

Izvještaj o položaju LGBT osoba na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini

Sarajevo, 2013.

**Edicija *Ljudska prava* Sarajevskog otvorenog centra
ediciju uređuje Emina Bošnjak**

Knjiga 15.

naslov: Izvještaj o položaju LGBT osoba na radnom
mjestu u Bosni i Hercegovini

autor i autorica: Damir Banović, Edina Sprečaković

lektura_korektura: Dina Vilić

prelom_naslovnica: Feđa Bobić

izdavač: Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba

za izdavača: Saša Gavrić



Kingdom of the Netherlands

©Sarajevski otvoreni centar/autori

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njenih dijelova je poželjno, uz prethodno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba.

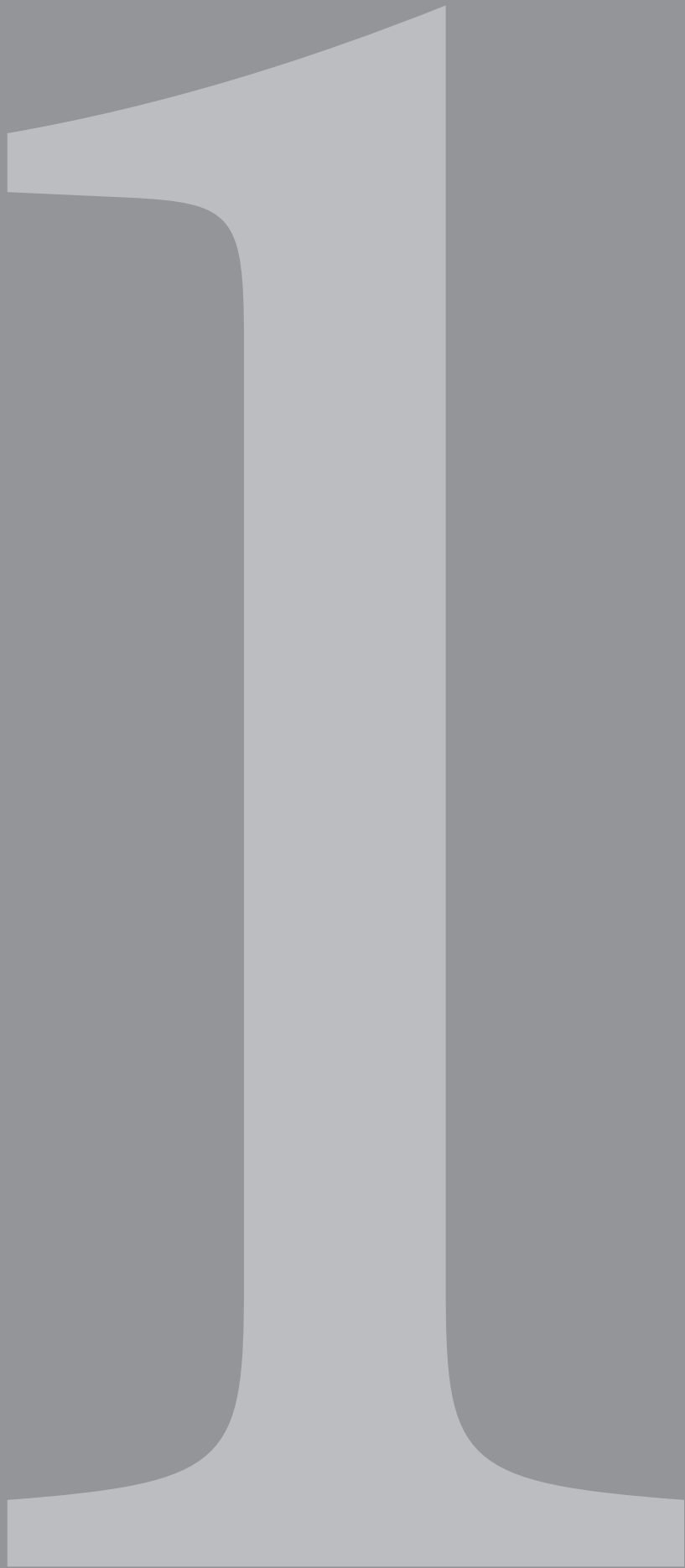
Projekat je organiziran uz podršku Ambasade Kraljevine Nizozemske. Stavovi i mišljenja izneseni u ovom izvještaju su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja izdavača ili partnera.

Autor i autorica odgovaraju za svoje tekstove.

**IZVJEŠTAJ O
POLOŽAJU LGBT
OSOBA NA RADNOM
MJESTU U BOSNI I
HERCEGOVINI**

SADRŽAJ

1. Sažetak	6
2. Executive Summary	9
3. Uvod	13
4. Zaštita od diskriminacije zasnovane na seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu u međunarodnom i evropskom pravu	16
5. Nacionalni pravni okvir zaštite od diskriminacije i mobinga na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini	19
6. Slučajevi diskriminacije na radnom mjestu u regiji	25
7. Istraživanje o diskriminaciji LGBT osoba na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini	28
8. Preporuke	33
9. LGBT rječnik	35
10. Literatura	48
11. O autoru i autorici	50
12. O Sarajevskom otvorenom centru	52



SAŽETAK

Cilj *Izveštaja o položaju LGBT osoba na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini* jeste da pokaže pravni okvir zaštite od diskriminacije i mobinga na radnom mjestu osoba drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta na međunarodnom, evropskom i nacionalnom nivou.

Antidiskriminacijsko pravo Bosne i Hercegovine relativno je dobro postavljeno, no - kao što je to slučaj i sa drugim tranzicijskim zemljama - njega ne prati i adekvatna primjena. Razlog tome vjerovatno leži u strahu LGBT osoba da prijave slučajevne diskriminacije i/ili mobinga na radnom mjestu zbog gubitka posla. To je posebno izraženo u Bosni i Hercegovini, zemlji sa velikom stopom nezaposlenih i skoro permanentnom političkom i ekonomskom krizom. LGBT osobe ne osjećaju se sigurnima javno iskazati svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet zbog opasnosti uskraćivanja prava na radnom mjestu, kao i drugih prava koja svoju bazu imaju u radnom odnosu.

U Bosni i Hercegovini ne postoje evidentirani slučajevi diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu, što ne znači da oni i ne postoje. Komparativna iskustva u Srbiji i Hrvatskoj, s kojima Bosna i Hercegovina dijeli istu pravnu tradiciju i slične antidiskriminacijske propise, mogu biti dobar pokazatelj na koji način se ti propisi trebaju, odnosno ne trebaju, primjenjivati, te sve probleme koji prate primjenu relativno novih propisa u regiji.

U Bosni i Hercegovini nisu provedena fokusirana istraživanja koja bi se bavila ispitivanjem stavova poslodavaca_teljki i zaposlenika_ica, kada se radi o zaposlenicima_ama drugačije seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta, niti su provedena ispitivanja LGBT osoba o njihovom položaju na radnom mjestu. U izvještaju su prezentirana neka istraživanja koja su provedena u Hrvatskoj, te se zbog slične tradicije i političke kulture odnosa prema manjinama ti podaci mogu koristiti kao vid pokazatelja odnosa prema LGBT osobama i u Bosni i Hercegovini.

Sarajevski otvoreni centar je, u okviru rada na ovom izvještaju, poslao dopise organima nadležnim za primjenu antidiskriminacijskih propisa, udruženjima

poslodavaca_teljki i sindikatima. Na osnovu dobijenih informacija se može zaključiti da nijedna od institucija koja je dostavila odgovor na postavljena pitanja nije upoznata sa slučajevima postojanja diskriminacije na radnom mjestu na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta, ili takvim podacima ne raspolaže, što je uvjetovalo i nepoznavanje da li su diskriminacija ili mobing učinjeni od strane poslodavca_teljke ili drugog zaposlenika_ice.

Da bi se adekvatno odgovorilo na pitanje diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu, potrebno je preduzeti sljedeće aktivnosti:

- usvajanje izmjena i dopuna antidiskriminacijskih zakona (Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o zabrani diskriminacije) u okviru kojih bi se izričito navodi i **rodni identitet** kao zabranjen osnov diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na rad i u vezi sa radom LGBT osoba;
- usvajanje izmjena i dopuna zakona iz radnopravne oblasti u okviru kojih bi se izričito naveli **seksualna orijentacija** i **rodni identitet** kao zabranjeni vid diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na rad i u vezi sa radom LGBT osoba;
- usvajanje odgovarajućih strategija i akcionih planova na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou, te nivou Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, u okviru kojih bi pitanja diskriminacije na radu i mobinga LGBT osoba našla posebno mjesto i zaštitu;
- usvajanje politika na nivou sindikata i udruženja poslodavaca_teljki, kroz koje bi se pitanje položaja LGBT osoba na radnom mjestu posvetila posebna pažnja i zaštita;
- utjecaj na usvajanje politika zaštite prava LGBT osoba na radu i povodom rada na nivou individualnih poslodavaca_teljki (preduzeća, javnih ustanova i sl);
- utvrđivanje programa edukacije i senzibiliziranja poslodavaca_teljki i sindikata o potrebama i marginalnom položaju LGBT osoba na radnom mjestu;
- rad na polju saradnje ministarstava, sindikata, udruženja poslodavaca_teljki i nevladinih organizacija koja se bave pitanjima prava i sloboda LGBT osoba.



