



USAID
OD AMERIČKOG NARODA



AD
ASOCIJACIJA ZA DEMOKRATSKE INICIJATIVE
SARAJEVO

JEDNAKE ŠANSE za zapošljavanje i dostojanstvo na radu LGBTIQ osoba u BiH

Publikacija je objavljena uz podršku američkog naroda putem Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Helsinškog odbora za ljudska prava i nužno ne odražava stavove USAID-a ni Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

Jednake šanse za zapošljavanje i dostojanstvo na radu LGBTIQ osoba u BiH

Analiza stanja u oblasti zapošljavanja i diskriminacije LGBTIQ osoba u oblasti radnih odnosa u Bosni i Hercegovini sa preporukama

Projekat “Jednake šanse za zapošljavanje i dostojanstvo na radu LGBTIQ osoba u BiH” Helsinški odbor za ljudska prava i Asocijacija za demokratske inicijative implementiraju u okviru Programa podrške zaštiti ljudskih prava USAID/INSPIRE, a fokusira se na sposobnost države BiH i svih nivoa vlasti da ispune obavezu unapređenja poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda LGBTIQ osoba u svim oblastima života, kako je to proglašeno UN-ovom deklaracijom o ljudskim pravima, EKLJP i drugim međunarodnim i regionalnim instrumentima o ljudskim pravima koji su integrisani u domaće zakonodavstvo i strateške dokumente BiH.

Izdavač: Helsinški odbor za ljudska prava Tel:055/419-274

Fax: 055/210-851 Email: helcomm@teol.net

Za izdavača: Branko Todorović, izvršni direktor

Urednik: Mirjana Ćuskić, Helsinški odbor za ljudska prava

Autori: Anesa Šećerkadić, Harun Išerić

Lektura: Katarina Milikić

Dizajn: Grafički studio Pixel

Tiraž: 200

Besplatno/ nekomercijalno izdanje

Projekat „Jednake šanse za zapošljavanje i dostojanstvo na radu LGBTIQ osoba u BiH“ implementira se uz podršku Američke agencije za međunarodni razvoj u BiH (USAID). Svi stavovi, mišljenja i zaključci izneseni u toku realizacije aktivnosti pomenutog projekta ne odražavaju stavove USAID-a, nego isključivo autora.

Sadržaj

KORIŠTENJE SKRAĆENICE

VODIČ KROZ POJMOVE

UVOD I METODOLOGIJA

UVODNE NAPOMENE

PREGLED RELEVANTNOG NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA

PRIMJENA ANTIDISKRIMINATORNOG, RADNOG I KRIVIČNOG
ZAKONODAVTVA

PREGLED DOSADAŠNJIH IZVJEŠTAJA VLADINI I STRANI ORGANIZACIJA

PREGLED ISTRAŽIVANJA I IZVJEŠTAJA NEVLADINI ORGANIZACIJA

REGIONALNA ISTRAŽIVANJA

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

ZAKLJUČCI

PREPORUKE

KORIŠTENE SKRAĆENICE

Evropska komisija – **EK**

Evropska unija – **EU**

Krivični zakon BiH - **KZ BiH**

Krivični zakon Brčko Distrikta BiH - **KZ BD BiH**

Krivični zakon Federacije BiH - **KZ FBiH**

Krivični zakonik Republike Srpske - **KZ RS**

Ugovor o funkcionisanju EU - **UFEU**

Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH – **VSTV**

Sarajevski otvoreni centar – **SOC**

Sistem za automatsko upravljanje predmetima u sudovima – **CMS**

Zakon o izmjenama i dopunama zakona o Zabrani diskriminacije BiH – **ZID ZZD BiH**

Zakon o radu Brčko Distrikta BiH - **ZoR BD BiH**

Zakon o radu Federacije BiH - **ZoR FBiH**

Zakon o radu Republike Srpske - **ZoR RS**

Zakon o radu u institucijama BiH - **ZoRuI BiH**

Zakon o ravnopravnosti spolova BiH - **ZRS BiH**

Zakon o zabrani diskriminacije BiH – **ZZD BiH**

Zakon o slobodi pristupa informacijama – **ZOSPI**

VODIČ KROZ POJMOVE

Pojmovi preuzeti iz: „Rozi izvještaj 2020: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini”¹

Biseksualnost - osoba koju seksualno i/ili emocionalno privlače osobe oba spola.

Coming out - sintagma koja potiče od engleske fraze *coming out of the closet* (izaći iz ormara) već se ustaljeno upotrebljava u značenju javnog i otvorenog istupanja vlastite seksualne orijentacije (kod lezbejki, gejeva i biseksualnih osoba), rodnog identiteta (kod trans osoba) i spolnih karakteristika (kod interspolnih osoba). Javlja se u dvije ravni: kao samootkriće i kao (manje ili više) javna obznana drugima. *Coming out* (izlazak iz ormara) je od velikog značaja za LGBTI osobe, jer na taj način javno afirmišu vlastiti identitet, što je veoma važno za psihološko zdravlje i kvalitet života ove manjinske grupe.

Homoseksualnost – zastarjeli klinički termin koji se koristio u medicinske svrhe za označavanje istospolne seksualne orijentacije. Smatra se uvredljivim jer implicira da je homoseksualnost bolest koja se treba liječiti. Imajući na umu da je Svjetska zdravstvena organizacija 1990. potvrdila da je homoseksualnost, baš kao heteroseksualnost, prirodna varijacija ljudske seksualnosti, ovaj termin se više ne koristi.

Interpolna osoba – osobe čije *polne karakteristike*, uključujući hromosome, gonade i genitalije, odstupaju od tipične, binarne podjele na muška i ženska tijela. Postoje različiti oblici interpolnosti. Osobe se tako po polu mogu dijeliti na muške, ženske i interpolne. *Interpolne osobe*, i muške i ženske osobe, imaju svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet. U prošlosti, ove osobe često su nazivane hermafroditima, ali se ovaj termin smatra diskriminatornim i medicinski u potpunosti neispravnim.

LGBTIQ - skraćenica za lezbejke, gej muškarce, biseksualne, transrodne, interseksualne i queer osobe.

Queer – queer je ranije u engleskom jeziku korišten kao pogrdan naziv za neheteroseksualne osobe. Ovaj termin su LGBTI zatim preuzele kako bi opisivale same sebe. Neke osobe posebno cijene ovaj termin zato što označava prkos i zato što obuhvata različitost – ne samo gejeva i lezbejki, već i biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba, a uključuje i heteroseksualne osobe koje sebe vide ili svoj život žive van heteropatrijarhalnih normi.

¹ Darko Pandurević, Delila Hasanbegović, Jozo Blažević, Nejra Agić, Rozi izvještaj 2020: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2021, str. 62-66.

Seksualna orijentacija - emocionalna i/ili seksualna privlačnost ili naklonost, koja može biti prema osobama istog i/ili različitog pola/roda. Obično se koristi klasifikacija na *heteroseksualne* (privlačnost prema osobama različitog pola), *homoseksualne* (privlačnost prema osobama istog pola) i *biseksualne* (privlačnost prema osobama istog i različitog pola) osobe. U pravu u Bosni i Hercegovini često se koriste i termini polna orijentacija, polno opredjeljenje, seksualno opredjeljenje, seksualne preferencije, polne preferencije, ali se preporučuje termin seksualna orijentacija.

Transrodna osoba - termin za osobe čiji rodni identitet nije u skladu sa polom koji im je dodijeljen pri rođenju. Transrodnost obuhvata one osobe koje osjećaju, preferiraju ili biraju da predstave sebe drugačije od očekivanih rodni uloga koje im tradicionalno pripadaju na osnovu pola dodijeljenog pri rođenju, bilo kroz način odijevanja, način govora, manire, kozmetiku ili modifikacije tijela. Između ostalih, transrodnost se odnosi i na osobe koje se ne identifikuju oznakama muško i žensko, zatim transeksualne osobe, transvestite, cross-dressere, arodne, nebinarne, rodno fluidne i druge rodno varijantne osobe.

Pojmovi preuzeti iz: Zakon o zabrani diskriminacije,

“Službeni glasnik BiH”, broj 59/09 i 66/16

Diskriminacija - svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditet, starosna dob, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, polnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.

Izdavanje naloga drugima - za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, **poticanje na diskriminaciju** smatra se oblikom diskriminacije.

Mobing - je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Neposredna diskriminacija - svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2 ZZD BiH odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica

dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.

Posredna diskriminacija - podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovođenja nekog lica ili grupe lica u odnosu na osnove definisane u članu 2. stavu (1) ovog Zakona u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

Segregacija - je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz člana 2. ovog zakona, u skladu s definicijom diskriminacije sadržanom u članu 2. ovog zakona.

Seksualno uznemiravanje - je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje - svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2. stav (1) ovog Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

1. UVOD I METODOLOGIJA

Istraživanje o stanju u oblasti zapošljavanja i diskriminacije LGBTIQ osoba u BiH u oblasti radnih odnosa je realizovano u periodu od 01. decembra 2021. godine do 25. januara 2022. godine. Ono je implementirano u okviru projekta “Jednake šanse za zapošljavanje i dostojanstvo na radu LGBTIQ osoba u BiH” kojeg realizuju Helsinški odbor za ljudska prava i Asocijacija za demokratske inicijative implementiraju u okviru Programa podrške zaštiti ljudskih prava USAID/INSPIRE.

Cilj istraživanja je da prikaže stanje u oblasti zapošljavanja i diskriminacije LGBTIQ osoba u oblasti radnih odnosa u BiH, tj. da istraži glavne uzroke diskriminacije u ovoj oblasti, ključne aktere koji su nosioci diskriminatornih obrazaca ponašanja, na koji način zakonska neusklađenost dodatno doprinosi tolerancije diskriminacije LGBTIQ osoba u oblasti radnih odnosa, te da kreira preporuke na osnovu kojih je moguće razvijati konkretne inicijative za prevenciju i sankcionisanje svih oblika diskriminacije LGBTIQ osoba, sa fokusom na oblast zapošljavanja i radnih odnosa, a u zajedničkoj saradnji institucionalnih i vaninstitucionalnih aktera.

Generalna hipoteza istraživanja glasi:

- 1) Članovi LGBTIQ zajednice ne prijavljuju diskriminaciju prilikom zapošljavanja i na radu, te shodno tome statistički podaci institucija za zaštitu od diskriminacije i nevladinih organizacija ne reflektuju stvarnom stanju u toj oblasti.

Pomoćne hipoteze glase:

- 1) LGBTIQ osobe u pravilu ne otkrivaju svoju seksualnu orijentaciju na radnom mjestu.
- 2) Kada su suočeni sa diskriminacijom, LGBTIQ osobe oklijevaju da je prijave zbog straha od comingout-a i nepovjerenja u nadležne organe.
- 3) LGBTIQ osobe nisu upoznati sa mehanizmima zaštite u slučaju diskriminacije.

Metode korištenje tokom istraživanja

Koristeći *normativnu metodu*, analizirana su relevantna zakonska rješenja iz ZoR FBiH², ZoR RS³, ZoR BD BiH⁴ i ZoRuI BiH⁵, ZRS BiH⁶ i ZZD BiH⁷ kao i KZ BiH⁸, KZ FBiH⁹, KZ RS¹⁰ i KZ BD.¹¹

² Zakon o radu FBiH, „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj: 26/16 i 89/18.

³ Zakon o radu RS, „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 1/16, 66/18, 91/21.

⁴ Zakon o radu BD BiH, „Službeni glasnik BD“, broj: 34/19, 2/21 i 6/21.

Koristeći metodu *desk review*, sagledani su dosadašnji nalazi u vladinim, nevladinim i međunarodnim izvještajima koji se tiču diskriminacije LGBTIQ osoba u BiH. U pogledu vladinih izvještaja, radi se prvenstveno o: godišnjim izvještajima o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH (za period 2017-2020. godina)¹² kao i njegovom specijalnom izvještaju o pravima LGBT osoba u BiH.¹³ U pogledu izvještaja i istraživanja nevladinih organizacija, radi se prvenstveno o aktivnostima SOC-a. U konačnici, u pogledu međunarodnih izvještaja, radi se o onima EU, Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država. U konačnici, u obzir su uzeti i izvještaji i istraživanja o diskriminaciji LGBTIQ osoba u oblasti zapošljavanja, na radu i u vezi sa radom u Republici Srbiji i Republici Hrvatskoj.

Temeljem relevantnih zakona o slobodi pristupa informacijama,¹⁴ upućeni su zahtjevi za pristup informacijama i to:

- 1) upravama za inspekcijske poslove FBiH, RS, BD i kantona, od kojim su tražene informacije o izrečenim novčanim kaznama zbog kršenja određenih odredbi ZoR-a FBiH, RS i BD povezanih sa zabranom diskriminacije,
- 2) Ministarstvu pravde BiH, u okviru kojeg se nalazi Upravni inspektorat, od kojeg su tražene informacije o izrečenim novčanim kaznama zbog kršenja odredbi ZoRuI BiH povezanih sa zabranom diskriminacije,
- 3) VSTV-u, od kojeg su tražene informacije o sudskim postupcima na osnovu ZZD BiH zbog navodne diskriminacije temeljem seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika kao i o postupcima zbog krivičnog djela povrede ravnopravnosti

⁵ Zakon o radu u institucijama BiH, „Službeni glasnik BiH“, broj: 26/04, 7/05, 48/05, 50/08, 60/10, 32/13 i 93/17.

