žalbe. Isto tako, da ljudi ne prihvate to kao obavezu nego kao odgovornost, jer vi imate roditeljsku odgovornost prvenstveno da budete tu sa svojim djetetom, da provedete kvalitetno vrijeme s njim. Nije svako vrijeme provedeno s djetetom kvalitetno. Vrijeme stvaranja sjećanja i sebi i djetetu. Da dijete izraste u zdravu osobu, što je za dobrobit i porodice i čitavog društva”.

Lična priča br. 4

“Trebalo bi raditi na promovisanju korištenja porodiljskog odsustva od strane očeva. Prije svega da se to učini u zdravstvenim ustanovama – kod porodičnih ljekara ili ginekologa. Osoblje je u situaciji gdje može informisati porodilje i roditelje o postojanju takvih mogućnosti.”

Otac iz Banje Luke koristio je porodiljsko odsustvo nakon rođenja prvog djeteta. Za pravo na korištenje porodiljskog odsustva saznao je od supruge, a nakon toga se sam detaljno informisao kroz Zakon o radu. Od poslodavca nije dobio informaciju da mu to pravo pripada, ali nije imao problema prilikom podnošenja zahtjeva. Šest mjeseci je proveo na porodiljskom odsustvu, nakon što je prvih šest mjeseci koristila supruga. Navodi da nije naišao na administrativne probleme, te da je poslodavcu morao redovno dostavljati doznake od porodičnog ljekara. S obzirom da je porodiljsko odsustvo koristio 2013. godine, nije bio u mogućnosti sjetiti se kako je izgledala procedura za ostvarivanje ovog prava. Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva dobijao je punu platu koju je Vlada refundirala poslodavcu.

U firmi je bio jedini otac koji je koristio porodiljsko odsustvo. Kolegice i kolege mu nisu upućivali komentare, osim poneke šale, što njemu nije predstavljalo problem. Nakon povratka na posao radio je puno radno vrijeme, a supruga je radi dojenja izlazila sa posla. Nije se plašio otkaza jer radi u javnoj ustanovi i svjestan je da su radnici i radnice u javnom sektoru ipak malo više zaštićeni nego što je to slučaj sa onima u privatnom sektoru, kao i da ne može dobiti otkaz zbog korištenja svog zakonom zagarantovanog prava.

Smatra da majka treba da bude sa djetetom u početku zbog dojenja, jer je to uloga koju otac ne može preuzeti, ali da otac i majka imaju podjednako važnu ulogu u podizanju djeteta i osjećaju jednaku ljubav. U svom okruženju je nailazio na slučajeve gdje su

očevi koristili porodiljsko odsustvo, ali ne često. Stoga bi trebalo raditi na promovisanju korištenja porodiljskog odsustva među očevima. Predlaže da se to prije svega učini u zdravstvenim ustanovama – kod porodičnih ljekara ili ginekologa. Osoblje je u situaciji gdje može informisati porodilje i roditelje o postojanju takvih mogućnosti. Svakako da bi se trebale sprovesti i različite kampanje kroz društvene mreže, televiziju, radio i sl.

Lična priča br. 5

U cijelom procesu nedostaje komunikacija između ustanova, kako bi se olakšalo roditeljima. Procedura je zahtjevna imajući u vidu da je vrlo teško ostaviti malu bebu i biti prisutan u svim nadležnim ustanovama koje su neophodne da se proces završi.

“Ovo pravo trebalo bi biti fleksibilnije postavljeno – da roditelji naizmjenično koriste odsustvo te da jedan i drugi roditelj može više puta koristiti odsustvo.”

Otac iz Tuzle koristio je porodijsko odsustvo u periodu od otprilike pet mjeseci – supruga prvi dio, on drugi (završio u aprilu 2022. godine). U momentu kada je dobio dijete bio je zaposlen na neodređeno vrijeme. U braku je s partnericom koja je malo prije poroda dobila ugovor o radu.