EXECUTIVE SUMMARY

Report on the status of LGBT persons in workplaces in BiH aims to present the legal framework of BiH which offers protection from workplace discrimination and mobbing to LGBT persons, through international, European and national mechanisms.

In BiH, like in many other countries in transition, the Anti-discrimination Law relatively well regulates and prohibits discrimination, however this regulation is not accompanied by adequate implementation. Partial reason for inadequate implementation of this Law might be attributed to the fear LGBT persons have of reporting workplace discrimination and mobbing cases. This reason is rather dominant in BiH, especially if we take into account the high rate of unemployment and almost permanent political and economical crisis which affects all the BH citizens, including LGBT persons. The possibility of violation of the right to work, and other work related rights, makes LGBT persons less confident and less prone to openly express their sexual orientation and gender identity.

Even though there are no records or evidence of workplace discrimination cases in BiH which explicitly concern LGBT persons, this lack of official data does not mean that these cases do not exist. BiH shares its legal tradition and similar antidiscrimination regulation with its neighbouring countries Serbia and Croatia, and their comparative experiences are a good indicator for the proper implementation of antidiscrimination regulation, as well as all the issues which accompany implementation of these, relatively new, laws in the region.

No specific research targeting attitudes of employers and employees towards employees of different sexual orientation and gender identity, nor the status of LGBT employees in their workplaces, have been conducted in BiH. This report presents some of the research conducted in Croatia, and because of the similar tradition, political culture and social treatment of minorities, these reports can be used as a probable indicator of the situation LGBT persons find themselves in BiH.

While gathering information for this report, Sarajevo Open Centre has sent several inquiries to the institutions in charge of implementation of antidiscrimination regulations, associations of employers and syndicates. Based on the information received, none of the institutions which responded to our inquiries is familiar with and has any data on workplace discrimination on the grounds of gender identity and sexual orientation. This lack of data and knowledge also made it impossible to find out whether the perpetrators of this kind of discrimination and mobbing are employers or other employees.

In order to adequately address the issue of workplace discrimination of LGBT persons, it is necessary to undertake following activities:

- to adopt the amendments to the Anti-discrimination Law and the Law on Gender Equality explicitly stating gender identity as a prohibited ground of discrimination;
- to adopt the amendments to the labour laws in BiH in order to explicitly introduce both sexual orientation and gender identity as prohibited grounds of workplace discrimination, as well as the discrimination in the exercise of other work related rights;
- to adopt adequate strategies and action plans, on levels of state, entities, cantons and Brčko District, which would pay enough attention to the issues of workplace discrimination and mobbing, and ensure appropriate protection for LGBT persons;
- to adopt trade union and association of employers policies regulating the status of LGBT persons in their workplaces with additional care thus ensuring proper protection from discrimination;
- to influence the adoption of policies protecting workplace and work related rights of LGBT persons by individual employers (companies, public institutions, etc...);
- to establish educational programmes aimed at raising the awareness of employers and trade unions on the needs and marginalisation of LGBT persons in their workplaces;

-
- to initiate cooperation between ministries, trade unions, associations of employers and NGOs working on the protection of human rights of LGBT persons.



UVOD

Izvještaj ima za cilj da pokaže kakav je pravni okvir i praksa zaštite LGBT osoba od diskriminacije i mobinga na radnom mjestu. Kako su pokazala određena istraživanja provedena u Bosni i Hercegovini, prezentirana u *Izvještaju o homofobiji, bifobiji i transfobiji u školama u BiH*, osobe koje su drugačije seksualne orijentacije ili/i rodnog identiteta često su diskriminirane tokom obrazovanja, direktno ili indirektno. Ovaj diskriminatorni društveni odnos prema LGBT osobama se nastavlja i tokom ostvarivanja prava na rad i slobode rada koji na kraju utječe i na stvarno ostvarivanje slobode LGBT osoba kroz ekonomsko osamostaljivanje. Činjenica da ne postoji veliki broj slučajeva diskriminacije na radnom mjestu ne govori u prilog nepostojanju diskriminacije, već je vezano za činjenicu da se LGBT osobe ne osjećaju slobodnima da izraze svoje identitet na radnom mjestu ili ne prijavljuju slučajeve diskriminacije zbog straha od gubitka radnog mjesta.

Globalni izvještaj *Vrijeme za ravnopravnost na radu* koji je objavila *Međunarodna organizacija rada* 2003. godine, naglašava da je radno mjesto – bez obzira radi li se o tvornici, kancelariji, farmi ili ulici – strateško polazište u oslobađanju društva od diskriminacije. Jednakost na radnom mjestu nije samo zabrana diskriminacije, već mijenjanje postojećeg stanja i transformacija radnog mjesta u mjesto različitosti i uključenosti, nasuprot uniformnosti i isključenosti.

Pravo na slobodu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo zagarantirano nizom međunarodnih dokumenata. Princip jednakog postupanja, a posebno kada se radi o jednakim mogućnostima na radu, jedna je od temeljnih vrijednosti Evropske unije.

Pravo Bosne i Hercegovine zabranjuje diskriminaciju LGBT osoba u nizu svojih pravnih dokumenata u pogledu ostvarivanja prava na rad, kao i prava koja proizilaze iz radnog odnosa. No, kao što je slučaj i sa drugim tranzicijskim zemljama, pravni okvir ne slijedi i adekvatna primjena, jer se i dalje dešava diskriminacija LGBT osoba u svakodnevnom životu, koje iz straha ili gubitka posla ne žele da prijave slučajeve diskriminacije i/ili mobinga, odnosno, ne osjećaju se ugodno otkriti svoj rodni identitet

i/ili seksualnu orijentaciju na radnom mjestu. Upravo u gore navedenom treba tražiti i razloge nepostojanja slučajeva diskriminacije i/ili mobinga na radnom mjestu.

4

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE ZASNOVANE NA SEKSUALNOJ ORIJENTACIJI I RODNOM IDENTITETU U MEĐUNARODNOM I EVROPSKOM PRAVU

Brojne analize koje su problematizirale pitanje zaštite od diskriminacije, pokazale su da se kroz međunarodne dokumente, kao što su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, te Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije i sl, te kroz praksu tijela koja primjenjuju ove međunarodne dokumente, uvodi zabrana diskriminacije po raznim osnovama. U pogledu ostvarivanja jednakih prava na radu, posebno su značajne konvencije usvojene u okviru **Međunarodne organizacije rada (MOR)** kao što su **Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 100) o jednakosti plaćanja radnika i radnica za rad jednake vrijednosti iz 1951** i **Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 111) o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju iz 1958.**

Pravo Evropske unije u pogledu zaštite prava LGBT osoba upravo je prvo išlo u oblasti zabrane diskriminacije na radnom mjestu, te jednake mogućnosti za osobe drugačije seksualne orijentacije. Potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju Evropskoj uniji, Bosna i Hercegovina se obavezala usklađivati svoje zakonodavstvo sa pravom Evropske unije, a time i propisima iz oblasti suzbijanja diskriminacije. **Ugovor iz Amsterdama** uvodi slobodu, demokratiju, poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda, te vladavinu prava kao temeljno načelo Evropske unije. U članu 13. Ugovora potiče se Evropska zajednica na *poduzimanje prikladnih akcija za suzbijanje diskriminacije temeljene na spolu, rasnom ili etničkom porijeklu,*

religiji ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnoj orijentaciji. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ iz 2000. godine o opštem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja, obavezuje zemlje članice da usvoje zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju u području rada na više osnova, uključujući i seksualnu orijentaciju.¹

Zabrana diskriminacije prema ovoj Direktivi odnosi se na:

- pristup zapošljavanju;
- pristup stručnom osposobljavanju i usavršavanju;
- rad i radne uvjete;
- članstvo i djelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca_ teljki.²

1 Više o ovome u: Juras Sanja, Bulić Edo, Petrović A. Jasna i Pršir Nataša: *Izvještaj o stanju ljudskih prava seksualnih i rodniĥ manjina na radnom mjestu*, Kontra/Iskorak/ Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske/ŠKUCLL, Zagreb, 2011. godine.

2 <http://www.ombudsman.hr/dokumenti/vodic.pdf>. Posljednji put posjećeno 1.6.2013.



NACIONALNI PRAVNI OKVIR ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE I MOBINGA NA RADNOM MJESTU U BOSNI I HERCEGOVINI

Ustavno pravo Bosne i Hercegovine čine Ustav Bosne i Hercegovine, ustavi entiteta, ustavi kantona, te Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. U aneksima Ustava BiH i Ustava Federacije BiH uključen je i niz međunarodnih konvencija i deklaracija, te su dio ustavnog prava Bosne i Hercegovine u materijalnom smislu. Svi ovi akti, bilo direktno ili indirektno, uvode princip zabrane diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na radu i povodom rada.