⁶ Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, „Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10.

⁷ Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik BiH“, broj: 59/09 i 66/16.

⁸ Krivični zakon BiH, „Službeni glasnik BiH“, broj: 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 8/10, 47/14, 22/15, 40/15, 35/18 i 46/21.

⁹ Krivični zakon FBiH, „Službene novine FBiH“, broj: 36/03, 21/04, 69/04, 18/05, 42/10, 42/11, 59/14, 76/14, 46/16 i 75/17.

¹⁰ Krivični zakonik RS, „Službeni glasnik RS“, broj: 64/17, 104/18, 15/21 i 89/21.

¹¹ Krivični zakon BD BiH, „Službeni glasnik BD BiH“, broj: 19/20.

¹² Izvještaji su dostupni na web stranici Institucije ombudsmena: <https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=0&lang=BS> (posjećeno: 25.01.2022.).

¹³ Jasminka Džumhur, Nives Jukić i Ljubinko Mitrović, Specijalni izvještaj o pravima LGBT osoba u Bosni i Hercegovini, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH, Banja Luka, 2016. Izvještaj je dostupan na web stranici Institucije ombudsmena: <https://www.ombudsmen.gov.ba/Download.aspx?id=200&lang=BS> (posjećeno: 25.01.2022.).

¹⁴ Zakon o slobodi pristupa informacijama u BiH, „Službeni glasnik BiH“, broj: 28/00, 45/06, 102/09, 62/11 i 100/13; Zakon o slobodi pristupa informacijama u FBiH, „Službene novine FBiH“, broj: 32/01 i 48/11; Zakon o slobodi pristupa informacijama RS, „Službeni glasnik RS“, broj 20/00 i Uputstvo za primjenu Zakona o slobodi pristupa informacijama Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik BD BiH“, broj 36/04.

čovjeka i građanina te povrede ravnopravnosti u zapošljavanju iz KZ BiH, KZ FBiH, KZ RS i KZ BD BiH.

Uprkos propisanom krajnjem roku od 15 dana za dostavljanje informacija traženih temeljem ZOSPI, VSTV nije dostavio podatke o postupcima koji su pravosnažno okončani i koji su u toku, a vode se temeljem ZZD BiH i u kojima je kao osnov diskriminacije navedena seksualna orijentacija ili rodni identitet ili polne karakteristike. Takođe, informacije o prijavama zbog počinjenih krivičnih djela koja su prethodno navedeno, odnosno sudskim postupcima koji su u toku, a zbog krivičnih djela gore navedenih kao i o pravosnažno okončanim sudskim postupcima, nisu nam dostavljeni.

Zaprimljene su informacije od šest kantonalnih uprava za inspekcijske poslove¹⁵ dok četiri kantonalne uprave za inspekcijske poslove informacije nisu poslale u zakonskom roku.¹⁶ Zaprimljene su takođe informacije Inspektorata BD BiH¹⁷ i Republička uprava za inspekcijske poslove.¹⁸ Ministarstvo pravde BiH kao i Federalna uprava za inspekcijske poslove nisu dostavili informacije, iako je protekao zakonski rok od 15 dana.

Takođe, relevantne informacije su tražene od Saveza sindikata RS i službi za besplatnu pravnu pomoć – regionalni sindikalni centri Banja Luka, Prijedor, Doboj, Bijeljina, Zvornik, Istočno Sarajevo i Trebinje (o kršenju zabrane diskriminacije iz poglavlja broj 6 ZoR RS kao i otkazu radnicima temeljem člana 179 stava 2. tačke 9) ZoR RS); Saveza samostalnih sindikata BiH (o kršenju zabrane diskriminacije iz ZoR FBiH, traženju podataka koji se ne mogu tražiti sukladno članu 29 ZoR FBiH i kršenju prava na jednakost plata iz člana 77 ZoR FBiH); Sindikata BD BiH (o kršenju zabrane diskriminacije iz poglavlja II ZoR BD BiH); Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama BiH (o kršenju zabrane diskriminacije iz ZoRuI BiH). Zaprimljen je samo odgovor od Saveza sindikata RS¹⁹ i Regionalnog sindikalnog centra Doboj.²⁰

¹⁵ Uprava za inspekcijske poslove Zapadnohercegovačkog kantona, podnesak broj 16-02-34-0008/22-2 od 19.01.2022. godine; Inspekcija rada Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Hercegovačko-neretvanskog kantona, elektronska pošta od 20.01.2022. godine; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Posavskog kantona, elektronska pošta od 26.01.2022. godine; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Kantona Sarajevo, rješenje broj 14-03-45-00331/22 od 26.01.2022. godine; Ministarstvo privrede Srednjobosanskog kantona, rješenje broj 05-30-477/22 od 25.01.2022. godine; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Tuzlanskog kantona, telefonski razgovor od 24.01.2022. godine.

¹⁶ Bosansko-podrinjskog kantona, Unsko-sanskog kantona, Zeničko-dobojskog kantona i Livanjskog kantona.

¹⁷ Kancelarija-Ured gradonačelnika BD BiH – inspektorat, Obavještenje, broj 33-000275/22 od 18.01.2022. godine.

¹⁸ Republička uprava za inspekcijske poslove, Informacija, broj 24.004/054-4-2/22 od 19.01.2022. godine.

¹⁹ Elektronska prepiska od 24.01.2022. godine.

²⁰ Elektronska prepiska od 24.01.2022. godine.

Obavljen je *intervju* sa Darkom Pandurevićem iz pravnog savjetovišta SOC (21. januara 2022. godine) i sa Predragom Raosavljevićem, šefom Odjela za eliminaciju svih oblika diskriminacije Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH i pomoćni ombudsmena (26. januara 2022. godine). Intervju su obavljani online - putem Microsot Teams aplikacije. Poziv za obavljanje intervjua je upućen i svim nadležnim inspektorima u kantonima, entitetima i BD. Međutim, pozitivan odgovor na poziv nije stigao. Pojedini inspektori (iz Tuzlanskog kantona²¹ i Srednjo-bosanskog kantona²²) su poslali svoje odgovore putem emaila ili su ih dali telefonskim putem ili su nas obavijesti da zbog obima posla izazvanog pandemijom COVID-19 ili odsustva sa posla nadležnog inspektora (iz Posavskog kantona i Livanjskog kantona), nisu u mogućnosti odazvati se na poziv za obavljanje intervjua. Većina inspektora uopće nije odgovorila na naš poziv.

Anketni upitnik, sastavljen u elektronskoj formi google obrasca, distribuiran je među članovima LGBTIQ zajednice posredstvom baze emailova koje imaju nevladine organizacije koje se dominantno ili djelomično bave zaštitom prava LGBTIQ zajednice: SOC, Tuzlanski otvoreni centar, fondacija CURE, Asocijacija za demokratske inicijative i Povorka ponosa – organizacioni odbor. Anketni upitnik je sadržavao 16 pitanja, od čega su 14 bili sa ponuđenim odgovorima, dok su dva bila u formi otvorenog odgovora. Zaprimljen je ukupno 61 odgovor.

²¹ Elektronska prepiska od 19.01.2022. godine.

²² Elektronska prepiska od 25.01.2022. godine.

2. UVODNE NAPOMENE

„Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije jednako je ozbiljna kao i diskriminacija na osnovu rase, porijekla ili boje kože.”²³

Diskriminacija pri zapošljavanju i na radu je opisana kao „masovna devijantna društvena pojava“ koja nije karakteristična samo za tradicionalna već i savremena društva.²⁴ Ona se može pojaviti ne samo u toku trajanja radnog odnosa, već i prilikom zapošljavanja - onda kada se radi o uslovima i načinu zasnivanja radnog odnosa, kao i u pogledu utvrđivanja osnova za prestanak radnog odnosa. Istovremeno, ona je „veoma (...) teško uočljiv, a u manje razvijenim društvima, kakvo je i bosanskohercegovačko, vrlo izražen i složen društveni problem.“²⁵

Zabrana diskriminacije, odnosno pravo na nediskriminaciju je po svojoj sadržini dvojako pravo: uslov za uživanje svih ljudskih prava i samostalno pravo – na jednakost u mogućnostima i tretmanu i na različitost. Zabrana diskriminacije ustvari se veže za zabranu stavljanja u nepovoljniji položaj radnika ili osobe koja traži zaposlenje zbog postojanja „zaštićenog svojstva“. Zaštićeno svojstvo je ustvari osobina pojedinca koja se ne smije smatrati relevantnom za različito postupanje ili uživanje posebne koristi.²⁶

Komesionar za ljudska prava Vijeća Evrope u svojoj studiji o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u državama članicama Vijeća Evrope, iz 2014. godine, navodi da je diskriminacija, po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta najviše zastupljena u sektoru zapošljavanja, kao i u pristupu robama i uslugama. Problem koji je tada bio sve više očitiji, ticao se transrodnih osoba jer su one imale problem pristupa tržištu rada, s obzirom da je rijetko osigurana privatnost osjetljivih ličnih podataka vezanih za njihov rodni identitet.²⁷ Zapažanja su bila i da na radnom mjestu LGBTIQ osobe doživljavaju diskriminaciju koja se odnosi na raskid ugovora o radu, nemogućnost napredovanja, dobivanje negativne evaluacije rada, verbalno i/ili fizičko nasilje, nejednaku isplatu za obavljen posao i sl. U zapažanjima je bilo navedeno da postojanje različitih oblika homofobije

²³ Odluka Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Lilliendahl protiv Islanda, aplikacija broj 29297/18, 12.05.2020., para. 45.

²⁴ Jasmina Bešlić, Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u BiH, Pravni vjesnik, god.30.br.2, 2014., str. 153-154.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Jasminka Gradašćević-Sijerčić, Komentar zakona o radu FBiH, Privredna štampa, Sarajevo, 2016., str. 54 i 57.

²⁷ Commesionar for Human Rights Council of Europe, Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe, Council of Europe, Strasbourg, 2014.

na radnom mjestu dovodi do neprijateljskog radnog okruženja u kojem LGBTIQ osobe ne mogu dati svoj radni maksimum.

Diskriminacija LGBTIQ osoba na radnom mjestu može se vidjeti dva oblika: formalni i neformalni. Formalni oblik uključuje otpuštanje ili nezapošljavanje osobe isključivo zbog njene seksualne orijentacije, probleme u razvoju karijere, nejednake plate i sl. Sa druge strane neformalni oblici diskriminacije se više odnose na verbalno zlostavljanje, homofobne i bizarne šale, neprihvatanje od strane kolega i šefova.²⁸

3. PREGLED RELEVANTNOG NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA

Diskriminacije je u pravnom sistemu BiH zabranjena na ustavno-pravnom nivou, prvenstveno Ustavom BiH, zatim različitim međunarodnim ugovorima te nacionalnim zakonodavstvom, uključujući posebno ZZD BiH.

Diskriminacija je veoma složena pravna pojava. Ona sa sobom povlači veoma složeno i zahtjevno zakonsko uređenje, a koje je uglavnom preuzeto iz prava EU i drugih država. Pored univerzalnih međunarodnih standarda, veliki značaj posebno za oblast rada i zapošljavanja imaju antidiskriminatorne direktive EU. One detaljno definišu obaveze država članica, ali takođe i budućih država članica.²⁹ Relevantne antidiskriminirajuće odredbe u bh. pravnom sistemu, a za potrebe ovog istraživanja, mogu biti ponađene u ZRS BiH, ZZD BiH, ZoR FBiH, RS i BD BiH te ZoRuI BiH.

3.1. Zakon o ravnopravnosti polova BiH

Prvi zakon koji je propisao zabranu diskriminacije u BiH na osnovu pola i “polne orijentacije” jeste ZRS BiH iz 2003. godine (član 2 stav 3.). Puna ravnopravnost polova se garantuje u svim oblastima društva, uključujući svakako oblast zapošljavanja i rada, kako je propisano članom 2 stavom 2. ZRS BiH.

3.2. Zakon o zabrani diskriminacije BiH

ZZD BiH koji je donesen 2009. godine, među zabranjenim osnovama diskriminacije nije eksplicitno navodio seksualnu orijentaciju. Međutim, ona kao zabranjeni osnov diskriminacije, mogla se je podvesti pod „svaku drugu okolnost.“

²⁸ Jasminka Juretić, Ines Jakovčić, LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb, 2017.

²⁹ Jasminka Gradašćević-Sijerčić, Komentar zakona o radu FBiH, Privredna štampa, Sarajevo, 2016., str. 55.