Za mogućnost korištenja prava na porodijsko odsustvo saznao je putem Pravilnika o radu svoje firme te Zakona o radu Federacije BiH. U kompaniji u kojoj radi, on je prvi otac koji je koristio ovo pravo. Nije naišao na prepreke pri traženju prava kod poslodavca, ali navodi da je komplikovana administrativna procedura da se ovo pravo ostvari: jako puno čekanja u redovima, mnogo potrebnih dokumenata, dosta se vremena izgubi da se skupi sva dokumentacija. Otac je, nakon što je preuzeo korištenje porodijskog odsustva, preuzeo i primanje iznosa porodijske naknade. Nakon isteka perioda korištenja odsustva, vratio se na posao, pod istim uslovima kao i prije, rad s punim radnim vremenom.

Procedura je izgledala ovako: zahtjev poslodavcu – bilo je potrebno dostaviti dokaz da je majka djeteta prekinula porodijsko odsustvo i izvod iz matične knjige rođenih za dijete; centar za socijalni rad je izdao rješenje o porodijskoj naknadi (ne postoji efikasna komunikacija između poslodavca i centra za socijalni rad); dom zdravlja (porodični ljekar) – potrebno dostaviti uvjerenje od majke

djeteta i njenog poslodavca da je ona prekinula porodijsko odsustvo, ali o tome nije obaviješten centar za socijalni rad. Otac naglašava da u cijelom procesu nedostaje komunikacija između ustanova, kako bi se olakšalo roditeljima. Procedura je zahtjevna imajući u vidu da je vrlo teško ostaviti malu bebu i biti prisutan u svim nadležnim ustanovama koje su neophodne da se proces završi. Također, bilo je potrebno da roditelji potpišu i notarski ovjere sporazum o korištenju porodijskog odsustva, što dokazuje da majka nije prisilno prekinula svoj dio porodijskog odsustva.

Kolege na poslu su bile iznenađene, tj. nisu znali da je moguće da očevi koriste ovo pravo, ali su uglavnom pozitivno reagovali. Imao je u tom periodu i povremene videopozive/sastanke s kolegicama i kolegama, kako bi im prenio utiske brige o djetetu, kao i da se informiše o toku posla. Na pitanje kako se korištenje ovog prava odrazilo na njegovu karijeru i osobni život, otac odgovara: “Ja mislim da sam iz ovoga svega izašao i bolji kao čovjek i imam neke druge socijalne vještine koje sam stekao kroz ovih par mjeseci koje sam intenzivno boravio sa bebom. Naučio sam dosta o strpljenju, razumijevanju, tuđim potrebama. Kratak je period da bi se tu nešto promijenilo, što se tiče samog opisa posla. Mogu za sebe reći da sam sigurno došao na posao kao bolji radnik.”

Smatra da bi obvezni period koji majka treba da provede s djetetom nakon poroda (42 dana u Federaciji BiH) trebao da se produži, jer treba mnogo više vremena da se majka oporavi. Najveći problem su, kako kaže, porodijske naknade koje su izuzetno niske za bh. kontekst i standard. U pogledu termina, i “porodijsko” i “roditeljsko” odsustvo su mu prihvatljivi, iako je porodijsko više vezano za majku, a roditeljsko je vezano za samu porodicu.

Na pitanje na koji način promovisati pravo očeva, otac odgovara: “Ja mislim da bi neki inicijalni korak bio prilikom redovnih ginekoloških pregleda. Tokom korone, ja nisam mogao da prisustvujem sa suprugom pregledima jer je bila ona zabrana, ali znam da

sam, kad smo pričali o osnivanju porodice, htio maksimalno da budem uključen u sve to. Tako da prilikom tih redovnih ginekoloških pregleda i kontrola može se informisati malo više o pravima. Ja mislim da ni supruga nije dobijala neke konkretne informacije vezano za prava tj. šta će se desiti nakon što se porodi. Kakva ima prava, kakva joj je naknada, koliko smije da odsustvuje sa posla radi čuvanja bebe i svega toga. Generalno, to bi bio super prvi polazni korak. Naravno, onda bi, u slučaju kada neko kaže da očekuje bebu, bilo super da poslodavac obavi neki informativni razgovor. Da vidi kako može pomoći, olakšati.” Otac smatra da bi ovo pravo trebalo biti fleksibilnije postavljeno – da roditelji naizmjenično koriste odsustvo te da jedan i drugi roditelj može više puta koristiti odsustvo. Također smatra da je godina dana kratak period i da bi se trebalo produžiti trajanje porodijskog odsustva do dvije-tri godine, kao što je slučaj u nekim razvijenijim evropskim državama, kao i da se nakon isteka korištenja odsustva može raditi skraćeno radno vrijeme ili djelimično od kuće, kako bi tranzicijski period bio što bezbolniji i za bebu i samog roditelja. Otac je zadovoljan mogućnošću da sada, nakon što mu je istekao period korištenja porodijskog odsustva, radi od kuće i bude na raspolaganju djetetu.