Bosna i Hercegovina donosi prvo antidiskriminacijsko zakonodavstvo **Zakon o ravnopravnosti spolova** 2003. godine, koji po prvi puta spominje i seksualnu orijentaciju kao zabranjeni osnov diskriminacije. Ovim Zakonom se proklamira princip jednakog tretmana i jednakih mogućnosti i za osobe drugačije seksualne orijentacije. Pored ostalih područja života, Zakon zabranjuje i diskriminaciju u pogledu ostvarivanja jednake plaće i drugih beneficija za isti rad; onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima; onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, itd. Također, sindikati i udruženja poslodavaca_teljki imaju posebnu ulogu u osiguravanju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju, te osiguravanju da ne postoji diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije među članovima, bilo direktna ili indirektna.³ Bosna i Hercegovina usvojila je **Zakon o zabrani diskriminacije** 2009. godine, koji proširuje zabranjene osnove diskriminacije: pored seksualne orijentacije uvodi i rodni identitet, te pored direktne i indirektno diskriminacije, uznemiravanja, polnog uznemiravanja,

³ Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH. Dostupan na: http://www.arsbih.gov.ba/images/documents/zors_32_10.pdf . Posljednji put posjećeno: 1.6.2013. godine.

segregacije, podsticanja na diskriminaciju, izdavanja naloga za diskriminaciju, uvodi i mobing kao *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*.⁴ Između ostalih, Zakon se primjenjuje i u oblasti zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju, samozapošljavanju, radne uslove, naknade, napredovanja u službi, otpuštanja sa posla, te drugih prava na radu i povodom rada.

Složenost državnog uređenja Bosne i Hercegovine utjecala je na podjelu nadležnosti u oblasti uređenja radnopravnih odnosa u Bosni i Hercegovini, na način da su oni regulisani na nivou Bosne i Hercegovine, entiteta, kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Donošenje zakona iz oblasti radnih i socijalnih odnosa, imajući u vidu podjelu nadležnosti između države i entiteta, proizilazi iz toga da su entiteti isključivo nadležni za regulaciju radnih i socijalnih odnosa. U tom smislu, radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine čine propisi koji se donose i primjenjuju u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine. Pitanje uređenja radnih odnosa zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine rješeno je Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Također, ne treba zaboraviti činjenicu da se radni odnosi regulišu i drugim aktima kao što su opšti kolektivni ugovori, granski kolektivni ugovori, pravilnici o radu i ugovori o radu koji mogu derogirati zakonske norme u smislu davanja većih prava, ali nikako ne i manje. Zbog broja propisa i prirode izvještaja, ovi pravni akti neće biti analizirani u ovom izvještaju.

Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine⁵ regulira se status zaposlenika_ca, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaća i naknada, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa, rješavanje sporova između zaposlenika_ca i poslodavca_teljke i sl. Ovim Zakonom se reguliraju radni odnosi između zaposlenika_ca u institucijama Bosne

4 Zakon o zabrani diskriminacije BiH. Dostupno na: <http://www.diskriminacija.ba/sites/default/files/Zakon%20o%20zabrani%20diskriminacije%20SIGlasnik%20BiH%20broj%2059-09.pdf>. Posljednji put posjećeno 2.6.2013. godine.

5 Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 24/04, 7/05, 48/05 I 60/10.

i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici_e; zaposlenika_ca koji su izričito izuzeti od primjene Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine; zaposlenika_ca koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, pravnim subjektima koje osnivaju institucije Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama Bosne i Hercegovine, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u Bosni i Hercegovini. Ovaj Zakon se primjenjuje i na državne službenike_ce, ako nije u suprotnosti za Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine. U članu 6 uveden je princip zabrane diskriminacije: lice koje traži zaposlenje kod poslodavca_teljke, kao i zaposlenik_ca, ne može biti diskriminirano zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine. Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, dakle, izričito navodi seksualnu orijentaciju kao zabranjeni osnov diskriminacije. No, ne i rodni identitet. Naravno, uvijek postoji mogućnost šireg tumačenja riječi *spol* u pravcu podvođenja rodnog identiteta pod ovaj pojam.

Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine⁶ uređuje se pitanje zaključivanja ugovora o radu, radno vrijeme, plata, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa. U članu 5 uvedena je opšta zabrana diskriminacije: *Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.* Zakon ne poznaje pojmove

⁶ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Službeni list Federacije Bosne i Hercegovine br. 43/99, 32/00 i 29/03.

seksualna orijentacija i rodni identitet pa se zbog toga može pogrešno zaključiti da je diskriminacija LGBT dozvoljena. **No, kada se ove norme sistemski tumače, zaključuje se da je diskriminacija LGBT osoba na radnom mjestu zabranjena.**

Lica čija prava su povrijeđena mogu zbog povrede prava podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ukoliko podnosilac tužbe podnese očigledan dokaz diskriminacije, tuženi_a je dužan_a da podnese dokaz kojim će dokazati da diskriminacije nije bilo. Ukoliko sud utvrdi da su navodi tužbe osnovani, naložit će vraćanje na prethodno radno mjesto i osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu.

Zakon o radu Republike Srpske⁷ u pogledu obima onoga što reguliše ne razlikuje se od Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine. U članu 5 uveden je princip zabrane diskriminacije radnika_ca i lica koja traže zaposlenje prema kojem lica ne mogu biti stavljena u nepovoljniji položaj kod ostvarivanja prava na osnovu rada, kao i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa. Dakle, Zakon o radu Republike Srpske, kao zabranjene osnove diskriminacije ne poznaje seksualnu orijentaciju i rodni identitet, te zbog toga nije u skladu sa relevantnim odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o zabrani diskriminacije. Eventualno postoji mogućnost šireg tumačenja riječi *spol* i podvođenja rodnog identiteta pod taj pojam. Zakon o radu Republike Srpske sadrži i posebne odredbe o zabrani diskriminacije od člana 107 do člana 112 (VIII zabrana diskriminacije). Ovaj dio Zakona je većim dijelom preuzet iz Zakona o ravnopravnosti spolova.

Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine⁸ uređuje isti obim društvenih odnosa u radu i u vezi sa radom, kao što je to kod zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske. U članu 4, stav 1, propisan je

⁷ Zakon o radu Republike Srpske, Službeni glasnik Republike Srpske br 55/07 (prečišćeni tekst). Dostupno na: http://www.uspon.ba/down/zakon_o_rad_rs.pdf. Posljednji put posjećeno: 2.6.2013. godine.

⁸ Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine br. 19/06, 19/07 i 25/08.

princip zabrane diskriminacije. Prema osobi koja traži zaposlenje, kao i prema osobi koja je zaposlena, *ne smije se vršiti diskriminacija na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, rođenja ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih oštećenja u pogledu angažiranja, poduke, unapređenja, uvjeta zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proistječu iz radnog odnosa*. Dakle, uz Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine jedini navodi seksualnu orijentaciju (u Zakonu *seksualno opredjeljenje*) kao zabranjeni osnov diskriminacije. U određenim dijelovima Zakon nije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, jer ne navodi i rodni identitet kao zabranjeni osnov diskriminacije. Tumačenjem se ta zabrana može podvesti pod pojam *spol*.



SLUČAJEVI DISKRIMINACIJE NA RADNOM MJESTU U REGIJI

Nedavno je u **Srbiji** donešena prva pravosnažna presuda na osnovu Zakona o zabrani diskriminacije koja se tiče diskriminacije izvršene na radnom mestu zbog drugačije seksualne orijentacije. Naime, M.A. (25) iz Vršca obratio se Gej strejt alijansi u martu 2011. godine i opisao slučaj u kome ga je njegov kolega D. K. (26) iz Vlajkovca, u dužem vremenskom periodu, vrijeđao i prijetio mu, čak i fizičkim nasiljem, što je počelo nakon što je on od M.A., bez njegovog znanja, uzeo mobitel i pročitao privatne poruke, te je tako saznao za njegovu homoseksualnu orijentaciju.

D.K. je stalno vrijeđao M.A. i, između ostalog, mu je govorio: „Fuj, pederčino jedna, gadiš mi se“, „Odvratni si, treba te staviti na kolac“ i „Sve vas treba pobiti“, a zatim mu je prijetio da „će mu doći glave samo ako stigne nešto iz suda ili policije“, a u par navrata je bio i fizički nasilan prema njemu, te je M.A. u više navrata bio prinuđen da zatraži medicinsku pomoć.