ZID ZZD BiH³⁰ iz 2016. godine u članu 2, u kojem se definiše pojam diskriminacije, uvrštena je eksplicitno i seksualna orijentacija kao zabranjeni osnov diskriminacije. Razlozi za donošenje ovih izmjena ogledaju se u činjenici da je EK u toku 2013.godine pozvala vlasti BiH da u potpunosti usklade nacionalno zakonodavstvo sa *acquis* EU kada su u pitanju propisi o borbi protiv diskriminacije. Izmjene su se prije svega odnosile na usklađivanje ZZD sa Direktivom Vijeća 2000/43/EC od 29.06.2000. godine o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo raso ili etničko porijeklo, te Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27.11.2000. godine o uspostavi opšteg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.³¹ ZID ZZD BiH, seksualna orijentacija i rodni identitet su konačno terminološki ispravno imenovane kao osnove na kojima je zabranjena diskriminacija. Pored toga, kao zabranjeni osnov diskriminacije navedene su i “polne karakteristike”, čime BiH postaje prva država u jugoistočnoj Evropi koja kroz svoj sveobuhvatni ZZD predviđa i zaštitu interpolnih osoba od diskriminacije u svim oblastima života. U reakcijama na donošenje ZID ZZD BiH, istaknuto da se „konačno na pravi način reguliše zaštitu lezbejki, gejeva, biseksualnih, trans* i interpolnih (LGBTIQ) osoba od diskriminacije.“³²

Nadalje, članom 6 ZZD BiH, koji se tiče oblasti u kojima se ZZD BiH primjenjuje, na prvom mjestu je navedeno zapošljavanje, rad i radni uslovi, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla. To ukazuje na značaj koju je državni zakonodavac posvetio zabrani diskriminacije u ovoj oblasti.

Međutim, i dalje je zakonska regulativa daleko od idealne. Sasvim je jasno da “različite društvene skupine nemaju jednako nepovoljan društveni položaj u nekom konkretnom društvu niti su bile istorijski suočene s jednako žestokom i sistemskom društvenom diskriminacijom. Zbog toga i ne treba očekivati kako će antidiskriminatorna zaštita u pogledu primjerice imovinskog statusa biti jednako “oštra” kao ona u području polne ili etničke jednakosti. U skladu sa iznesenim, neophodno je da ZZD isprati taj varirajući opseg antidiskriminatorne zaštite, posebno u dijelu u kojem se daje mogućnost odstupa od jamstva zabrane diskriminacije - član 5 gdje je, a gledajući praksu Suda EU, ta načelna odredba preširoko postavljena. Iz navedenog jasna je potreba da se član 5 ZZD BiH izmijeni kako bi se

³⁰ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, „Službene novine BiH“, broj: 66/16.

³¹ Dženana Hadžiomerović, Mihaela Jovanović, Dijana Kesonja, Nevena Petrušić, Tena Šimonović-Einwalter, Davor Trlin, Srđan Dvornik, Suzbijanje diskriminacije: uloga pravosuđa, Fondacija Heinrich Böll, Sarajevo, 2018., str. 56.

³² Emina Bošnjak, Vladana Vasić, Inela Hadžić, Darko Pandurević, Rozi izvještaj 2017: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2018.

mogućnost odstupanja od jamstva zabrane diskriminacije u područjima jednakosti polova i seksualnih manjina, odnosno rasne ili etničke jednakosti značajno suzila na jasne i konkretne iznimke, koje su izričito dopuštene Direktivom 2006/54 i Direktivom 2000/43³³.

Istraživači, kada je u pitanju harmonizacija ZZD BiH sa pravom EU, ističu da se usklađivanje ne ostvaruje samo pukim donošenjem zakona, već se on treba primjenjivati u praksi, sudovima, i to na način da se njegovim odredbama daje značenje koje imaju odredbe direktiva. Svakako, uzor u tome je praksa Suda EU. Zato, ako se ZZD primjenjivao i tumačio na drugačiji način u odnosu na duh Direktiva 2000/43 i 2000/78, vrlo lahko bi se moglo dogoditi da domaći sudovi odredbama ZZD daju drugačiju konotaciju i značenje. Zbog toga, u ZZD bi trebalo uvrstiti odredbu kojom bi nadležna tijela obavezala da prilikom tumačenja i primjene njegovih odredbi uzmu u obzir relevantne odluke Suda EU.³⁴

Međutim, uprkos postojanju zakonskog okvira u oblasti zabrane diskriminacije, vrijeme je pokazalo da organi i institucije odgovorne za provedbu ZZD BiH, ipak nemaju kapacitet da pruže potreban nivo zaštite građanima od diskriminacije.³⁵

3.3. Radno zakonodavstvo u BiH

ZoR FBiH, RS i BD BiH i ZoRuI BiH sadrže odredbe kojom se zabranjuje diskriminacija, odredbe kojima se dodatno jača zabrana diskriminacije te kaznene odredbe u slučaju kršenja pojedinih odredbi koje su relevantne za ostvarenje zabrane diskriminacije.

3.3.1. Opšta zabrana diskriminacije

ZoR FBiH (član 8 stav 1), ZoR BD BiH (član 7) , ZoR RS (član 19) i ZoRuI BiH (član 6) sadrže odredbe o opštoj zabrani diskriminacije. ZoR FBiH i ZoR BD BiH među zabranjenom osnovama diskriminacije navode eksplicitno i „polno opredjeljenje“ dok ZoRuI BiH navodi „seksualnu orijentaciju“. Za razliku od ova tri zakona, ZoR RS među zabranjenim osnovama ne navodi neku od ovih osnova, ali ona može biti podvedena pod „druga(ih) obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.“ Rodni identitet i polne karakteristike, koji su navedeni kao zabranjeni osnovi diskriminacije u ZZD BiH, mogu biti podvedeni pod neki drugi osnov, kako to navode spomenuti zakoni kod nabiranja zabranjenih osnova diskriminacije. Takođe, ovim odredbama ZoR BiH, FBiH i RS i ZoRuI BiH, od diskriminacije su zaštićena lica koja traže zaposlenje kao i radnici/zaposlenici.

³³ Tena Šimonović Einwalter, Goran Selanec, Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije BiH sa pravnom stečevinom EU: stručna analiza usklađenosti, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2015., str.15.

³⁴ *Ibid.*, str. 9 i 11.

³⁵ Vesna Pirija, Kako do adekvatne strategije za prevenciju i borbu protiv diskriminacije?: moguće lekcije za BiH, Analitika, Sarajevo, 2017., str. 6.

3.3.2. Zabrana diskriminacije – detaljnije odredbe

Relevantno radno zakonodavstvo sadrži slične odredbe koje se odnose na: navođenje pojedinačnih pitanja u kojima je zabranjena diskriminacija,³⁶ proglašenje ništavim odredbe u ugovoru o radu kojima se krši zabrana diskriminacije,³⁷ vrstama diskriminacije,³⁸ ostalim oblicima diskriminacije,³⁹ postupanje koje se ne smatra diskriminacijom,⁴⁰ te zaštitu u slučajevima diskriminacije (interne kod poslodavca⁴¹ i druge⁴²).

3.3.3. Odredbe kojima se dodatno jača zabrana diskriminacije

ZoR FBiH i ZoR RS sadrže odredbe kojima se dodatno podupire zabrana diskriminacije. Tako ZoR FBiH (član 29) zabranjuje poslodavcu da prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto tj. tokom razgovora, testiranja, anketiranja i sl. kao i prilikom zaključivanja ugovora o radu, traži od radnika podatke koje nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8 ZoR FBiH. Među tim podacima se nalaze i onaj o polnoj opredjeljenosti. Druga relevantna odredba u ZoR FBiH jeste ona o jednakosti plata (član 77). Njome je poslodavac obavezan da isplati jednaku platu za rad jednake vrijednosti bez obzira na nacionalu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i na drugi diskriminatorni osnov iz člana 8 stava 1. ZoR FBiH (uključujući i polno opredjeljenje).

S druge strane, ZoR RS u članu 179 taksativno nabroja situacije kada poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu, te u tački 9 tog člana navodi: *ukoliko radnik izvrši nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje drugih radnika ili mobing*. Ovakva odredba ima i preventivno dejstvo, odnosno ostvaruje svrhu generalne prevencije od diskriminatornog postupanja radnika prema kolegi, s ciljem kreiranja okruženja koje tolerira i uvažava raznolikosti.

3.3.4. Kaznene odredbe

Relativno mali broj kazneni odredbi za poslodavca (po jedna u svakom ZoR i ZoRuI BiH) je propisana u slučaju kršenja odredbi o zabrani diskriminacije:

³⁶ ZoR FBiH, član 10 stav 1., ZoR BD BiH, član 7 stav 2., ZoR RS, član 22 stav 1. i ZoRuI BiH, član 86c, stav 1.

³⁷ ZoR FBiH, član 10 stav 2., ZoR BD BiH, član 9, ZoR RS, član 22 stav 2 (koji dodaje i odredbe „opšteg akta“ te da su odredbe i nezakonite) i ZoRuI BiH, član 86c, stav 2.

³⁸ ZoR FBiH, član 8 stav 2., 3. i 4., ZoR BD BiH, član 8, ZoR RS, član 20 i ZoRuI BiH, član 86a.

³⁹ ZoR FBiH, član 9, ZoR BD BiH, član 10, ZoR RS, član 24 i ZoRuI BiH, član 86e.

⁴⁰ ZoR FBiH, član 11, ZoR BD BiH, član 7 stav 3., ZoR RS, član 21 i 23 i ZoRuI BiH, član 86b i 86d.

⁴¹ ZoR FBiH, član 12 stav 1., ZoR BD BiH, član 11 stav 1.

⁴² ZoR FBiH, član 12, stav 2.-4., član 13, ZoR BD BiH, član 11 stav 2-4, ZoR RS, član 25 i ZoRuI BiH, član 86f.

Zakon	Prekršaj	Novačana kazna
ZoR FBiH člana 171 stav 1. tačka 9)	Traženje podataka od radnika koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.	1.000 – 3.000 BAM Ponovljeni prekršaj: 5,000 – 10,000 BAM
ZoR RS član 269 stav 1 tačka 1)	Ako se ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje.	2.000 – 12.000 BAM
ZoR BD BiH član 173 stav 1. tačka a) i b)	Ako se izvrši diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje. Ako se izvrši diskriminacija iz člana 10 ZoR BD BiH – ostali oblici diskriminacije.	1.000 – 3.000 BAM
ZoRuI BiH član 102 stav 1. tačka a)	Ukoliko poslodavac stavlja u nepovoljniji položaj lica koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika.	800,00 – 3.000,00 BAM

Povreda prava zbog stvarnih ili pretpostavljenih karakteristika osoba ili grupa je ono što odvaja diskriminaciju od drugih oblika nezakonitog postupanja. Zbog toga je utvrđivanje zbog kojeg zabranjenog osnova se dešava određena povreda prava ključni element koji se mora utvrditi u svakom pojedinačnom predmetu. Tako npr. *poslodavac može nezakonito otkazati ugovor o radu, što predstavlja povredu prava iz Zakona o radu, ali ne i diskriminaciju. Međutim, ako poslodavac otkáže ugovor o radu isključivo zbog trudnoće zaposlenice, seksualne orijentacije zaposlenika, političkog i drugog uvjerenja zaposlenika, ili slično, onda se radi o diskriminaciji.*⁴³

3.4. Krivično zakonodavstvo u BiH

⁴³ OSCE Misija u BiH, Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u BiH, OSCE Misija u BiH, Sarajevo, 2018.

U KZ FBiH i KZ BD BiH sadržano je krivično djelo „povreda ravnopravnosti u zapošljavanju“ (KZ FBiH, član 279 i KZ BD BiH, član 273) u glavi „krivična djela protiv radnih odnosa.“ Njime je propisano: ko uskrati ili ograniči pravo građanima na slobodno zapošljavanje na području FBiH/BD BiH pod jednakim uslovima koji vrijede u mjestu zapošljavanja, kazniće se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine. U KZ BiH je kao kvalifikovani oblik krivičnog djela „povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina“ (član 145) inkriminisano sljedeće djelo: „Službeno ili odgovorno lice u institucijama Bosne i Hercegovine koje uskrati ili ograniči pravo građaninu na slobodno zapošljavanje na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine i pod jednakim propisanim uslovima, kazniće se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.“ U pogledu ovih krivičnih djela, radi se o indirektnoj zaštiti od diskriminacije članova LGBTIQ zajednice u vezi sa zapošljavanjem i na radu. Naime, inkriminisana radnja nije eksplicitno povezana sa seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom.⁴⁴

Pored toga, u sva četiri krivična zakona je sadržano krivično djelo „povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina“ (KZ BiH, član 145, KZ FBiH, član 177, KZ RS, član 162 i KZ BD BiH, član 174). Ovim krivičnim djelom je inkriminisana radnja uskraćivanja ili ograničavanja prava i sloboda (u KZ BiH: građanskih prava utvrđena Ustavom Bosne i Hercegovine, ratifikovanim međunarodnim ugovorom, zakonom Bosne i Hercegovine, drugim propisom BiH ili opštim aktom BiH; u KZ FBiH i KZ BD BiH: građanska prava utvrđena međunarodnim ugovorom, ustavom, zakonom, drugim propisom ili opštim aktom u FBiH/BD BiH; u KZ RS: slobodu ili pravo čovjeka utvrđeno ustavom, zakonom ili ratifikovanim međunarodnim ugovorom) kao i davanje neopravdanih povlastica ili pogodnosti (a u RS davanje povlastica ili pogodnosti suprotno ustavu, zakonu ili ratifikovanom međunarodnom ugovoru), na osnovu razlike, a među kojima se navodi i seksualno opredjeljenje (KZ BiH), polna sklonost (KZ FBiH i KZ BD BiH) i polne usmjerenost (KZ RS). Jedan od takvih međunarodnih ugovora jeste i Evropska socijalna povelja, koja garantuje ekonomska i socijalna prava, uključujući pravo na rad.

