

ŽIVOT UPRKOS DISKRIMINACIJI

Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej,
biseksualnih, transrodnih i interseksualnih
osoba u Bosni i Hercegovini



Autorica i priređivačica
Zlatiborka Popov-Momčinović

ŽIVOT UPRKOS DISKRIMINACIJI

**Socio-ekonomski položaj
lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i
interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini**

Edicija *Ljudska prava Sarajevskog otvorenog centra*

Broj publikacije: 111

Naslov: Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini

Autorica i priređivačica: Zlatiborka Popov-Momčinović

Urednik: Darko Pandurević

Lektura i korektura: Sandra Zlotrg

Prevod: Lejla Efendić Kuduz

Prelom i dizajn: Lejla Huremović

Izdavač: Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba

Za izdavača: Emina Bošnjak

© Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba

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

Publikacija je rezultat rada na promociji ljudskih prava LGBTI osoba u okviru različitih programa Sarajevskog otvorenog centra.

Objavljivanje ove publikacije omogućeno je finansijskom podrškom organizacije ERA – LGBTI Equal Rights Association for the Western Balkans and Türkiye, u okviru projekta „Work That Works for All: Empowering LGBTI People and Engaging Employers for Inclusive Labour Markets“.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost izdavača i ni na koji način ne odražava stavove donatora.

ISSN 2303-5552



**Funded by
the European Union**

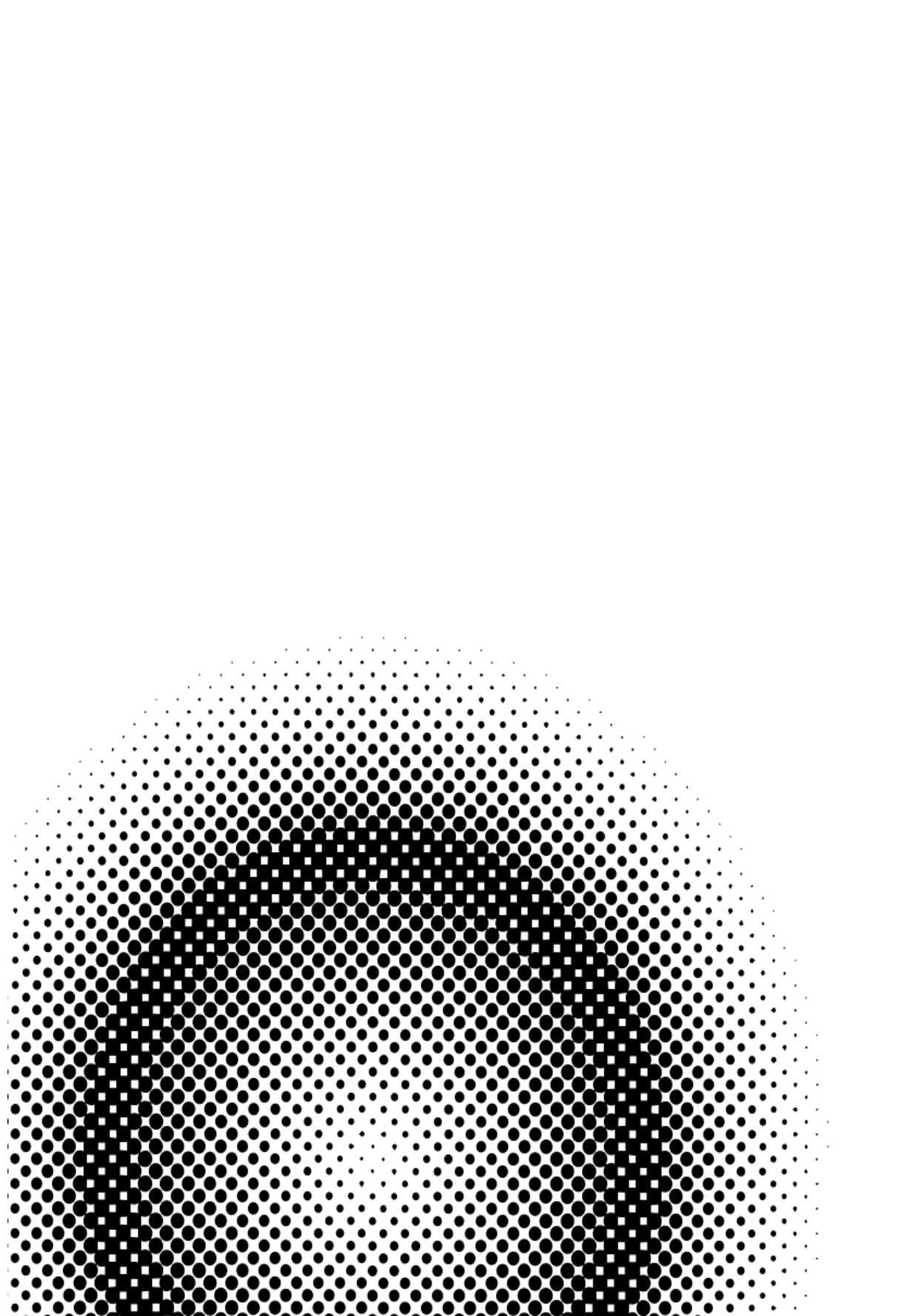
 **SARAJEVSKI
OTVORENI
CENTAR**

Projekat „Work That Works for All: Empowering LGBTI People and Engaging Employers for Inclusive Labour Markets“, koji provodi Sarajevski otvoreni centar, podržan je kroz program „Working Safe: Socio-ekonomska inkluzija LGBTQI+ zajednice na Zapadnom Balkanu i u Turskoj“. Program provodi ERA – LGBTI Asocijacija za jednaka prava za Zapadni Balkan i Tursku, u partnerstvu s organizacijama Queer Montenegro, Tuzlanski otvoreni centar (Bosna i Hercegovina), Open Mind Spectrum Albania, Center for Social Group Development (Kosovo), Coalition Margins (Sjeverna Makedonija), Izadi (Srbija) i Kaos GL (Turska). Projekat finansira Evropska unija.

Ovaj materijal izrađen je uz podršku ERA-e i Evropske unije. Za njegov sadržaj isključivo je odgovoran Sarajevski otvoreni centar, kao organizacija koja provodi projekat, i on nužno ne odražava stavove ERA-e ni Evropske unije.

SADRŽAJ

SAŽETAK	5
UVOD	8
1. SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ LGBTI OSOBA – PREGLED STANJA, UZROCI I INTERSEKCIONALNI UVIDI	11
2. ISKUSTVA IZ BOSNE I HERCEGOVINE	21
3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	27
4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	37
5. PROMJENE 2020–2026.	100
6. ZAKLJUČNI OSVRT	113
7. POLICY PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE SOCIO-EKONOMSKOG POLOŽAJA LGBTI OSOBA U BIH	119
RJEČNIK LGBTI POJMOVA	126
LITERATURA	133
O SARAJEVSKOM OTVORENOM CENTRU	139
O AUTORICI	140



SAŽETAK

Ova publikacija predstavlja rezultate istraživanja socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, s fokusom na obrazovanje, rad i zapošljavanje, ostvarivanje radnih prava, finansijsku i stambenu situaciju te kvalitet života. Istraživanje se djelimično oslanja na istraživanje Sarajevskog otvorenog centra iz 2020. godine, što omogućava poređenje nalaza uz uvažavanje razlika u uzorcima i istraživačkim instrumentima.

Istraživanje je provedeno tokom 2026. godine kombinovanjem kvantitativnih i kvalitativnih metoda. Obuhvatilo je 121 LGBTI osobu iz pet regija Bosne i Hercegovine – Banje Luke, Mostara, Sarajeva, Tuzle i Zenice – te reprezentativni uzorak od 1000 punoljetnih osoba iz opšte populacije. Provedena su i tri dodatna dubinska intervjua. LGBTI uzorak formiran je prigodnim odabirom i metodom grudve snijega, zbog čega se rezultati ne mogu statistički generalizovati na cjelokupnu LGBTI populaciju u BiH. U njemu preovladavaju mlađe, urbane i visokoobrazovane osobe, dok su iskustva starijih osoba, osoba iz ruralnih sredina i drugih teže dostupnih grupa nedovoljno zastupljena.

Nalazi ukazuju na raskorak između formalno zagarantovanih prava i svakodnevnih iskustava LGBTI osoba. Povoljnija obrazovna struktura uzorka ne predstavlja dovoljnu zaštitu od diskriminacije i nesigurnosti. Obrazovne mogućnosti, radni status, prihodi i stanovanje povezani su sa društvenim prihvatanjem, podrškom porodice i dostupnošću djelotvorne institucionalne zaštite.

U oblasti obrazovanja, većina LGBTI ispitanika_ ca smatra da je imala jednake ili uglavnom jednake mogućnosti za školovanje. Istovremeno, gotovo polovina je u određenom trenutku razmišljala o prekidu školovanja, između ostalog zbog finansijskih poteškoća, nedostatka podrške, diskriminacije i nasilja. Negativna iskustva rijetko se prijavljuju. LGBTI teme uglavnom nisu prisutne u nastavnim sadržajima ili su, prema iskustvima ispitanih, predstavljene stereotipno i negativno. Podrška pojedinih nastavnika_ ca i vršnjaka_inja postoji, ali nije pokazatelj sistemski

uspostavljenih inkluzivnih praksi. U opštoj populaciji udio onih koji smatraju da djecu tokom školovanja treba učiti prihvatanju različitih seksualnih i rodni identiteta iznosi 40,4%, u poređenju sa 60% u istraživanju iz 2020. godine.

U oblasti rada i zapošljavanja, dio nalaza ukazuje na povoljnija iskustva pristupa poslu, s tim da nesigurni oblici rada ostaju prisutni. LGBTI osobe u uzorku češće su od ispitanih iz opšte populacije angažovane honorarno, kao freelanceri_ice ili na nepuno radno vrijeme. Iskustvo kombinovanja prijavljenog i neprijavljenog rada navodi 50,5% LGBTI ispitanika_ca, dok 63,6% tržište rada u BiH doživljava kao potpuno ili uglavnom nepristupačno LGBTI osobama.

Negativna iskustva na radnom mjestu znatno su zastupljenija među LGBTI ispitanicima_ama nego u uzorku opšte populacije. Šale na račun identiteta ili izgleda navodi 42%, komentare na račun izgleda 40%, izolaciju 21%, neprikladno dodirivanje 18%, a prijetnje ili zastrašivanje 17% LGBTI ispitanika_ca. Neprijatnosti dolaze od kolega_ica i nadređenih, ali i od klijenata_ica i drugih trećih osoba. Istovremeno, 39% ispitanih nije navelo nijedno od ponuđenih negativnih iskustava, što pokazuje da postoje i radna okruženja u kojima se ostvaruju prihvatanje i sigurnost.

Stavovi opšte populacije potvrđuju prisustvo prepreka inkluziji na radnom mjestu. Ukupno 15,5% ispitanih kategorički odbija mogućnost da rade s LGBTI osobama, 40,1% ne bi radilo za LGBTI nadređenu osobu, a 43,2% za poslodavca koji promovise LGBTI prava. Pozitivniji stavovi češće su povezani s neposrednim kontaktom s LGBTI osobama. Ovi nalazi upućuju na važnost edukacije i stvaranja uslova za ravnopravno učešće u radnim kolektivima.

Povjerenje u institucije koje štite radna prava ostaje nisko: 67% LGBTI ispitanika_ca nema povjerenja u njih, dok povjerenje iskazuje 11%. Veće povjerenje usmjereno je prema nevladinim organizacijama i pravnoj pomoći. U poređenju s prethodnim istraživanjem, zabilježena je veća informisanost o mogućnostima zaštite radnih prava, ali prijavljivanje negativnih iskustava ostaje sporadično. Poznavanje prava stoga mora biti praćeno sigurnim, povjerljivim i djelotvornim mehanizmima njihove zaštite.

Finansijske i stambene prilike ukazuju na razlike unutar same zajednice. Dio ispitanih ima stabilna primanja i povoljniji materijalni položaj, dok drugi žive uz neizvjesne prihode i oslanjanje na podršku porodice. Iznajmljivanje stambenog prostora bez ugovora ostaje rasprostranjeno. Uočene razlike u odnosu na 2020. godinu treba tumačiti oprezno zbog različite strukture uzoraka, formulacije pojedinih pitanja i činjenice da je prethodno istraživanje provedeno tokom pandemije. Nalazi ne opravdavaju zaključak o jednakom ili opštem poboljšanju položaja svih LGBTI osoba.

Preporuke istraživanja usmjerene su na dosljednu primjenu antidiskriminacijskih propisa, jačanje institucionalne zaštite, unapređenje internih politika poslodavaca i kontinuiranu edukaciju nastavnog osoblja, menadžmenta i HR zajednice. Važna je saradnja institucija, poslodavaca, sindikata, inspekcija rada i organizacija civilnog društva, uz uključivanje LGBTI osoba u oblikovanje mjera koje ih se tiču. Potrebno je unaprijediti podršku u obrazovanju, radu i stanovanju, odgovoriti na specifične potrebe trans osoba i nastaviti istraživanja koja će bolje obuhvatiti iskustva manje vidljivih i višestruko marginalizovanih dijelova zajednice.

UVOD

LGBTI pitanja dospjela su na političku agendu postjugoslovenskih zemalja u kontekstu nasilne dezintegracije socijalističke Jugoslavije, uspona destruktivnih nacionalizama, masovnog osiromašanja i deindustrijalizacije, nesigurnosti, korupcije, kršenja ljudskih prava i opšteg nedostatka stabilnosti, predvidljivosti i bezbjednosti (Bilić & Dioli 2016, 122). U ovakvim uslovima, aktivistkinje i aktivisti devedesetih godina bili su primorani da se fokusiraju na rat, pružanje pomoći izbjeglicama i suprotstavljanje nacionalističkoj ideologiji (Bilić & Kajinić 2016, x).

No, činjenica da su seksualnost i seksualna emancipacija čestobileusamom jezgružustrih debata i politikakojese imale za cilj kontrolu i instrumentalizaciju ženskog tijela za navodnu „nacionalnu stvar“ dovela je i do proliferacije feminističkog aktivizma i teorijskih zahvata u samu srž etnonacionalnog patrijarhalnog poretka. Takođe, marginalizacija onih koji se nisu osjećali prijatno unutar granica heteroseksualnog/heteronormativnog kanona pospješila je i LGBTI aktivizam, a čemu je doprinijelo i unapređenje međunarodnih standarda i sve veće globalno umrežavanje LGBTI aktivista i aktivistkinja. U BiH, s druge strane, proliferacija LGBTI aktivizma išla je sporije, a homofobija i isključivost užlijebile su se u etnopatrijarhalne strukture moći koje su oblikovane ratom i poratnim naslijeđem (Gavrić & Čaušević 2020). Disfunkcionalna država i njene slabe institucije, koje često ne obezbjeđuju ni minimum zaštite ranjivim kategorijama društva, dodatno su otežale položaj LGBTI osoba.

Iako je, s druge strane, došlo do određenih zakonskih unapređenja pod uticajem ili pritiskom međunarodnog faktora, njih su često bh. političke elite prihvatale kao neophodna u kontekstu EU integracija bez političke volje da ih i implementiraju. Tako je došlo do zanemarivanja stvarnih potreba i stanja na terenu kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti i uopšte položaju marginalnih grupa u bh. društvu. Ovakav obrazac prisutan je u velikoj mjeri i

u drugim postsocijalističkim zemljama Evrope, a što je rezultiralo u tumačenju zakonskih unapređenja u sferi rodne ravnopravnosti kroz okvire neokolonijalizma (Kulpa 2013). Takođe, globalna nepovoljna kretanja i napadi na samu ideju rodne ravnopravnosti, koji su posebno ojačali posljednjih godina u kontekstu ekonomskih kriza, migracija i pandemije COVID-19, doprinijeli su jačanju desnog populizma, etnonacionalizma, toksičnog maskuliniteta i rasizma (Agius, Rosamond & Kinnvall 2021). Sve to ukazuje na to kako se različite prakse isključivosti i nasilja pojačavaju ili međusobno ukrštaju, na mirko i marko nivou, lako prelaze državne granice, a našle su na plodno tle i u BiH djelovanjem tzv. antirodnh aktera (Popov-Momčinović 2025).

I dok napadi na zakonska unapređenja dobijaju poseban zamah, ekonomska pitanja i socijalna prava ostaju ušančena u okvire neoliberalnog ekonomskog i socijalnog poretka koji je zamijenio socijalističku državu i njen društveno-ekonomski sistem. Individualistička logika novog sistema naglašava postignuće, meritokratiju i individualni uspjeh, bez da propitkuje strukture i osnove patrijarhalnog kapitalističkog sistema i ulogu seksualnosti i roda u njegovoj reprodukciji (Dioli 2016, 154). Na taj način, u okvirima neoliberalnog poretka i prevashodno u istraživanjima koja se tiču LGBTI osoba a koja ne obuhvataju socio-ekonomsku i posebno klasnu dimenziju, postavlja se pitanje čija iskustva se uzimaju u obzir pri izvođenju zaključaka o LGBTI pravima (McDermott 2011, 64).

Kada je riječ o iskustvima, pravima i svakodnevnici LGBTI osoba u BiH, raskorak između *de iure* i *de facto* objašnjava situaciju samo djelimično. Naime, s obzirom na to da je rod najbitnija i najvidljivija identitarna odrednica, opozicija prema neheteronormativnim oblicima seksualnosti i nebinarnim rodnim identitetima, kao i prema rodnoj ravnopravnosti uopšte, mora se sagledati u kontekstu širih društvenih struktura i načina na koji se postojeća distribucija moći i resursa učvršćuje u društvu, kako se jača *status quo* i koči društveni, politički i ekonomski napredak.

Iako ova studija nema pretenziju da se bavi svim

navedenim problemima, neophodno je ukazati na njih budući da je svaki teorijski zahvat i istraživanje oblikovan specifičnim društvenim kontekstom i odnosima moći koji u njemu dominiraju. Posebno je važno naglasiti potrebu za kontinuiranim istraživanjem socio-ekonomskog položaja marginalnih grupa, u ovom slučaju LGBTI osoba, čija iskustva i problemi često ostaju zanemareni uslijed fokusa dostupnih statistika i socio-ekonomskih istraživanja na stanje u tzv. opštoj populaciji. Bavljenje ovim temama uglavnom je prepušteno lokalnim nevladinim LGBTI organizacijama koje, u skladu sa mogućnostima, dostupnim resursima i potrebama zajednice, značajan dio pažnje usmjeravaju upravo na ova pitanja. U tom smislu, i ovo istraživanje predstavlja dio kontinuiteta rada i napora Sarajevskog otvorenog centra (SOC) na prepoznavanju stvarnih problema i potreba sa kojima se LGBTI zajednica suočava u BiH. Ono se dijelom oslanja na istraživanje SOC-a iz 2020. godine o socio-ekonomskom položaju LGBTI osoba u BiH (Gačanica 2021), i takođe ima za cilj da pruži prostor za upoređivanje trendova.

Studija je strukturirana na sljedeći način:

- **Prvi dio** donosi pregled postojećih saznanja o socio-ekonomskom položaju LGBTI osoba na osnovu dostupne literature i relevantnih izvještaja.
- **Drugi dio** analizira postojeća saznanja koja se tiču prava i socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba u BiH.
- **Treći dio** predstavlja metodologiju istraživanja.
- **Četvrti dio** sadrži analizu i diskusiju o dobijenim rezultatima.
- **Peti dio** daje glavna poređenja sa rezultatima prethodnog istraživanja SOC-a iz 2020.
- **Šesti dio** sadrži zaključak, a **sedmi** definiše preporuke za unapređenje javnih politika i dalja istraživanja.

1. SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ LGBTI OSOBA – PREGLED STANJA, UZROCI I INTERSEKCIONALNI UVIDI

Socio-ekonomski položaj, odnosno status jedan je od najvažnijih faktora koji oblikuje životne šanse, mogućnosti i svakodnevnici ljudi. Osobe u povoljnijem socio-ekonomskom položaju imaju kapacitet da zadovolje različite potrebe, optimističnije gledaju na život te raspolažu resursima – uključujući statusne i simboličke – koji im omogućavaju veći politički uticaj, bolje povezivanje s drugima (tzv. socijalni kapital), kao i bolje poznavanje i ostvarivanje vlastitih prava (Laurison 2015). Istraživanja pokazuju da je na djelu određen paradoks: iako siromašnijim osobama pomoć države znači više, a institucionalna podrška je prijeko neophodna, osobe višeg socio-ekonomskog položaja posjeduju mehanizme i resurse za uticaj na državne organe i javne politike (Lawless & Fox 2001). Povoljniji socio-ekonomski položaj rezultira i boljim zdravstvenim stanjem, odnosno optimističnijim pogledom na život, što se direktno odražava na mentalno zdravlje. Takav položaj se reprodukuje i prenosi na vlastitu djecu, te perpetuira kroz generacije. Odrastanje u okruženju koje pruža različite mogućnosti – prije svega pristup kvalitetnom obrazovanju i povezivanje s ljudima iz povoljnijeg položaja – omogućava dalju reprodukciju socio-ekonomskih prednosti.

Svuda u svijetu različite marginalne grupe, uključujući i LGBTI osobe ne samo da imaju nepovoljniji socio-ekonomski položaj, već u okvirima simboličke moći njihov *habitus* prikriva uslove potčinjenosti kroz procese neprepoznavanja (Bourdieu 1990; Bourdieu 1991). No, istraživanje socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba predstavlja poseban metodološki i društveni izazov uslijed nedostatka preciznih podataka o učešću u ukupnoj populaciji budući da popisi uglavnom ne obuhvataju ovu dimenziju (Milković & Štambuk 2019, 285). Takođe, iako je pol uobičajena demografska varijabla koja se koristi u različitim istraživanjima, često se nude samo dvije opcije (muški i ženski), čime se LGBTI osobe stavljaju u neravnopravan položaj. U međunarodnim istraživanjima koje, na primjer, sprovodi Gallup postoje

preciznije procjene, i po njima se, kada je riječ o SAD-u 4,5% populacije identificira kao lezbejke, gejevi, biseksualne ili transrodne osobe (*ibid*). Druga istraživanja u SAD-u daju slične procjene, i takođe pokazuju da se 15-20% učenika_ca u američkim srednjim školama izjašnjava kao neheteroseksualno (Gonzales & Deal 2022). Skoriji trendovi pokazuju da se situacija postepeno mijenja: Australija je na popisu 2026. prvi put uključila pitanje o seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu. Takođe, jedan broj zemalja članica OECD-a ovo istražuje u bar jednoj zvaničnoj nacionalnoj anketi godišnje (OECD 2020, 29).

Socio-ekonomski položaj LGBTI osoba zavisi od više faktora, među kojima je posebno značajna izloženost diskriminaciji koja utiče na mogućnost ostvarivanja životnih šansi i ljudskih potencijala. Iz tih razloga, godine predstavljaju bitan faktor s obzirom na različita generacijska iskustva starijih i LGBTI mladih. Naime, okolnost da li je osoba odrastala u periodu kada je homoseksualnost tretirana kao bolest i bila nelegalna od ključne je važnosti jer je oblikovala životne prilike i iskustva (McGarritty 2014, 385), a posebno psihološke, kulturološke, društvene i ekonomske resurse (McDermott 2011, 72). Ove generacijske razlike uvode nas u pitanje intersekcionalnosti, teorijskog okvira za sagledavanje različitih grupnih iskustava na mjestima gdje se oblici diskriminacije ukrštaju (Crenshaw 1991). Naime, intersekcionalni faktori poput pola, etniciteta, zdravstvenog statusa, migrantskog statusa, nacionalnosti, rase, društvene klase i različitih sposobnosti dodatno pojačavaju diskriminaciju na radnom mjestu (International Labour Organization 2022, 28).

Takođe, na tragu intersekcionalnih uvida uočene su i značajne razlike u položaju LGBTI osoba. Istraživanja u SAD-u, na primjer, pokazuju da su trans, a zatim biseksualne osobe najviše izložene siromaštvu i riziku od siromaštva (Badgett, Choi & Wilson 2019, 7). Trans osobe suočavaju se s ozbiljnim preprekama pri zapošljavanju, zbog društvene stigmatizacije i zahtjeva poput korištenja pravnog imena ili dokazivanja identiteta prilikom apliciranja za zaposlenje.

Takva sistemska ograničenja dodatno otežavaju ravnopravan pristup socijalnoj podršci namijenjenoj osobama u ekonomski nesigurnim okolnostima (Wilson et al. 2020, 26). I istraživanja Međunarodne organizacije rada (ILO), zajedno s organizacijama civilnog društva, sindikatima, poslodavcima i akademskom zajednicom u nekoliko zemalja širom svijeta, pokazuju da trans radnici_e na radnom mjestu bilježe najviše stope diskriminacije, nasilja i uznemiravanja, naročito kada njihov identitet nije usklađen s dokumentima (International Labour Organization 2022, 28). Izrazito nepovoljan socio-ekonomski položaj biseksualnih osoba, pogotovo žena, najčešće se dovodi u vezu s višim nivoom stresa i depresije u poređenju s drugim seksualnim manjinama, manjim stepenom autovanja i slabijim vezama sa LGBTI zajednicom (Wilson, Lin & Bouton 2025, 33). Psihičke teškoće pritom predstavljaju važan prediktor mogućnosti na tržištu rada, i znatno češće pogađaju LGBTI osobe, posebno uslijed internalizovane stigme (McGarrity 2014, 392).

Pojava popularnih serija koje prikazuju život gej muškaraca u velikim američkim gradovima iz više srednje klase doprinio je stvaranju tzv. „mita o gej bogatstvu“ (Shugart 2003), bar kada je riječ o zapadnim, ekonomski razvijenim i demokratskim društvima. Ovaj mit je dijelom potkrijepljen činjenicom da je LGBTI osobama, uključujući i gej muškarce, lakše živjeti u većim urbanim sredinama, koje pružaju više mogućnosti i smanjuju rizik od diskriminacije zahvaljujući anonimnosti. No, kako primjećuju Kuhar i Švab (2014), kvalitet života LGBTI osoba ne može se jednostavno izvesti iz puke dihotomije ruralno-urbano, već je potrebno i prisustvo određenih struktura i sadržaja koji unapređuju kvalitet života LGBTI osoba u lokalnoj zajednici. Dalje, metaanalize i istraživanja koja uzimaju u obzir različite faktore pokazuju da gej i biseksualni muškarci manje zarađuju od heteroseksualnih muškaraca (McGarrity 2014, 387; Weistroffer et al. 2025, 1856). Takođe, razlike u prihodima i stopama siromaštva između muškaraca i žena iz seksualnih manjina mogu se adekvatno objasniti dosljednim nalazima da su muškarci u prosjeku bolje plaćeni od žena (Schneebaum & Badgett 2019, 2). Istraživanja dalje

pokazuju da, kada se kontrolišu faktori poput godina, rase/etničkog porijekla, stepena obrazovanja i invaliditeta, i muški i ženski istospolni parovi imaju niži socio-ekonomski položaj od heteroseksualnih parova (McGarrity 2014, 386).

Dalje, i unutar same gej populacije postoji izražena varijabilnost. Faktori koji, uslovno rečeno, štite gej muškarce od siromaštva u SAD-u su život u urbanoj sredini, visok stepen obrazovanja i činjenica da rjeđe imaju djecu (Schneebaum & Badgett 2019, 20, 23). S druge strane, gej muškarci nižeg socio-ekonomskog statusa uglavnom žive u sredinama obilježenim homofobijom i strahom od nasilja, što ograničava njihove životne perspektive i potvrđuje važnost intersekcije spola, seksualne orijentacije i klase u istraživanjima socio-ekonomskog položaja i dinamika opresije. Na primjer, istraživanje u Kanadi pokazuje da oni žive u sredinama u kojima dominiraju ljudi s nižim položajem, što povećava vjerovatnoću da iskuse različite oblike nasilja (Mallon 2001). Takođe, slabije su povezani sa zajednicom, češće prikrivaju svoju orijentaciju, isključeni su iz tzv. komercijalne gej scene i zbog društvene neprihvaćenosti imaju nestabilnije partnerske odnose te su više izloženi seksualno rizičnom ponašanju (McGarrity 2014, 388). Kvantitativna i kvalitativna istraživanja potvrđuju da bivanje LGBTI osobom u kombinaciji s nižim socio-ekonomskim statusom predstavlja specifično i nepovoljno životno iskustvo (Wilson et al. 2020, 17, 18). Takođe, intersekcionalni uvidi pokazuju da se gej muškarci, i uopšte LGBTI osobe nižeg socijalnog porijekla odnosno klasnog položaja suočavaju sa još težim oblicima diskriminacije na radnom mjestu (Weistroffer et al. 2025, 1856).

Budući da su patrijarhat i kapitalizam zasnovani na rodnim podjelama rada u domaćinstvu i ekonomiji, oni potiskuju žene u slabije plaćene poslove i nesrazmjerno ih opterećuju kućnim poslovima u heteroseksualnim domaćinstvima. Iz tih i drugih razloga, lezbejke se, budući da odbacuju primarnu obavezu žene prema muškarcima, često posmatraju kao da imaju povoljniji socio-ekonomski položaj od heteroseksualnih žena (Badgett & Hyman 1998,

50). Mada postoje indikatori koji ukazuju da kućne obaveze utiču na plate i radne sate heteroseksualnih žena i da lezbejke ostvaruju veće prihode od heteroseksualnih žena (McGarrity 2014, 387), drugi pokazatelji ukazuju da lezbejke imaju veću stopu ekonomske nesigurnosti, i da kao i druge seksualne manjine više koriste socijalne usluge i pomoć nego heteroseksualne osobe (Deal et al. 2024, 3).¹

Generalno, kada je riječ o LGBTI osobama faktor koji posebno utiče na socio-ekonomski položaj, a posebno na rizik od siromaštva jeste odrastanje u siromašnom okruženju, što tokom života izlaže osobe diskriminaciji, lošim obrazovnim perspektivama i manjoj mogućnosti postizanja ekonomske sigurnosti kada odrastu (Wilson et al. 2020, 16). Istraživanja u Velikoj Britaniji pokazuju da LGBTI mladi čiji je socio-ekonomski položaj nepovoljan češće napuštaju škole odnosno fakultete, dok oni iz srednje i više klase imaju mogućnost da koriste različite resurse da bi prevladali nepovoljni položaj koji proizlazi iz njihove orijentacije odnosno identiteta (McDermott 2011, 75). Ovaj rizik u SAD-u i drugim zapadnim društvima posebno je rasno i etnički obojen, što potvrđuje značaj intersekcionalnog pristupa u istraživanjima i ulogu strukturalnog rasizma.² Kada je riječ o zemljama centralne i istočne Evrope, u kontekstu tzv. ideologije familijalizma, porodica ima ključnu ulogu u pružanju podrške i sigurnosnih mreža djeci tokom odrastanja i utiče na životne perspektive. Imajući u vidu društvenu repatrijarhalizaciju i preovladavajući heteronacionalizam³ u ovim društvima, LGBTI djeca i mladi često se susreću sa manjom podrškom ne samo u društvu već i unutar porodice, a što nepovoljno utiče na njihov socio-ekonomski položaj kad odrastu. S druge strane, jedno istraživanje u Poljskoj ukazuje

1 Na ovom mjestu je važno napomenuti da mnoge države i ne pružaju takve oblike pomoći i institucionalne podrške LGBTI osobama, već ih naprotiv kriminalizuju. Trenutno, homoseksualnost je kriminalizovana u 66 država širom svijeta (stanje juli 2026), najviše u Africi i Aziji.

2 Pripadnost etničkoj/rasnoj manjinskoj grupi povećava vjerovatnoću da će osoba tokom odrastanja imati manje resursa, a što uzrokuje niži kvalitet školovanja, manje mogućnosti za zapošljavanje, mentalne i fizičke zdravstvene probleme, kao i manju vjerovatnoću posjedovanja vlastitog doma (Yearby 2018).

3 Heteronacionalizam označava ideološku povezanost nacionalizma i heteronormativnosti, gdje se heteroseksualnost i „tradicionalne porodične vrijednosti“ koriste kao kriterij pripadnosti naciji, nacionalnog ponosa i superiornosti nad drugim grupama. S druge strane, homonacionalizam u nekim liberalnim zapadnim društvima koristi seksualnu raznolikost kao simbol nacionalnog ponosa.

da izloženost društvenoj homofobiji okreće LGBTI mlade prema porodici i posebno partnerskim odnosima, a ujedno zbog velikog oslanjanja ljudi na porodicu i posebno na djecu u periodu starosti uočen je i trend prihvatanja LGBTI djece od strane roditelja (Mizelińska & Stasińska 2018, 989, 999).

Izvještaji UN-a identifikuju ključna područja života koja utiču na ostvarivanje ljudskih prava i kvalitet života – obrazovanje, zapošljavanje, stanovanje, zdravlje, javni prostori te vjerski i politički diskurs (United Nations 2019). LGBTI djeca i djeca LGBTI roditelja u školama često su izloženi zadirkivanju, vrijeđanju, nasilju, izolaciji i prijetnjama, kao i diskriminaciji od strane nastavnog osoblja i đaka, a što djeluje obeshrabrujuće na nastavak školovanja i na dalje investiranje u obrazovanje. U nekim zemljama, transrodnim osobama je uskraćen upis u škole zato što njihovi lični dokumenti ne odgovaraju njihovom rodnom izražavanju (Badgett et al. 2019, 6). Kako je obrazovanje temeljna determinanta socio-ekonomskog položaja, nejednak tretman u školama dugoročno oblikuje životne šanse LGBTI osoba. Iz tih razloga, škole predstavljaju intenzivno okruženje za mlade ljude u smislu njihove seksualnosti, a istraživanja dosljedno pokazuju da funkcionišu kao duboko rodno obojeni i heteroseksualni režimi dominacije i potčinjenosti (McDermott 2011, 70). Važno je napomenuti da istraživanja potvrđuju da su LGBTI osobe koje su se susretale sa diskriminacijom u pristupu obrazovanju ili sticanju vještina kasnije u životu u većoj mjeri izložene diskriminaciji, posebno u sferi rada i zapošljavanja (Weistroffer et al. 2025, 1856). Imajući u vidu značajnu ulogu obrazovanja, ključno je uvođenje obavezne, ciljno usmjerene i provodive školske nastavne jedinice koja uključuje LGBTI teme; pružanje smjernica školskom osoblju za primjenu LGBTI inkluzivnog kurikulumu; te usvajanje pristupa na nivou cijele škole kojim se dosljedno reaguje na LGBTI-fobični jezik i ponašanje svaki put kada se pojave (OECD 2020, 33, 34).

Dalje, diskriminacija i zlostavljanje na osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izražavanja prisutni su u svim fazama zapošljavanja – od prijema, napredovanja

i obuke, do naknada i otkaza (United Nations 2019, 25). Mnoge LGBT osobe tvrde da su uskraćene za posao zbog svoje seksualne orijentacije – a u nekim slučajevima na eksplicitan način tokom razgovora za posao. Mnoge su odbijene za posao jer njihovo rodno izražavanje (npr. odjeća, maniri, glas) nije „odgovaralo“ njihovom zakonskom rodnom identitetu (International Labour Organization 2015, 2). Iako globalna istraživanja bilježe dvocifreni porast stope javnog prihvatanja LGBTI osoba tokom protekle dvije decenije u mnogim zemljama širom svijeta, diskriminacija na radnom mjestu ostaje raširena čak i u društvima s visokim stopama prihvatanja i inkluzije (Drydakis 2021). Na primjer, iako Tajland ima reputaciju tolerantnog društva, istraživanja pokazuju da stigma i diskriminacija i dalje duboko oblikuju živote LGBTI osoba, ograničavajući njihovu inkluziju u sferi rada (International Labour Organization 2022, 27). Podaci iz zemalja centralne i istočne Evrope takođe ukazuju da je jedna od četiri LGBTI osobe doživjela diskriminaciju prilikom zapošljavanja ili na radnom mjestu (Badgett, Waaldijk & Rodgers 2019, 5).

Istraživanja ukazuju da je homofobno i transfobno zlostavljanje široko rasprostranjeno i uključuje uvrede, podrugljive šale i negativne komentare, i da se LGBTI osobe suočavaju sa izraženom socijalnom marginalizacijom u radnom okruženju koja se manifestuje kroz odbijanje rukovanja, zajedničkog sjedenja ili dijeljenja prostora, te isključivanje iz neformalnih razgovora i sastanaka. Takođe, tu je i uskraćivanje prilika – LGBTI zaposleni_e često izvještavaju da im se nepravедno uskraćuju obuke, napredovanja i promocije, a otkazi zbog seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izražavanja i dalje su prisutni (International Labour Organization 2022, 28).

Važno je podvući da je seksualno uznemiravanje LGBTI osoba na radnom mjestu veoma rasprostranjeno, uključujući i zapadna razvijena društva, zbog čega osobe prikrivaju svoju orijentaciju odnosno identitet, što često ostavlja ozbiljne psihičke posljedice (Weistroffer et al., 2025, 1856). Istovremeno, istraživanje Međunarodne organizacije rada pokazuje da osobe koje su se autovale na poslu i

naišle na prihvatanje imaju veći radni učinak, bolji kvalitet i viši stepen zadovoljstva životom. S druge strane, prikrivanje seksualne orijentacije ili rodnog identiteta iz straha od diskriminacije i nasilja uzrokuje značajnu anksioznost i gubitak produktivnosti (International Labour Organization 2015, 1). Takođe, izloženost dugotrajnoj stigmatizaciji dovodi do internalizacije negativnih stavova, što rezultira narušenom slikom o sebi, samoisključivanjem, izolacijom na radnom mjestu i suicidalnim razmišljanjima (International Labour Organization 2022, 27, 28).

Čak i u zemljama koje imaju zakonske zabrane diskriminacije na nacionalnom nivou, postoje značajni prostori za unapređenje radnog zakonodavstva, posebno u oblasti seksualnog uznemiravanja, koje u drastičnoj i šokantnoj mjeri pogađa LGBTI osobe (TUC 2019, 11). Takođe, nakon početka pokreta #MeToo, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu dobilo je veliki značaj u medijima i bilo je u centru pažnje vlade, regulatornih tijela i poslodavaca. Međutim, iskustva LGBTI osoba obično se nisu tematizirala u ovim kampanjama (*ibid*, 9).

Sfera rada i zapošljavanja predstavlja ključnu dimenziju kvaliteta života, ali diskriminacija se ne završava na radnom mjestu. Prema podacima UN-a, LGBTI osobe se suočavaju i sa diskriminacijom u stanovanju – kroz uskraćivanje ugovora i kredita, uznemiravanje od strane komšija ili prisilna iseljavanja. Ova i druga negativna iskustva povećavaju rizik od određenih bolesti i mentalnih problema, uključujući anksioznost, depresiju, samopovređivanje i suicid. Podaci pokazuju da su LGBTI osobe dva puta više zastupljene među beskućnicima nego opšta populacija, a dodatan izazov predstavlja činjenica da u većini zemalja nema specijalizovanih skloništa za LGBTI osobe (United Nations 2019, 6). I Evropska komisija upozorava da je i dalje raširena diskriminacija i nejednakost u oblastima zapošljavanja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, stanovanja i pristupa uslugama, što značajno umanjuje životne šanse i mogućnosti LGBTI osoba (European Commission 2025, 3). Posebno zabrinjava podatak da gotovo dvostruko više

LGBTI osoba u odnosu na opštu populaciju u EU navodi da jedva sastavlja kraj s krajem, što ukazuje na niži kvalitet života i nemogućnost ostvarivanja tzv. viših ljudskih potreba (*ibid*, 13).