Prvostepeni sud, Osnovnog suda u Vršcu odbio je tužbu za utvrđenje diskriminatornog postupanja D.K. prema M.A., nakon čega je Pravna služba GSA uložila žalbu Apelacionom sudu u Novom Sadu. Vijeće sudija novosadskog Apelacionog suda utvrdilo je da je odluka prvostepenog suda donijeta pogrešnom primjenom materijalnog prava, te je utvrdilo diskriminatorno ponašanje i težak oblik diskriminacije protiv M.A. od strane D.K. Pravosnažnom presudom Apelacionog suda, D.K. je naloženo da M.A. isplati odštetu za pretrpljene duševne bolove zbog povreda prava ličnosti, ugleda i časti, kao i da Pravnoj službi GSA nadoknadi sudske troškove.⁹

U **Hrvatskoj** je 12. jula 2012. godine, Općinski sud u Varaždinu donio prvu pozitivnu presudu u slučaju diskriminacije na osnovu spolne orijentacije, povodom prijave građanina, tako što je u slučaju dr.sc. Darija Krešića, zaposlenog na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu, utvrdio diskriminaciju na temelju spolne orijentacije, te zabranio Fakultetu poduzimanje radnji kojima se sprečava napredovanje Darija

⁹ Banović, Damir i Vasić, Vladana: *Seksualna orijentacija i rodni identitet: Pravo i praksa u BiH*, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2013. godine, str. 94.

Krešića na Fakultetu. Presudom je utvrđeno da su nadređeni prof. Kliček i Hutinski uznemiravali g. Krešića izrugivanjem u javnosti zbog njegove spolne orijentacije.

Dario Krešić i njegov advokat uputili su povodom diskriminacije pismo dekanu Fakulteta organizacije i informatike, nakon čega su se profesori Kliček i Hutinski pismeno izvinili zbog uznemiravanja dr.sc. Krešića. Međutim, umjesto da se odnosi na Fakultetu profesionaliziraju, dogodilo se upravo suprotno - Dariu Krešiću je, nakon što je doktorirao na Sveučilištu u Erlangenu, uprava Fakulteta na kojem se zaposlio, onemogućavala napredovanje na radnom mjestu.

Dario Krešić je zbog toga podnio antidiskriminacijsku tužbu protiv Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu pred Općinskim sudom u Varaždinu. Ovoj tužbi su se kao intervenijenti pridružile udruge Kontra i Iskorak, te Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Udruge Kontra i Iskorak obavijestile su javnost o ovome. S obzirom da se radilo o prvom takvom postupku, svi mediji su o tome izvještavali. Dario Krešić je, u odgovorima novinarima, potvrdio činjenice iz tužbe.

Osam mjeseci nakon podnošenja tužbe za zabranu diskriminacije, prof. Kliček i prof. Hutinski podnijeli su pojedinačno tužbe radi povrede ugleda i časti. Općinski sud u Varaždinu odbio je spojiti postupke, iako se radilo o činjenično i pravno identičnom postupku. 31. januara 2013. godine, donesena je presuda protiv Darija Krešića, s nalogom da plati odštetu prof. Kličeku. U usmenom obrazloženju presude, sutkinja je navela kako nije sporno da je prof. Kliček uznemiravao Daria Krešića, ali je i navela kako Dario Krešić o tome nije smio govoriti u medijima.

Lezbejska grupa Kontra, u svom saopštenju ovu presudu je okarakterisala kao zastrašujući pokušaj sprečavanja dr. sc. Krešića i bilo koje druge diskriminirane osobe da govori o diskriminaciji u javnosti. Radi se o izravnoj povredi ljudskih prava dr.sc. Krešića, zajamčenih Ustavom i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava. Sutkinja koja je postupala u ovom slučaju postupala je pristrasno, kršeći zakone koje treba provoditi, a koji štite žrtve diskriminacije od daljnje viktimizacije. Najavili su i da će uložiti žalbu Županijskom sudu, te su izjavili da su zbog nezakonitosti presude sigurni da će biti poništena.¹⁰

¹⁰ Ibid, str. 104.



ISTRAŽIVANJE O DISKRIMINACIJI LGBT OSOBA NA RADNOM MJESTU U BOSNI I HERCEGOVINI

U Bosni i Hercegovini do sad nisu provedena fokusirana istraživanja koja bi dala podatke o nivou diskriminacije i mobinga LGBT osoba, niti su provedena istraživanja o stavovima poslodavaca_teljki u pogledu zaposlenika_ica drugačije seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. No, komparativna iskustva su dragocjena i mogu dati sliku odnosa prema LGBT osobama na radnom mjestu. U izvještaju istraživanja provednog krajem 2005. godine pod naslovom *Nasilje nad lezbejkama, gejevima i biseksualnim osobama u Hrvatskoj* utvrđeno je da je više od trećine osoba sigurno da im svi prijatelji znaju koje su seksualne orijentacije što može upućivati na otvorenost relativno velikom krugu ljudi, **a samo 13,6 % je sigurno da su svi na radnom mjestu upoznati s njihovom homoseksualnošću ili biseksualnošću.** Ovakvi rezultati ne čude budući da možemo pretpostaviti da prijatelje i prijateljice biramo, što najčešće nismo u mogućnosti sa kolegama i kolegicama na radnom mjestu. Može se pretpostaviti da strah od gubitka posla i/ili diskriminacije na istom utječe na zatvorenost tj.kontrolu informacija koje ispitanici_ice o sebi pružaju unutar radne okoline. Rezultati istraživanja koje je objavila agencija Hendaal 2005. godine pokazala je su da su takvi strahovi opravdani. Na pitanje *Biste li zaposlili deklariranog homoseksualca ili homoseksualku?* **čak 66 osoba zaduženih za donošenje poslovnih odluka u 202 hrvatska preduzeća odgovorilo je negativno.** Tokom 2007. godine agencija *Puls* (angažovana od strane udruge Kontra) provela je istraživanje u Hrvatskoj prema kojem je **49 ispitanika_ica odgovorilo da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad u javnim službama; 69% ispitanika_ca izjavilo je da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad s djecom u obrazovnom sistemu.** Samo 28% ispitanika_ica nije pokazalo negativne stavove

prema LGB osobama. Iste godine, agencija *Puls* je provela istraživanje (angažovana od strane udruge *Lori*) u Hrvatskoj prema kojem je **40% ispitanika_ica odgovorilo da homoseksualnim i biseksualnim osobama treba zabraniti obavljanje poslova vezanih uz odgoj i obrazovanje djece i mladih; 38% ih je izjavilo da im je neprihvatljivo da im homoseksualna ili biseksualna osoba bude saradnik_ica na poslu, te 39% da to bude transeksualna osoba.**¹¹

Za potrebe izrađivanja ovog izvještaja, Sarajevski otvoreni centar kontaktirao je sve nadležne institucije uključujući Gender centar FBiH, Gender centar RS, Agenciju za ravnopravnost spolova BiH, Instituciju Ombudsmena za ljudska prava u BiH, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, Savez sindikata RS, Sindikat Brčko distrikta BiH, Asocijaciju poslodavaca BiH, Uniju udruženja poslodavaca RS, Udruženje poslodavaca FBiH, Udruženje poslodavaca Brčko distrikta BiH, Ministarstvo rada i socijalne politike RS, Vladu Brčko distrikta BiH, Zavod za zapošljavanje RS, FBiH i BD, te sva kantonalna ministarstva rada, zdravstva i socijalne politike. U sklopu upitnika je postavljeno pet pitanja:

1. Da li ste upoznati sa slučajevima diskriminacije i mobinga na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta na radnom mjestu?
2. Ukoliko ste upoznati sa slučajevima diskriminacije i mobinga, da li su oni počinjeni od strane poslodavca_teljke ili od drugog_e zaposlenika_ice?
3. Da li vam je poznato da li poslodavci_teljke u okviru svojih pravilnika o radu uključuju i pitanje zaštite od diskriminacije i mobinga homoseksualce, lezbejke, biseksualne i transrodne osobe?
4. Da li vam je poznato da li je kod poslodavaca_teljki proveden disciplinski postupak u kojem se ispitivalo postojanje diskriminacije i mobinga prema homoseksualcu, lezbejki, biseksualnoj ili transrodnoj osobi?
5. Da li se u okviru svojih planova rada uključivalo i pitanje položaja homoseksualaca, lezbejki, biseksualnih i transrodnih osoba na radnom mjestu?

¹¹ Juras Sanja, Bulić Edo, Petrović A. Jasna i Pršir Nataša (op.cit), str. 15.

Odgovor nije dobijen od sljedećih institucija: Agencije za ravnopravnost spolova BiH, Asocijacije poslodavaca BiH, Ministarstva rada i socijalne politike FBiH, Ministarstva rada i boračko – invalidske zaštite RS, Saveza sindikata RS, Sindikata Brčko distrikta BiH, Udruženja poslodavaca Brčko distrikta BiH, Udruženja poslodavaca u FBiH, Unije udruženja poslodavaca RS, Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH, Zavoda za zapošljavanje RS, Kantonalnog ministarstva za socijalnu politiku, zdravstvo, raseljena lica i izbjeglice Bosansko - podrinjskog kantona, Ministarstva zdravstva, rada i socijalne zaštite Hercegovačko – neretvanskog kantona, Ministarstva zdravstva i socijalne politike Unsko – sanskog kantona, Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zeničko – dobojskog kantona, Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Županje Zapadnopoavske.

Na osnovu dobijenih informacija se može zaključiti da nijedna od institucija koja je dostavila odgovor na postavljena pitanja nije upoznata sa slučajevima postojanja diskriminacije na radnom mjestu na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta ili takvim podacima ne raspolaže, što je uvjetovalo i nepoznavanje dali su diskriminacija ili mobing učinjeni od strane poslodavca_ teljke ili drugog zaposlenika_ ice.