U KZ BiH počinitelj može biti samo službeno ili odgovorno lice, dok u drugim KZ to nije slučaj (u KZ FBiH kada su ova lica počiniooci ovog krivičnog djela, radi se o njegovom kvalifikovanom obliku). Za razliku od ranije navedenih krivičnih djela, ova krivična djela pružaju direktnu zaštitu članovima LGBTIQ zajednice s obzirom da je inkriminisana radnja

⁴⁴ Damir Banović, Prava i slobode LGBT osoba; Seksualna orijentacija i rodni identitet u pozitivnom pravu BiH, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2011., str. 73.

povezana sa seksualnim opredjeljenjem/spolnom sklonošću/polnom usmjerenošću, kao povodom odnosno razlogom činjenja krivičnog djela.

4. Primjena antidiskriminatorskog, radnog i krivičnog zakonodavstva

Uprkos propisanom krajnjem roku od 15 dana za dostavljanje informacija traženih temeljem, VSTV nije dostavio podatke o postupcima koji su pravosnažno okončani i koji su u toku, a vode se temeljem ZZD BiH i u kojima je kao osnov diskriminacije navedena seksualna orijentacija ili rodni identitet ili polne karakteristike. Takođe, informacije o prijavama odnosno sudskim postupcima, zbog krivičnih djela koja su gore navedena, nisu nam dostavljene.

Međutim, dosadašnja istraživanja su pokazala da ZZD BiH sa aspekta zaštite prava LGBTIQ zajednice još nije na pravi način zaživio, jer ne postoji razvijena sudska praksa u pogledu diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije/rodnog identiteta/polnih karakteristika.⁴⁵ Šta više, sudovi u BiH nisu izrekli konačnu presudu kojom bi potvrdili postojanje diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta.⁴⁶ Takođe, ne može se zaobići i činjenica da CMS) ne poznaje LGBTIQ zajednicu kao posebnu kategoriju oštećenih, zbog čega je praćenja stvarnog broja predmeta u kojima su te osobe oštećeni (u krivičnim predmetima zbog počinjenja spomenutih krivičnih djela) skoro pa nemoguće. Pored toga, CMS ne prepoznaje posebnu naznaku osnova diskriminacije u slučajevima diskriminacije.

Savez sindikata RS do sada nije imao pritužbe svojih članova zbog diskriminacije temeljem seksualne orijentacije u oblasti rada.⁴⁷

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH predstavlja glavnu instituciju za zaštitu od diskriminacije. U okviru unutrašnje organizacije Institucije, postoji Odjela za eliminaciju svih oblika diskriminacije. Već je spomenuto da je 2016. godine, ova Institucija objavila specijalni izvještaj o pravima LGBTIQ osoba. U njemu nije sadržano poglavlje posvećeno diskriminaciji pri zapošljavanju i u oblasti rada. Institucija takođe svake godine objavljuje svoje godišnje izvještaje, koji su relevantni izvori podataka o aktivnostima Institucije kao i pojedinačnim žalbama građana zbog povrede ljudskih prava. Prema podacima sadržanim u

⁴⁵ Amar Numanović, Sanela Muharemović, Prava LGBT osoba u BiH: pravosuđe, Fondacija Heinrich Böll, Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo 2013., str. 23.

⁴⁶ Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2019. godini BiH, dostupno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjX5P3ym9r1AhXLqaQKHftWDxMQFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fba.usembassy.gov%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F270%2FHRR_2019.pdf&usg=AOvVaw00jLU3C-VaFQmRbgIPSdUt (posjećeno: 22.01.2022.).

⁴⁷ Elektronska prepiska od 24.01.2022. godine.

godišnjim izvještajima za period 2017.-2020. godina, ukupan broj žalbi zbog navodne diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije je 14. Pregled po godinama izgleda ovako:

Osnov diskriminacije/godina	2017.	2018.	2019.	2020.
Diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije	6	2	5	1

Napominjemo da se radi o žalbama zbog diskriminacije u svim sferama života, a ne specifično u oblasti zapošljavanja i rada. Štaviše, Institucija ombudsmena nikada nije zaprimila žalbu zbog diskriminacije na osnovu seksualne diskriminacije u ovoj sferi života (intervju sa Predragom Raosavljevićem).

Kantonalne uprave za inspekcijske poslove su dostavile informacije prema kojima izrečenih kazni zbog prekršaja iz člana 171 stav 1. tačka 9) ZoR FBiH (traženje podataka od radnika koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom), od stupanja na snagu ZoR FBiH, nije bilo.⁴⁸ Inspektorat BD BiH je dostavio informaciju da inspektori rada nisu pokretali prekršajne postupke protiv poslodavaca temeljem člana 173 stav 1. tačka a) i b) ZoR BD BiH.⁴⁹ Republička uprava za inspekcijske poslove entiteta Republika Srpska je također dostavila informaciju prema kojoj nije izričala sankcije temeljem člana 269 stav 1. tačka 1) ZoR RS.⁵⁰ U zakonskom roku od 15 dana, tražene informacije nisu dostavili Ministarstvo pravde BiH i Federalna uprava za inspekcijske poslove.

5. Pregled dosadašnjih izvještaja vladinih i stranih organizacija

Specijalni izvještaj o pravima LGBTIQ osoba u BiH, Institucije ombudsmena, ne sadrži poglavlje posvećeno diskriminaciji ovih osoba pri zapošljavanju i u oblasti rada. Prema riječima Predraga Raosavljevića, to je iz razloga što Institucija ombudsmena, do momenta izrade Specijalnog izvještaja nije bila zaprimila nijednu žalbu zbog diskriminacije u toj sferi života, te shodno tome nisu postojali egzaktni podaci koji su mogli biti obrađeni (intervju sa Predragom Raosavljevićem).

⁴⁸ Uprava za inspekcijske poslove Zapadnohercegovačkog kantona, podnesak broj 16-02-34-0008/22-2 od 19.01.2022.; Inspekcija rada Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Hercegovačko-neretvanskog kantona, elektronska pošta od 20.01.2022.; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Posavskog kantona, elektronska pošta od 26.01.2022.; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Kantona Sarajevo, rješenje broj 14-03-45-00331/22 od 26.01.2022.; Ministarstvo privrede Srednjobosanskog kantona, rješenje broj 05-30-477/22 od 25.01.2022.; Kantonalna uprava za inspekcijske poslove Tuzlanskog kantona, telefonski razgovor od 24.01.2022.

⁴⁹ Kancelarija-Ured gradonačelnika BD BiH – inspektorat, Obavještenje, broj 33-000275/22 od 18.01.2022.

⁵⁰ Republička uprava za inspekcijske poslove, Informacija, broj 24.004/054-4-2/22 od 19.01.2022.

Izvještaji o stanju ljudskih prava u BiH, Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država u periodu 2017-2020. godina,⁵¹ ukazuju na „loše stanje“, „maltretiranje“ i diskriminaciju LGBTIQ osoba u oblasti zapošljavanja i na radnoj mjestu. Tako se u Izvještaju iz 2017. godine navodi primjer osobe kojoj je u otkaznom pismu izričito navedeno da je seksualna orijentacija razlog prekida radnog odnosa, zbog čega je osobama čiji je radni odnos prekinut na ovaj način izuzetno teško naći novo zaposlenje. „S obzirom na takve rizike, LGBTIQ osobe su policiji rijetko prijavljivale diskriminaciju“.⁵²

EK u analitičkom izvještaju uz Mišljenje o aplikacije BiH za članstvo u EU iz 2019. godine, navodi da su istopolni parovi stalno diskriminirani, jer pravni sistem ne prepoznaje njihova socijalna i ekonomska prava, uključujući i pravo na porodični život; da je socijalnu inkluziju interseksualnih i posebno transrodnih osoba, koje su posebno marginalizovane, treba poboljšati.⁵³ Suštinski, isti zaključci se ponavljaju u izvještajima o napretku BiH za 2020. i 2021.godinu, uz dodatak važnosti Akcionog plana o pravima lezbejki, gejeva, biseksualnih, transrodnih, interseksualnih i queer (LGBTIQ) osoba koji je izrađen i pred usvajanjem u Vijeću ministara BiH.⁵⁴

⁵¹ Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2020. godini BiH, dostupno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwisiqHAnNr1AhW-57sIHczCD3cQFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fba.usembassy.gov%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F270%2FHRR_BiH_2020.pdf&usg=AOvVaw1-baMVReCo4fpyJ22I_CmQ (posjećeno: 22.01.2022.), Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2018. godini, dostupno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj8ts_mnNr1AhWhk_0HHfUfCjEQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fba.usembassy.gov%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F270%2FHRR_BiH_2018.pdf&usg=AOvVaw1Tj-nw13vYezap1DripDYF (posjećeno: 22.01.2022.), Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2017. godini, dostupno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFvP_PXnNr1AhUc_rsIHS0_BhsQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fba.usembassy.gov%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F270%2FHRR-2017-BHS.pdf&usg=AOvVaw2xqY55g8ng8vx8xg6QTJbi (posjećeno: 22.01.2022.).

⁵² Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2017.godini BiH, Izvještaj o stanju ljudskih prava u 2017. godini, dostupno na: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFvP_PXnNr1AhUc_rsIHS0_BhsQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fba.usembassy.gov%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F270%2FHRR-2017-BHS.pdf&usg=AOvVaw2xqY55g8ng8vx8xg6QTJbi (posjećeno: 22.01.2022.).

⁵³ Evropska komisija, Analitički izvještaj - saopštenje Komisije Evropskom parlamentu i Vijeću u prilog dokumentu Mišljenje Komisije o zahtjevu BiH za članstvo u Evropskoj uniji, dostupno na: <http://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Analiti%C4%8Dki-izvje%C5%A1taj-Mi%C5%A1ljenje-Komisije-o-zahtjevu-Bosne-i-Hercegovine-za-%C4%8Dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf> (posjećeno: 22.01.2022.).

⁵⁴ Detaljnije vidjeti u izvještaji o napretku dostupnim na: https://europa.ba/?page_id=505 (posjećeno: 22.01.2022.).

6. Pregleda istraživanja i izvještaja nevladinih organizacija

U istraživanju koje je proveo Nacionalni demokratski institut (2015)⁵⁵, a koje se odnosi na LGBTIQ pitanja u zemljama Zapadnog Balkana, LGBTIQ osobe u BiH najveću diskriminaciju doživljavaju upravo u oblasti zapošljavanja i to njih 36%.

Objašnjavajući razloge neotkrivanja svoje seksualne orijentacije, u istraživanje provedenom 2017. godine⁵⁶, 33% ispitanika je izjavio da strahuje od nemogućnosti zaposlenja, a kod 26% je postojao strah od gubitka zaposlenja.⁵⁷ U istom istraživanju, diskriminaciju na radnom mjestu je doživljelo 12,5% ispitanika, dok prilikom zapošljavanja njih 8,1%.⁵⁸

U pogledu ispitanika koji su zaposleni, samo 8,3% njih smatra da im LGBTIQ identitet otežava u karijernom napredovanju, dok 46,1% to uopšte ne smatra, te čak 45% od tog broja smatra da uopšte nema problema u tom domenu, iako je drugima poznat njih LGBTIQ identitet. Naravno, ovi brojevi ne mogu se u potpunosti smatrati relevantnim za analizu cjelokupne slike o polažaju LGBTIQ osoba prilikom zapošljavanja i rada, s obzirom da najčešće, najveći broj ispitanika čine osobe između 19-28 godina, odnosno da je starosni prosjek 26 godine, što jasno ukazuje na možda skromnije iskustvo tih lica na polju zaposlenja.⁵⁹ Neki stavovi ispitanika, koji su vezani za rad, su sljedeći:

- *Outovanje i full-time mi se čine nemogućim.*
- *Psihičko stanje uzrokovano stigmatizacijom društva uzrokuje česta bolovanja.*
- *Vjerujem da bih kao outovani pripadnik LGBTIQ populacije bio sputan radeći u državnoj službi, dok situaciju u realnom privatnom sektoru smatram fleksibilnijom.*
- *Otežano mi je zaposlenje u javnim institucijama.*
- *Rad i trud, znanje i iskustvo su ti koji dovode do napredovanja i pored navedenih ništa vas ne može spriječiti da napredujete, pa ni seksualna orijentacija.*⁶⁰

Istraživanje iz 2019. godine je pokazalo da je tržište rada za LGBTIQ osobe u BiH ograničeno i zbog toga postoji tendencija da se pripadnici LGBTIQ populacije okreću „sivoj ekonomiji“.

⁵⁵ National Democratic Institute, LGBTI public opinion poll – Western Balkans, dostupno na: <https://www.lgbti-era.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf> (posjećeno: 22.01.2022).

⁵⁶ Amar Numanović, Brojevi koji ravnopravnost znače-Analiza rezultata istraživanja potreba LGBT osoba u BiH, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2017.godine, str. 15.