Zaključci i preporuke

U periodu od 2016. do 2020. godine u Bosni i Hercegovini je rođeno 145.465 djece.⁴⁹ Prema kvantitativnom istraživanju Sarajevskog otvorenog centra, 13 od 500 anketiranih očeva je koristilo porodiljsko odsustvo u periodu od 2016. do 2021. godine. To znači da je svaki 38. otac od njih 500 koristio porodiljsko odsustvo, odnosno svaki 3828. na ukupan broj od 145.465 rođene djece.

Sasvim je legitimno pitanje zašto je to tako, s obzirom da je i sam zakonodavac shvatio važnost uloge oca u odgoju i brizi o djetetu omogućivši i očevima korištenje porodiljskog odsustva. Anketiranje muškaraca koji su postali roditelji je pokazalo da je najveći razlog za to nepoznavanje prava, čak 49,7% očeva koji nisu koristili porodiljsko odsustvo je navelo da nisu znali za tu mogućnost. Drugi razlog je taj što je otac zaposlen, a žena nije, što je tvrdilo 44,8% očeva. Mali broj očeva, ali ne i zanemariiv, odgovorio je da su žene te koje koriste porodiljsko odsustvo, odnosno 11,2% očeva.

U cilju stvaranja okruženja u kojem će očevi biti podstaknuti da koriste porodiljsko odsustvo, predlažemo sprovođenje sljedećih mjera:

- Uvesti pojam *očinskog odsustva* koje podrazumijeva pravo na korištenje najmanje 10 plaćenih radnih dana odsustva u slučaju rođenja djeteta, u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.
- Uvesti pojam *roditeljskog odsustva* koje podrazumijeva da su dva od minimalno četiri mjeseca roditeljskog odsustva ne-

⁴⁹ Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2022.

prenosiva na drugog roditelja u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

- Izmijeniti zakone o radu tako da bude eksplicitno zabranjeno dovođenje u nepovoljniji položaj očeva koji koriste porodiljsko odsustvo.
- Izmijeniti zakone o radu tako da bude moguće da očevi koriste porodiljsko odsustvo bez obzira na to da li je majka djeteta u radnom odnosu.
- Zabraniti prekovremeni i noćni rad i za očeve, odnosno omogućiti rad u tim uslovima samo uz isključivi pristanak radnika.
- Zakonom omogućiti i očevima korištenje odsustva u slučaju rođenja mrtvog djeteta.
- Zakonom zagarantovati pravo na roditeljsku naknadu svim očevima i uskladiti zakone o socijalnoj zaštiti na nivou kantona.
- Obvezati poslodavce da upoznaju radnike sa njihovim pravima.
- Nadležne institucije trebaju sprovesti medijsku kampanju za promociju korištenja porodiljskog odsustva među očevima.
- Izraditi odgovarajuća proceduralna pravila i smjernice za institucije/ustanove nadležne za odlučivanje o dodjeljivanju porodiljskih naknada (općine/opštine, centre za socijalni rad).
- Izmijeniti obrasce koje očevi podnose nadležnim ustanovama tako da budu rodno osjetljivi, odnosno primjenjivi na oba spola.

Prilog. Upitnik za ispitivanje mišljenja, stavova i praksi očeva u BiH

S1. Da li ste dobili dijete u zadnjih 5 godina (u periodu od 2016. godine naovamo)? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da
2	Ne (Kraj ankete)
99	NZ/NŽO (Kraj ankete)

S2. Koji je Vaš bračni status bio u momentu kada ste dobili dijete? (Odabrati jedan odgovor!)