Institucija ombudsmena za ljudska prava u BiH nas je uputila na *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu*, međutim, on ne sadrži podatke o diskriminaciji i mobingu zaposlenika_ ica u Bosni i Hercegovini, te ostvarivanja prava na radu i na osnovu rada zaposlenika_ ica na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta LGBT osoba. Iako Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH u svojoj nadležnosti ima i mogućnost pravljenja specijalnih tematskih izvještaja o položaju različitih marginalizovanih skupina ili drugim kršenjima ljudskih prava u BiH, dosada se nisu fokusirali na LGBT osobe. Sarajevski otvoreni centar trenutno radi na pokretanju inicijative za izradu jednog takvog izvještaja.

Većina institucija nije upoznata da li poslodavci_ teljke u okviru svojih pravilnika u radu uključuju i pitanje zaštite od diskriminacije i mobinga LGBT osoba, osim Ministarstva za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona koje je odgovorilo da poslodavci_ teljke direktno primjenjuju odredbe Zakona o zabrani diskriminacije. Prema Ministarstvu zdravstva i socijalne politike Srednjobosanskog

kantona, pravilnicima o radu je regulirano da nema diskriminacije djelatnika_ca po bilo kojem osnovu, pa tako ni na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta, dok u Županiji posavskoj poslodavci_teljke u okviru svojih pravilnika o radu nisu posebno utvrdili zaštitu od diskriminacije i mobinga za LGBT osobe.

Prema informacijama kojim raspolaže Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona nije bilo provedenih disciplinskih postupaka u kojem se ispitivalo postojanje diskriminacije i mobinga prema homoseksualcu, lezbejki, biseksualnoj ili transrodnoj osobi, a s tim nisu upoznati ni Ministarstvo zdravstva i socijalne politike Srednjobosanskog kantona i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne politike. Gender centru FBiH i Gender centru RS se do sada nisu obratile stranke radi postojanja diskriminacije mobinga na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta na radnom mjestu, niti imaju saznanja da je protiv tih osoba kod poslodavaca_teljki proveden disciplinski postupak. Pri tome je Gender centar FBiH istakao da ispituju isključivo povrede Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH na osnovu pismenog zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona.

U Ministarstvu za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo ne postoje slučajevi diskriminacije i mobinga na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta na radnom mjestu. Ostale institucije koje su odgovorile na dopis ne raspolažu podacima i informacijama koje bi bile odgovor na ovo pitanje.

Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona i Ministarstvo zdravstva i socijalne politike Srednjobosanskog kantona su jedini ustupili informacije da li su u svoje planove rada uključivali pitanje LGBT osoba, pri čemu Ministarstvo zdravstva i socijalne politike Srednjobosanskog kantona smatra da do sada nije bilo potrebe da se kroz planove rada regulira kao specijalno pitanje položaj *takvih osoba* iz razloga što u ustanovama nema evidentiranih *takvih osoba*, te nije bilo zahtjeva po tom pitanju niti od koje institucije ili pojedinca, niti je do sada evidentiran ijedan slučaj diskriminacije u ustanovama po tom pitanju. Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak Tuzlanskog kantona u okviru svojih planova nije uključivalo i pitanje položaja LGBT osoba jer koliko im je poznato nemaju u svom radnom okruženju *osoba sa tim seksualnim orijentacijama*.



PREPORUKE

Da bi se adekvatno odgovorilo na pitanje diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu, potrebno je preduzeti sljedeće aktivnosti:

- usvajanje izmjena i dopuna antidiskriminacijskih zakona (Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o zabrani diskriminacije) u okviru kojih bi se izričito navodio i **rodni identitet** kao zabranjen osnov diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na rad i u vezi sa radom LGBT osoba;
- usvajanje izmjena i dopuna zakona iz radnopravne oblasti u okviru kojih bi se izričito naveli **seksualna orijentacija** i **rodni identitet** kao zabranjeni vid diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na rad i u vezi sa radom LGBT osoba;
- usvajanje odgovarajućih strategija i akcionih planova na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou, te nivou Brčko distrikta Bosne i Hercegovine u okviru kojih bi pitanja diskriminacije na radu i mobinga LGBT osoba našla posebno mjesto i zaštitu;
- usvajanje politika na nivou sindikata i udruženja poslodavaca_teljki kroz koje bi se pitanje položaja LGBT osoba na radnom mjestu posvetila posebna pažnja i zaštita;
- utjecaj na usvajanje politika zaštite prava LGBT osoba na radu i povodom rada na nivou individualnih poslodavaca_teljki (preduzeća, javnih ustanova i sl);
- utvrđivanje programa edukacije i senzibiliziranja poslodavaca_teljki i sindikata o potrebama i marginalnom položaju LGBT osoba na radnom mjestu;
- rad na polju saradnje ministarstava, sindikata, udruženja poslodavaca_teljki i nevladinih organizacija koja se bave pitanjima prava i sloboda LGBT osoba.



LGBT RJEČNIK

BIFOBIJA

Iracionalan strah, netolerantnost, predrasude i/ili diskriminacija prema biseksualnim osobama koje provode heteroseksualne (u tom slučaju često je sinonimna sa homofobijom) ili homoseksualne osobe.

BIOLOŠKI SPOL

Određenje determinisano hromozomima (XX, XY), hormonima (estrogen i progesteron, testosteron) i unutrašnjim i spoljašnjim genitalijama (vulva, klitoris, vagina, testisi i penis). Konstruktivističke teorije tvrde da je spol (kao i rod i rodne uloge) konvencija (društvena konstrukcija).

BISEKSUALNA OSOBA

Osoba čija je seksualna orijentacija usmjerena prema osobama oba spola, odnosno osoba koju seksualno i/ili emocionalno privlače osobe oba spola.

CISRODNOST

Pojam koji se koristi kako bi se opisale osobe koje se rodno identificiraju u skladu sa spolom koji im je pripisan pri rođenju.

CISRODNA OSOBA

Osoba koja se identificira kao osoba muškog ili ženskog roda u skladu sa svojim biološkim muškim ili ženskim spolom.

COMING OUT

Sintagma koja potiče iz fraze *coming out of the closet*, već se ustaljeno upotrebljava u značenju javnog i otvorenog istupanja i afirmisanja vlastite (homo)seksualne orijentacije. Javlja se u dvije ravni: kao samootkriće i kao manje ili više javna obznana. Izlaženjem iz ćutanja izlazi se iz izolacije i negiranja, i objavljuje se drugima pravo na drugačiji život. U aktivizmu ili queer teoriji, coming out zadobija dimenziju političkog čina opiranja i suprotstavljanja tradicionalnim stavovima.

DISKRIMINACIJA

Diskriminacija je svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje i svaki oblik stavljanja u nepovoljan položaj osobe ili grupe osoba. Različiti su osnovi, odnosno karakteristike, po kojima se osoba ili grupa osoba dovodi u nepovoljan položaj (spolna orijentacija, rodni identitet, rodno izražavanje, spol, dob, političko opredjeljenje i sl).

POSREDNA DISKRIMINACIJA

Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala efekat dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA

Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje ili propuštanje postupanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla da bude dovedena u nepovoljni položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.

INSTITUCIONALIZIRANA DISKRIMINACIJA

Društveni sklop koji se ogleda u institucijama moći (jezik, mediji, obrazovanje, ekonomija, religija i dr.) koje favoriziraju jednu grupu (ili jedan sistem odlika) naspram drugih. Savremena teorija se u načelu slaže da je ta *grupa* grupa bijelih (rasa) heteroseksualnih (orijentacija) muškaraca (rod) srednjih godina (starosna dob) pripadnika srednje ili srednje-više klase (klasa). Svi koji na ovaj ili onaj način odstupaju od date *grupe*, tretiraju se kao manjina (čak i kada formiraju grupu koja je od ove brojnija). Moć te grupe, čak i nad približno jednakim (recimo, crni muškarci sa svim navedenim odlikama) ili većim grupama (žene uopće), održava se putem spomenutih ustanova.

VIŠESTRUKA DISKRIMINACIJA

Opisuje diskriminaciju koja se dešava na temelju nekoliko osnova odvojeno (na primjer, ista osoba može doživjeti diskriminaciju na osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta, rasnu diskriminaciju, itd.). Odnosi se na situaciju u kojoj postoji više osnova diskriminacije u isto vrijeme, te ih je teško razdvojiti i posmatrati odvojeno.

UZNEMIRAVANJE

Uznemiravanje se smatra diskriminacijom u svakoj situaciji u kojoj ponašanje vezano na osnovu rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije ima za svrhu ili čiji je efekat povreda dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Spolno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada će se njime stvoriti zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent.

MOBING

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

SEGREGACIJA

Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije u skladu sa definicijom diskriminacije.