⁵⁷ *Ibid.*, str. 24.

⁵⁸ *Ibid.*, str. 30.

⁵⁹ *Ibid.*, str. 74.-75.

⁶⁰ *Ibid.*, str.75.-76.

„Oblast zaposlenja je oblast u kojoj postoji sistemska diskriminacija za LGBTIQ osobe.“⁶¹ Najviše su pogođene transrodne osobe i to zbog njihove transrodnosti koja se ne može sakriti, ali i zbog očitog pravnog problema, zbog čega su takve osobe posebno prisiljene da rade na „sivom tržištu“. Rad u „sivoj ekonomiji“ primorava radnika na odricanje od bilo kojih prava i otvara put poslodavcima za izrabljivanje takvih radnika/ca. Pravi primjer položaja LGBTIQ osoba u oblasti rada jeste situacija u kojoj je gej muškarac podnio žalbu zbog diskriminacije na radnom mjestu (po osnovu seksualne orijentacije), te kao rezultat te njegove radnje, muškarac je otpušten i verbalno zlostavljan. Sa druge strane, povodom diskriminacije na tržištu rada osobe se javljaju SOC, u okviru kojeg postoji pravno savjetovanje za pružanje podrške i pomoći LGBTIQ osobama. Međutim niko se ne odluči na kraju da pokrene postupak za zaštitu od diskriminacije.⁶²

SOC je u periodu od 2017. do 2020. godine evidentirao osam slučajeva (koje je samostalno uočio i koje su prijavile LGBTIQ osobe) navodne diskriminacije LGBTIQ osoba u sferi zapošljavanja i rada. Po godinama, to izgleda ovako:

Oblast/godina	2017.	2018.	2019.	2020.
Zapošljavanje i radni odnosi	1	3	2	2

U Rozom izvještaju za 2020. godinu,⁶³ SOC je prezentovao rezultate istraživanja o socio-ekonomskom položaju LGBTIQ osoba, koji izgledaju ovako (u drugom redu su navedeni procenti ispitanika koji su odgovorili pozitivno na upit iz prvog reda):

Rad u „sivoj ekonomiji“	Legalan i nelegalan rad	Postavljanje pitanje na intervjuu o ličnom životu	Nije se outovalo na radnom mjestu	Neumjesni komentari u radnom okruženju	Strah za vlastitu sigurnost na radnom mjestu
16%	56%	44%	42%	52%	40%

⁶¹ Lejla Gačanica, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u BiH, Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka, 2019., str. 38-39.

⁶² *Ibid.*

⁶³ Darko Pandurević, Delila Hasanbegović, Jozo Blažević, Nejra Agić, Rozi izvještaj 2020: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2021, str. 49.

U izvještaju je takođe sadržana informacija da 17% opšte populacije bi smetalo da rade sa pripadnicima LGBTIQ zajednice, dok 73% opšte populacije nije nikada radilo sa LGBTIQ osobama.

Tokom 2020. godine SOC je zabilježio jedan slučaj u kojem je LGBTIQ osoba napustila BiH i dobila azil u SAD-u. Razlog napuštanja BiH u tom slučaju je između ostalog bila je i diskriminacija od strane poslodavca.⁶⁴

7. Regionalna istraživanja

Kad je u pitanju položaj LGBTIQ osoba u Republici Srbiji, one su svrstane u ranjivu kategoriju. Od svih marginalizovanih grupa u Srbiji, najveća socijalna distanca je prisutna prema LGBTIQ građanima, pri čemu 27% građana ne želi da imaju kolege iz LGBTIQ zajednice, čak 52% LGBTIQ osoba je doživjelo diskriminaciju, a od čega 28% u sferi zapošljavanja.⁶⁵

Pojedina istraživanja koja su provedena u Republici Hrvatskoj, zbog slične tradicije i političke kulture odnosa prema manjinama, mogu se koristiti kao relevantan pokazatelj odnosa prema LGBTIQ osobama i u BiH. Istraživanja su pokazala da je samo 13,6% LGBTIQ osoba sigurno da su svi na radnom mjestu upoznati sa njihovom seksualnom orijentacijom. Također, na pitanje: „Da li biste zaposlili deklariranog homoseksualca ili homoseksualku?“ čak 66% osoba koji su zaduženi za donošenje poslovnih odluka u kompanijama, je odgovorilo negativno. Veliki broj ispitanika je bio za zabranu rada LGBTIQ osobama u javnoj službi, odnosno da se treba zabraniti tim osobama rad sa djecom u obrazovnom sistemu.⁶⁶ Istraživanje Agencije za osnovna prava EU iz 2013.godine, je pokazalo da je 26% članova LGBTIQ zajednice u Republici Hrvatskoj, bilo diskriminisano na poslu ili dok su tražili posao.⁶⁷

8.1. Rezultati istraživanja

U nastavku će biti prezentovani istraživanja provedenom metodom anketnog upitnika. Kako je to već spomenuto, zaprimljen je 61 odgovor na upitnik koji se sastoji od 16 pitanja i to 14 sa ponuđenim odgovorima i dva sa kratkim esejskim odgovorima.

⁶⁴ *Ibid.*, 45.

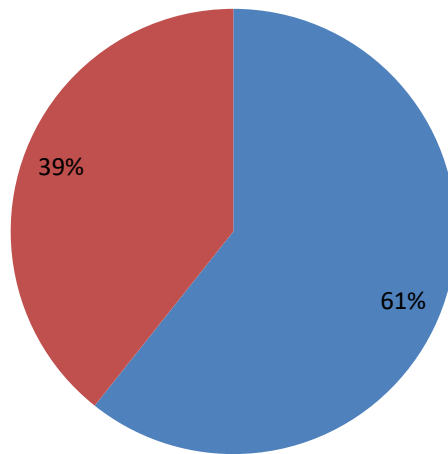
⁶⁵ Marko Milanović, Mladen Antonijević Priljeva, Dostojanstvo na radu, istraživanje o položaju LGBTI+osoba u oblasti rada i zapošljavanja, Centar za istraživanje i razvoj društva, Beograd, Beograd 2018., str. 4.

⁶⁶ Socijaldemokratska partija BiH-Forum žena, Politika za ravnopravnost LGBT osoba, str. 8-9, dostupno na: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiznFLCn9r1AhVMPOwKHU3UBq8QFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.fli.ba%2Fwp-content%2Fuploads%2F2016%2F03%2FPolitika-za-ravnopravnost-LGBT.pdf&usq=AOvVaw2qkMj4-5XFEdId9W8DMXPF> (posjećeno: 22.01.2022.).

⁶⁷ *Ibi.*, str. 15 i 19.

Pitanje broj 1: U koju dobnu kategoriju spadate?

■ 18-28 godina ■ 29-45 godina

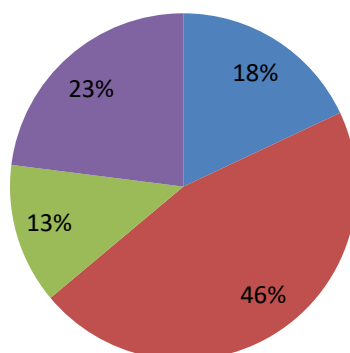


Od ukupnog broja anketiranih (61) njih 37 spada dobnu kategoriju od 18 do 28 godina. U dobnu kategoriju od 29 do 45 godina spada 24 ispitanika, dok u treću kategoriju od 46 do 65 godina nije spadao niti jedan ispitanik.

Pri analizi rezultata istraživanja, potrebno je imati na umu da dominantan broj ispitanika spada u grupu mladih osoba, koje nemaju ekstenzivno i različito radno iskustvo.

Pitanje broj 2: Da li ste zaposleni?

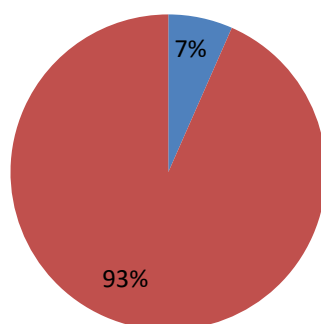
■ DA, temeljem ugovora na neodređeno vrijeme
■ DA, temeljem ugovora na određeno vrijeme
■ DA, ali bez prijave od strane poslodavca ("rad na crno")
■ NE



Od 61 ispitanika, njih 28 je zaposleno po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, a 11 na osnovu ugovora na neodređeno vrijeme. 14 ispitanih nije zaposleno. Od ukupnog broja anketiranih, njih osam (8) „radi na crno“, tj. bez prijave od strane poslodavca.

Pitanje broj 3: Da li su Vam tokom intervju za zaposlenje bila postavljena pitanja o seksualnoj orijentaciji?

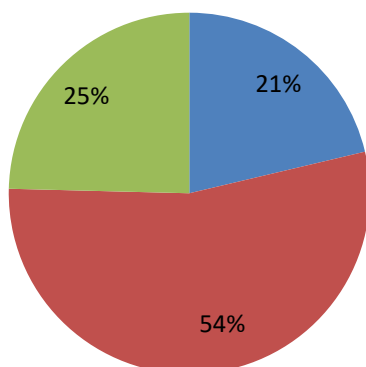
■ DA ■ NE



Od 61 ispitanika, 57 je reklo da na intervjuima za zaposlenje nije bilo postavljeno pitanje o seksualnoj orijentaciji, dok je 4 njih to doživljelo.

Pitanje broj 4: Da li ste bili u situaciji da niste dobili posao zbog Vaše seksualne orijentacije?

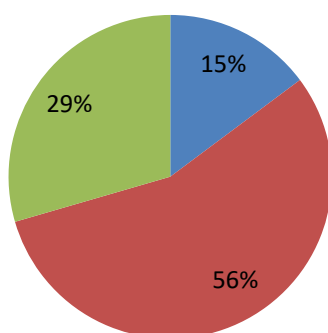
■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



Od 61 anketiranih, njih 33 nisu bili u situaciji da zbog svoje seksualne orijentacije ne dobiju posao. Njih 15 ne zna, dok 13 ispitanika je bilo u situaciji da im je seksualna orijentacija bila prepreka za dobivanje posla.

Pitanje broj 5: Da li ste bili u situaciji da Vam je zbog Vaše seksualne orijentacije bilo uskraćeno unapređenje?

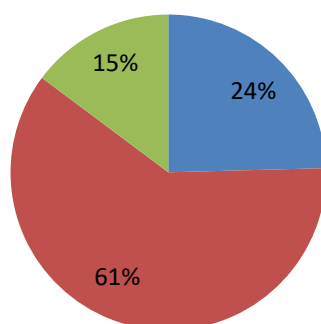
■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



Od 61 ispitanog lica, 34 nije bilo uskraćeno unapređenje zbog seksualne orijentacije. Njih 18 ne zna, a 9 je bilo u toj situaciji.

Pitanje broj 6: Da li su Vam zbog Vaše seksualne orijentacije bila uskraćena prava koja Vam pripadaju iz radnog odnosa?

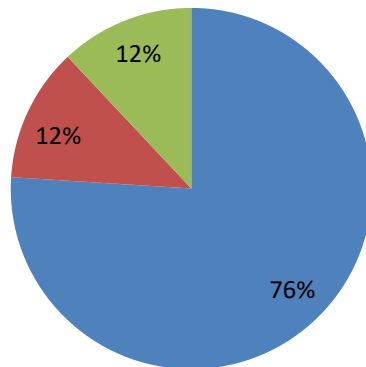
■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



37 anketiranih je izjavilo da im nisu uskraćena prava iz radnog odnosa zbog seksualne orijentacije, dok se je 15 njih izjasnilo da jesu. Njih 9 je izjavilo da ne znaju.

Pitanje broj 7: Da li obavljate posao u istim uvjetima rada kao i ostale Vaše kolege?

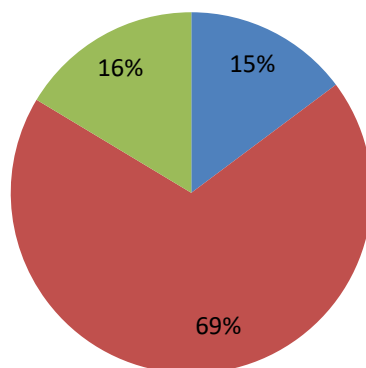
■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



Od 61 anketiranih, 44 je izjavilo da obavlja posao u istim uslovima rada kao i ostale radne kolege, dok je jednak broj ispitanih (njih sedam) izjavilo da ne obavlja posao u istim uslovima rada kao njegove kolege, odnosno reklo je da ne zna.

Pitanje broj 8: Da li ste dobili otkaz radi Vaše seksualne orijentacije?

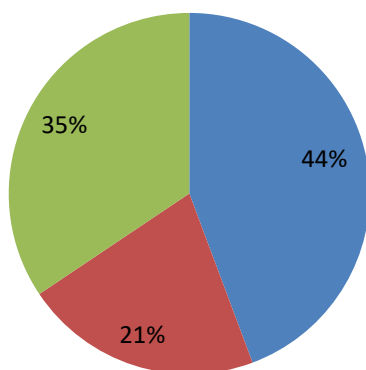
■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



42 ispitanika je odgovarajući na gornje pitanje, izjavilo NE, 10 ispitanika je izjavilo da NE ZNA, dok je 9 izjavilo DA.