1	U braku (Ići na S4)
2	U vanbračnoj zajednici sa partnericom (Ići na S4)
3	U vezi (Ići na S4)
4	Samohrani roditelj (Ići na S3)
99	NZ/NŽO (Ići na S4)

S3. Kakav je bio Vaš radnopravni status u momentu kada ste dobili dijete? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Zaposlen (Ići na S5)
2	Nezaposlen (Kraj ankete)
99	NZ/NŽO (Kraj ankete)

S4. Kakav je bio radnopravni status Vas i Vaše partnerice u momentu kada ste dobili dijete? (Odabrati jedan odgovor!)

1	I supruga/vanbračna partnerica i ja smo zaposleni (Ići na S5)
2	Ja sam zaposlen, supruga/vanbračna partnerica nije (Ići na S5)
3	Ja sam nezaposlen, supruga/vanbračna partnerica je zaposlena (Kraj ankete)
4	Oboje smo nezaposleni (Kraj ankete)
99	NZ/NŽO (Kraj ankete)

S5. Koji je osnov/koji je bio osnov Vašeg zaposlenja: (Odabrati jedan odgovor!)

1	Ugovor o radu (Ići na D1)
2	Ugovor o djelu (Kraj ankete)
3	Drugi osnovi (Kraj ankete)
99	NZ/NŽO (Kraj ankete)

D1. U kojem sektoru radite/ste radili: (Odabrati jedan odgovor!)

1	Privatnom
2	Javnom
99	NZ/NŽO

D2. Koja je Vaša starosna dob? (Odabrati jedan odgovor!)

1	15 – 18
2	18 – 24
3	25 – 35
4	36 – 50
5	51 – 65
6	66 i više
99	NZ/NŽO

D3. Koji je Vaš (najviši završeni) stepen obrazovanja: (Odabrati jedan odgovor!)

1	Bez ikakvog obrazovanja ili nepotpuno osnovno obrazovanje
2	Osnovna škola
3	Srednja škola
4	Specijalizacija poslije srednje škole, viša škola i prvi stepen fakulteta
5	Fakultet, akademija, univerzitet
6	Postdiplomski studij
7	Doktorski studij
99	NZ/NŽO

P1. Da li ste upoznati sa zakonskim mogućnostima korištenja prava na porodijsko odsustvo za očeve? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da
2	Ne
99	NZ/NŽO

P2. Da li Vas je poslodavac upoznao sa Vašim pravima u pogledu porodijskog odsustva? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da
2	Ne
99	NZ/NŽO

P3. Ko je koristio porodijsko odsustvo nakon rođenja djeteta? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Supruga/vanbračna partnerica je koristila odsustvo (Ići na P7)
2	Ja sam koristio porodijsko odsustvo (Ići na P5)
3	Jedan dio je koristila supruga/vanbračna partnerica, a drugi dio sam ja koristio. (Ići na P4)
99	NZ/NŽO (Ići na P10)

P4. Zašto ste na ovaj način koristili porodijsko odsustvo (jedan dio Vi, a drugi Vaša supruga/vanbračna partnerica)? (Upisati odgovor!)

P5. Da li ste prilikom ostvarivanja prava na korištenje porodijskog odsustva naišli na neke prepreke?

(Odabrati jedan odgovor!)

1	Ne, bez problema sam podnio zahtjev za korištenje roditeljskog odsustva (Ići na P10)
2	Da (Ići na P6)
99	NZ/NŽO (Ići na P10)

P6. U vezi s čim ste imali poteškoće? (Moguće više odgovora!)

1	Poslodavac (Ići na P10)
2	Zavod zdravstvenog osiguranja (Ići na P10)
3	Doktor/ica medicine (Ići na P10)
4	Drugo: _____ (Ići na P10)
99	NZ/NŽO (Ići na P10)

P7. Zašto niste koristili porodiljsko odsustvo?

(Moguće više odgovora!)