DRAG

Riječ se izvorno koristila u Šekspirovom *Glob teatru* kao oznaka za glumce koji su imali ženske uloge (kako glumica nije bilo). Termin se u načelu odnosi na kostim i prerusavanje (otuda fraza *in drag* – prerusen u odjeću suprotnog spola). Njime se prije svega referiše na muškarce koji na ovaj ili onaj način nastupaju, oponašajući žene, i time sprovode rodni performans čime demonstriraju fluidnost rodnog identiteta koji se inače po definiciji smatra *fixsiranim*. Drag-kralj (drag king) je Lezbejka/strejt žena

koja simulira muškarca. Drag-kraljica je gej/strejt muškarac koji simulira ženu.

GEJ (GAY)

Osnovno značenje termina je razdragan, veseo. U 19. vijeku zadobija novo značenje: ženske prostitutke su s prezirom nazivane vesele (*gej*) žene, pa se taj atribut pripisivao i muškarcima koji su se služili njihovim uslugama i muškim prostitutkama. Ranih godina 20. vijeka nekolicina muškaraca i žena iz Amerike prisvaja taj izraz kao zamjenu za klinički naziv *homoseksualna osoba*. Riječ ulazi u široku upotrebu šezdesetih i sedamdesetih godina 20. vijeka, kada mediji prihvataju zalaganja gej pokreta da se izraz *homoseksualac*, koji koriste psihijatri pri dijagnozi mentalnog oboljenja, zamijeni rječju *gej*.

GEJ MUŠKARAC

Muškarac kojeg seksualno i/ili emotivno privlače isključivo osobe istog spola. Zbog historijske opterećenosti termina *homoseksualac*, preporučuje se da se koristi ovaj neutralni termin.

GENDERFOBIJA

Diskriminacija na bazi roda (rodnih uloga, izražavanja i normi) koja proističe iz neprihvatanja i negiranja prava individua na ličnu koncepciju spolnog/rodnog identiteta i izražavanja.

GOVOR MRŽNJE

Govor mržnje protiv LGBT osoba odnosi se na javno izražavanje koje podrazumijeva širenje, promovisanje ili opravdavanje mržnje, diskriminacije ili neprijateljstva prema LGBT osobama - na primjer, izjave političkih i vjerskih vođa ili mišljenja drugih društvenih autoriteta koja se objavljuju u štampi ili na internetu, a koja imaju za cilj poticanje mržnje.

HETEROFOBIJA

Iracionalan strah, netolerantnost, prerasude i/ili diskriminacija prema heteroseksualnim osobama, institucijama koje su zasnovane na heteroseksualnim odnosima (brak, porodica) ili institucijama koje podržavaju ove odnose (crkva, država).

HETERONORMATIVNOST

Može se definisati kao pretpostavka da su svi heteroseksualni, odnosno, da je heteroseksualnost idealna i superiorna u odnosu na homoseksualnost ili biseksualnost. Heteronormativnost također uključuje privilegovanje normativnog izražavanja roda - ono što je nužno ili nametnuto pojedincima_kama kako bi ih percipirali ili prihvatili kao *pravog muškarca* ili *pravu ženu*, tj. u okviru jedinих dostupnih kategorija.

HETEROSEKSIZAM

Stav da je heteroseksualnost jedina validna seksualna orijentacija. Heteroseksizam se često ispoljava u formi ignorisanja LGBT osoba.

HETEROSEKSUALNA OSOBA

Osoba čija je seksualna orijentacija usmjerena prema osobama suprotnog spola, odnosno osoba koju seksualno i/ili emotivno privlače isključivo osobe suprotnog spola.

HOMOFBIJA

Iracionalan strah, netolerantnost, prerasude i/ili diskriminacija prema gej muškarcima i lezbejkama (i biseksualnim osobama [vidjeti *bifobija*]). Manifestuje se kao neupitna vjera u superiornost heteroseksualnosti, koju podstiču kulturne i institucionalne društvene prakse. Ta vjera rađa nasilje prema neheteroseksualnim osobama, koje se opravdava uvjerenjem u vlastitu superiornost (i njihovu inferiornost). Nasilje se ogleda u verbalnim i fizičkim napadima, oduzimanju potomstva neheteroseksualnom roditelju, diskriminaciji pri zapošljavanju, plaćanju poreza, umirovljenju, imigracionom postupku itd. Ovi oblici diskriminacije su ono što spada u društveni domen i mnoge homofobične osobe poricat će da u tome uzimaju udjela. Međutim, homofobija se lako prepoznaje na pojedinačnom nivou u svakodnevnim situacijama, recimo, kada za neku ženu mislimo da je lezbejka samo zato što nije u stanju da pronađe muškarca ili zato što želi da bude muškarac; ili kada osobu koja je lezbejka ili gej muškarac ne posmatramo kao cjelovitu ličnost, nego isključivo na osnovu njihove seksualne orijentacije.

INTERNALIZIRANA HOMOFBIJA

Internalizirana mržnja prema sebi nastaje kao posljedica prihvatanja negativnih stereotipa koje stvara opresivna zajednica. To podrazumijeva često konfliktna osjećanja da su nestrejt osobe u srži loše i inferiorne ili da su superiorne i ekskluzivno dobre; da na čitavom svijetu nema sigurnog prostora; da se može vjerovati samo pripadnicima_ama grupe i da se pripadnicima_ama iste grupe ne smije ni po koju cijenu vjerovati; da se radi sigurnosti zauvijek treba skrivati; da radi sigurnosti svuda i uvijek treba istupati i otkrivati svoju orijentaciju itd.

HOMOSEKSUALAC_KA

Zastarjeli klinički termin za osobe čija je seksualna orijentacija usmjerena prema osobama istog spola, odnosno osoba koju seksualno i/ili emocionalno privlače osobe istog spola. Termin je neprikladan i mnogi gejevi i lezbejke smatraju da je uvredljiv. Bolji termini su *gej (muškarac)/gejevi* i *lezbejka*.

SITUACIONA HOMOSEKSUALNOST

Seksualno ponašanje koje je drugačije od uobičajenog ponašanja neke osobe, a javlja se usljed boravka u socijalnom okruženju, kojeg čine isključivo osobe istog spola, kao npr. vjerske ili druge škole koje pohađaju isključivo studenti_ice i učenici_ce istog spola, zatvori, seks sa partnerom_kom istog spola za novac itd.

INTERSEKSUALNA (INTERSPOLNA) OSOBA

Osobe koje su rođene s hromozomskim, hormonskim ili genitalijskim karakteristikama koje ne odgovaraju zadatim standardima *muške* ili *ženske* kategorije, zbog svoje seksualne ili reproduktivne anatomije. Ova riječ je zamijenila pojam *hermafrodit*, koji je obimno korišten od strane liječnika tokom 18. i 19. vijeka i koji se danas smatra nestručnim. Interseksualnost (interspolnost) može poprimiti različite oblike i obuhvatiti različita stanja interseksualnih (interspolnih) osoba.

LEZBEJKA

Žena koju seksualno i/ili emotivno privlače druge žene. *Lezbejka* je jedan od najstarijih i najpozitivnijih termina za homoseksualne žene, što u lezbejskoj feminističkoj teoriji ne označava samo seksualni identitet koji se sukobljava s konvencionalnim rodnim očekivanjima od žena, nego i društveni i politički identitet izgrađen u opoziciji prema

muškom šovinizmu, patrijarhatu, heteroseksizmu i falocentrizmu. Sama riječ potiče od imena grčkog ostrva Lezbos gdje je rođena pjesnikinja Sapfo koja je uznosila ljubav među ženama.

LGBT

Sveobuhvatni pojam koji se koristi kako bi se označile lezbejke, gej muškarci, biseksualne i transrodne osobe. Pojam označava heterogenu skupinu koja se obično imenuje naslovom LGBT u društvenom i političkom aktivizmu. Ponekad pojam LGBT može biti proširen i uključiti i interseksualne i queer osobe (LGBTIQ).

LGBTTIQ

Skraćenica za *lezbejke, gej muškarce, biseksualne, transrodne, transeksualne, interseksualne i queer osobe.*

OUT

Opisuje osobu koja se seksualno/rodno/spolno identifikuje u javnom i/ili u profesionalnom životu.

OUTIRATI (AUTIRATI)

Čin javnog objavljivanja da je neka osoba gej, lezbejka, biseksualna ili osoba neke druge seksualne orijentacije. Većina gej i lezbejske zajednice smatra da je nepristojno i protivi se tome da bilo koja osoba, osim one koja je u pitanju, odlučuje o tome kada će i kome pričati o seksualnoj orijentaciji. Lezbejska i gej zajednica u BiH termin *autirati* također koristi za situaciju kada sam gej ili sama lezbejka odluči nekome da priča o svojoj seksualnoj orijentaciji. Tako, na primjer, može da se kaže da se neka lezbejka autirala ocu, tj. da mu je rekla da je lezbejka.

PEDER

U homofobičnoj upotrebi, sleng koji u načelu denotira gej muškarce, a posebno konotira rodni lik slabašnog i feminiziranog muškarca. Sam termin, po nekima, vodi porijeklo od srednjovjekovne prakse spaljivanja sodomita na snopovima pruća (*faggot*). Riječ peder u nehomoseksualnoj upotrebi ima sličnu konotaciju, dok u gej zajednici nije nužno uvredljiva, nego se često pojavljuje i kao samoafirmativno parodiranje strejt konotacija.