Pitanje broj 9: Da li Vaš poslodavac i radne kolege znaju za Vašu seksualnu orijentaciju?

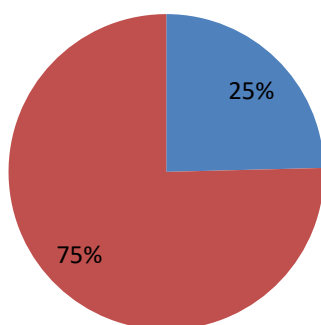
■ DA ■ NE ■ NISAM IZRIČITO SAOPĆIO/SAOPĆILA



Od ukupnog broja anketiranih 61, njih 27 je izjavilo da poslodavac i radne kolege znaju za njihovu seksualnu orijentaciju. Njih 21 je zaokružilo odgovor da nisu izričito to saopćili, dok 13 je izjavilo da poslodavac i radne kolege ne znaju za njihovu seksualnu orijentaciju.

Pitanje broj 10: Da li ste doživjeli fizičko ili verbalno zlostavljanje na Vašem radnom mjestu zbog Vaše seksualne orijentacije?

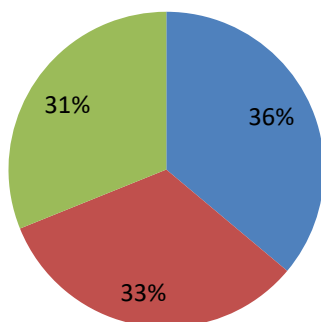
■ DA ■ NE



46 ispitanika je izjavilo da nisu doživjeli fizičko ili verbalno zlostavljanje na radnom mjestu zbog seksualne orijentacije, dok je 15 odgovorilo da jesu doživjeli.

Pitanje broj 11: Da li ste upoznati sa pravima i mehanizmima zaštite protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije?

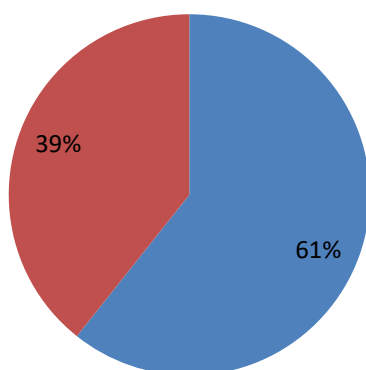
■ DA ■ NE ■ DJELIMIČNO



Od ukupnog broja anketiranih (61), njih 22 je izjavilo je upoznato sa pravima i mehanizmima zaštite protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. Njih 20 je izjavilo da nije upoznato, dok je 19 izjavilo da je upoznato djelimično.

Pitanje broj 12: Da li biste nadležnim organima prijavili diskriminaciju zbog seksualne orijentacije?

■ DA ■ NE



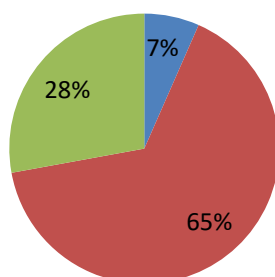
37 anketiranih bi prijavio diskriminaciju zbog seksualne orijentacije nadležnim organima, dok 24 to ne bi učinilo.

Ispitanici koji su na pitanje broj 12, odgovorili sa NE, obrazlažući svoj odgovor i odgovarajući na pitanje broj 13, ispitanici su izjavili sljedeće:

- *Veoma jednostavno, kome da se obratim? Da tužim? Pa da snosim troškove a ne mogu ni sam preživjeti.. mislim da je suludo se upuštati u takve vode bez pravno reguliranog aspekta.*
- *Sistem svakako ne radi.*
- *Ne vjerujem da će ista da se uradi po tom pitanju. Nemam povjerenja u policiju.*
- *Ne znam koliko bi korisni bili.*
- *Ne mislim da postoji efektivna pravna zastita.*
- *Nema smisla.*
- *Mehanizmi zaštite radnika su nedovoljni da bi osigurali istinsku zaštitu od rizika koji proistječu iz prijavljivanja poslodavca nadležnim organima.*
- *Mislim da se ništa značajno ne bi desilo i ako bi se prijavilo. Takođe, zbog stigme i prisilnog outovanja.*
- *Zbog straha od diskriminacije.*
- *Moj odgovor je Da, ali naprosto me vuče da odgovorim za one koji su odg sa NE. KOME DA PRIJAVITE? policiji koja slučaj o ubistvu (provjerena informacija) rješava 5 godina il su podmićena stoka kojima je dobiti par hiljada važnije nego da pravda ugleda svjetlost..i onda da njih zanima imaju li Lgbt osobe problema sa diskriminacijom... LOL.*
- *Ne vjerujem da bi poduzeli ista.*
- *Zbog straha.*
- *Ne vidim kako me bilo ko može konkretno zaštititi u državi u kojoj se LGBTQ osobe svakodnevno na svaki način javno, tajno, na svaki način diskriminiraju.*
- *Svaka potražnja pomoći mi se samo cini kao tužba i žaljenje, ali ne očekujem nikakvu konkretnu pomoć.*
- *Nadlezni organi obicno izignorisu ovakve dojave ili ih ne tretiraju ozbiljno.*
- *Ne mislim da bih apsolutno ista dobila od prijave. Ne vjerujem u pravdu u ovoj drzavi....*
- *Strah.*
- *Strah od dodatne institucionalne diskriminacije.*
- *Prijavila bih iako ne vidim pretjerani svrhu jer nema zakona na nasoj strani.*
- *Jer nisam upoznat sa svojim pravima i ako odem u nadležni organ mislim da bi bio isto predmet sprdnje i diskriminacije.*

Pitanje broj 14: Da li ste zadovoljni sa implementacijom zabrane diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije, na radu i u vezi sa radom u BiH?

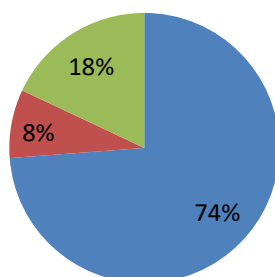
■ DA ■ NE ■ DJELIMIČNO



Od 61 anketiranih, 40 je izjavio da nije zadovoljno implementacijom zabrane diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije, na radu i u vezi sa radom. Njih 17 je djelimično zadovoljno, dok je četvero (4) zadovoljno.

Pitanje broj 15: Da li biste željeli život nastaviti van granica BiH, u nekoj drugoj zemlji za koju smatrate da nudi bolju zaštitu od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije?

■ DA ■ NE ■ NE ZNAM



Od 61 ispitanika, 45 je izjavilo da bi željelo život nastaviti van granica BiH, u zemlji za koju smatraju da nudi bolju zaštitu od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije. Njih 11 je reklo da ne zna, dok je petero (5) reklo da ne bi.

Odgovarajući na pitanje broj 16, da podijeli stavove i iskustva pripadnika LGBTIQ zajednice o povezanosti uslova rada/zapošljavanja /napredovanja na poslu i seksualne orijentacije, ispitanici su izjavili slijedeće:

- *Mislim da dvije riječi dijele i iskustvo i stav a to je monstruozi uslovi.*
- *Ja lično nisam out na radnom mjestu, a s radnim kolegama_icama nemam prisan odnos i nismo privatno povezani_e tako da još uvijek nemam većih problema, ali vjerujem da bih zbog homofobne radne sredine bila nepovoljnije tretirana kada bih otvoreno bila autovana.*
- *Mislim da sve zavisi od toga u kojoj oblasti smo zaposleni_e. Ja mislim da su moja pozitivna iskustva rezultat toga što oduvijek radim u NVO sektoru, što mi znatno olakšava poslovni život. Prilikom apliciranja za nove poslove, interesuje me oblast ljudskih prava, poprilično sam vidljiva prilikom borbe za ljudska prava u našem društvu, pa ljudi već unaprijed znaju ili pretpostavljaju moju seksualnu orijentaciju. Mislim da to na neki način i sprečava potencijalne komentare ili "šale" na račun seksualne orijentacije i rodnog identiteta na mojim radnim mjestima. Sa druge strane, jako sam otvorena i mnogo mi je drago da sam kolegama i kolegicama na trenutnom radnom mjestu, koje nije vezano isključivo za ljudska prava, na neki način živa biblioteka, pitaju me sve što ih interesuje, diskutujemo o stvarima koje su im nejasne, zajedno učimo i spoznajemo :) Znam da nažalost mnogim ljudima nije ovako, ali drago mi je da činimo korake da bude.*
- *Dobila sam otkaz na poslu zato što roditelji nisu htjeli da ostave svoju djecu sa mnom, samo iz razloga što sam lezbejka. Tražila sam pomoć od direktorice, koja je kao bila supportivna - ali nikad nije reagovala. Dobijala sam jako nisku platu jer je ona ovisila o broju tretmana koje odradim. Vrlo brzo sam dobila otkaz jer je "promet" zapeo "zbog mene".*
- *Seksualna orijentacija treba da bude privatna i ne bi trebala da utječe na poslovne zadatke.*
- *Radim u međunarodnoj organizaciji gdje se poštuju prava LGBTIQ osoba.*
- *Nisam zadovoljan.*
- *Iskustvo kao lezbejka je iskustvo nelegitimnosti, stim cesto na radnom mjestu postoje homofobicni komentari "šale" na kolege koji su homoseksualne orijentacije a nisu zene. Jednom sam u razgovoru navela tu homofobiju sefu i on je odgovorio da tog ovdje kod nas nema.*

- *Previše se ljudi zanimaju time ko koga jebe umjesto da se zanimaju ko dobro radi a ko ne.*
- *Pripadnici populacije doživljavaju sistemsku diskriminaciju. Potrebno usvojiti zakon o istospolnim brakovima.*
- *Treba biti mnogo bolje i raditi na tome da firme budu upoznate više na temu LGBT+ prava.*
- *Jedini razlog sto sam odgovirila ne na vecinu pitanja je sto sam u ormaru na poslu. Da se outujem, ko zna sta bi bilo, ali vjerujem da ne bi dobro prošlo za mene. Iako možda ne bih dobila otkaz, vjeruje da bi stav kolektiva prema meni bio takav da bih morala da odem.*
- *Moja su iskustva izuzetno pozitivna. Međutim, to u velikoj mjeri ima veze i sa mojim pristupom. Za početak, živim potpuno slobodno i otvoreno kao gej muškarac, ne ostavljajući drugima mnogo prostora da imaju problem s tim. To dolazi nakon višegodišnjeg rada na sebi, a i rada u LGBT+ aktivizmu. Nadalje, ciljano biram okruženje koje je u pravilu progresivnije i - moram to reći - urbanije (prevodilački sektor, odnosi s javnošću, međunarodne organizacije... Npr. sumnjam da bih se uopće prijavio na oglas u Al Jazeera ili BBI banci). Koliko god mogu, preventivno izbjegavam okruženje u kojem bih potencijalno mogao iskusiti diskriminaciju, i dosad sam imao sreće u tome. Ovo je možda bitno dobronamjernim kompanijama i organizacijama, da što više oglašavaju svoju progresivnost i otvorenost kako bi privukli ljude poput mene. Na posljednje pitanje je odgovor "ne znam" zato što ne želim da idem iz BiH u sredinu gdje je neko već izvojevao bitke umjesto mene. Međutim, čak i ja sa takvim pristupom se povremeno zapitam da li donkihotovski traćim godine života gledajući jednu izmišljenu krizu za drugom dok stvarni napredak čeka negdje u drugom planu. Želim ostati u BiH, ako me na ovaj ili onaj način ne natjeraju da odem.*
- *Ne postoje povezanosti nikakve. Da se barem jedan slučaj tuzbe zbog diskriminacije na poslu objavi i završava javno, možda bi javnost bila više upoznata i motivisana da radi isto.*
- *Pripadnost LGBTIQ+ orijentacijama nije samo pitanje seksualne orijentacije vec i rodnog identiteta i rodne percepcije. Mnogo se zakljucaka pravi na osnovu toga koliko sam "muskast" ili "zenskast" u procjeni mojih radnih sposobnosti sto je apsolutno neosnovano i bazirano na predrasudama regrutera i poslodavaca. Tako da*

imate ovdje veliki blind spot. Pored toga, morate diferencirati između uznemiravanja i zlostavljanja. Ako neko koristi riječ "peder" na radnom mjestu, smatram to uznemiravanjem i adresiram to. Ako neko meni psuje nešto kao LGBTIQ+ osobi, onda je to zlostavljanje. Mislim da, ako već adresirate nasilje da rasclanite uznemiravanje, nasilje i možda također kulturu radnog mjesta. Pitam se uvijek da li bi se u nekom momentu u budućnosti u mojoj kompaniji posjecivala jednaka paznja recimo prajdu ili jednakoj dostupnosti za sve, koliko se posvećuje slavlju heteroseksualnih brakova i njihove novorodjencadi, beba itd.