1	Nisam znao da mogu koristiti porodiljsko odsustvo/nisam dovoljno informisan o mogućnostima (Ići na P8)
2	Nisam mogao da ga naizmjenično/u dijelovima koristim sa partnericom – dio ona, dio ja (Ići na P10)
3	Zbog otežane administrativne procedure za uzimanje porodiljskog odsustva (Ići na P10)
4	Nije mi trebalo zato što su žene te koje brinu o djeci (Ići na P10)
5	Zato što sam ja zaposlen, a supruga nije (Ići na P10)
6	Zato što je ekonomski isplativije da ja radim (Ići na P10)
7	Koristio bih porodiljsko odsustvo, ali mislio sam/mislim da će me okolina i kolege na poslu osuđivati/ismijavati/neće razumjeti ili podržati (Ići na P10)
8	Zato što to niko ne radi (Ići na P10)
9	Poslodavac mi nije odobrio korištenje porodiljskog odsustva (Ići na P10)
10	Drugo: _____ (Ići na P10)
99	NZ/NŽO (Ići na P10)

P8. Da ste znali da imate zakonsko pravo na porodiljsko odsustvo, da li biste ga koristili? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da (Ići na P10)
2	Ne (Ići na P9)
99	NZ/NŽO (Ići na P10)

P9. Zašto ne? (Upisati odgovor!)

P10. Koji zakonski termin za ovo pravo Vam je iz ugla oca adekvatniji? (**S ovim pitanjem se završava anketiranje za očeve koji nisu koristili porodiljsko odsustvo**)
(Odabrati jedan odgovor!)

1	Porodiljsko odsustvo
2	Roditeljsko odsustvo
99	NZ/NŽO

P11. Možete li nam objasniti kako je izgledala procedura za korištenje porodiljskog odsustva? (Upisati odgovor!)

P12. Koliko dugo i na koji način ste koristili porodijsko odsustvo? (Odabрати jedan odgovor!)

1	Neprekidno u trajanju od jedne godine (Ići na P14)
2	U dijelovima (Ići na P13)
99	NZ/NŽO (Ići na P14)

P13. Na koji način/u kakvim dijelovima? (Upisati odgovor!)

P14. Kakve su bile reakcije okoline nakon što ste koristili porodijsko odsustvo? (Odabрати jedan odgovor!)

1	Pozitivne
2	Nije bilo nikakvih reakcija
3	Negativne
4	Drugo: _____
99	NZ/BO

P15. Na koji način je korištenje porodiljskog odsustva uticalo na Vašu karijeru, odnosno napredak na poslu?

(Odabrati jedan odgovor!)

1	Pozitivno je uticalo na moju karijeru (Ići na P16)
2	Negativno je uticalo na moju karijeru (Ići na P16)
3	Nikako, korištenje porodiljskog odsustva nije imalo nikakvog uticaja na moju karijeru (Ići na P17)
99	NZ/NŽO (Ići na P17)

P16. Kako/Na koji način? (Upisati odgovor!)

P17. Da li su Vaše kolege/ice promijenile svoj odnos prema Vama nakon korištenja porodiljskog odsustva?

(Odabrati jedan odgovor!)

1	Da (Ići na P18)
2	Ne (Ići na P19)
99	NZ/NŽO (Ići na P19)

P18. Kako/Na koji način? (Upisati odgovor!)

P19. Da li ste prilikom korištenja porodijskog odsustva primali naknadu? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da
2	Ne
99	NZ/NŽO

P20. Da li ste nakon isteka porodijskog odsustva, pri povratku na posao, radili puno radno vrijeme ili pola radnog vremena? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Puno radno vrijeme
2	Polu radnog vremena
99	NZ/NŽO

P21. Da li ste bili u situaciji da dobijete otkaz ili neproduženje ugovora zbog korištenja prava na porodijsko odsustvo? (Odabrati jedan odgovor!)

1	Da (Ići na P22)
2	Ne (Ići na P23)
99	NZ/NŽO (Ići na P23)

P22. Šta se desilo? (Upisati odgovor!)

P23. Da li ste zbog korištenja porodiljskog odsustva na poslu bili stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na zaposlenice u istoj ili sličnoj situaciji – u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i/ili otkaza ugovora o radu?

(Odabrati jedan odgovor!)

1	Da (Ići na P24)
2	Ne (Kraj ankete)
99	NZ/NŽO (Kraj ankete)

P24. Kako/Na koji način? (Upisati odgovor!)