Intersekcionalni uvidi takođe pokazuju da se lezbejke, biseksualne i transrodne žene češće isključuju iz projekata ekonomskog osnaživanja žena. LGBTI mladi su posebno ranjivi zbog ekonomske zavisnosti od porodice i zajednice, i nesrazmjerno su pogođeni beskućništvom. Starije LGBTI osobe često trpe socijalnu izolaciju i usamljenost uslijed odbacivanja od porodice i nedostatka podrške, dok osobe s invaliditetom, zavisne od pružatelja pomoći, često ostaju uskraćene za ispoljavanje svoje orijentacije odnosno identiteta (United Nations 2019, 11, 12, 13).

S druge strane, Međunarodna organizacija rada ukazuje i na pozitivne trendove. Naime, sve više radnih mjesta uvodi inkluzivne mjere poput zaštite materinstva, porodično-prijateljskih politika, roditeljskog odsustva i zdravstvenog osiguranja za LGBTI zaposlene. Takođe, raste broj vlada koje usvajaju politike u korist LGBTI radnika, dok sindikati i poslodavci uključuju pitanja inkluzije u obuke i kolektivno pregovaranje. Na globalnom nivou, sudska praksa je doprinijela jačanju zaštite LGBTI osoba u oblasti rada (International Labour Organization 2022, 28, 35).

Važno je naglasiti da se u mnogim istraživanjima prepoznaje da je socio-ekonomski položaj LGBTI osoba povezan sa razvojem i perspektivama čitavog društva i da se inkluzija LGBT osoba i ekonomski razvoj međusobno podstiču. Ekonomski troškovi diskriminacije uključuju smanjenu produktivnost, nedovoljna ulaganja u ljudski kapital i neefikasnu raspodjelu resursa kroz diskriminaciju u obrazovanju i zapošljavanju (Badgett, Waaldijk & Rodgers 2019, 2, 3). S druge strane, podaci pokazuju da su kompanije koje aktivno promovišu raznolikost i inkluziju sklonije privlačenju i zadržavanju talenata, podsticanju inovacija i postizanju boljih finansijskih rezultata (European Commission 2025, 13). S tim u vezi, mnogi poslodavci preuzimaju vodeću ulogu u zaštiti LGBT prava na radnom

mjestu, u mnogim slučajevima pomjerajući granice izvan onoga što je propisano zakonom (International Labour Organization 2015, 3). U strategijama Evropske komisije navodi se da gradovi koji su otvoreni i inkluzivni prema LGBTIQ+ osobama imaju snažnije „inovacione ekosisteme“, veću koncentraciju vještina i talenata, viši nivo preduzetništva i bolji kvalitet života (European Commission 2025, 3). S tim u vezi, potrebno je dalje jačati svijest da isključivanje i diskriminacija LGBTI osoba prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu nanosi štetu ekonomskom razvoju čitavog društva.

2. ISKUSTVA IZ BOSNE I HERCEGOVINE

Diskriminacija i nepovoljan socio-ekonomski položaj LGBTI osoba i drugih manjinskih grupa u BiH jedno je od gorućih, a istovremeno i najzapostavljenijih društveno-političkih pitanja. LGBTI osobe su dodatno ugrožene u kontekstu sveopšte retradicionalizacije i repatrijarhalizacije postratnog bh. društva, gdje se diskurs o „normalnom“ i „poželjnom“ – nekada nasilno, a nekada manje vidljivo – proteže na fukoovski način kroz sve sfere života.

Na djelu je paradoks između zakonskih unapređenja i izuzetno sporog napretka u kvalitetu života i ostvarivanju prava LGBTI osoba u BiH i drugim zemljama Zapadnog Balkana. Taj proces dodatno prati tzv. udar na postojeća zakonska unapređenja, njihovo dalje onemogućavanje (poput legalizacije istopolnog partnerstva) i društveno nazadovanje (Kuhar & Zaharijević 2026, 218, 227). Za razliku od tzv. tradicionalne homofobije koja je obilježila postratni period u zemljama bivše Jugoslavije, posljednjih godina kontraudar protiv ljudskih prava LGBTI osoba najviše je usmjeren protiv trans osoba (*ibid*, 238). Trendovi u BiH pokazuju slične naznake, na šta upućuje regresija u zakonima Republike Srpske u kojima se rodni identitet više ne navodi kao osnova za diskriminaciju (Popov-Momčinović 2025, 465). Takođe, neujednačena zakonska regulativa na različitim nivoima vlasti stvara dodatne teškoće u ostvarivanju prava i sloboda LGBTI osoba (Banović 2013).

Kada je riječ o sferi rada i zapošljavanja, istraživanja upozoravaju na neadekvatnu zakonsku regulativu, koja često ne precizira osnove zabrane diskriminacije po ovim karakteristikama. Primjerice, Zakon o radu Republike Srpske prepoznaje samo pol kao zabranjeni osnov diskriminacije, dok Zakon o radu Federacije BiH i Zakon o radu Brčko distrikta koriste neadekvatan termin „spolno opredjeljenje“. Ovaj termin ne obuhvata seksualnu orijentaciju, rodni identitet i spolne karakteristike, čime se ostavlja prostor za pravne praznine i neadekvatnu zaštitu (Gačanica

2021, 21–22). Dodatno, garancije određenog seta radnih prava rezervisane su isključivo za žene u slučaju trudnoće i majčinstva – uključujući pravo na porođajno odsustvo, pravo na dojenje i pravo na rad na pola radnog vremena (*ibid*, 22). Takva regulativa, iako važna za zaštitu prava žena na radu i materinstva, istovremeno pokazuje ograničen pristup širem konceptu rodne ravnopravnosti u radnom zakonodavstvu.

U širem društvenom kontekstu, u Bosni i Hercegovini i državama Zapadnog Balkana posebno je izražen nedostatak prihvatanja LGBTI osoba (Radoman & Petrović 2024, 425), što oblikuje društveni kontekst u kojem se LGBTI osobe školuju, rade i žive. Istovremeno, dosadašnja istraživanja ukazuju na određene, iako nedovoljne pomake u smislu smanjenja negativnih stavova i neprijateljskih sentimenata kod opšte populacije u BiH.

Na primjer, poređenje rezultata istraživanja iz 2013. i 2023. ukazuje na porast prihvaćenosti LGBTI osoba, veću podršku određenom setu prava, kao i bolje poznavanje konkretnih osoba i problema koji su za njih relevantni (Popov-Momčinović 2013; Bošnjak 2023). Međutim, s obzirom na to da istraživanja pokazuju kako se o ovim temama i dalje veoma malo govori u okviru obrazovnog sistema, ovi pomaci se uglavnom mogu tumačiti kao rezultat zagovaračkog djelovanja i kampanja podizanja svijesti koje su sprovodile lokalne NVO, a ne institucionalnog i političkog djelovanja (Bošnjak 2023, 9). Takođe, stavovi crkava i vjerskih zajednica dodatno doprinose netoleranciji, dok glavne političke partije pokazuju nevoljnost da se bave ovom temom ili pak njeguju neprijateljski stav. Stoga ne iznenađuje da, uprkos pomenutim pomacima, značajan dio populacije i dalje njeguje izrazito isključive i neprijateljske stavove, uz primjetan procenat neutralnih ili pasivno naklonjenih LGBTI pravima. Najmanji segment čini pro-LGBTI dio populacije, što ukazuje na ograničen domet društvene inkluzije (Bošnjak 2023, 34–36).

Ključnu ulogu u formiranju takvih vrijednosnih obrazaca i stavova ima bh. obrazovni sistem, a prethodna istraživanja

o diskriminaciji LGBTI osoba u BiH ukazuju da su škole i fakulteti najčešće mjesto diskriminacije (v. Numanović 2017). Obrazovni sistem u BiH je izrazito fragmentisan i disfunkcionalan, i uglavnom ima za cilj da učvrsti postojeće etničke podjele u društvu i pripremi mlade za buduće konfrontacije (Mujkić 2010, 45), a što se postiže isključivostima i promocijom etnonacionalnih, patrijarhalnih vrijednosti. S ekonomske tačke gledišta, obrazovni sistem nedovoljno priprema mlade za tržište rada, pa u nedostatku ove važne obrazovne funkcije postaje još izraženiji poligon za ideologizirane i politizovane nastavne sadržaje.

S tim u vezi, dostupna istraživanja pokazuju da obrazovni sistem, a posebno udžbenici, ne podstiču razvoj kritičkog mišljenja, kreativnosti i aktivnog učenja. Umjesto toga, tzv. nacionalna grupa predmeta u velikoj mjeri promovise partikularne vrijednosti nauštrb univerzalnih, poput jednakosti, tolerancije, solidarnosti i društvene pravde (Soldo et al. 2017). Manjinske grupe, poput Roma, prikazane su stereotipno; migranti u Evropi predstavljeni su isključivo kao muslimani; ateisti kao nemoralni i bez smisla u životu; žene prvenstveno kao majke, a djevojčice kao lijepe, ljubazne i čestite. Sve to potvrđuje snažno prisustvo etnonacionalnih, patrijarhalnih vrijednosti, pojačano vidljivim odsustvom LGBTI tema u nastavnim sadržajima.

Dalje, teme vezane za seksualnost samo se djelimično obrađuju u udžbenicima biologije, pri čemu se isključuju osobe izvan binarnog sistema muškarac–žena, čime se dodatno učvršćuje heteronormativni poredak (Bilčević & Čaušević 2017, 38–39). Jedino predmet *Zdravi životni stilovi* pristupa ovim temama na drugačiji način, uključujući pitanja seksualne orijentacije i rodnog identiteta (*ibid*). Međutim, njegovo uvođenje naišlo je na otpor u Kantonu Sarajevo tokom pilot-faze. Od 2023. godine Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke radi na implementaciji ovog predmeta i u druge kantone, s ciljem prevencije nasilja u školama, afirmacije različitosti i unapređenja fizičkog, seksualnog i reproduktivnog zdravlja. Iako to predstavlja značajan pomak, odluke o integraciji ovih tema ostaju upitne i zavise

od kantonalnog nivoa.⁴ U Republici Srpskoj, sve jači pritisci na nevladine organizacije i sužavanje prostora za njihov rad i saradnju s obrazovnim institucijama dodatno su ograničili mogućnost obrađivanja ovih sadržaja kroz neformalne edukacije, uključujući stopiranje projekata poput *Živih biblioteka*. U okviru ovog projekta postojale su i tzv. *knjige* odnosno priče osoba iz LGBTI zajednice koje su učenici_e mogle da slušaju i upoznaju kroz projektne aktivnosti (Čengić 2024, 2).

Posebno zabrinjava nedostatak zakonske regulative u oblasti zdravlja, socijalne zaštite i vaspitanja koja bi se odnosila na sveobuhvatno seksualno obrazovanje. Dok su teme vezane za seksualno i reproduktivno zdravlje uvrštene u nastavne planove i programe i djelimično se obrađuju na časovima biologije, odjeljske zajednice, prirode i društva, zdravlja i fizičkog vaspitanja, potpuno izostaju teme o kontracepciji, polno prenosivim infekcijama, seksualnom zlostavljanju i rodnim pitanjima (Puhalo 2024, 29). Ranije analize su pokazale da inicijative o uključivanju ovih tema uglavnom pokreću nevladine organizacije, dok su škole i uopšte obrazovne ustanove uglavnom pasivne na tom polju (Dračo et al. 2013).

Stavovi i vrijednosti koje se formiraju i internalizuju tokom školovanja utiču na socio-ekonomski status i kvalitet života LGBTI osoba, budući da se neprihvaćenost u društvu reflektuje i na neprihvaćenost i diskriminaciju na radnom mjestu i ograničava ispunjavanje različitih ljudskih potreba. Neka prethodna, regionalna istraživanja su, na primjer, pokazala da bi 30% ispitanih pripadnika_ca opšte populacije prestalo razgovarati s osobom s kojom radi da sazna da je ona drugačije seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, dok bi njih 23% svom kolegi ili kolegici pokušali pomoći da se „izliječi“ (UNDP 2017, 23).

4 Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke. 'Zdravi životni stilovi' kao izborni predmet: Noviteti u obrazovanju u FBiH. <https://fmon.gov.ba/Obavjest/Pregled/1028> (Pristupljeno 2. juna 2026); SDP (2023). Noviteti u obrazovanju u FBiH: "Zdravi životni stilovi" kao izborni predmet. <https://www.sdp.ba/noviteti-u-obrazovanju-u-fbih-zdravi-zivotni-stilovi-kao-izborni-predmet/> (Pristupljeno 2. juna 2026).

S druge strane, LGBTI osobe nemaju dovoljan nivo povjerenja u bh. institucije, što stvara začarani krug koji omogućava perpetuiranje nasilja i diskriminacije i institucionalnog nereagovanja. Ranija istraživanja Sarajevskog otvorenog centra ukazuju da većina institucija u BiH nije upoznata i ne vodi podatke o slučajevima nasilja i diskriminacije nad LGBTI osobama na radnom mjestu, i da se mnoge nisu ni odazvale na istraživanje (Banović & Sprečaković 2013, 30). Prema podacima Rozog izvještaja Sarajevskog otvorenog centra iz 2025, zasnovanog na istraživanju iz 2023, čak 90,63% LGBTI ispitanika_ca koje je doživjelo diskriminaciju nije prijavilo takva iskustva. Diskriminacija je najčešće zabilježena u školama (29,33%), dok su mnogi iskusili diskriminaciju i na radnom mjestu (8,21%), u policijskim stanicama (4,69%), zdravstvenim ustanovama (4,99%), na fakultetima (12,02%) i u ugostiteljskim objektima (13,20%) (Bošnjak & Pandurević 2023, 18). Pojedinačni slučajevi koje je SOC evidentirao tokom 2024. dodatno potvrđuju nevoljnost da se ovakvi incidenti prijave nadležnim institucijama (Adilović et al. 2025, 31). Neprijavljivanje slučajeva nasilja i diskriminacije na radnom mjestu povezuje se sa činjenicom da je mali broj LGBTI osoba koje su zaposlene obznanilo kolegama ili poslodavcu svoju orijentaciju ili identitet i da se većina ne osjeća slobodno da govori o svom privatnom životu na radnom mjestu (UNDP 2017, 23).

Kada je riječ o sferi rada i zapošljavanja, prethodna istraživanja ukazuju da LGBTI osobe, u odnosu na opštu populaciju, u značajno manjoj mjeri nakon završenog školovanja rade poslove iz svoje struke, te da imaju ograničen pristup tradicionalnom javnom i privatnom sektoru. Step en ostvarivanja radnih prava je znatno niži u odnosu na opštu populaciju, dok su iskustva diskriminacije i seksualnog uznemiravanja češća (Gačanica 2021, 43, 44). U pomenutom istraživanju, izraženo je veliko nepovjerenje u institucije i organizacije za rješavanje radnih prava (poput sindikata) i kod opšte populacije i LGBTI osoba. No, potrebno je naglasiti da ranjive društvene kategorije (uključujući i LGBTI osobe) zahtijevaju veću pomoć i podršku pri rješavanju

svojih životnih problema, uključujući i negativna iskustva i diskriminaciju na radnom mjestu odnosno prilikom traženja posla. Ranije analize pokazuju da diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u BiH posebno pogađa transrodne osobe u procesu tranzicije (UNDP 2017, 23).

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Radi sticanja dubljeg uvida u socio-ekonomski položaj LGBTI osoba sprovedeno je istraživanje u periodu april–jul 2026. godine. Istraživanje je istovremeno akademski doprinos i emancipatorski alat jer predstavlja naučno zasnovan proces koji empirijski dokumentuje obrasce neravnopravnosti, ali istovremeno ima društveno-aktivistički cilj da osnaži zajednicu i podstakne promjene u javnim politikama.

Glavno istraživačko pitanje odnosi se na utvrđivanje socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba u BiH, s fokusom na sfere koje oblikuju ili utiču na taj položaj (pristup i mogućnosti u obrazovanju, mogućnosti zaposlenja, ostvarivanje prava na radnom mjestu, mogućnosti autovanja, kao i iskustva nasilja i diskriminacije u školi i na poslu), kao i na one koje ga reflektuju (stanovanje, finansijska situacija, percepcije životnih mogućnosti i potrebe).

U istraživanju je kombinovan kvantitativni i kvalitativni pristup, kako bi se na adekvatan način obuhvatili ovi različiti i složeni aspekti. Od istraživačkih tehnika korišten je upitnik, sa nizom pitanja otvorenog i zatvorenog tipa, i dubinski intervjui.

U dizajniranju istraživanja, pored glavne istraživačice, značajan doprinos dao je tim Sarajevskog otvorenog centra (posebno Darko Pandurević i Ali Kontić). Kroz intenzivne konsultacije tokom marta mjeseca, a na osnovu istraživanja sprovedenog 2020, definisan je odnosno unaprijeđen glavni istraživački instrument – upitnik namijenjen LGBTI osobama. Zajedno sa terenskim istraživačima_icama iz različitih dijelova BiH, upitnik je na zajedničkom sastanku provjeren i unaprijeđen uklanjanjem uočenih nedostataka.

Da bi se bolje sagledao položaj LGBTI osoba, koji je u velikoj mjeri uslovljen stavovima i naročito predrasudama opšte populacije, razvijen je i strukturisani upitnik za opštu populaciju. On je sadržavao manji broj pitanja u odnosu na upitnik za LGBTI osobe, imajući u vidu da je anketiranje

planirano i sprovedeno telefonskim putem (CATI). Ipak, uključivao je niz istih ili sličnih pitanja radi poređenja položaja opšte populacije i LGBTI zajednice. Nakon pilot-istraživanja koje je sprovedeno od 15. do 16. maja s ciljem provjere logičkog toka pitanja, njihove razumljivosti za različite grupe ispitanika, kao i vremena potrebnog za administriranje upitnika, instrument je značajno unaprijeđen i popravljen da bi se obezbijedila veća responzivnost i bolje formulisala pitanja i ponuđeni odgovori. Nakon pilot-provjere revidiranog upitnika, koja je pokazala da nema prepreka za početak terenskog rada, anketno istraživanje je uspješno sprovedeno na opštoj populaciji od 23. maja do 7. juna 2026. godine.

Oba upitnika sadržavala su šest grupa pitanja: demografske karakteristike, stanovanje, finansijska situacija, obrazovanje, rad i zapošljavanje, te troškovi i potrebe. Radi sticanja dubljih i dinamičnijih uvida, upitnik za LGBTI uzorak imao je više pitanja otvorenog tipa. Terenski istraživači_cce imali su zadatak da tokom razgovora sa LGBTI osobama bilježe svoje utiske, kao i verbalnu i neverbalnu komunikaciju sa sagovornicima_ama. Sagovornici_e su, pored toga, zamoljeni da podijele svoje utiske o samom procesu istraživanja, kako bi se prevazišla dihotomija između tzv. subjekta i objekta istraživanja. Sam istraživački proces zamišljen je kao mijenjanje nas samih, i posebno kao pružanje prostora sagovornicima_ama da izraze svoja životna iskustva, probleme i bojazni, kao i nelagodice zbog eventualnih ograničenja samog istraživačkog procesa.