QUEER

Riječ se prvenstveno odnosi na sve što se razlikuje od konvencionalnog na neki neobičan način (sinonim za čudno, ekscentrično). U početku su konotacije ovog termina u gej upotrebi bile negativne, pa čak i danas postoji otpor prema ovom izrazu, osobito među starijim homoseksualnim osobama. Budući da termin subverzivno razobličuje postojeće, tobože fiksirane modele, odbacujući razlike (svi LGBT su njime bez razlike obuhvaćeni) i identitete (nijedan od LGBT identiteta u njemu nije povlašćen), on postaje sve univerzalnije prihvaćen. Mnoge transeksualne, biseksualne pa čak i heteroseksualne osobe, čija se seksualnost ne uklapa u kulturne standarde monogamnog heteroseksualnog braka, prihvatili_e su ovu oznaku kao *seksualni disidenti_disidentkinje*. Queer je ranije u engleskom jeziku korišten kao pogrdan naziv za neheteroseksualne osobe. Ovaj termin su LGBTTIQ osobe 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, kao i heteroseksualnih osoba koje sebe vide ili žive svoj život van heteropatrijarhalnih normi.

QUEER TEORIJA

Škola književne i kulturne kritike, koja se u SAD-u pojavila početkom osamdesetih godina, duguje svoje intelektualno porijeklo feminističkoj teoriji i francuskim filozofima, poput Mišela Fukoa i Žaka Deride. Queer teoretičari_ke analiziraju sve tipove tekstova u cilju razobličenja temeljnog značenja, distinkcija i odnosa moći u kulturi koja je proizvela tekst. Analize otkrivaju složene kulturne strategije kojima je omogućena regulacija seksualnog ponašanja, što često rezultuje represijom i diskriminacijom seksualnih disidenata_kinja koji krše seksualne tabue ili se ne uklapaju u kulturno sankcionisane rodne uloge. Ciljevi queer teoretičara_ki su destabilizacija kulturnih ideja o prirodnosti, normalnosti, seksualnosti i termina hetero- i homoseksualnosti koji su korišteni u svrhu diskriminisanja osoba koje se nisu saobražavale zapadnom idealu monogamnog heteroseksualnog braka. Queer teorija se mahom vezuje za teoriju društvenog konstruktivizma i u neskladu je sa esencijalističkim postavkama (recimo, teza da je neko po svojoj suštini ili bitnom

određenju gej muškarac, odnosno lezbejka) koje postoje unutar starije (ali i novije) konceptualizacije neheteroseksualnog identiteta (vidjeti lezbejski identitet). Neka od najpoznatijih imena u queer teoriji svakako su Džudit Batler, Iv Kosovski Sidžvik, Sindi Paton, Dajana Fas, Leo Bersani i Sajmon Vetni.

ROD

Društveni konstrukt spola koji po definiciji određuje samo društvene uloge muškaraca i žena, to jest osoba muškog ili ženskog spola. Također, individualni konstrukt sopstvenog identiteta/izražavanja koji potvrđuje, negira i/ili prevazilazi društveno zadate i formirane spolne i rodne uloge muškaraca i žena, kao i cijelu binarnu osnovu *muškog* i *ženskog*.

RODNI IDENTITET

Rodni identitet vezuje se za individualno iskustvo u shvatanju sopstvenog spola, što može ali ne mora odgovarati spolu dodijeljenom pri rođenju, a uključuje lični doživljaj tijela i drugih izražaja roda (to jest, *rodno izražavanje*), kao što su odijevanje ili način govora i obraćanja. Spol osobe obično je dodijeljen pri rođenju, a odmah potom postaje socijalno i pravno pitanje. Spol podrazumijeva osobni koncept/konstrukt koji može biti u skladu sa društveno propisanim definicijama u pogledu spola/roda ili ih može negirati, prevazilaziti i mijenjati. Neki ljudi imaju problem pri identificiranju sa spolom dodijeljenim pri rođenju - ove osobe nazivamo *transrodne* osobe. Rodni identitet nije isto što i seksualna orijentacija, a transrodne osobe se mogu identificirati kao heteroseksualne, biseksualne i homoseksualne.

RODNO IZRAŽAVANJE

Vizuelna i spoljna prezentacija svake osobe koja se ogleda kroz odijevanje, odjevne ili tjelesne oznake, frizuru, ponašanje i govor tijela.

SEKSIZAM

Diskriminacija i/ili stavovi, uslovi i ponašanje kroz koje se vrši promocija stereotipa i represivnih društvenih uloga i normi na bazi spola i roda. Posebno se odnosi na norme, vrijednosti, uvjerenja, strukture i sisteme koje marginalizuju i podređuju žene, dodjeljujući muškarcima moć, privilegije i preimućstva. Oblik nasilja koje se nad ženama vrši individualno ili institucionalizovano.

SEKSUALNA ORIJENTACIJA

Emocionalna i/ili seksualna privlačnost ili naklonost koja može biti prema osobama istog i/ili različitog spola. Izbjegavajte korištenje uvredljivog izraza seksualna preferencija, koji se često koristi kako bi se impliciralo da je istospolna seksualna orijentacija nešto što se može i treba promijeniti.

SEKSUALNI IDENTITET

Seksualni identitet odnosi se na to kako sebe nazivamo i percipiramo. Ti nazivi uključuju *strejt, gej, bi, queer, neodređen_a, neodlučan_a, aseksualan_a* i dr. Naše seksualno ponašanje i način na koji sebe određujemo (identitet) predstavljaju stvar mogućeg izbora/odluke i ne podrazumijevaju samo binarni koncept *muško – žensko*.

SPOL

Klasificiranje na osnovu reproduktivnih organa/funkcija i genitalija na muški, ženski i interseks. Društveno prihvaćeni su samo muški i ženski spol.

SPOLNI IDENTITET

Individualno identificiranje po pitanju spola i spolne pripadnosti, koji ne zavisi od spola koji je pripisan rođenjem.

STREJT (STR8 ILI STRAIGHT)

Označava, prije svega, nešto pravo, bez skretanja (devijacije), nešto nepomiješano, ali i nešto konvencionalno, što ne odstupa od normi koje su prihvaćene kao uobičajene, normalne i prirodne. Neutralna oznaka za heteroseksualne osobe u queer zajednici.

TRANSGENDER/TRANSRODNO

Sveobuhvatni termin koji se koristi kako bi se opisale različite osobe, ponašanja i grupacije koje imaju zajedničko, djelimično ili potpuno suprotstavljanje nametnutim rodnim i spolnim ulogama. Transrodnost se ne odnosi na seksualnu orijentaciju osobe.

TRANSRODNA OSOBA

Termin za osobe čiji rodni identitet nije u skladu sa spolom koji im je dodijeljen pri rođenju, kao i one osobe koje žele izraziti svoj rodni identitet na drugačiji način od uobičajenog izražavanja karakteristika spola koji im je dodijeljen pri rođenju. Transrodnost obuhvata one osobe koje osjećaju, preferiraju ili biraju da predstave

sebe drugačije od očekivanih rodnih uloga koje im tradicionalno pripadaju na osnovu spola 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 identificiraju oznakama muško i žensko, zatim transeksualne osobe, transvestite i cross-dressere. Transrodni muškarac je osoba kojoj je pri rođenju dodijeljen ženski spol, ali je njegov rodni identitet muški ili se nalazi negdje na spektru maskulinih rodnih identiteta. Transrodna žena je osoba kojoj je pri rođenju dodijeljen muški spol, ali je njen rodni identitet ženski ili se nalazi negdje na spektru ženskih rodnih identiteta. Oznake za seksualnu orijentaciju transrodnih osoba koriste se u skladu sa njihovim rodnim identitetom, a ne u skladu sa spolom koji im je dodijeljen pri rođenju. Heteroseksualni transrodni muškarac, na primjer, je transrodni muškarac kojeg privlače i koji bira žene za partnerke. Riječ transrodnost odnosi se na posjedovanje transrodnog identiteta i izražavanja.

TRANSEKSUALNA OSOBA

Osoba koja ima jasnu želju i namjeru da prilagodi svoj spol, kao i osoba koja je djelomično ili potpuno modificirala (uključuje fizičku i/ili hormonalnu terapiju i operacije) svoje tijelo i prezentaciju, izražavajući svoj rodni i/ili spolni identitet i osjećaj sebe.

TRANSFOBIJA

Po analogiji sa bifobijom i homofobijom, oblik diskriminacije, zasnovan na strahu, neznanju i mržnji, usmjeren protiv transeksualnih, transrodnih osoba. Tu predrasudu mogu perpetuirati strejt ljudi, gej muškarci, lezbejke i biseksualne osobe.

INTERNALIZOVANA TRANSFOBIJA

Karakteristična je za trans osobe koje iskušavaju krivicu, sramotu, nedostatak samopouzdanja, negativnu sliku o sebi, pošto implicitno ili eksplicitno prihvataju društvenu stigmatizaciju.