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar (SOC) radi na unapređivanju ljudskih prava, posebno položaja i ljudskih prava LGBTI osoba i žena u Bosni i Hercegovini, i to interpretacijom, predstavljanjem i zastupanjem autentičnih iskustava osoba koje trpe kršenja ljudskih prava i neravnopravan položaj te zagovaranjem pravnih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih promjena u svim oblastima života. Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na ravnopravnost LGBTI osoba i žena. Pored psihosocijalnog i pravnog savjetovanja, nastavili smo voditi jedini LGBTI medij u državi – portal www.lgbti.ba. Organizovali smo treninge: za policiju, tužilaštva i sudove, sa fokusom na teme zločina iz mržnje, govora mržnje i primjene antidiskriminacionog prava; za medicinske stručnjake/stručnjakinje i zdravstvene radnike i radnice, sa fokusom na transspecifičnu i trans-inkluzivnu prilagodbu spola; za LGBTIQ zajednicu. Intenzivno smo radili na stvaranju lokalne institucionalne mreže podrške LGBTI osobama u Kantonu Sarajevo, unapređenju regulacije biomedicinski potpomognute oplodnje u Federaciji BiH, pravima radnica u vezi sa diskriminacijom na osnovu spola i porodijskog odsustva, uvođenju rodno senzitivnog jezika u parlamente i univerzitete, usvajanju i implementaciji kantonalnih gender akcionih planova, ali i podizanju svijesti o rodno zasnovanom nasilju u BiH. Tokom proteklih godina, nekoliko naših zakonodavnih i policy inicijativa ušlo je u vladinu ili parlamentarnu proceduru. Naš zagovarački fokus usmjerili smo na pitanja politika za ravnopravnost žena i LGBTI osoba u BiH, na pitanja reproduktivnih prava žena i muškaraca, roditeljstva u kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog segmenta života, slobode okupljanja LGBTI osoba i unapređivanja institucionalnog okvira za zaštitu od nasilja i diskriminacije, te

namjeravamo da nastavimo rad na pitanjima koja se tiču transrodnih osoba, interspolnih osoba, istospolnih zajednica, njihove društvene inkluzije, ali i položaja LGBTI osoba u obrazovanju, zdravstvu, radu i zapošljavanju. Tokom proteklih godina provodili smo i medijske kampanje, koje su dosegle preko milion bh. građana i građanki, a organizovali smo i LGBTI filmski festival Merlinka koji od 2021. godine postaje lokalni festival Kvirhana, u saradnji sa Tuzlanskim otvorenim centrom. Više o našem radu možete pronaći na www.soc.ba. Ova publikacija izlazi u okviru edicije *Gender*, koju objavljuje Sarajevski otvoreni centar.

O autoricama

Delila Hasanbegović (Sarajevo, 1991) je u timu Sarajevskog otvorenog centra od septembra 2015. godine. Bavi se zagovaranjem adekvatnog pristupa transrodnih i interspolnih osoba zdravstvenoj zaštiti (medicinskoj prilagodbi spola) i pravnoj promjeni spola u Bosni i Hercegovini. Koordinira projekat regionalizacije inkluzivne psihosocijalne podrške i usluga zaštite mentalnog zdravlja LGBTI osoba u BiH. Također, bavi se zagovaranjem rodne ravnopravnosti u području radnih odnosa i na tržištu rada, usklađivanja privatnog i poslovnog života, kao i zagovaranjem seksualnih i reproduktivnih prava žena. Autorica je više objavljenih radova na teme ljudskih prava žena i LGBTI osoba, rodne ravnopravnosti, feminizma, reproduktivne pravde, političke participacije i reprezentacije žena. Diplomirala je na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu.

Kontakt: *delila@soc.ba*

Amina Dizdar (Sarajevo, 1992) je diplomirala na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu 2018. godine. Pridružila se timu Sarajevskog otvorenog centra kao volonterka u martu iste godine na programu *Ljudska prava LGBTI osoba*. Od septembra preuzima ulogu projektne asistentice na programu monitoringa evropskih integracija BiH. Od jula 2019. počinje raditi kao koordinatorica na programu Prava žena. Autorica je i koautorica nekoliko istraživanja, publikacija i izvještaja u oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava.

Kontakt: *amina@soc.ba*