Dobijeni podaci iz LGBTI uzorka unijeti su u Excel, gdje je urađena i deskriptivna statistika dobijenih odgovora. Pitanja otvorenog tipa za LGBTI uzorak analizirana su kombinacijom induktivnog i deduktivnog kodiranja. Agencija Custom Concept d.o.o. koja je sprovela telefonsko istraživanje dostavila je bazu podataka, kodnu knjigu, glavne rezultate analize, testove statističke značajnosti (Z-test), kao i rezultate kodiranja pitanja otvorenog tipa. Takođe, urađena je komparativna analiza odgovora na pitanja LGBTI osoba i opšte populacije tamo gdje je to bilo moguće i relevantno za

glavno istraživačko pitanje, a korišteni su i neparametrijski testovi značajnosti. Za analizu dubinskih intervjuja korištena je kvalitativna tematska analiza, radi identifikacije ključnih obrazaca u iskustvima sagovornika_ca.

Na kraju, važno je naglasiti i vlastitu istraživačku poziciju. Glavna istraživačica je cis heteroseksualna žena, redovna profesorka na univerzitetu, aktivna u bh. feminističkom pokretu i dugogodišnja spoljna saradnica Sarajevskog otvorenog centra. Jedan dio terenskih istraživača_ica dolazi iz LGBTI zajednice, dok drugi dio ne, što je omogućilo i jednima i drugima da prošire svoja znanja, učvrste veze sa zajednicom na terenu i preispitaju vlastite stavove i iskustva.

Iskustva sagovornika_ca bila su bogata i raznovrsna. Neki su naveli da su se osjećali opušteno, da je atmosfera bila ugodna i prijateljska, a nekima je bilo posebno drago da budu aktivni dio ovog intenzivnog istraživačkog procesa. Neki sagovornici_e su naveli da ih je istraživanje navelo da se osvrnu na iskustva diskriminacije koja su iskusili tokom obrazovanja i na radnom mjestu, te da su tokom istraživanja postali dodatno svjesni diskriminacije. Posebno je vrijedno da su sagovornici_e za koje su istraživači procijenili da žive izolovano od LGBTI zajednice dobili prostor za razgovor, a što se ogledalo i u davanju širih odgovora. Kod jednog, doduše manjeg broja učesnika_ca uočena je nevoljnost pri davanju odgovora i, kako je jedna istraživačica navela, želja da se intervju što prije završi, a što se dijelom može protumačiti i zasićenošću različitim istraživanjima. Jedan dio sagovornika dao je preporuke i kritike zbog toga što upitnik nije obuhvatio određeni set pitanja povezanih sa privatnim i porodičnim životom, dok su drugi isticali metodološke nedostatke, sugerišući sprovođenje dubinskih intervjuja sa manje pitanja, ali sa dubljim i detaljnijim odgovorima. Sve te sugestije uzete su vrlo ozbiljno, pa su nakon završenog procesa prikupljanja podataka uz pomoć upitnika sprovedena još tri dubinska intervjuja radi sticanja dodatnih uvida u uočene dinamike. Ovom prilikom izražavamo zahvalnost svima koji su se odazvali i učestvovali u istraživanju u svim njegovim fazama, i posebno na dijeljenju vlastitih iskustava

koja će, vjerujemo, doprinijeti zagovaračkim aktivnostima i određenim pomacima.

Koliko je važno dijeljenje ličnih iskustava i koliko ona zapravo imaju društveni značaj za unapređenje položaja LGBTI osoba u BiH pokazuje svjedočanstvo jednog sagovornika:

Iskreno mi je drago što sam imao priliku da učestvujem u ovome i intervjuu i generalno svemu. Nadam se da će moja iskrenost i dijeljenje privatnih informacija, ako pomogne makar jednoj osobi u sličnoj poziciji, meni biti dovoljno da budem presretan [...] i nadam se da će moji odgovori pomoći ili barem pripomoći, koliko-toliko, i samoj LGBT zajednici (Dubinski intervju, transrodni muškarac).

3.1. UZORAK ISTRAŽIVANJA

3.1.1. LGBTI uzorak

Za istraživanje položaja LGBTI populacije u Bosni i Hercegovini korišten je **prigodni uzorak**, i sagovornici_e su birani na osnovu njihove dostupnosti i spremnosti da učestvuju u istraživanju. Pet terenskih istraživača_ica imalo je zadatak da u pet regija (Banja Luka, Mostar, Sarajevo, Tuzla i Zenica) uspostave kontakt sa LGBTI osobama koje su bile voljne podijeliti svoja iskustva i perspektive a za šta su korištene mailing liste, postojeće mreže i lični kontakti. Podršku u tom procesu pružao je Sarajevski otvoreni centar, zajedno sa partnerskim organizacijama u lokalnim zajednicama, što je doprinijelo uspostavljanju kontakata i izgradnji povjerenja. U Banjalučkoj regiji, značajnu podršku u pronalasku i uključivanju LGBTI osoba u istraživački proces pružio je UNSA Geto, dok je u svrhu provođenja istraživanja na području Tuzle korišten Prostor za mlade Grada Tuzle, kojim koordinira Tuzlanski otvoreni centar.

Kao dopuna ovom pristupu, primijenjen je i metod **grudve snijega**: osobe koje su već učestvovala u istraživanju upućivale su na nove potencijalne učesnike_ce, čime se mreža sagovornika_ca širila prirodnim putem. Na kraju je uzorak obuhvatio 121 ispitanika_cu različite seksualne orijentacije, rodni identiteti i drugih demografskih karakteristika, čime je u značajnoj mjeri osigurana zastupljenost relevantnih obilježja.

Važno je naglasiti da se radi o **neslučajnom uzorku**, što znači da rezultati ne mogu biti statistički reprezentativni za cjelokupnu LGBTI zajednicu u BiH. Ipak, ovakav kombinovani pristup omogućio je pristup teže dostupnoj populaciji i pružio vrijedan uvid u iskustva i perspektive LGBTI osoba u različitim lokalnim kontekstima.

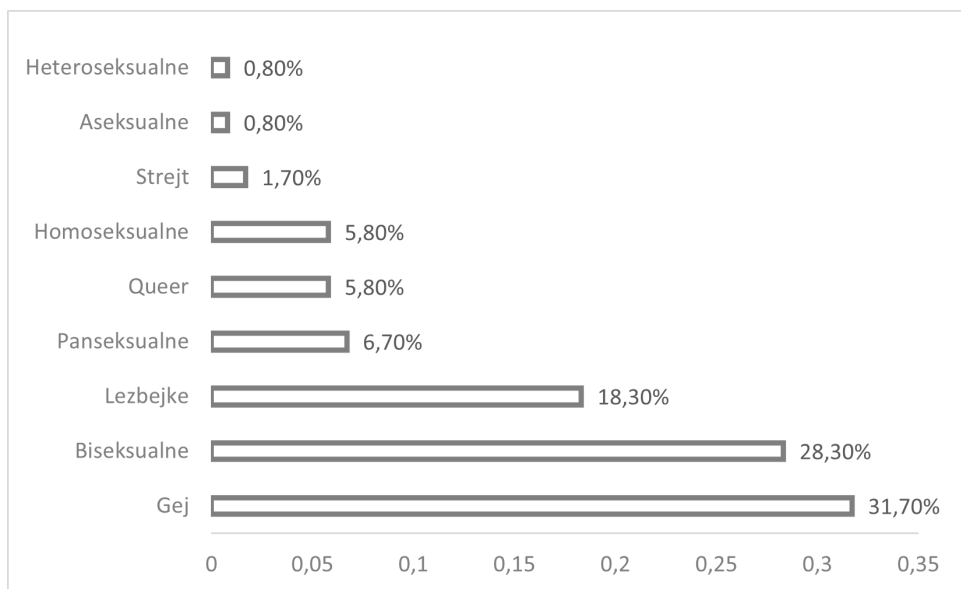
Potrebno je takođe naglasiti da je odziv na istraživanje bio ograničen, što odražava činjenicu da mnoge LGBTI osobe u BiH žive skriveno zbog straha od stigme i diskriminacije, kao i da je prisutno svojevrsno zasićenje različitim istraživanjima. Takođe, ne mali broj kontaktiranih LGBTI osoba naveo je da više ne živi u BiH, što, pored općih trendova odliva stanovništva, ukazuje i na dodatnu orijentaciju LGBTI zajednice ka migraciji. To takođe reflektuje nepovoljan socio-ekonomski i uopšte društveni položaj, kao i ranije pomenute trendove regresije. U svakom slučaju, budući da je sprovođenje istraživanja „uživo“ bilo otežano, neophodno je dalje raditi na jačanju povjerenja unutar zajednice i stvaranju dodatnih sigurnih prostora sa adekvatnim kapacitetima.

Struktura LGBTI uzorka prema ključnim obilježjima – (s) pol, rod i rodni identitet, tip naselja, dob i stepen obrazovanja – prikazana je u **Tabeli 1**, a seksualna orijentacija i partnerski status na **Grafikonu 1** i **Grafikonu 2**.

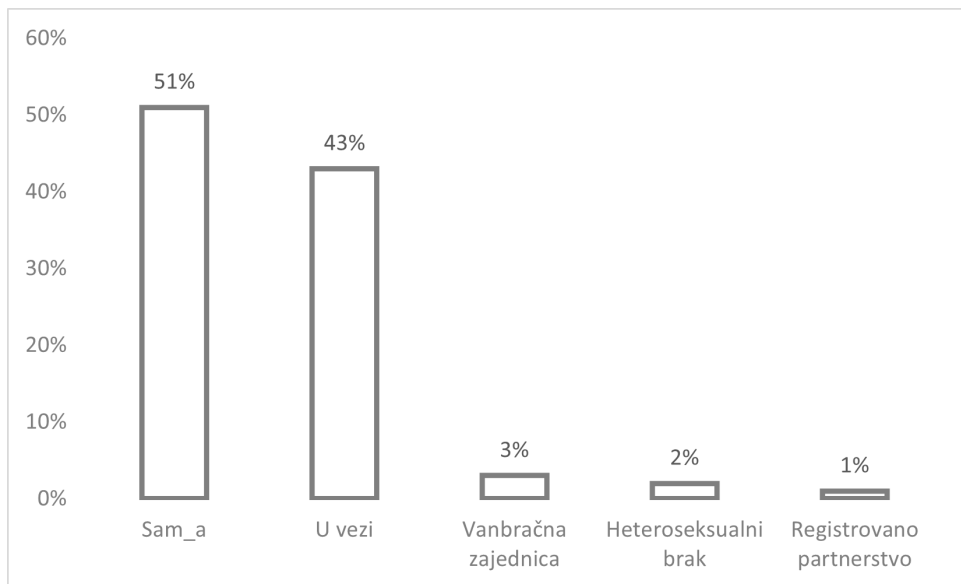
Inače, u LGBTI uzorku značajno dominira urbano stanovništvo (83,5%), dok je učešće starosne kohorte od 45 do 65 godina skromno (4,1%), a osoba starijih od 65 godina nema.

Varijabla	Kategorija	Broj	Procenat %
Pol/spol	Muški	54	44,6%
	Ženski	66	54,5%
	Interspolni	1	0,8%
Rod i rodni identitet	Cis muškarac	49	40,5%
	Cis žena	55	45,5%
	Nebinarni	6	5%
	<i>Gender non-conforming</i>	1	0,8%
	Gender queer	1	0,8%
	Transrodna žena	2	1,7%
	Transrodni muškarac	4	3,3%
	Nedostaje odgovor	3	2,5%
Tip naselja	Ruralno	19	15,7%
	Urbano	101	83,5%
	Nedostaje odgovor	1	0,8%
Godine starosti	18–24	36	29,8%
	25–44	80	66,1%
	45–65	5	4,1%
Stepen obrazovanja	Nedovršeno	1	0,8%
	Osnovno	0	0%
	SSS	49	40,5%
	VŠS	6	5%
	VSS	45	37,2%
	Mr/Dr	20	16,5%

Tabela 1: Struktura LGBTI uzorka po glavnim demografskim obilježjima



Grafikon 1: Seksualna orijentacija – LGBTI uzorak



Grafikon 2: Partnerski status – LGBTI uzorak

3.1.2. Uzorak opšte populacije

Kada je riječ o istraživanju na opštoj populaciji, korišten je dvostruko stratifikovan slučajan uzorak reprezentativan za opštu populaciju stariju od 18 godina. Okvir za sačinjavanje uzorka činili su rezultati popisa iz 2013. kao i podaci Agencije za statistiku BiH iz 2016, a nepristrasnost je obezbijedena slučajnim izborom telefonskih brojeva iz baze fiksnih i mobilnih telefona sva tri telekomunikacijska operatera u BiH. Kada se radilo o fiksnim telefonskim linijama, tj. u slučaju da su pozivana domaćinstva, slučajni odabir ispitanika unutar domaćinstva proveden je primjenom tehnike najskorijeg rođendana. Stopa učešća u anketi iznosi 14,62%.

Veličina uzorka iznosi 1000 ispitanika_ca ($N = 1000$) i, imajući u vidu rezultate popisa (2.838.458 starijih od 18 godina), greška uzorka sa nivoom pouzdanosti od 95% iznosila je $\pm 3,1\%$ ($p \leq 0,05$), te se stvarni rezultat (prisutnost mjerene pojave u populaciji) može kretati u intervalu koji se dobije kad se na rezultat dobiven u anketi doda ili oduzme navedena greška uzorka.

Pri uzorkovanju, vodilo se računa da Federacija BiH, Republika Srpska i Brčko distrikt budu proporcionalno zastupljeni u odnosu na broj stanovnika koji žive na njihovom području. Unutar entiteta, sve administrativne jedinice, odnosno kantoni, regije i/ili opštine, također su bile proporcionalno zastupljene. Kada je riječ o strukturi uzorka prema polu, tipu naselja i dobi, ostvarena je zastupljenost koja približno odgovara zastupljenosti pojedine socio-demografske kategorije u populaciji, te su podaci ponderisani u skladu sa rezultatima posljednjeg popisa.

Struktura uzorka prikazana je u **Tabeli 2.**

Varijabla	Kategorija	Broj	Procenat
Pol/Spol	Muški	485	48,5%
	Ženski	515	51,5%
Tip naselja	Grad	430	43%
	Selo	570	57%
Godine starosti	18–24	113	11,3%
	25–44	351	35,1%
	45–65	359	35,9%
	65+	177	17,7%
Stepen obrazovanja	Nedovršeno	43	4,3%
	Osnovno	163	16,3%
	SSS	538	53,8%
	VŠS	66	6,6%
	VSS	160	16%
	Mr/Dr	30	3%
Ukupno (N)	1000		100%

Tabela 2: Struktura uzorka opšte populacije po glavnim demografskim karakteristikama

3.2. ETIČKI ASPEKT ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je vođeno uz strogo poštovanje etičkih standarda kako bi se zaštitili učesnici_e i osigurala vjerodostojnost podataka. Agencija za istraživanje javnog mnijenja i istraživački tim Sarajevskog otvorenog centra postupili su u skladu sa svim zakonima koji regulišu istraživanja s ljudskim subjektima, a koji se primjenjuju na anketiranja licem u lice, telefonska i online istraživanja u BiH,

uključujući zakone o zaštiti privatnosti podataka.

Anonimnost je garantovana, i upitnik za opštu populaciju nije sadržavao pitanja koja bi mogla narušiti anonimnost, dok su u slučaju LGBTI osoba svi podaci koji bi mogli otkriti identitet sagovornika_ca uklonjeni iz otvorenih odgovora i transkripata dubinskih intervjua. Učešće u istraživanju je u potpunosti dobrovoljno, i učesnicima_ama je pruženo jasno objašnjenje ciljeva istraživanja i načina njihovog učešća, a informisani pristanak pribavljen je usmeno, uz garanciju da mogu odustati u bilo kojem trenutku.

Posebna pažnja posvećena je osjetljivosti pitanja – ona su postavljana na način primjeren dobi, spolu, etničkoj pripadnosti i društvenom porijeklu ispitanika_ca, bez viktimizacije ili osuđivanja. Razgovori su vođeni na maternjem jeziku, a intervju je prekidan ako bi mogao imati negativan uticaj na učesnika_cu. Kada je riječ o LGBTI uzorku, terenski istraživači_ce su posebno brižljivo pristupali pitanjima koja se tiču iskustva autovanja i doživljenog nasilja u obrazovnim ustanovama ili na poslu, a sagovornici_e su u svakom trenutku imali mogućnost da ne odgovore na osjetljiva ili pitanja koja su im lično neugodna.

Upotreba podataka je ograničena isključivo na istraživačke svrhe. Kada je riječ o sigurnom čuvanju, svi dokumenti su pohranjeni na sigurnom mjestu uz ograničen pristup. U LGBTI uzorku, svaki dokument je označen šifrom sastavljenom od inicijala i dva posljednja broja telefona, što dodatno štiti identitet učesnika_ca i olakšava organizaciju podataka. LGBTI učesnici_e koji su to željeli zamoljeni su da ostave e-mail kontakt radi eventualne evaluacije i mogućeg učešća u kasnijim istraživanjima; ti podaci su pohranjeni odvojeno od istraživačkih materijala i čuvaju se na način da se ne mogu povezati sa datim odgovorima.

Na ovaj način istraživanje je osigurano da bude zakonito, etički odgovorno i usmjereno na zaštitu učesnika_ca, dok istovremeno omogućava pouzdanu analizu podataka.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. OBRAZOVANJE

4.1.1. *Pristup obrazovanju*

Pristup obrazovanju predstavlja jednu od ključnih odrednica socio-ekonomskog položaja. U oba uzorka uočene su slične tendencije: većina ispitanih navodi da je imala jednake ili uglavnom jednake mogućnosti u odnosu na druge učenike_ce i studente_ice. U LGBTI uzorku najzastupljenija je grupa onih koji smatraju da su imali potpuno jednake mogućnosti (60,3%). U opštoj populaciji taj procenat je znatno manji (20,2%), budući da ispitanici_e iz ruralnih sredina, kao i žene, češće naglašavaju da su mogućnosti bile ograničene ili samo djelimično jednake. Ove razlike su statistički značajne i ukazuju na prisustvo patrijarhalnih obrazaca i strukturalnih nejednakosti između ruralnih i urbanih sredina, koje nepovoljno utiču na jednak pristup obrazovanju.

S tim u vezi, činjenica da su u LGBTI uzorku znatno zastupljeniji ispitanici_e iz urbanih sredina (83,5%) imala je povoljan učinak na njihov osjećaj dostupnosti obrazovanja. Takođe, većina LGBTI ispitanika_ca ističe da su resursi poput materijala, stipendija i podrške bili jednako dostupni i njima (43,8% u potpunosti, 20,7% uglavnom, a 24% djelimično). Samo 7,4% smatra da uopšte nije imalo osjećaj da su im resursi bili jednako dostupni, dok 4,1% nije moglo odrediti.

Kada je riječ o motivima za odabir srednje škole ili fakulteta, u oba uzorka najčešći razlog bio je želja da se obrazuju u oblasti koja ih zanima (50,1% u opštoj populaciji i 55,4% u LGBTI uzorku). Na drugom mjestu nalazi se motiv „bolje mogućnosti na tržištu rada“, koji je znatno češći u opštoj populaciji nego u LGBTI uzorku (33,6% nasuprot 19%). Kod LGBTI ispitanika nešto je zastupljeniji motiv „da budem prihvaćen_a i siguran_na“ (5,8% nasuprot 3,8% u opštoj populaciji), dok je u opštoj populaciji češći odgovor „da se ne razdvajam od poznanika i prijatelja“ (9,4% nasuprot 7,4%).