- *Vladin sektor i javna uprava su najveći poslodavac u državi i kao takav mogu kreirati presedan za standarde i uslove za radnike i radnice. Mnogi u našem društvu, uključujući akademsku zajednicu i nevladin sektor kontinuirano pozivaju na urušavanje radničkih standarda kod najvećeg poslodavca u zemlji što mislim da je kontraproduktivno za sve radnice i radnike, a posebno za ranjive grupe poput LGBTIQ populacije. Istraživanja pokazuju da ranjive grupe profitiraju od stabilnih radnih uslova, jake radničke infrastrukture, sindikalnog članstva i drugih mehanizama kolektivne zaštite. Prepuštanjem borbe za prava individualnim mehanizmima samo se može i dalje ojačati situacija gdje radnička prava i nediskriminaciju većinom uživa samo privilegiran dio stanovništva koji živi u urbanim centrima, visokoobrazovan je i ima pristup mehanizmima individualne zaštite.*
- *Mislim da kao društvo još moramo da se razvijamo kako bi prihatali sve marginalizovane grupe, ne samo LGBT+ zajednicu.*
- *Mislim da ugroženost prava na rad ne dolazi toliko usljed diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije koliko nepoštovanje drugih prava koje proizlaze iz ovog zakona, kao što je prijava rada, odgovarajuća plata, obezbjeđeni zadovoljavajući uslovi rada, prekovremeni rad koji je neplaćen i slično.*
- *Više puta se proširila priča da sam gej, pa sam doživio psihičko maltretiranje i provokacije zbog toga.*
- *Mislim da LGBTQIA populacija nije zasticena u svome domu, na ulici, bilo gdje u ovoj državi, a kamo li na poslu.*
- *Ja kao nelo ko studira i ima posao u trgovini, mogu samo da dam svoje mišljenje , a ono je da nikog ne treba da zanima seksualna orijentacija prvenstveno jer je to osnovna kultura (iako je kod nas KULTURA postala mnogo daleka) bilo koga pogotovo u poslu. Jos nisam cula da neciji rad (dobar il los) te zalaganje za taj isti*

rad ovisi o seksualnog orijentaciju. A čak što više , jedini od najuslujenijih ljudi su pripadnici Lgbt zajednice.

- *Cinjenica jeste da u konzervativnom drustvu, kakvo je upravo bosanskohercegovacko, zabrana diskriminacije i zastita radnika LGBTQ populacije ostaje samo formalnost. Svakako da su implementirani razliciti medjunarodni propisi koji reguliraju ovu materiju, te su doneseni i adekvatni domaci propisi. Medjutim, poslodavac ima mogucnost da uskrati radniku odredjeni pravo, profilirajuci ga kao pripadnika LGBTQ zajednice, bez da izricito navede razlog za svoje postupanje, odnosno, da svoje postupanje podvede pod kategoriju "drustveno prihvatljivog" razloga za uskracivanje prava radnika.*
- *Moj stav je da ne treba bjezati u druge zemlje zbog seksualne orijentacije vec se boriti svim legalnim sredstvima za svoja prava. Osim u slucajevima fizičkog napada ili životne ugroženosti gdje se aplicira za azil zbog spomenutih razloga i to u slučaju ako policija ne može/želi da riješi problem. Lgbt osobe trebaju da svojim postojanjem daju do znanja da zaslužuju ista prava kao i većina građana BiH. Samim odlaskom ustupamo mjesta onima koji naš život čine težim i za svoja prava treba stati ponosno ispred svake prepreke da nam ne bi u budućnosti iste stvari ugrožavale dostojanstvo i život. Za slijedeće generacije svaka manjinska grupa treba osloboditi put do prava na poslu i ostalih prava propisanih UN ovom deklaracijom o pravima ljudi.*
- *Na prethodnim poslovima davalo se jasno do znanja da LGBTIQ osobe nisu dobrodošle, da bi se iste trebalo ubiti, silovati, itd., na što bih reagovala, pa kasnije bila dodatno provocirana. Iako svoju seksualnost šutim i ne smatram da je ista ikome osim meni bitna, voljela bih da mogu otići na posao ne razmišljajući o osudama i nejednakim mogućnostima. Trenutno radim u firmi koja promovise jednakost, te slavi Pride month i na tromjesečnom nivou održava sastanke gdje se uči kako da budemo bolji_e kolege_ice jedni_e drugima. Mislim da bi ovo trebao biti primjer. Ono što je problematično jeste da mnogi uposleni šute mržnju, pa kroz pasivnu agresiju daju do znanja da ne misle podržati iste akcije.*
- *Sve se može popraviti što se tiče posla (odnosi se na greške i napredovanje), a kada bi došlo u pitanje seksualno opredjeljenje, to bi mi odmah značilo vjetar u leđa da napustim BiH! Za sad je situacija okej.*
- *Po struci sam predavač jezika i ne vidim način da budem zaposlena u bilo kakvu školu da radim sa djecom ukoliko svojim kolegama i poslodavcu kažem da sam gej osoba...*

Iako bih voljela da griješim i da se uvjerim u suprotno. No, kakogod, hvala vam što radite ovo istraživanje i dajete glas diskriminisanim skupinama društva u BiH.

- *Osnazivanje unutar zajednice,upoznavanje LGBTIQ zajednice sa njihovom pravima,prijave postoje o nasilju nad LGBTIQ osobama ali ne i konacan ishod.*
- *Mislim da se na teritoriji bih kandidate ne pita o tome koje su orijentacije dok oni sami to ne kazu, najcesce se pretpostavlja sa je osoba heteroseksualna pa prema tome isprve diksriminacije na poslu nema. Ono kada moze nastati problem je kada se osoba kasnije outuje na poslu, bilo namjerno ili slucajno. Ja sam odlucio sakriti taj dio sebe radi vlastite sigurnosti, i jos uvijek imam "privilegije" heteroseksualne osobe na radnom mjestu, medjutim znam da bi se situacija drasticno promijenila da se odlucim outovati.*
- *Nisam dobio posao zbog toga sto su smatrali da sam suvise "feminiziran" i da bih mogao uci u konflikt sa studentima.*
- *Bez iskustava...dobrih ili losih...*
- *Definitvno diskrimisani.*
- *Neće niko otvoreno reći: "E, ti si lezbejka, sad nema napredovanja za tebe." I sl. Sve se to vrlo podmuklo radi.*
- *Verbalno zlostavljanje sa obećanim fizickim obracunom u koliko se vidimo ponovno. Bivsi poslodavac.*
- *Firma u kojoj radim je jako prihvatljiva neovisno koje si seksualne orijentacije. Protive se bilo kakvoj vrsti diskriminacije. Naravno vjerojatno postoji par ljudi koji će diskriminisati druge na bilo kojoj osnovi ali do sad to još nisam vidjela ni od jednog kolege.*
- *U slučaju queer muškaraca stvar je vrlo jednostavna: ako osoba nije isuviše feminizirana, neće biti diskriminacije. Ali kada ima feminine karakterne crte, vrlo često biva diskriminirana.*
- *Česte su diskriminacije LGBTIQ osoba.*
- *Moju seksualnu orijentaciju ne znaju moji nadređeni ,vjerovatno da bi odnos bio drugaciji ,nije mi se desilo na konkursima da me pitaju za seksualnu orijentaciju.*
- *Nažalost nikad niko me na razgovoru nije pitalo radi orijentacije. Jesu memoarski da li sam oženjen. Naravno dogovor je bio ne. Ali moj mišljenje je, da bi bilo velikih problema pri zaposlenju i u toku radnog odnosa. Iako da se Prijavi nasilje na poslu i*

diskriminacija, pretpostavljam da bi bilo i u policiji diskriminacije kada bi se to prijavilo.

- *Sve je ok za sada, s tim da na trenutnom posli nisam autovan i ne usuđujem se nalakiranih noktiju doći na posao (škola). Na prethodnom poslu u organizaciji, gdje se pričalo iza mojih leđa o mojoj seksualnosti i gdje su sumnjali da sam gej, kasnije me kolegica napadala vrebalo i emotivno ucjenjivala da se autujem. To je što se tiče mog iskustva za sad.*

8.2. Analiza rezultata istraživanja

Odgovor na pitanje broj 3, prema kojem 93% ispitanika nije pitano o seksualnoj orijentaciji tokom intervjua za posao, koresponduje sa informacijama kantonalnih uprava za inspekcijske poslove o nepostojanju kazni izrečeni zbog kršenja zakonske zabrane prikupljanja takvog podatka. Istovremeno ovdje bi spomenuli i jedan od odgovora na pitanje broj 16, prema kojem se ovo pitanje ne postavlja jer se pretpostavlja da se radi o heteroseksualnoj osobi, odnosno ne daje se povodom potencijalnom poslodavcu da misli drugačije.

Odgovori na pitanja od 4. do 8. ukazuju da većina, a u nekim slučajevima 2/3 većina, ispitanika nije doživljelo diskriminaciju prilikom zapošljavanja kao ni prilikom uživanja prava iz radnog odnosa i prilikom otkaza ugovora o radu. Ove podatke treba razumijeti u svjetlu činjenice godišta starosti ispitanika (koji 61% spada u kategoriju 18-28 godina, dok 39% spada u kategoriju 29-45 godina (pitanje broj 1)) i nepostojanja ekstenzivnog i različitog radnog iskustva, ali i da u slučaju od 56% ispitanika, njihovu seksualnu orijentaciju ne poznaje poslodavac i/ili radne kolege (pitanje broj 9).

Istraživanje ukazuje da je 25% ispitanika doživljelo fizičko ili verbalno zlostavljanje na radnom mjestu (pitanje broj 10). SOC nije imao egzaktnu podatke o broju prijavi zbog fizičkog ili verbalnog zlostavljanja na radnom mjestu, ali je tokom intervjua navedeno da se osobe pravnom savjetovalištu najčešće obraćaju upravo iz tih razloga (intervju sa Darkom Pandurevićem). Neki od primjera verbalnog zlostavljanja su navedeni u odgovorima na pitanje broj 16, te oni mogu predstavljati i krivično djelo.

Istraživanje je pokazalo da 64% ispitanika nije ili je djelomično upoznato sa pravima i mehanizmima zaštite u slučaju diskriminacije (pitanje broj 11). S druge strane, 61% ispitanika prijavilo bi diskriminaciju nadležnim organima (pitanje broj 12). Razloge zbog kojih 39% ispitanika ne bi prijavilo diskriminaciju, možemo sumirati na slijedeći način (pitanje broj 13):

- strah od reviktimizacije (diskriminacije),

- strah od prisilnog comingout-a,
- nepovjerenje u institucije,
- sumnja u efikasnost sistema,
- troškovi postupka,
- nedostaci mehanizma zaštite radnika od rizik postupanja poslodavca u slučaju prijave diskriminacije,
- neznanje o mehanizmu zaštite.

Riječi koje su korištene u odgovoru na ovo pitanje (prijave – tj. krivične prijave) kao i spominjanje pripadnika ministarstva unutrašnjih poslova, a ako uzmemo u obzir da se zaštita od diskriminacije, u pravilu vrši u okviru parničnog postupka ili u okviru Institucije ombudsmena, indiciraju nizak nivo poznavanja mehanizama zaštite od diskriminacije

65% ispitanika nije zadovoljno sa implementacijom zabrane diskriminacije LGBTIQ osoba prilikom zapošljavanja u i sferi rada (pitanje broj 14).

Nasuprot odgovora na pitanja broj 4 do 8, stoji odgovor na pitanje broj 15, prema kojem 74% ispitanika bi željeli život nastaviti van granica BiH, u zemlji za koju smatraju da nudi bolju zaštitu od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.

Odgovore na pitanje broj 16, o stavovima i iskustvima pripadnika LGBTIQ zajednice o povezanosti uslova rada/zapošljavanja /napredovanja na poslu i seksualne orijentacije, možemo sumirati na slijedeći način:

- ispitanici nisu comingout na svom radnom mjestu, te to navode kao glavni razlog zbog kojih problema nemaju na radnom mjestu nemaju odnosno zašto nisu diskriminirani. U slučaju da dođe do outcoming-a, vjeruju da bi zbog homofobne radne sredine, bili tretirani nepovoljnije ili čak dobili otkaz i bili prisiljeni napustiti svoj posao.
- iskustva su usko vezana za sektor u kojoj su zaposleni pripadnici LGBTIQ osobe (tako npr. u nevladinom sektoru ili međunarodnoj organizaciji uživanje prava bez diskriminacije je izglednije, nego u nekim drugim sektorima, kao što je javno obrazovanje).
- nekoliko ispitanika je podijelilo svoje lično iskustvo diskriminacije: jedna ispitanica je navela da je dobila otkaz zbog činjenice da je usljed njene seksualne orijentacije smanjen obim posla. Radilo se o poslu koji je podrazumijevao rad sa djecom, a roditelji nisu željeli da ona ima kontakt sa njihovom djecom. Slično spominju i drugi ispitanici u pogledu rada u školi. Dakle, LGBTIQ osobe su posebno ranjive u sektoru

obrazovanja i postoji veća vjerovatnoća diskriminacije nego u odnosu na neke druge oblasti rada. Na sličan zaključak upućuje i istraživanje u Republici Hrvatskoj prema kojem je „veći broj ispitanika“ za zabranu rada LGBTIQ u oblasti obrazovanja i rada sa djecom.