TRANVESTIJA/TRANVESTITE/TRANVESTITI

Tranvestiti su osobe koje vole da nose odjeću suprotnog spola. Tranvestija, tj. preoblačenje nije povezano sa seksualnom orijentacijom. Tranvestiti/e mogu biti i heteroseksualne i istospolno orijentisane osobe.

TRANZICIJA

Predstavlja proces promjene rodnog izražavanja neke osobe u cilju usaglašavanja sa unutrašnjim doživljajem sopstvenog roda.

ZLOČIN IZ MRŽNJE PREMA LGBT OSOBAMA

Odnosi se na kaznena djela motivisana predrasudama prema određenoj osobi ili grupi osoba. Zločini iz mržnje uključuju zastrašivanje, prijetnje, oštećenja imovine, zlostavljanje, ubistvo, ili bilo koje drugo kazneno djelo kod kojeg je žrtva postala meta napada zbog stvarne ili pretpostavljene seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, ili je žrtva povezana, pripada, podržava ili je član_ica neke LGBT grupe. Kod zločina iz mržnje mora postojati osnovana sumnja da je motiv počinioca kaznenog djela seksualna orijentacija ili rodni identitet žrtve.

10

LITERATURA

Damir Banović, Vladana Vasić (2013)

Seksualna orijentacija i rodni identitet: Pravo i praksa u BiH.

Sarajevo: Sarajevski Otvoreni Centar.

Sanja Juras, Edo Bulić, Jasna A. Petrović, Nataša Pršir (2011)

Izveštaj o stanju ljudskih prava seksualnih i rodnih manjina na radnom mjestu.

Zagreb, Kontra/Iskorak/Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske/ŠKUCLL.

Tena Šimonović Einwalter (priredila, 2009)

Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije.

Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske,

Dostupno na: <http://www.ombudsman.hr/dokumenti/vodic.pdf>

Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine br. 19/06, 19/07 i 25/08

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

Službeni list Federacije Bosne i Hercegovine br. 43/99, 32/00 i 29/03.

Zakon o radu Republike Srpske.

Službeni glasnik Republike Srpske br. 55/07 (prečišćeni tekst).

Dostupno na: http://www.uspon.ba/down/zakon_o_rad_rs.pdf

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 24/04, 7/05, 48/05 i 60/10.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH.

Dostupan na: http://www.arsbih.gov.ba/images/documents/zors_32_10.pdf.

Zakon o zabrani diskriminacije BiH.

Dostupno na: <http://www.diskriminacija.ba/sites/default/files/Zakon%20o%20zabrani%20diskriminacije%20SlGlasnik%20BiH%20broj%2059-09.pdf>.

11

O AUTORU I AUTORICI

DAMIR BANOVIĆ (1983, Sarajevo) završio je 2006. godine studij prava, a 2012. godine magistrirao pravne nauke na Univerzitetu u Sarajevu (BiH). Od 2007. godine radi kao asistent na naučnoj oblasti teorija države i prava na Pravnom fakultetu u Sarajevu, te u Sarajevskom otvorenom centru na naučno-istraživačkim projektima u polju društvenih nauka i prava manjina. Član je European Commission on Sexual Orientation Law ispred Bosne i Hercegovine. Autor je dvije pravne analize o LGBT pravima.

EDINA SPREČAKOVIĆ (1989), živi u Sarajevu. Studentica je Pravnog fakulteta na Univerzitetu u Sarajevu. Volontira u Sarajevskom otvorenom centru od oktobra 2012. godine, gdje je učestvovala u organiziranju aktivnosti za LGBT zajednicu, a od aprila 2013. godine sudjeluje u projektima pravne prirode.

12

O SARAJEVSKOM OTVORENOM CENTRU

Sarajevski otvoreni centar je nezavisna, nepolitička i neprofitna organizacija koja promoviše puno poštivanje ljudskih prava i smanjenje nivoa diskriminacije na osnovu spola, seksualne orijentacije i rodnog identiteta, osnažujući marginalizirane grupe kroz aktivnosti u zajednici, promovišući ljudska prava u društvu i zagovarajući promjene politika vlasti.

Sarajevski otvoreni centar je osnovan 2007. godine a intenzivno radimo od 2011., kada smo otvorili naš prvi ured, te okupili_e tim ljudi koji stalno rade u Sarajevskom otvorenom centru. Danas, naš tim čini deset zaposlenih i dva_ije volontera_ke, a članica smo sljedećih mreža:

- Koalicija protiv govora i zločina iz mržnje
- Ženska mreža u BiH
- Regionalna mreža protiv homofobije
- Babelnor mreža
- Mreža izgradnje mira u BiH
- Mreža pravde
- Koalicija "Jednakost" protiv etničke diskriminacije
- Omladinska mreža BiH
- NVO Vijeće

Fokusirani_e smo na podizanje svijesti unutar državnih institucija/zvaničnika o potrebi da se u potpunosti implementiraju međunarodni, evropski i državni standardi iz oblasti ljudskih prava žena i LGBT osoba, te na podizanje svijesti građana_ki o pravima LGBT osoba i političkim, društvenim i ekonomskim pravima žena. Jedan od naših bitnih ciljeva jeste i osnaživanje i jačanje LGBT zajednice kroz implementaciju aktivnosti koje joj pružaju podršku vezanu za njena prava i potrebe.

www.soc.ba
www.lgbt-prava.ba
office@soc.ba

EDICIJA *LJUDSKA PRAVA* SARAJEVSKOG OTVORENOG CENTRA

Ediciju uređuje Emina Bošnjak

DO SADA SMO U OVOJ EDICIJI OBJAVILI:

Amar Numanović, Sanela Muharemović, Zlatiborka Popov Momčinović (2013)

Prava LGBT osoba u BiH: Pravosuđe.

Sarajevo: Fondacija Heinrich Böll/Fondacija CURE/Sarajevski otvoreni centar.

Jasmina Čaušević, Lejla Huremović (priredile, 2013)

Kratki vodič kroz profesionalno izvještavanje o LGBT temama.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Vladana Vasić (2013)

Izveštaj o govoru mržnje zasnovanom na seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu u BiH. Slučajevi iz 2012. i 2013. godine.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Marinha Barreiro, Vladana Vasić, Saša Gavrić (2013)

Rozi izveštaj. Godišnji izveštaj o stanju ljudskih prava LGBT osoba u BiH u 2012. godini.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Damir Banović, Vladana Vasić (2013)

Seksualna orijentacija i rodni identitet: pravo i praksa u BiH.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Damir Banović (2013)

Izveštaj o homofobiji, bifobiji i transfobiji u školama u BiH.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Vladana Vasić (2013)

Izveštaj o pravnom položaju transrodnih osoba u BiH.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Marinha Barreiro, Vladana Vasić (2013)

Monitoring of the implementation of the Council of Europe Committee of Minister's Recommendation on combating sexual orientation or gender identity discrimination.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Marinha Barreiro, Vladana Vasić (2013)

Provedba Preporuka Vijeća Evrope o mjerama borbe protiv diskriminacije zasnovane na seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Vladana Vasić, Sadžida Tulić (2012)

Ne toleriši netoleranciju. Upoznaj svoja prava i koristi ih.

Vodič za LGBT osobe.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Zlatiborka Popov-Momčinović, Saša Gavrić, Predrag Govedarica (priredili_e, 2012)

Diskriminacija - Jedan pojam, mnogo lica.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Jasmina Čaušević i Kristina Ljevak (2012)

Čekajući ravnopravnost.

Analiza sadržaja izvještavanja pisanih medija o LGBT temama.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Lejla Huremović (priredila, 2012)

Izvan četiri zida. Priručnik za novinarke i novinare o profesionalnom i etičkom izvještavanju o LGBT temama.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Lejla Huremović, Masha Durkalić, Damir Banović, Emina Bošnjak (priređili, 2012)

Stanje LGBT ljudskih prava u BiH u 2011. godini – Rozi izvještaj.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

**DRUGA IZDANJA KOJA SU OBJAVLJENA KAO REZULTAT RADA
SARAJEVSKOG OTVORENOG CENTRA (IZABRANI NASLOVI):**

Adriana Zaharijević (priređila, 2012)

Neko je rekao feminizam?

Kako je feminizam uticao na žene XXI veka.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar/Fondacija Heinrich Böll/Fondacija Cure.

Damir Arsenijević, Tobias Flessenkemper (priređili, 2013)

Kojeg je roda sigurnost?

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Jasmina Čaušević, Aida Spahić, Merima Omeragić (2013)

Više od etikete. O ženama koje vole žene.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Jasmina Čaušević, Saša Gavrić (priređili, 2012)

Pojmovnik LGBT kulture.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar/Fondacija Heinrich Boell, ured u BiH.

Aida Spahić, Saša Gavrić (priređili, 2012)

Čitanka LGBT ljudskih prava. 2. dopunjeno izdanje.

Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar/Fondacija Heinrich Boell, ured u BiH.