Iako ove razlike nisu velike, one ipak ukazuju da su prihvaćenost i osjećaj sigurnosti veći izazov za LGBTI osobe, dok je za opštu populaciju očuvanje poznanstava i prijateljstava nešto izraženiji motiv. Odgovor „da budem bliže LGBTI zajednici“, koji je ponuđen samo u LGBTI upitniku, prisutan je kod manjeg broja ispitanika_ca (2,5%). Ovaj podatak se može povezati s niskim stepenom autovanja i nedovoljnog poznavanja resursa i djelovanja LGBTI zajednice u mlađoj životnoj dobi. Istovremeno, treba imati na umu da obrazovanje, pored svojih socijalnih dimenzija, ima prvenstveno funkciju oblikovanja profesionalnog djelovanja, budućeg zaposlenja i ličnog razvoja. S tim u vezi, i u opštoj populaciji samo 1,5% navodi kao glavni motiv „da budem sa osobama istog ili sličnog socio-ekonomskog položaja“.

Jedan, doduše manji, dio ispitanika_ca iz LGBTI uzorka naveo je i druge razloge. Oni se najčešće odnose na pritisak, uticaj ili nagovor roditelja i članova porodice, kao i na finansijske i praktične okolnosti, poput blizine škole, na primjer: „Ja sam najviše gledao da mi je srednja škola što bliže jer sam dolazio sa sela i prevoz je bio jako loš“ (Gej muškarac iz Sarajeva). Pojedini odgovori ukazuju i na presudan uticaj ličnih iskustava: negativnih, poput nasilja – lezbejka iz Čitluka navodi da je izbor škole bio motivisan željom da napusti grad u kojem je bila izložena zlostavljanju; ali i pozitivnih, što se vidi u odgovoru panseksualne žene iz Tuzle koja naglašava značaj identiteta pri odabiru medicinskog fakulteta sa željom da unaprijedi stanje u datoj oblasti: „Ja studiram medicinu i htjela sam da bude više razumijevanja prema queer ljudima u zdravstvu. Htjela sam da napravim nekakvu promjenu.“

U posebnom setu pitanja, postavljenom isključivo u LGBTI upitniku, iskustva ispitanika_ca otkrivaju dodatne nijanse koje ukazuju na specifične izazove, motivacije i prepreke tokom školovanja. Iako nešto više od polovine LGBTI ispitanika (52,9%) navodi da nikada nije razmišljalo o prekidu školovanja, gotovo polovina navodi da su o tome razmišljali „često“, „ponekad“ ili „rijetko“. Kao najčešći razlozi izdvajaju se finansijske poteškoće, nekad praćene teškim životnim

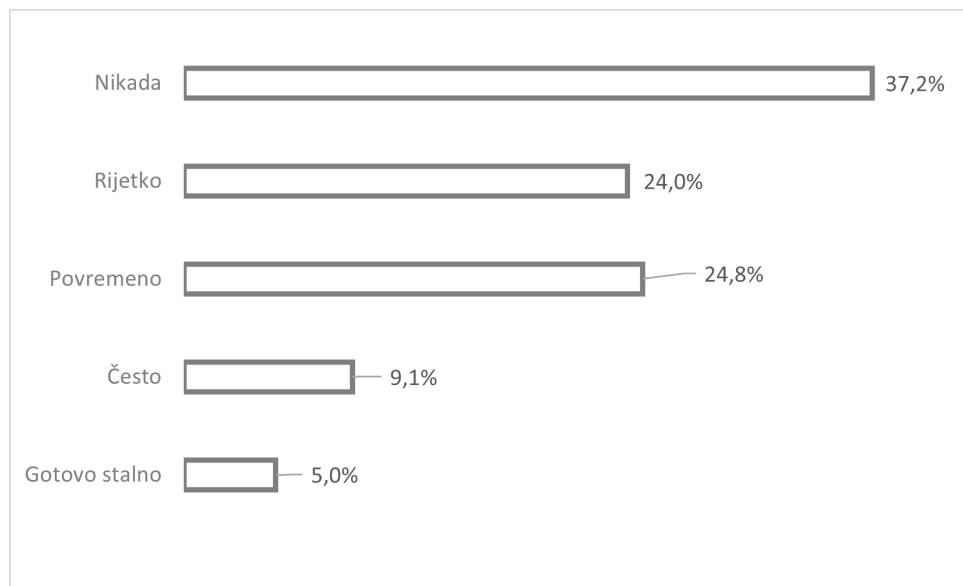
okolnostima, čemu svjedoči iskustvo biseksualne žene iz Banje Luke koja navodi da je razmišljala o prekidu školovanja „zbog bolesti roditelja i teške finansijske situacije“, zatim loši uslovi u obrazovanju, dok se u manjoj mjeri spominju nedostatak moralne podrške i iskustva diskriminacije.

Dio ispitanika_ca navodi i lične razloge, poput gubitka volje ili motivacije, ali i kombinaciju ličnih i strukturalnih nepovoljnih faktora koji utiču na obrazovni proces LGBTI osoba. To se vidi u odgovorima trans muškarca iz Banje Luke: „Lična nezainteresovanost plus transfobija pojedinih profesora“, kao i panseksualnog muškarca, takođe iz Banje Luke, koji navodi: „Nezainteresovanost profesora na vršnjačko nasilje“, što dodatno pogađa LGBTI učenike_ce.

Ohrabrujuće je da je mali broj ispitanika_ca (ukupno 4,2%) zaista odlučio ili bio primoran da promijeni ili napusti školu ili fakultet zbog diskriminacije ili straha od autovanja, pri čemu se u većini slučajeva radi o napuštanju fakulteta, odnosno prekidu visokog obrazovanja. Ipak, važno je imati u vidu da su iskustva nasilja i diskriminacije tokom školovanja itekako prisutna (o čemu će biti riječi u narednom dijelu) te da nedostatak inkluzije u obrazovnom sistemu Bosne i Hercegovine prema LGBTI osobama znači da promjena obrazovne ustanove ne bi nužno garantovala izbjegavanje ponavljanja negativnih iskustava. Iskustvo lezbejke koja je tokom dubinskog intervjua navela da je promijenila školu zbog vršnjačkog nasilja, ali nastavila i dalje da ga trpi u novoj školi potvrđuje ovu interpretaciju. U tom smislu, nedostatak sistemske podrške odnosno alternativnih opcija izvjesno doprinosi malom broju slučajeva promjene obrazovne institucije zbog iskustva nasilja i diskriminacije, a što dodatno pojačava osjećaj ograničenosti i nesigurnosti u obrazovnom procesu.

4.1.2. Diskriminacija i nasilje u obrazovanju

U istraživanju se pokazalo da iskustva tokom obrazovanja za LGBTI osobe nisu laka. Podatak da je verbalno ili fizičko nasilje doživjela velika većina ispitanika_ca (62,8%) jasno potvrđuje ovu sliku. Nasilje se javlja u različitom intenzitetu: značajan broj navodi da ga je doživljavao povremeno (24,8%) ili rijetko (24%), jedan dio sagovornika_ca je tokom školovanja često doživljavao nasilje (9,1%), 5% gotovo stalno, a nikada 37,2% (Grafikon 3). Ovi nalazi ukazuju da je nasilje, bez obzira na njegov intenzitet i učestalost, široko rasprostranjeno prema LGBTI osobama u školama, što jasno pokazuje da obrazovni sistem u Bosni i Hercegovini ne obezbjeđuje jednake mogućnosti za sve.



Grafikon 3. Iskustva i intenzitet nasilja nad LGBTI osobama u školama

Iskustva podijeljena tokom dubinskih intervjuja ukazuju na to da se nasilje prema LGBTI osobama najčešće javlja u osnovnoj školi, gdje je ono otvorenije i fizičko. Gej muškarac svjedoči da je „fizičko nasilje doživio više puta“ tokom

osnovnog obrazovanja, uz stalnu verbalnu agresiju i podršku vršnjaka nasilnicima. Lezbejka opisuje vršnjačko nasilje, dok transrodni muškarac navodi da su mu govorili „da se ponašam kao muško“, a njegov najbolji drug, gej učenik, bio je često meta jer je, kako navodi, bio „nekako feminiziran“ i „odmalena znao da je gej“. U srednjoj školi iskustva su raznolika: lezbejka nastavlja da doživljava nasilje, gej muškarac ima pozitivna iskustva i pamti otvorenu podršku i pomoć učenika i nastavnika, dok transrodni muškarac period opisuje kao „prosječan“, bez značajnih pozitivnih ili negativnih događaja.

Na fakultetu se javljaju suptilniji oblici diskriminacije: lezbejka bilježi tračeve i negativne komentare kako o sebi tako i o LGBTI osobama uopšte, a transrodni muškarac iskustvo seksualnog uznemiravanja kao i mizogine stavove profesora, uključujući i internalizovanu mizoginiju kod pojedinih profesorica: „dodemo na predavanje i ženska profesorica nešto priča, priča, priča, i onda samo kaže, a dobro vi cure ne morate to ni slušati, i onako ćete se brzo udati“. Nalazi dubinskih intervjuu ukazuju da nasilje ne nestaje tokom školovanja, već prelazi iz direktnog fizičkog u suptilnije, ali jednako štetne oblike, koji svakako ostavljaju dubok trag.

Uprkos rasprostranjenosti nasilja, ogromna većina LGBTI ispitanika_ca (81,8%) nikada nije prijavila diskriminaciju u obrazovnoj ustanovi, dok 6,6% navodi da je o tome razmišljalo, ali nije prijavilo. Među onima koji nisu prijavili, 35,8% ističe da diskriminaciju u školi nisu doživjeli, 22,3% navodi nepovjerenje u institucije, 6,6% strah od posljedica, a 5,8% neznanje kome se obratiti u takvim slučajevima. Jedan dio sagovornika_ca nije ponudio objašnjenje (10%), dok su neki davali različite razloge i objašnjenja koja uglavnom ukazuju na strah, nepovjerenje u institucije, kao i nevoljnost/nemogućnost da se upuštaju u pravne bitke i da se dodatno izlažu, očuvanje vlastitih resursa, uvjerenje da je riječ o unaprijed izgubljenoj borbi, i strah da bi prijava dovela do drugih, neželjenih posljedica:

Imala sam strah da će to uticati na moje školovanje u osnovnoj i srednjoj školi, da ću biti izložena još većem pritisku od strane kolega, i posebno u osnovnoj školi bio je prisutan strah kako će moji roditelji reagovati kad saznaju kako me drugi nazivaju. (Transrodna žena iz Banje Luke)

Takođe, prisutan je i strah od socijalne izolacije i odbacivanja u školi:

I da sam se ja požalila svi bi znali ko je to i ja nisam htjela biti isključena iz društva. Pa sam radije istrpila nego da budem isključena i da me svi gledaju poprijeko. (Panseksualna žena iz Tuzle)

Pored toga, prisutne su racionalizacije i umanjivanje problema, poput stava da se diskriminacija „zaboravlja“ jer škola traje „samo“ od osam do jedan, ili navikavanja i normalizacije diskriminatornih praksi, a što potvrđuje i sljedeći odgovor:

Glavni razlog je bio to što sam već na neki način navikao na diskriminaciju. Još od djetinjstva sam se navikao na to pa te stvari kad se dese one postanu normalne na neki način i na kraju nemaš kome niti da prijaviš. (Gej muškarac iz Sarajeva)

Kada je riječ o onima koji su naveli da diskriminaciju nisu doživjeli, treba imati u vidu da se kod dijela ispitanika_ ca to može povezati s nemogućnošću da prepoznaju diskriminaciju u toj životnoj dobi. To dijelom potvrđuje i odgovor sagovornice koja je na sljedeći način opisala zašto nije prijavila diskriminaciju tokom školovanja:

Nisam zato što nisam znala da diskriminacija može biti tako suptilna. Nisam znala kakvi tipovi diskriminacije postoje tad. (Biseksualna žena iz Tuzle)

U pojedinim slučajevima ispitanici_e navode i nepoznavanje vlastite orijentacije u tom periodu, što je

dodatno otežavalo prijavljivanje: „Nisam bio siguran ko sam tačno ja, pa nisam znao kome da prijavim“ (Gej muškarac iz Mostara); „Tada nisam znala koja je moja seksualna orijentacija, ali su me prozivali zbog toga pa nisam znala šta znači uopće prijaviti“ (Queer cis žena iz Tuzle). Dalje, lezbejka iz Banje Luke navodi da se tom problemu uopšte i nije pridavalo na značaju u periodu kad se ona školovala te sljedstveno i nije mogla da prijavi diskriminaciju.

Samo 14 ispitanih (11,6% ukupnog uzorka) prijavilo je diskriminaciju u obrazovnoj ustanovi, a neki od njih na nekoliko adresa. Sumarno gledano, najčešće su se obraćali nastavnom osoblju (11 slučajeva), pedagogu ili psihologu (9), upravi institucije (8), nevladinoj organizaciji (5) i policiji (2). Jedan gej muškarac iz Tuzle navodi da je diskriminaciju prijavio roditeljima, dok drugi iz Sarajeva opisuje da je slučaj prenio prijatelju zaposlenom u NVO, koji mu je pripremio pismo za policiju, ali ga na kraju nije proslijedio, što pokazuje da je odustao od prijave iako je prethodno naveo da ju je podnio.

Čak i u tom malom broju prijava, problem je u potpunosti riješen u svega dva slučaja, djelimično u šest, dok četiri sagovornika_ca navode da problem nije riješen. U jednom slučaju povratna informacija nije dobijena pa je ishod ostao nepoznat, dok jedan sagovornik, gej muškarac iz Sarajeva, ističe da mu jednostavno nisu povjerovali. Ovi nalazi ukazuju na nedovoljnu senzibilnost obrazovnog sistema prema iskustvima diskriminacije LGBTI osoba, kao i na ograničene kapacitete institucija da odgovore na njihove potrebe, te sljedstveno manjak povjerenja u institucije koji počinje već tokom školovanja.

Iskustvo intervjuisanog gej muškarca, koji je u nekoliko navrata prijavljivao nasilje u školi policiji, ukazuje da postupanje u velikoj mjeri zavisi od pojedinačnog policajca ili inspektora s kojim se razgovara. On navodi da su se svaki put ponašali različito, što implicira da institucije nisu dovoljno senzibilizirane niti sistemski izgrađene da pružaju adekvatnu podršku u slučajevima nasilja nad LGBTI osobama u školama.

Na ovom mjestu, važno je ukazati i na percepciju opšte populacije o tretmanu LGBTI osoba u obrazovnom sistemu, što je okvir u kojem se diskriminacija dešava. Dio ispitanih (43%) smatra da LGBTI osobe nisu uskraćene za isti tretman u školama, dok 37,3% navodi da ne može da odredi, a 19,7% smatra da jesu uskraćene. Ovakva distribucija odgovora ukazuje na nedovoljnu senzibilizaciju opšte populacije, nedovoljnu vidljivost LGBTI osoba u školama, kao i nepoznavanje odnosno nezainteresovanost za probleme s kojima se ova marginalizovana grupa suočava. **Ispitanici_e koji su tokom školovanja imali kontakt sa LGBTI osobama, kao i oni mlađi od 45 godina, statistički značajno češće smatraju da su LGBTI osobe uskraćene za jednak tretman u obrazovnim institucijama.**

4.1.3. Susret s različitostima i autovanje

U vezi sa iskustvima tokom školovanja, važno je naglasiti da je obrazovanje prostor koji može da otvara, ali i da ograničava mogućnosti za susret sa različitostima, čime se oblikuje klima za školovanje pripadnika_ca marginalnih grupa, uključujući i LGBTI osobe. U opštoj populaciji, na pitanja o iskustvima s različitim grupama odgovarali su ispitanici_e sa srednjom školom i višim obrazovanjem (N = 795). Velika većina navodi da se tokom školovanja susretala sa osobama druge vjeroispovijesti (89,9%) i nacionalnosti (86,7%). Sa Romima i Romkinjama susretalo se 64% ispitanih, sa osobama sa invaliditetom 57,8%, dok je susret sa LGBTI osobama znatno rjeđi – svega 28,5% ispitanih, dok 53,6% navodi da se nikada nije susretalo sa LGBTI osobama tokom obrazovanja.

Ovakvi podaci se mogu djelimično tumačiti manjim brojem LGBTI osoba u odnosu na druge grupe, odnosno njihovom manjom vidljivošću. Istovremeno, oni ukazuju i na marginalizaciju ove identitarne karakteristike u obrazovnom sistemu i društvu uopšte. Tome u prilog govori i činjenica da je 17,9% ispitanih navelo da ne može odrediti da li se susretalo sa LGBTI osobama, dok je kod ostalih grupa takav odgovor

bio znatno rjeđi (0,5% za osobe druge vjeroispovijesti, 0,9% za osobe druge nacionalnosti, 1,3% za Rome_kinje i 2% za osobe sa invaliditetom). I ovi rezultati ukazuju da obrazovni sistem ne pruža dovoljno siguran prostor za LGBTI osobe da slobodno ispoljavaju svoju orijentaciju i identitet, što dodatno potvrđuje njihovu nedovoljnu vidljivost i potencijalnu i realnu ranjivost u obrazovnom procesu.

Dobijeni rezultati o stepenu autovanja u LGBTI uzorku potvrđuju ovakvu interpretaciju. Tokom obrazovanja, najveći broj ispitanika_ca se autovala samo užem krugu osoba (56,2%), dok samo 14,9% navodi da je o tome govorilo otvoreno. Nikome se nije autovalo 12,4%, dok se 9,9% opredijelilo za odgovor „ne, ali su drugi komentarisali moju pretpostavljenu orijentaciju/identitet“.

Neki sagovornici_e su se odlučili za opciju „Drugo“, pri čemu su naveli različita iskustva: „samo jednom školskom kolegi“, „znalo se, ali ja nisam pričala o tome“, „prvo je bio uži krug osoba, pa kad se to pročulo onda sam postala otvorena“, „jako kasno sam se osvijestio, tek pred kraj obrazovanja pa i nisam toliko pričao sa drugima o tome“, „prvo sam se autovala onima koji su mi bili bliski, koje sam znala da će me podržavati, a onda u trećem i četvrtom razredu sam dobila hrabrost i rekla i onima koji su me pratili na Instagramu“.

Ovi podaci ukazuju na tzv. ograničeno autovanje, koje proizlazi iz činjenice da obrazovni sistem i institucije ne pružaju povoljno okruženje za ovaj proces, kao ni podršku za one koji još nisu osvijestili svoj identitet. Istovremeno, prisustvo straha od mogućih reakcija kod onih koji se nikome nisu autovali (36,1% slučajeva) pokazuje da obrazovno okruženje može biti neprijateljsko, dok za jedan dio ispitanih ono ostaje barem neprijatno (30,6% slučajeva).