- jedan ispitanik je istakao da, nakon što se saznalo da je gej, da je doživio „psihičko maltretiranje i provokacije“. Takođe, navedeni su primjeri u kojima je članovima LGBTIQ zajednice, na radnom mjestu, bilo poručeno da „nisu dobrodošle, da bi se iste trebalo ubiti, silovati, itd.“.
- poslodavci olako prihvataju prijave verbalnog uznemiravanja (homofobične komentare) – koji se predstavljaju kao šale, uz komentar „tog ovdje kod nas nema“.
- seksualna orijentacija treba biti pitanje privatnosti.
- poslodavci trebaju biti upoznate više o LGBTIQ zajednici, kako kreirati radno okruženje koje je prijateljski raspoloženo prema članovima te zajednice te kako se nositi sa slučajevima diskriminacije. Na taj način bi doprinijeli i svojoj otvorenosti i primamljivosti za članove LGBTIQ zajednice.
- ispitanici izbjegavaju radno okruženje u kojem mogu potencijalno doživjeti diskriminaciju.
- nužno je da se uspostavi sudski precedent te da postoji sudska odluka o diskriminaciji LGBTIQ osoba pri zapošljavanju i u oblasti rada, kako bi poslodavac i javnost bili više osvješteni o obavezi poštivanja ZZD BiH.
- nužno je da se ojačaju mehanizmi solidarnosti i sindikalne zaštite kao i besplatne pravne pomoći, te da budu senzibilirani za izazove sa kojima se suočavaju članovi LGBTIQ zajednice u oblasti rada.
- nužno je dalje provoditi kampanje u društvu s ciljem senzibilizovanja i razumijevanja, te prihvatanja LGBTIQ zajednice u društvu.
- pojedini ispitanici su istakli da povrede prava na radu LGBTIQ osoba ne dolazi toliko usljed diskriminacije, koliko usljed nepoštivanja drugih radničkih prava (što je slučaj i sa radnicima koji ne pripadaju ovoj zajednici).
- zaštita od diskriminacije radnika LGBTIQ osoba svedena je na „formalnost“ s obzirom da poslodavac može uskratiti određeno pravo, bez da navedene razloge za svoje postupanje, te se čini težim dokazati diskriminaciju.
- potrebno je jačati kapacitet članove LGBTIQ zajednice u razumijevanju njihovih prava i mehanizama zaštite, kao i međusobne solidarnosti.

- prilikom intervjua za posao, kandidati se ne pitaju za seksualnu orijentaciju jer se pretpostavlja da su heteroseksualne osobe.

U odnosu na postavljenu glavnu hipotezu istraživanja, ona je u potpunosti potvrđena. Naime, tokom intervjua sa Darkom Pandurevićem kao i Predragom Raosavljevićem, istaknuto je da statistički podaci Institucije ombudsmena kao i SOC-a, ne predstavljaju stvarnu sliku o diskriminaciji LGBTIQ osoba pri zapošljavanju i u oblasti rada. Na ovom mjestu treba spomenuti i komentar predsjednice Saveza sindikata RS da o diskriminaciji LGBTIQ osoba se „čuti, kako onaj ko je diskriminisan i onaj ko vrši diskriminaciju“ i da nije tema „o kojoj se javno govori“. ⁶⁸ Faktori zbog kojih je to tako su sljedeći:

- 1) LGBTIQ osobe rijetko priznaju svoju seksualnu orijentaciju u radnom okruženju (kao što je to slučaj sa 56% ispitanika (pitanje broj 9); vidljivo i iz odgovora na pitanje broj 16), posebno jer te osobe svoju seksualnost nisu otkrile svojoj porodici i prijateljima, te prijavljivanje i vođenje postupaka bi vodilo prisilnom comingout-u (intervju sa Darkom Pandurevićem; intervju sa Predragom Raosavljevićem; odgovor na pitanja broj 13 i broj 16). U dosadašnjim istraživanjima se ističe da *comingout* na radnom mjestu, posebno na onom koje je nepodržavajuće, vrlo težak proces. ⁶⁹ Zbog toga, to je jedan od dva najčešća razloga zbog kojih se ova lica obraćaju pravnom savjetovalištu SOC (intervju sa Darkom Pandurevićem).
- 2) Nepovjerenje koje imaju LGBTIQ osobe prema institucijama javne vlasti (intervju sa Darkom Pandurevićem; odgovori na pitanja broj 13 i broj 16). Pasivnost pravosuđa, te nedostatak proaktivnosti izvršnih tijela u borbi protiv diskriminacije LGBTIQ osoba rezultirali su nepovjerenjem zajednice u institucije nadležne za zaštitu ljudskih prava, što utječe na nizak broj prijavljenih slučajeva diskriminacije. ⁷⁰ U tom kontekstu treba razumijeti i mali broj prijava zbog diskriminacije u oblasti rada.
- 3) Strah od reviktimizacije (intervju sa Darkom Pandurevićem; odgovori na pitanja broj 13 i broj 16),
- 4) Nepoznavanje mehanizama zaštite od diskriminacije (64% ispitanika nije ili je djelomično upoznat sa mehanizmima zaštite (pitanje broj 11); intervju sa Predragom Raosavljevićem).

⁶⁸ Elektronska prepiska od 24.01.2022. godine.

⁶⁹ Jasminka Juretić, Ines Jakovčić, LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb, 2017., str. 17.

⁷⁰ Darko Pandurević, Delila Hasanbegović, Jozo Blažević, Nejra Agić, Rozi izvještaj 2020: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2021, str. 24.

Ovim su verifikovane i tri pomoćne hipoteze.

Oba sagovornika su se tokom intervjua (Darko Pandurević i Predrag Raosavljević) saglasila da su transrodne osobe najviše izložene potencijalnoj diskriminaciji zbog činjenice da svoj rodni identitet „ne mogu sakriti“. Slično zapaža i Institucija ombudsmena. Ona naglašava posebno nezavidan položaj trans i interseks osoba u BiH, koje spadaju u jednu od najnevidljivijih i najugroženijih manjinskih grupa unutar bosanskohercegovačkog društva, ali i same LGBTIQ populacije, i gotovo da se ne obraćaju Ombudsmenima sa zahtjevom za zaštitu svojih prava.⁷¹

Druga relevantna zapažanja iz intervjua, a koja se mogu povezati sa odgovorima koja su dana na pitanje broj 16, jesu da je diskriminaciju prilikom zapošljavanja i u oblasti rada, teško za dokazati, s obzirom na se seksualna orijentacija ne prezentuje kao motiv za određeno postupanje poslodavca i zbog toga „to sve ostane u domeni špekulacije ili nagađanja, što zatim i predstavlja jedan od razloga neprijavljivanja diskriminacije“ (intervju sa Predragom Raosavljevićem).

9. Zaključci

Neprijavljivanje diskriminacije LGBTIQ osoba pri zapošljavanju i u sferi rada rezultira sa nepostojanje zvanične statistike, što stvara privid idealne situacije odnosno situacije bez diskriminacije, te zbog čega izostaje adekvatna reakcija javne vlasti.

Radno okruženje koje je podržavajuće prema procesu comingout-a je identifikovano kao jedno od ključnih za LGBTIQ zajednicu. Njime bi se moglo ostvariti tri cilja: a) povećanje vidljivosti LGBTIQ osoba i da one postoje u radnom okruženju; b) oslobodilo takve osobe određenog tereta i nezadovoljstva; c) potaklo heteroseksualne osobe koje prihvataju i podržavaju LGBTIQ osobe u radnom okruženju da pokažu da zaposlenici ne prihvataju predrasude i diskriminacijsko ponašanje, te bi to svakako pomoglo stvaranju sigurnog okruženja.⁷²

Vijeće ministara BiH bi trebalo usvojiti bez odlaganja Akcioni plan za unapređenje ljudskih prava i osnovnih sloboda LGBTIQ osoba u BiH 2021-2023. s ciljem unapređenja

⁷¹ Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH za 2018.godinu, Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, Banja Luka, 2019., str. 113.

⁷² Jasminka Juretić, Ines Jakovčić, LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb, 2017., str. 17.

mehanizama borbe protiv diskriminacije, pa i prilikom zapošljavanja kao i u oblasti rada, te suzbijanju stereotipa i predrasuda prema LGBTIQ osobama u širem kontekstu, uključujući u radnom okruženju.

10. Preporuke

10.1. Za zakonodavca:

1. ZoR FBiH, RS i BD BiH, kao i ZoRuI BiH bi trebali biti usklađeni sa ZZD BiH, na način da se kao zabranjeni osnovi navedu: seksualna orijentacija, rodni identitet, polne karakteristike. Iako se ovakva zakonodavna intervencija čini simboličnom, s obzirom da se ovi osnovi diskriminacije mogu podvesti pod „druge karakteristike“, ona je nužna zbog manjeg poznavanja antidiskriminatornog zakonodavstva od strane radnika koji u slučaju povrede svojih prava (uključujući i zabranu diskriminacije), pravni lijek će primarno tražiti u radnom zakonodavstvu (intervju sa Darkom Pandurevićem).

2. Dopuniti ZZD BiH na način da se propiše da se njegove odredbe tumače u skladu sa relevantnim antidiskriminatornim zakonodavstvom EU, odnosno praksom Suda EU.

3. Dopuniti ZoR FBiH, ZoR BD BiH i ZoRuI BiH na način da se kao jedan od opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu predvidi i ukoliko radnik počinji bilo koji oblik diskriminacije, sve s ciljem generalne prevencije diskriminacije članova LGBTIQ zajednice.

10.2. Za Instituciju ombudsmena:

4. S obzirom da je Institucija ombudsmena centralna institucija u borbi protiv diskriminacije nužno je da u saradnji sa nevladinim organizacijama detaljno upozna članove LGBTIQ zajednice o postupku zaštite od diskriminacije pred ovom Institucijom, a posebno jer se to pravo može ostvariti i bez otkrivanja identiteta široj javnosti.

5. U saradnji sa udruženjima poslodavaca realizovati edukacije sa ciljem jačanja unutrašnjih procedura za zaštitu od diskriminacije; kampanje s ciljem stvaranja radnog okruženja koje podstiče različitost, te comingout članova LGBTIQ zajednice.

6. U skladu sa članom 15. ZZD BiH da provede situaciono testiranje, kao metodu u procesu dokazivanja vjerovatnosti diskriminacije LGBTIQ zajednice pri zapošljavanju i u oblasti rada. Držimo da je ova preporuka jedna od ključnih s obzirom da iz ove sfere života Ombudsmen nije zaprimio niti jednu žalbu članova LGBTIQ zajednice zbog diskriminacije, niti su tim povodom vođeni sudski postupci.

7. U saradnji sa drugim institucijama za zaštitu ljudskih prava, provoditi aktivnu kampanju usmjerenu ka eliminaciji stereotipa i predrasuda prema članovima LGBTIQ zajednice i njihovom prihvatanju kao ravnopravnih članova bh. društva.

10.3. Za VSTV:

8. Da u okviru CMS šifrnika uvrsti diskriminacioni osnov zbog kojeg se vodi sudski postupak, te omogućiti prepoznavanje LGBTIQ osoba kao oštećenih u sudskim postupcima (zbog krivičnih djela, kao što su „povreda ravnopravnosti pri zapošljavanju“ i „povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina“).

10.4. Za sindikate:

9. Da se jačaju kapaciteti službi za pružanje pravne pomoći u slučajevima diskriminacije LGBTIQ osoba (u saradnji sa Institucijom ombudsmena).

10. Provođenje kampanje među svojim članstvom s ciljem poznavanja s pravima i mehanizmima zaštite u slučaju diskriminacije; provođenje kampanje s ciljem razbijanja stereotipa i predrasuda o LGBTIQ zajednici, te s ciljem promovisanja i uvažavanja različitosti u sindikatima i na radnim mjestima (u saradnji sa nevladinim organizacijama).

11. Provesti detaljno istraživanje među svojim članstvom o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije. Smatramo da se značaj ovog istraživanja ogleda u činjenici da su dosadašnja istraživanja u pravilu obuhvatala mlađe ispitanike koji nisu članovi sindikata, zbog čega nedostaje sveobuhvatna studija o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije.

10.5. Za poslodavce:

12. Kreirati uslove rada i radno okruženje slobodno od diskriminacije za članove LGBTIQ zajednice; poticajno okruženje za njihov comingout; i okruženje koje ne toleriše diskriminaciju po bilo kojem osnovu.

10.6. Za udruženje poslodavaca:

13. Promovisati primjere dobre prakse onih poslodavaca koji podstiču jednakost svojih radnika i borbu protiv diskriminacije pripadnika LGBTIQ zajednice.

10.7. Za nevladine organizacije:

14. Provesti detaljno istraživanje o stavovima poslodavaca, a vezano za predrasude i stereotipe o LGBTIQ zajednici, njihovo zapošljavanje, te uživanje radničkih prava bez diskriminacije.

15. Provesti detaljno istraživanje o stavovima radnika, a vezano za predrasude i stereotipe prema članovima LGBTIQ zajednice.



Helsinški odbor
za ljudska prava
Nikole Tesle 2/10
76300 Bijeljina
E-mail: helcomm@teol.net
Tel: +387 55 210 851

Publikacija je objavljena uz podršku američkog naroda putem Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Helsinškog odbora za ljudska prava i nužno ne odražava stavove USAID-a niti Vlade Sjedinjenih Američkih Država.