S tim u vezi, sagovornici_e koji su se autovali ili bili autovani od drugih navode da su primijetili promjenu odnosa prema sebi najčešće od strane drugih đaka (45,4% uzorka). U manjem broju slučajeva promjena je dolazila od nastavnika (18,1%), dok je od strane uprave obrazovne

ustanove zabilježena tek sporadično (8%)

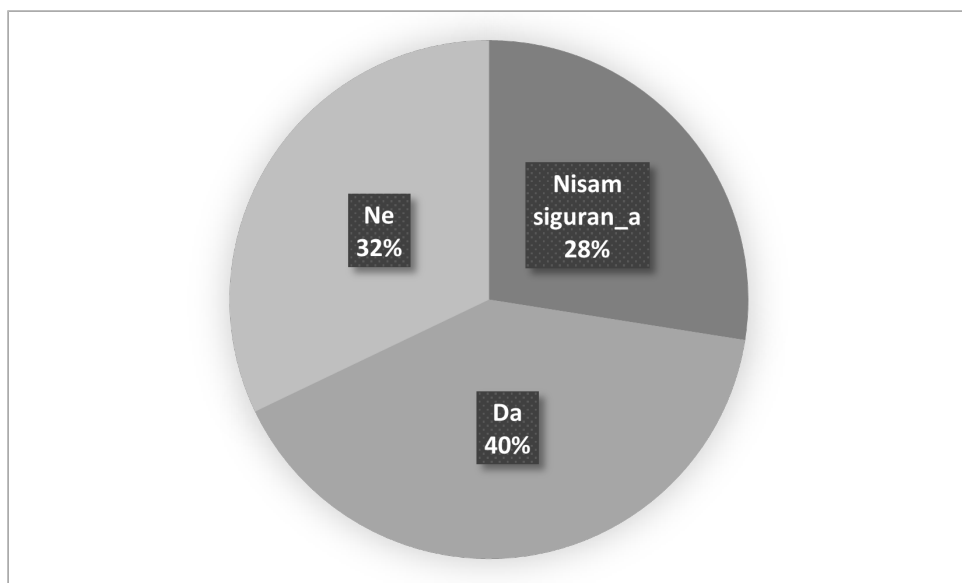
Ovakva distribucija ukazuje na izvjesnu nezainteresovanost nastavnog osoblja i uprave za učenike_ce koji pripadaju različitim seksualnim orijentacijama ili identitetima. Dok vršnjaci na ovaj ili onaj način češće reaguju – uključujući i kroz nasilne postupke – institucionalni akteri ostaju distancirani. To implicira nedostatak sistemске podrške i odsustvo proaktivnog angažmana u stvaranju inkluzivnog obrazovnog okruženja. Na to ukazuju i slučajevi sagovornika_ca koji su svoj identitet osvijestili tek kasnije u životu, poput lezbejke iz Mostara koja je istakla da je „tek sa trideset osvijestila svoj identitet“, ili intervjuisanog transrodnog muškarca koji navodi da se autovao tek sa 28 godina. Ovi primjeri sugeriraju da škole i nastavno osoblje ne pružaju dovoljno prostora za proces samospoznaje, što je dodatno otežano nedostatkom seksualnog obrazovanja i izostankom LGBTI tema u formalnim kurikulumima.

S druge strane, kada je riječ o opštoj populaciji, ohrabrujući nalaz jeste da negativna iskustva sa osobama iz drugih grupa prijavljuje svega 13 ispitanika_ca (1,8% uzorka). Od tog broja, 14,7% navodi da su takva iskustva imala sa LGBTI osobama. U otvorenim odgovorima, kao razlog se ističe percepcija da su LGBTI osobe „napadne“ ili da se radi o „uznemiravanju“, a što reflektuje šire društvene stereotipe. Važno je naglasiti da se ovakva navodno negativna iskustva odnose na samo dvoje ispitanika_ca, a što je svakako povezano i sa slabom društvenom vidljivošću LGBTI tema i osoba u obrazovnim ustanovama u BiH.

4.1.4. Nastavni sadržaji i osoblje

Stavovi o važnosti inkluzije LGBTI tema i kadra u obrazovanju pokazuju značajnu podijeljenost u opštoj populaciji. Naime, iako većina ispitanih smatra da djecu treba učiti prihvatanju različitih rodnih i seksualnih identiteta

(40,4%), značajan broj je protiv (32,1%), dok 27,7% nije sigurno (Grafikon 4). Kada je riječ o nastavnom kadru, 45% ispitanih navodi da im ne bi predstavljalo problem da LGBTI osobe budu dio nastavnog osoblja, 29,4% je nesigurno, a 25,6% smatra da bi im to bio problem. Iako nema statistički značajne razlike u prihvatanju, podaci ukazuju da je otpor prema edukaciji djece o različitim identitetima izraženiji nego otpor prema prisustvu LGBTI osoba u nastavnom kadru. To se, uslovno, može tumačiti percepcijom da nastavnici ne predaju o ovim temama već se drže zvaničnog kurikuluma, ili je pak uslovljeno određenom senzibilnošću prema osobama i živim ljudima (u ovom slučaju LGBTI nastavnom osoblju) u odnosu na „apstraktne“ nastavne predmete.



Grafikon 4. Stavovi u opštoj populaciji o potrebi obrazovanja za prihvatanje različitih rodni/ seksualnih identiteta

Pozitivni stavovi češće se javljaju kod ispitanika_ca koji su tokom obrazovanja imali kontakt s LGBTI osobama. Ovaj nalaz potvrđuje teoriju društvenog kontakta, koja je ranije potvrđena i u istraživanjima u BiH (npr. Popov-Momčinović 2013; Bošnjak 2023), što ukazuje na važnost

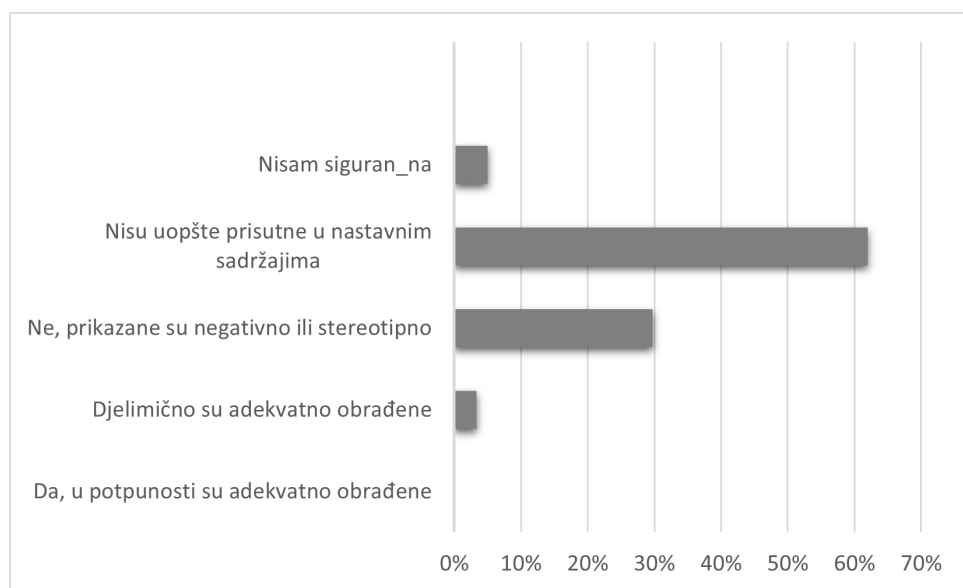
stvaranja prilika za interakciju i vidljivost LGBTI osoba u obrazovnom sistemu, budući da doprinose smanjenju predrasuda i jačanju inkluzivnih stavova.

Razlozi za pozitivne stavove najčešće se odnose na prihvatanje različitosti i jednakosti (52,1%), zatim na edukativnu dimenziju (14,9%), društveni napredak (7%) i ljudskopravaške vrijednosti (6,1%). Kod dijela ispitanih prisutno je tzv. uslovno prihvatanje (11,1% slučajeva), 5,3% nije znalo ili željelo da odgovori, dok su 3,5% odgovara grupisana kao „ostalo“. Kada je riječ o LGBTI osobama u nastavnom kadru, pozitivni stavovi se temelje na argumentima primarne uloge stručnosti i profesionalnosti (24,9%), generalnog prihvatanja (17,6%), prava na rad bez diskriminacije (15,1%), stavu da privatni život nije relevantan za posao (11,3%), i značaja različitosti odnosno pozitivnih iskustava (1,9%). Ipak, značajan dio onih koji prihvataju LGBTI osobe u obrazovnom kadru to čini uz uslov da ne „promovišu“ odnosno „nameću“ svoju orijentaciju (19,3% slučajeva), što odražava prisutne stereotipe u bh. društvu, dok 9,4% nije znalo ili željelo da odgovori.

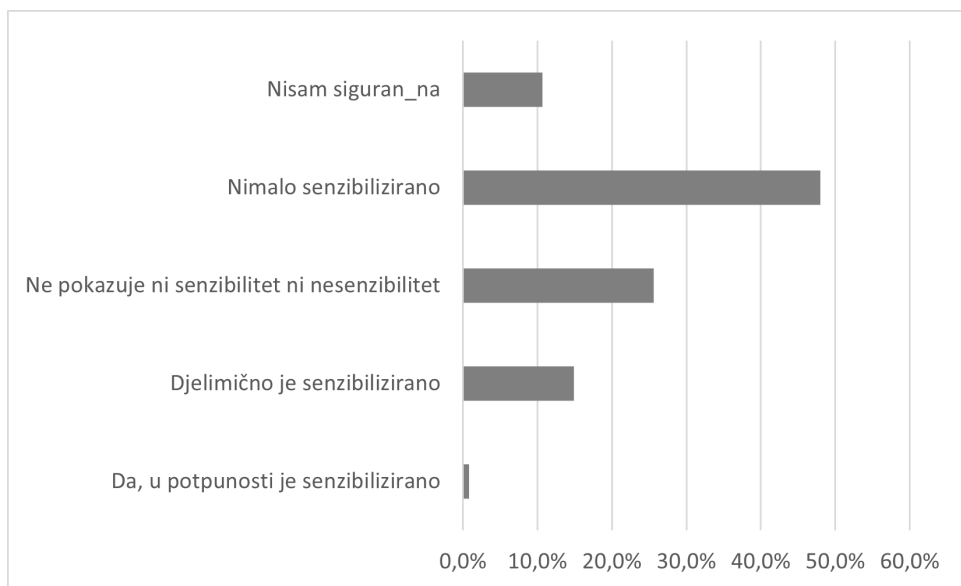
Razlozi za neprihvatanje obrazovanja o različitim identitetima uključuju uvjerenje da djeca o tome ne trebaju da znaju (22,5%), stav da se takvo obrazovanje ne podržava (20,5%), strah od negativnog uticaja (13,4%), insistiranje na kućnom vaspitanju (10,6%), predrasude (9,8%), vjerske i tradicionalne razloge (7,8%), te podršku onome što se smatra „prirodnim“ (4%). Kada je riječ o LGBTI osobama u nastavnom kadru, najčešći razlozi neprihvatanja su društvena stigma i opšte neprihvatanje (38,4%), mišljenje da nisu dobar uzor djeci (23,2%), strah od „nametanja“ (21,9%), te vjerski, tradicionalni ili patrijarhalni razlozi (6,5%). U oba slučaja, dio ispitanih (8,2% odnosno 7,4%) nije znao ili nije želio da odgovori.

Stavovi i iskustva LGBTI osoba dodatno potvrđuju da za ove teme i inkluzivne prakse u obrazovnom sistemu BiH faktički nema prostora. Većina ispitanih (62%) smatra da LGBTI teme nisu uopšte prisutne u nastavnim sadržajima,

gotovo 30% da su prikazane negativno ili stereotipno, dok zanemarljiv broj ocjenjuje da su djelimično adekvatno obrađene (Grafikon 5). Kada je riječ o senzibilizaciji nastavnog osoblja, gotovo polovina ispitanih smatra da ono nije nimalo senzibilizirano, oko četvrtina ispitanih da ne pokazuje ni senzibilitet ni nesenzibilitet, jedan mali segment procjenjuje da postoji određen stepen senzibilizacije nastavnog osoblja, dok je broj onih koji smatraju da je u potpunosti senzibilizirano zanemarljiv (Grafikon 6). Takođe, kada se uporede odgovori, percepcije o senzibilizaciji nastavnog osoblja nešto su manje negativne nego o samim obrazovnim sadržajima.



Grafikon 5. Percepcija zastupljenosti LGBTI tema u nastavnim sadržajima – LGBTI uzorak



Grafikon 6. Percepcija senzibiliziranosti nastavnog osoblja o LGBTI temama – LGBTI uzorak

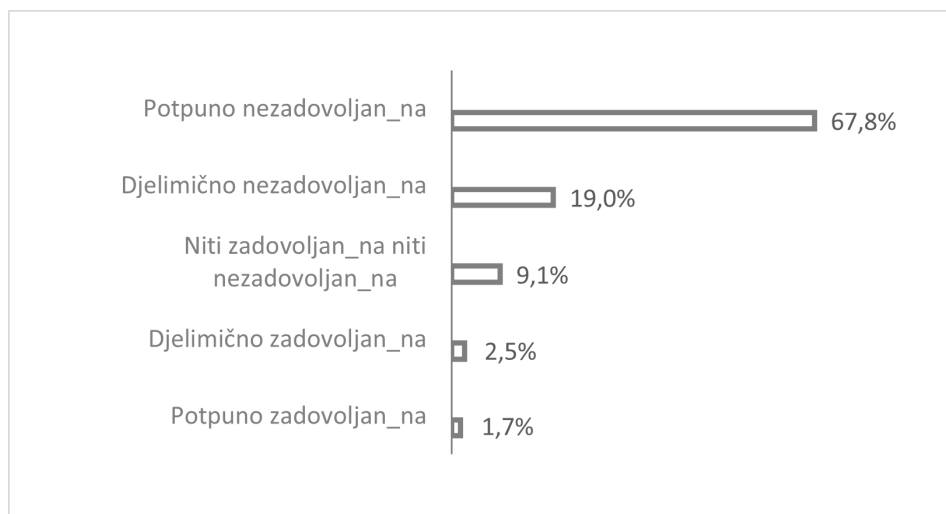
Međutim, tokom školovanja, samo manji broj LGBTI ispitanika_ca (14%) obratio se nastavnom osoblju radi podrške u vezi s diskriminacijom ili autovanjem. Polovina uzorka (50,41%) navodi da se nikada nije obraćala jer za to nije bilo potrebe, dok gotovo 30% ističe nepovjerenje u pozitivan ishod kao glavni razlog. U otvorenim odgovorima pojavljuju se dodatna objašnjenja koja ukazuju na nedovoljnu inkluzivnost obrazovnih institucija i obrazovnog kadra prema LGBTI osobama, poput „ne, jer se nisam ni autovala“ ili „da, ali ne u vezi podrške već trenutne situacije“. Posebno ilustrativno je iskustvo gej muškarca iz Prijedora koji se obratio nastavnom osoblju i naveo: „Jesam, i dalje imam traumu od toga“, što jasno ukazuje na teži oblik nedostatka senzibiliteta nastavnog kadra i osoblja u njegovom slučaju.

S druge strane, pozitivni primjeri podrške ipak postoje. Na pitanje o postojanju nastavnika_ca, profesora_ica ili kolega_inica koji su pružili razumijevanje i podršku u vezi s identitetom/orijentacijom, gotovo 59% ispitanih odgovorilo je potvrdno. Ovaj nalaz ukazuje na prisustvo podrške unutar

obrazovnih ustanova, s tim da je ona uglavnom individualna i ne proizlazi iz sistemske inkluzivnosti. Važno je naglasiti da je ovo pitanje obuhvatilo ne samo nastavno osoblje već i kolege_inice, odnosno druge učenike i studente, što dodatno potvrđuje da podrška dolazi više iz pojedinačnih inicijativa nego iz institucionalnih praksi, a na šta ukazuju i iskustva sagovornika_ca tokom dubinskih intervjuja.

Intervjuisani gej muškarac u tom smislu ističe da bavljenje LGBTI temama u školama uglavnom zavisi „od profesora do profesora i da li se oni žele baviti tim temama (...) međutim, ne bih rekao da je to čest slučaj.“ On dalje naglašava da su ove teme od posebne važnosti za obrazovni sistem, budući da se radi o periodu sazrijevanja, prvog susretanja sa ovim pitanjima i prvim ličnim iskustvima. Upravo zbog toga podvlači da je veoma važno da učenici_e budu informisani, uključujući i kroz školski sistem, jer obrazovanje ima ključnu ulogu u oblikovanju stavova i pružanju podrške mladima u procesu samospoznaje. Posebno je indikativno iskustvo transrodnog muškarca koji navodi da su kolege i kolegice na fakultetu često reagovali zbunjeno ili postavljali pitanja koja je on lično doživljavao kao prihvatljiva. Ovakve reakcije, međutim, jasno ukazuju da se nedostatak edukacije i znanja prenosi i na visoko obrazovanje odnosno nastavlja tamo. Iskustvo intervjuisane lezbejke dodatno potvrđuje ove nalaze, budući da je i sama o ovim pitanjima najviše učila kroz neformalne edukacije nevladinog sektora, što ukazuje na ozbiljne nedostatke formalnog obrazovanja na svim nivoima.

Distribucija odgovora na pitanje o zadovoljstvu načinom na koji obrazovni sistem u BiH osigurava ravnopravnost i prihvaćenost LGBTI osoba jasno potvrđuje odsustvo sistemskih inkluzivnih obrazovnih praksi. Kao što pokazuje Grafikon 7, velika većina ispitanih izražava nezadovoljstvo – potpuno (67,8%) ili djelimično (19%).



Grafikon 7: Zadovoljstvo LGBTI osoba inkluzivnošću obrazovnog sistema u BiH

Tako, 34,7% ispitanih navodi da iskustva tokom obrazovanja nisu značajno uticala na njihove dalje profesionalne i lične mogućnosti, uz primjetno prisustvo neopredijeljenih (22,3%). Negativan uticaj prepoznaje 15,7% ispitanih, dok 27,3% smatra da su ta iskustva djelovala pozitivno. Prisustvo pozitivnih percepcija kod nešto više od četvrtine LGBTI uzorka može se dovesti u vezu s njihovim individualnim strategijama korištenja obrazovnih resursa ili s mogućnostima koje su imali i uspjeli da iskoriste za lični i profesionalni razvoj.

S tim u vezi, 78,5% LGBTI osoba u uzorku navodi da je tokom obrazovanja imalo priliku da učestvuje u vannastavnim aktivnostima poput sekcija, vijeća i sportskih takmičenja, dok je vrlo mali broj odlučio da ne učestvuje zbog svoje orijentacije ili identiteta. Ovakav nalaz, uzimajući u obzir podatke o rasprostranjenosti nasilja i diskriminacije u školama, ukazuje na prisustvo snage i potrebe LGBTI osoba da se izbore za vlastite mogućnosti i ne budu isključene i izolovane od drugih tokom školovanja.

4.2. RAD I ZAPOSŁJAVANJE

4.2.1. Zaposlenje i pristup tržištu rada

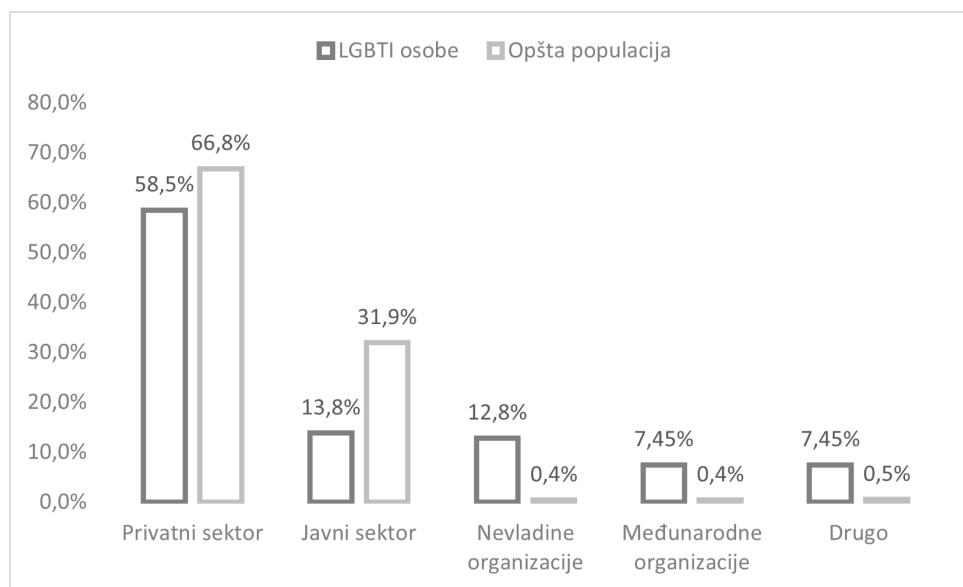
U LGBTI uzorku, 67,8% je zaposleno, učenika_ca / studenata_kinja je 15,7%, nezaposleno je 11,6%, dok preostalih 5% navodi da studira i rade honorarno, obavljaju privremene poslove, uključujući rad po projektima i „na crno“, i pripravnički staž. Najveći broj LGBTI osoba zaposlen je u privatnom sektoru (58,51%), dok manji procenat radi u javnom sektoru (13,83%), nevladinim organizacijama (12,77%), međunarodnim organizacijama (7,45%), a 7,45% odgovora spada u kategoriju „ostalo“. Za razliku od toga, ispitanici_e iz opšte populacije najčešće rade u privatnom (66,8%) i javnom sektoru (31,9%), dok je angažman u nevladinom sektoru i međunarodnim organizacijama gotovo zanemarljiv (po 0,4%), a opciju „drugo“ navodi svega 0,5% (Grafikon 8).

I dok kod obje grupe dominira privatni sektor, opšta populacija je znatno više i statistički značajno zastupljenija u javnom sektoru (razlika između opaženih i očekivanih frekvencija). Pored uticaja orijentacije i identiteta, značajan faktor predstavljaju i godine: u opštoj populaciji mlađi od 44 godine češće rade u privatnom sektoru, a u LGBTI uzorku svakako i dominiraju mlađe kohorte. No, slaba zastupljenost u javnom sektoru otvara pitanje njegove veće zatvorenosti prema LGBTI osobama. S druge strane, uticaj orijentacije i identiteta je izvjesno prisutan u angažmanu u civilnom društvu i međunarodnim organizacijama (velika razlika između opaženih i očekivanih frekvencija), a što potvrđuju i pozitivna iskustva nekih LGBTI ispitanika_ca nakon prelaska u nevladin sektor. Na primjer:

Osjećam se opuštenije, nisam anksiozan, slobodno se osjećam, što se odražava na moju produktivnost, nakon što sam prošao jednu toksičnu sredinu, ovo je sada kao neko ponovno rođenje. (Gej muškarac iz Sarajeva)

Zanimljivo je da jedan sagovornik, na primjer, navodi da bi trebalo dublje istražiti veću otvorenost međunarodnih organizacija prema LGBTI osobama:

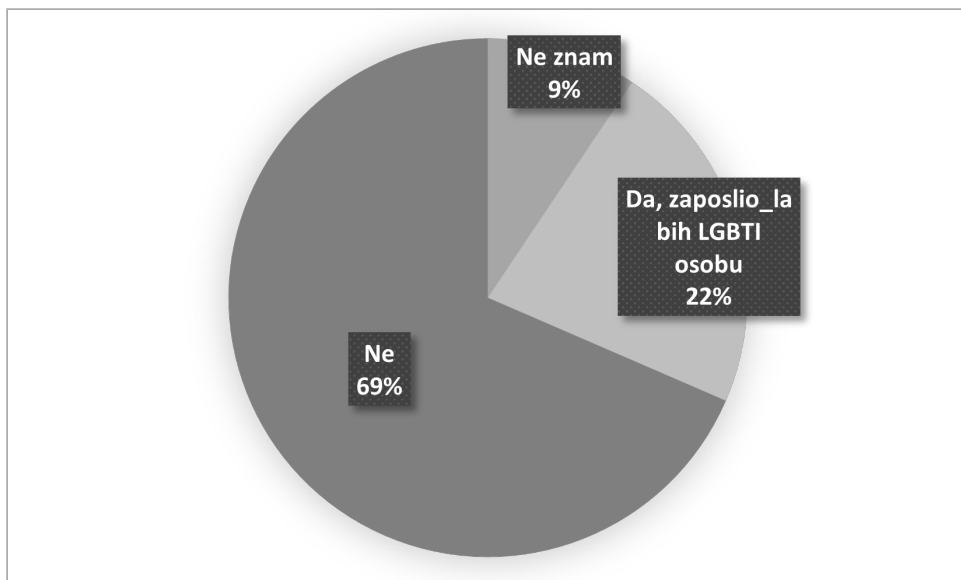
Jedino u internacionalnim organizacijama na određenim pozicijama imaju prednost ljudi koji pripadaju manjinskim populacijama. Pa mislim da bi bilo zanimljivo vidjeti na koji način dolazi do te prednosti. Da li ljudi uopće kažu otvoreno u svojim aplikacijama da su pripadnici tih manjinskih populacija? (Gej muškarac iz Sarajeva)



Grafikon 8. Sektorska zaposlenost LGBTI osoba i opšte populacije

Takođe, slabo izražena spremnost poslodavaca u uzorku opšte populacije da zaposle LGBTI osobe (Grafikon 9) upućuje da su i u privatnom sektoru prisutne značajne prepreke. Nijedan poslodavac u uzorku nije se opredijelio za odgovor „da, već sam (bio_la) zaposlio_la LGBTI osobu“⁵.

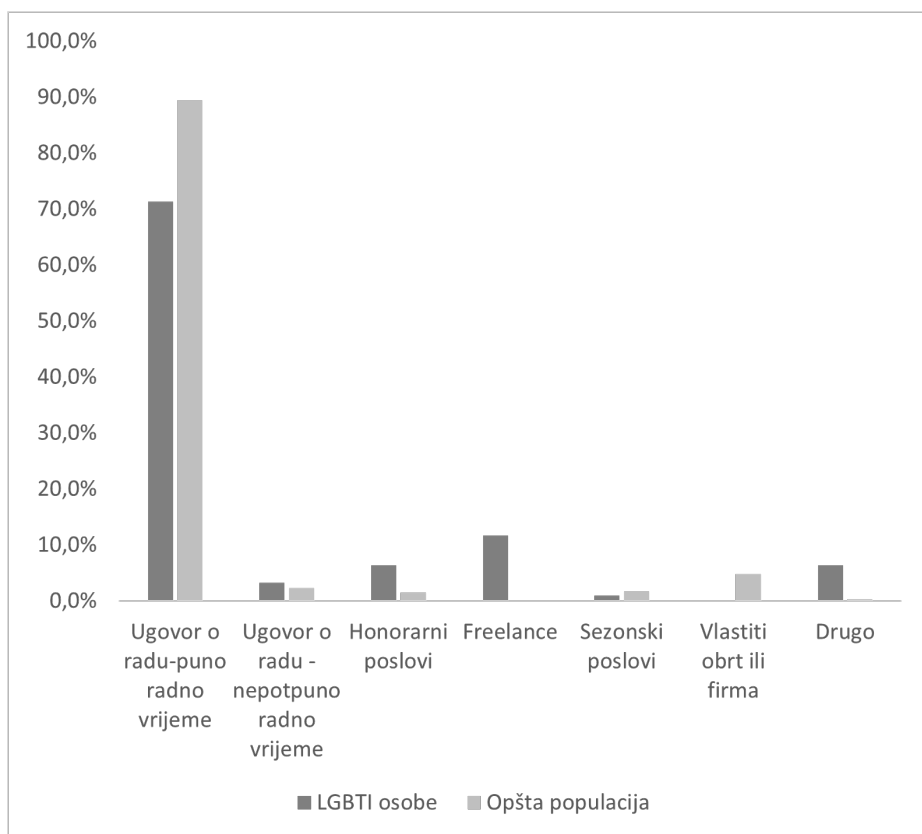
⁵ Pri interpretaciji ovog podataka važno je imati u vidu da je istraživanje prvenstveno bilo usmjereno na opštu populaciju, pa su poslodavci zastupljeni slučajnim odabirom i čine 2,5% uzorka.



Grafikon 9. Spremnost poslodavaca u BiH da zaposle LGBTI osobe

Kada je riječ o tipu trenutnog zaposlenja, u obje grupe dominira rad po ugovoru na puno radno vrijeme, ali značajno manje kod LGBTI osoba (71,3%) u odnosu na opštu populaciju (89,4%). Dalje, u opštoj populaciji 4,8% ispitanih ima vlastiti obrt ili firmu, dok u LGBTI uzorku takvih odgovora nema. Nasuprot tome, u LGBTI uzorku je zabilježeno 11,7% freelancera, dok u opštoj populaciji freelanceri trenutno nisu prisutni.⁶ LGBTI osobe češće obavljaju honorarne poslove i poslove po ugovoru na nepuno radno vrijeme u poređenju s opštom populacijom (v. Grafikon 10). Takođe, veća zastupljenost obavljanja sezonskih poslova u opštoj populaciji povezana je sa zastupljenošću ruralne populacije u uzorku, koja ovdje, pored sezonskih, najviše obavlja i honorarne poslove.

⁶ Troje ispitanika_ca je navelo da je freelancer na početku anketiranja u odgovoru na pitanje o radnom statusu, dok je ovdje postavljeno pitanje o trenutnom zaposlenju.



Grafikon 10. Razlike u obrascima trenutnog zaposlenja između LGBTI osoba i opšte populacije

Na distribuciju obrazaca zaposlenja u LGBTI uzorku, pored orijentacije/identiteta izvjesno utiče životna dob. Mlađe kohorte češće su izložene nesigurnim oblicima rada, poput sezonskih poslova, plaćenih praksi ili angažmana bez ugovora. U srednjoj kohorti dominira puno radno vrijeme, ali su prisutni i freelance, honorarni angažmani te nepuno radno vrijeme, što ukazuje na raznovrsnije radne obrasce, a ujedno reflektuje i činjenicu da je ona najbrojnija u uzorku. Osobe starije od 45 godina su najviše vezane za standardne ugovore o radu sa punim radnim vremenom, uz manji udio freelance angažmana, s napomenom da se radi o vrlo malom broju ispitanika_ca.

Pored sektorske zastupljenosti i tipova zaposlenja, važno je bilo utvrditi kakve su mogućnosti zapošljavanja i koliko je tržište rada u BiH otvoreno prema LGBTI osobama. Po završetku školovanja, 83,8% ispitanika_ca je radilo neposredno nakon obrazovanja. Od toga je 43,4% radilo u svojoj struci, 13,25% djelimično, dok je 43,4% obavljalo poslove van oblasti školovanja. Ovi nalazi ukazuju da iako većina LGBTI osoba koje su učestvovala u istraživanju uspijeva da se zaposli odmah nakon školovanja, značajan dio radi ili je radio u poslovima van svoje struke.

Za one koji se nisu odmah zaposlili nakon završetka školovanja i prijavili su se na biro, iskustva pokazuju veliku raznolikost u trajanju nezaposlenosti:

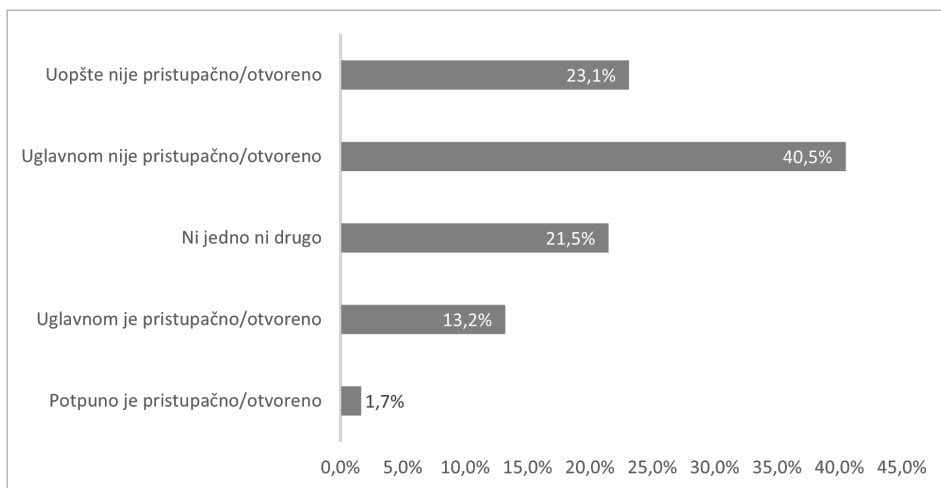
- **Kratko trajanje:** mjesec dana (2), par mjeseci (1), pet mjeseci (1), pola godine (2).
- **Srednje trajanje:** godinu dana (1), dvije godine (3), dvije i po godine (1), tri godine (3).
- **Dugo trajanje:** pet godina (1), šest godina (1), „dugo godina“ (1), „nekoliko godina“ (1).
- **Specifični slučajevi:** jedna ispitanica je navela da na birou nema zanimanja koje odgovara njenom profilu.

I među LGBTI ispitanicima_ama koji su trenutno nezaposleni prisutan je značajan raspon trajanja nezaposlenosti. Dok je veći broj na evidenciji biroa svega od jednog do nekoliko mjeseci, dio ispitanika navodi višegodišnju nezaposlenost, što ukazuje na postojanje dugotrajnih barijera u pristupu tržištu rada za neke od njih.

U LGBTI uzorku, 44,4% ispitanika_ca smatra da njihova orijentacija ili identitet ne utiču, niti su uticali, na mogućnost dobijanja zaposlenja. Međutim, značajan dio ipak povremeno ili kontinuirano osjeća prepreke: 26,4% ponekad, 12,5% rijetko, 9,7% često, a 7% gotovo stalno. Dodatno, poređenje s opštom populacijom, gdje 85,7% ispitanika navodi da nikada nije imalo osjećaj da lične karakteristike utiču na zapošljavanje,

potvrđuje da LGBTI osobe u znatno većoj mjeri prepoznaju identitet kao potencijalnu prepreku na tržištu rada.

Kada se ovi rezultati povežu s percepcijom otvorenosti tržišta rada, gdje 63,6% ispitanika_ca tržište rada u BiH doživljava kao potpuno ili uglavnom nepristupačno/zatvoreno prema LGBTI osobama (Grafikon 11), postaje jasno da se radi o složenom obrascu diskriminacije.



Grafikon 11. Percepcija LGBTI osoba o otvorenosti tržišta rada u BiH

Ove razlike, zajedno s nalazom da je 26,25% LGBTI ispitanika_ca dobijalo neprijatna pitanja o ličnom životu prilikom traženja posla (nasuprot 6,1% u opštoj populaciji), jasno ukazuju na postojanje specifičnih barijera i društvenih predrasuda koje oblikuju poziciju LGBTI osoba na tržištu rada. Istovremeno, 28,7% ispitanih u opštoj populaciji smatra da je LGBTI osobama teže dobiti posao u BiH, dok 39,8% nije sigurno, a 30,4% smatra da nije teže. Dalje, 61,9% se slaže da bi svi, uključujući i LGBTI osobe, trebali imati iste prilike za dobijanje posla, a što u statistički značajnoj mjeri smatraju mlađi ispitanici_e, žene i visoko obrazovani, kao i oni koji su radili sa LGBTI osobama. Ovi podaci ukazuju da je u jednom dijelu opšte populacije prisutna svijest o otežanom položaju

LGBTI osoba na tržištu rada i o važnosti inkluzije.⁷

Posebno zabrinjava već pomenuti manjak senzibiliziranosti poslodavaca: samo 22,1% njih navodi da bi zaposlilo LGBTI osobu, dok 68,5% ne bi, a 9,4% ne zna. Tokom dubinskih intervju ukazano je na tek sporadične primjere senzibiliziranih poslodavaca, a što je povezano sa opštom neosjetljivosti prema marginalizovanim grupama, uključujući LGBTI osobe i osobe s invaliditetom:

Veoma je teško, posebno transrodnim kolegicama i kolegama, da nađu posao gdje se mogu osjećati sigurno i koristiti svoja imena... Najveća prepreka je pronaći mjesto gdje će prava LGBT osoba biti poštovana. Kod nas to kaska, počevši od osoba s invaliditetom, pa onda i LGBT zajednice. (Dubinski intervju, Gej muškarac)

Jedna sagovornica ovaj manjak senzibiliziranosti poslodavaca povezuje sa patrijarhalnim strukturama moći nastalim tokom rata odnosno svijesti koju je oblikovalo ratno iskustvo:

Sama činjenica da su većina poslodavaca baš starija populacija 50+, mislim da oni nisu sposobni da budu dobri poslodavci, jer vuku mentalitet iz rata. Mislim da bi se trebalo omogućiti mlađim osobama da pokrenu vlastiti biznis, da to stariji ne mogu iskoristavati. (Biseksualna žena iz Tuzle)

4.2.2. Radna iskustva LGBTI osoba: diskriminacija, uznemiravanje, autovanje i navigiranje kroz prepreke

Iskustva LGBTI osoba na radnom mjestu otkrivaju složene obrasce diskriminacije, uznemiravanja, izazove vezane za autovanje i različite strategije suočavanja s preprekama, koje oblikuju njihovu svakodnevnicu u sferi rada.

⁷

No, prisustvo inkluzivnijih stavova dijelom proizlazi i iz formulacije pitanja koje se ne odnosi samo na LGBTI osobe, već glasi: „Da li se slažete da bi svi, uključujući i LGBTI osobe, trebali imati iste prilike za dobijanje posla?“

I dok većina (60%) navodi da nije doživjela diskriminaciju na radnom mjestu, čak 52,5% sagovornika_ca navodi da je bilo uznemiravano odnosno izloženo ponašanju koje stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili zastrašujuće okruženje na poslu.⁸ **U opštoj populaciji taj procenat iznosi 10,4%, i ovakva drastična razlika u iskustvima diskriminacije na poslu jasno ukazuje na strukturnu ranjivost LGBTI osoba u radnom okruženju.**

Iz odgovora LGBTI sagovornika_ca koji su opisali svoja iskustva izdvaja se nekoliko dominantnih obrazaca:

- **Diskriminacija i homofobija** – učestali komentari, ismijavanja, govor mržnje, homofobni/transfobni stavovi kolega i nadređenih:

Zastrašujuće i ponižavajuće (...) jer sam ja javno transrodan i aktivista, pa sam bio pitao kako sam se prije zvao, i da u internim dogovorima ja ne mogu voditi Ramazanski program na televiziji i sl. (Transrodni muškarac iz Tuzle)

*To je bilo prije nekoliko godina. Imao sam fine kolege, ali je jedna koleginica imala jedno konzervativno mišljenje. Ona nije znala za mene, ali bi pričala o toj temi i meni je bilo neugodno. Kad je bio pride mjesec... ona je krenula da priča protiv toga, **i ja sam imao priliku da vidim da se neko ne slaže sa mojim postojanjem.** (Gej muškarac iz Sarajeva)*

To su većinom bili indirektni komentari, vrlo diskriminirajući, posebno poslije povorke, kad su LGBTQI osobe najvidljivije u Bosni i Hercegovini. (Lezbejka iz Mostara)

⁸ Radi se o odgovoru na dva različita pitanja. Iako većina (60%) navodi da nije doživjela diskriminaciju na radnom mjestu, u narednom pitanju više od 50% navodi da je bilo uznemiravano odnosno izloženo ponašanju koje stvara neprijateljsko, zastrašujuće ili ponižavajuće okruženje. Ovaj nalaz jasno upućuje da dio sagovornika_ca u LGBTI uzorku nije dovoljno upoznato sa samim pojmom diskriminacije na radnom mjestu.

Nije bilo direktno, već suptilni komentari, u prolazu da i ja čujem, opisivanje mog feminiziranog ponašanja, drugačijeg stila oblačenja, do te mjere da se povezivalo sa narkomanijom. (Gej muškarac iz Sarajeva)

- **Mobing i uznemiravanje** – verbalno i psihofizičko maltretiranje od strane šefova, direktora ili kolega, ponižavanje i zastrašivanje, preopterećivanje zadacima i neadekvatno plaćanje, uključujući i situacije otvorenog nasilja i prijetnji:

Doživjela sam mobing na jednom od radnih mjesta, gdje se šef i vlasnik te firme redovno izvivljavao verbalno nad radnicima, ponašao se prema nama kao da smo „niža rasa“. (Queer cis žena iz Zenice)

To se ogledalo u preopterećivanju nepovezanim i istovremeno hitnim zadacima, nejasnim i međusobno suprotstavljenim nalogima te kritikama zbog navodnog nedostatka organizacije. Zahtjevi za osnovne resurse često su ignorisani, a odgovornost za tuđe propuste, nedostatak robe i loše rezultate neopravdano je prebacivana na mene. (Lezbejka iz Sarajeva)

*Prijetnje, verbalno nasilje, fizičko nasilje, **gađanje smećem**, prijećeno mi je autovanjem, dobio sam otkaz kad se pročulo da sam gay, nejednako tretiranje. (Gej muškarac iz Sarajeva)*

- **Seksualno uznemiravanje** – iskustva neprimjerenih komentara, nabacivanja i nesenzibilnosti prema ženama, uključujući i slučajeve seksualnog napastovanja:
Radim u kafiću, gdje stariji gosti misle da su jedini gosti, naročito stariji muškarci koji komentarišu uz mene i ostale djevojke koje prolaze ili koje sjede u lokalu... (Biseksualna žena iz Zenice)

Definitivno neugodno zbog negativnih komentara o LGBT zajednici (...) i neprimjerenog ponašanja muških kolega u kontekstu nabacivanja i komentara na račun toga. (Biseksualna žena iz Sarajeva)

Bilo je diskriminacije od strane muških kolega jer sam žena plus tad sam bila jako mlada. (Biseksualna žena iz Banje Luke)

Imala sam iskustvo seksualnog napastovanja od strane šefa. (Lezbejka iz Maglaja)

- **Nepovjerenje i nesigurnost** – osjećaj da je bolje šutjeti o seksualnoj orijentaciji, strah od reakcija kolega, prisilno autovanje, stalna nelagoda zbog mikroagresija i toksične atmosfere:

Radila sam na televiziji i bilo je veoma homofobno okruženje, moji pokušaji da se smanji ta diskriminacija na kraju su rezultirali time da sam išla u HR i rekla sam da se ne osjećam sigurno, a oni su me autovali bez moje dozvole. (Biseksualna žena iz Banje Luke)

Ukoliko ste LGBT osoba, bolje da šutite i nikome to ne govorite osim ako primijetite da su vam kolege OK s tim, jer ima dosta homofoba tu. (Gej muškarac iz Sarajeva)

Ja mislim da u BiH ima dosta mikroagresije, to se ovdje često doživljava. I jako ti bude neprijatno, bez obzira da l' se neko šali sa nekim drugim, ili neko kaže kako ovo izgleda „gay“, i ti sjediš tu i tada ti postane neprijatno jer skontaš kako ljudi razmišljaju, pa se ne osjećaš sigurno sa kolegama, i baš ti je neprijatno. Možda nije direktno i namjerno, ali ti smeta. (Gej muškarac iz Sarajeva)

- **Strukturalne barijere** – rad u sektorima bez sindikata, nepotizam, privremeni poslovi bez zaštite radnika_ca, nepoštivanje ugovora, neadekvatni uslovi rada:

Klasični primjer mobinga, iskoristio sam pravna sredstva – žalba, prigovori, etički kodeks. Prijava mobinga je odbijena uz komentar: „Malo pogledaj njezino prezime, malo pogledaj svoje“. (Gej muškarac iz Sarajeva)

Prije ovog call centra radila sam za lutriju BiH. Baš je nepoželjno iskustvo raditi za bilo koju kladionicu. Ljudi koji dolaze tamo dođu da se uživljavaju nad radnicama. (Panseksualna žena iz Tuzle)

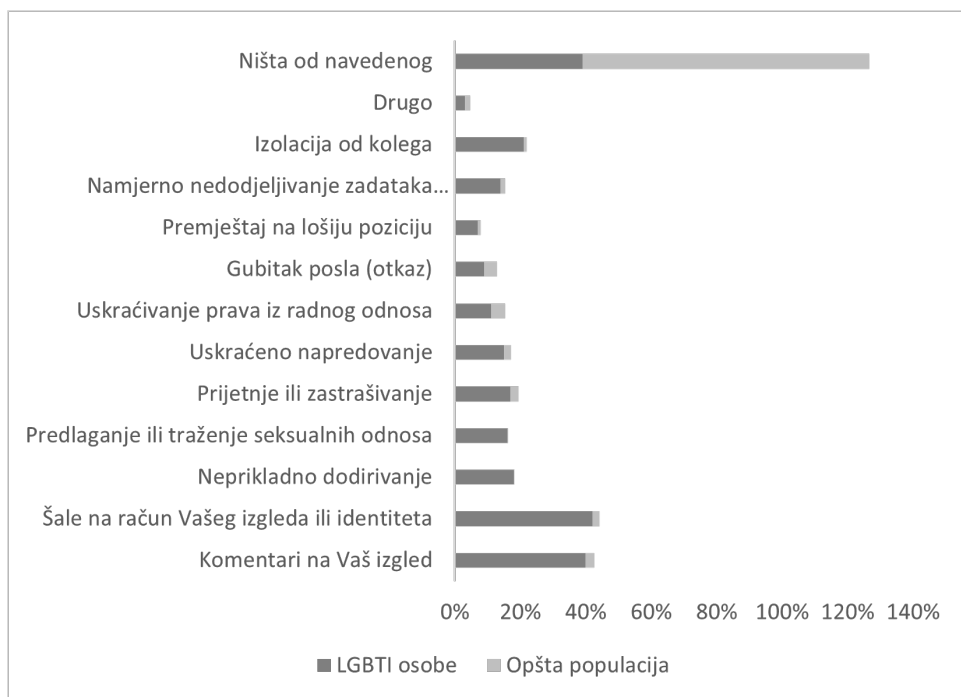
Radila sam jedne godine izbore i tu su uslovi, pa nisu niti humani. Previše rada, premalo novca. (Biseksualna žena iz Tuzle)

Radi utvrđivanja stepena izloženosti neželjenim oblicima ponašanja i kršenju radnih prava, identičan set pitanja postavljen je i LGBTI osobama i ispitanicima_ama iz opšte populacije. Rezultati su prikazani u Tabeli 3 i Grafikonu 12.

Negativna iskustva na radnom mjestu	LGBTI osobe	Opšta populacija
Komentari na vaš izgled	40%	2,5%
Šale na račun vašeg izgleda ili identiteta (LGBTI uzorak); Šale na račun vašeg spola, etničke, vjerske ili neke druge pripadnosti (opšta populacija)	42%	2,1%
Neprikladno dodirivanje	18%	0,2%
Predlaganje ili traženje seksualnih odnosa	16%	0,3%
Prijetnje ili zastrašivanje	17%	2,4%
Uskraćeno napredovanje	15%	2,1%
Uskraćivanje prava iz radnog odnosa (poput otežanog korištenja bolovanja, godišnjeg odmora, uskraćivanje zaštite na radu i sl.)	11%	4,3%

Gubitak posla (otkaz)	9%	3,9%
Premještaj na lošiju poziciju	7%	0,9%
Namjerno nedodjeljivanje zadataka („prazan sto“)	14%	1,3%
Izolacija od kolega	21%	1%
Drugo	3%	1,7%
Ništa od navedenog	39%	87,6%

Tabela 3. Razlike u zastupljenosti negativnih iskustava na radnom mjestu LGBTI osoba i opšte populacije



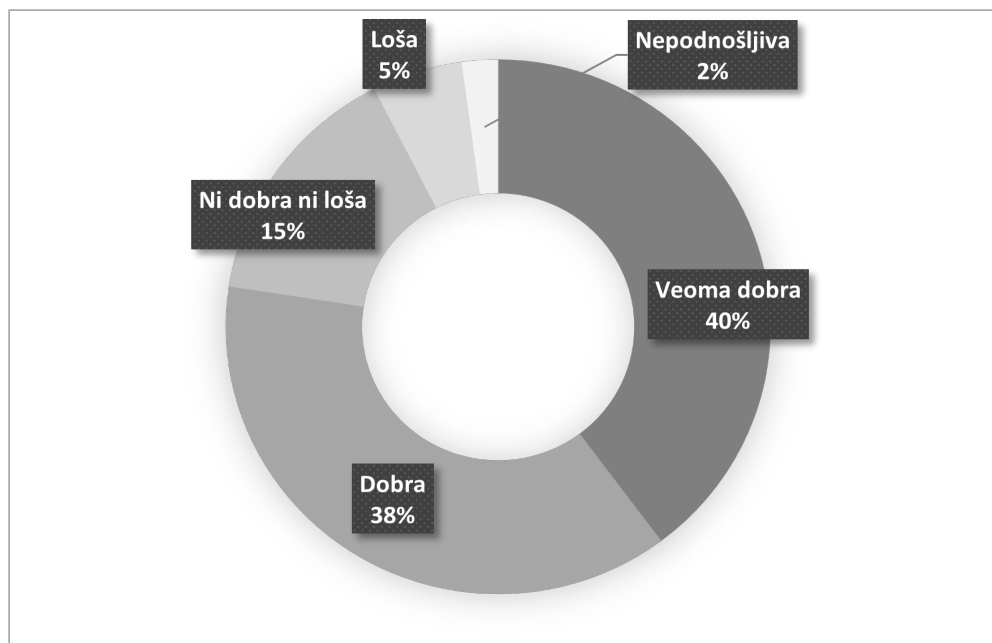
Grafikon 12. Razlike u zastupljenosti negativnih iskustava na radnom mjestu LGBTI osoba i opšte populacije

Nalazi ukazuju na sljedeće:

- **Postoji duboka i strukturna razlika u iskustvima diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu između LGBTI zajednice i većinske populacije**, što potvrđuje da radni prostor često postaje mjesto sistemske diskriminacije LGBTI osoba u BiH.
- **Verbalno uznemiravanje**: Komentari i šale na račun izgleda ili identiteta pogađaju LGBTI osobe u ogromnom procentu (40–42%), dok su u opštoj populaciji gotovo zanemarivi (oko 2%). To ukazuje na **specifičnu stigmatizaciju** vezanu za seksualnu orijentaciju i rodni identitet na radnom mjestu.
- **Seksualno uznemiravanje**: Neprikladno dodirivanje (18% vs. 0,2%) i predlaganje seksualnih odnosa (16% vs. 0,3%) pokazuju da su LGBTI osobe višestruko izloženi ovakvim oblicima nasilja na poslu.
- **Prijetnje i zastrašivanje**: 17% LGBTI ispitanika_ca navodi prijetnje na radnom mjestu, a u opštoj populaciji 2,4%, gdje se vidi **direktna viktimizacija LGBTI osoba**.
- **Strukturna diskriminacija**: Uskraćeno napredovanje, izolacija od kolega, premještaj na lošiju poziciju ili „prazan sto” javljaju se znatno češće kod LGBTI osoba (7–21%) nego kod opšte populacije (1–2%), što ukazuje na **brojne barijere** za LGBTI osobe pri obavljanju svakodnevnih radnih zadataka.
- **Gubitak posla**: 9% LGBTI ispitanika_ca je izgubilo posao, dok je u opštoj populaciji to 3,9%. Razlika pokazuje da orijentacija i identitet može biti direktan faktor otkaza.
- **Ništa od navedenog**: Ogromna većina opšte populacije (87,6%) nije imala nijedno od ovih iskustava, dok je kod LGBTI osoba taj procenat znatno manji (39%). Ovaj nalaz jasno pokazuje **disproporcionalnu izloženost diskriminaciji** na radnom mjestu.
- **Doživljavanje različitih oblika nasilja i diskriminacije na radnom mjestu**: Posebno zabrinjava što postoji značajan segment LGBTI osoba (gotovo 25% ispitanih) koji je doživio gotova sva ili veliki dio navedenih negativnih iskustava na radnom mjestu. I ovaj nalaz

upućuje da se radi o strukturnoj diskriminaciji LGBTI osoba na poslu, i da je jedan dio zajednice dodatno ranjiv.

Podatak da skoro 40% LGBTI ispitanika_ca nije imalo nijedno negativno iskustvo ipak pokazuje da postoje i inkluzivnija radna okruženja. Neki sagovornici_e su to dodatno naglasili u odgovorima na pitanja otvorenog tipa: biseksualna žena iz Sarajeva kaže „Nisam imala nekih baš tako loših iskustava, uglavnom je bilo OK“, dok lezbejka iz Tuzle opisuje atmosferu na radnom mjestu kao „poprilično opuštenu“. Ovi primjeri pokazuju da, uprkos brojnim izazovima i diskriminaciji, postoje i radna okruženja u kojima LGBTI osobe doživljavaju prihvatanje i osjećaj sigurnosti. S tim u vezi, 44% ispitanih navodi da je imalo priliku da napreduje na poslu. Tome u prilog govori i činjenica da je većina ocijenila komunikaciju na trenutnom poslu kao „veoma dobru“ ili „dobru“ (Grafikon 13).



Grafikon 13. Percepcija LGBTI osoba o komunikaciji na trenutnom radnom mjestu

No, uprkos ovim pozitivnim nalazima, većina naglašava da komunikacija koju imaju s kolegama i nadređenima nema veze s njihovom seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom, odnosno da se ona odvija u okvirima profesionalnih zadataka i opće radne dinamike: „To se ne naglašava i nisu upućeni u moje privatne stvari” (Biseksualna žena iz Banje Luke); „Smatram da je to najmanje interesantna stvar u vezi mene, te tako da nam je komunikacija više usmjerena na stvari vezane za posao” (Biseksualna žena iz Sarajeva); „Nema veze s tim jer ja lično ne pričam o svojoj tranziciji a niko me ne pita u vezi toga” (Transrodna žena iz Banje Luke).

U pojedinim slučajevima ističu se pozitivni aspekti trenutnog radnog okruženja – inkluzivna atmosfera, iskustva autovanja i rad u firmama koje vode računa o diskriminaciji: „Na trenutnom poslu/poziciji, kolege i nadređeni su prihvatili autentično izražavanje” (Homoseksualni muškarac iz Tuzle); „Utiče sigurno zato što svi imamo otvoren odnos” (Lezbejka iz Banje Luke); „Da, skroz smo otvoreni o svemu” (Panseksualna žena iz Banje Luke); „Mislim da je dobra jer sam u poziciji da budem bezbjedno autovana” (Transrodna žena iz Banje Luke). No, nekad se dobra komunikacija na trenutnom poslu poredi s ranijim toksičnim iskustvima: „U ovoj firmi više paze na diskriminaciju i ostalo” (Biseksualna žena iz Banje Luke); „Osjećam se opuštenije, nisam anksiozan, slobodno se osjećam, što se odražava na moju produktivnost, nakon što sam prošao jednu toksičnu sredinu, ovo je sada kao neko ponovno rođenje” (Gej muškarac iz Sarajeva), ili se pripisuje ličnim karakteristikama i vještinama komunikacije: „Mislim da je do moje ličnosti što imamo dobre odnose” (Panseksualna žena iz Doboja). U slučajevima loše komunikacije, ona se nekad dovodi u vezu sa generalno lošom situacijom na radnom mjestu: „Mislim da je generalno loša, možda na to utiče i ponešto od mog identiteta, ali ne mogu da procijenim da li je isključivo radi toga” (Lezbejka iz Tuzle), ili sa nepovoljnim položajem LGBTI zajednice u datoj lokalnoj sredini, što se onda prelijeva i na radno mjesto: „Teško je generalno u Mostaru za LGBT ljude” (Lezbejka iz Mostara).

Iako je, generalno, komunikacija na trenutnom radnom mjestu ocijenjena uglavnom pozitivno, ona u najvećem broju slučajeva nema veze sa seksualnom orijentacijom/rodnom identitetom. Na ovom mjestu svakako ne treba zaboraviti brojna negativna iskustva koja su LGBTI osobe doživjele tokom svojih radnih iskustava. **Uprkos tome, samo četiri osobe navode da su preduzele pravne radnje zbog doživljenih situacija na radnom mjestu**, a tek u jednom slučaju rezultat je bio uslovno pozitivan odnosno imao je konkretnu reakciju nadležnih institucija: „Policija je upozorila tog muškarca da to više ne radi“ (Biseksualna žena iz Banje Luke). Ovaj nalaz ukazuje na izrazito nizak stepen povjerenja u institucionalne mehanizme zaštite, kao i na ograničenu djelotvornost pravnih postupaka u praksi.

U okviru otvorenog pitanja, sagovornici_e su zamoljeni da navedu razloge zbog kojih nisu preduzimali nikakve pravne radnje u slučajevima diskriminacije na radnom mjestu. Njihovi odgovori otkrivaju širok spektar razloga i motiva:

- **Nepovjerenje u institucije** – osjećaj da pravosudni sistem ne funkcioniše i da postupci ne bi imali nikakav efekat. Na primjer, „Imam osjećaj da je sve sa našim pravosuđem već unaprijed izgubljena bitka.“ (Biseksualna žena iz Tuzle)
- **Strah od posljedica** – bojazan od gubitka posla, otežanog zapošljavanja u budućnosti, stigmatizacije ili dodatne diskriminacije. Na primjer, „Nisam želio sebe dovoditi u nezgodne situacije sa nadležnim organima“ (Transrodni muškarac iz Banje Luke); „Mislio sam da bi to donijelo više nevolje nego spasa.“ (Gej muškarac iz Zenice)
- **Nemogućnost dokazivanja** – uvjerenje da diskriminacija ne bi mogla biti pravno potvrđena, da kolege ne bi svjedočile ili da nema jasnog pravnog osnova. Na primjer, „Nisam bila sigurna u tim trenucima kako da postupim tada i da li bi se moja prijava uopće uzela tada, pa me je to obeshrabrilo da poduzmem bilo kakvu akciju.“ (Panseksualna žena iz Tuzle)

- **Praktične prepreke** – visoki troškovi, snažni pravni timovi poslodavaca, rad „na crno“, finansijska nesigurnost. Na primjer, „Bilo bi bezuspješno s obzirom da je ta firma imala jako dobar pravni tim...“ (Gej muškarac iz Sarajeva); „Zato što bi me finansijski koštalo da idem protiv neke firme“ (Panseksualna žena iz Tuzle); „Zato što sam radila ‘na crno’.“ (Biseksualna žena iz Tuzle)
- **Percepcija nevažnosti i umanjivanje problema** – stav da situacija nije dovoljno ozbiljna, da se može riješiti lično ili da postoje „važniji problemi“ na radnom mjestu. Na primjer, „Pa ne znam. Jer ne mislim da je toliko značajno i ne mislim da su namjere iza toga bile neke maliciozne“ (Gej muškarac iz Sarajeva); „Smatram da na mom radnom mjestu ima puno više važnijih problema koji trebaju da se riješe kao npr. redovna plata i bolja plata, u poređenju od nekog glupog pokušaja šaljivog komentara na osnovu mog izgleda.“ (Gej muškarac iz Sarajeva)
- **Strategije izbjegavanja** – povlačenje iz situacije, uključujući i davanje otkaza. Na primjer, „Bilo je lakše dati otkaz nego se boriti sa tim.“ (Gej muškarac iz Sarajeva)
- **Alternativna rješenja** – pokušaji da se problem riješi interno, kroz razgovor sa šefom ili kolegama, na primjer, „Obratila sam se šefu i nadređenom, unutar firme.“ (Biseksualna žena iz Banje Luke)

Dubinski intervjui sa LGBTI osobama pokazuju da čak i oni koji su zadovoljni svojim radnim mjestom i iskustvima ipak doživljavaju i neprijatne situacije i nastoje da se kreću kroz radno okruženje, čak i kada ono naizgled djeluje LGBTI-friendly. Pri tome ukazuju i na iskustva drugih kolega, poput slučaja muške osobe iz zajednice koja je na poslu imala nalakirane nokte, što je izazvalo brojne negativne reakcije roditelja i uprave škole. Posebno zabrinjava činjenica da, uprkos relativno dobroj situaciji na trenutnom radnom mjestu, svi ukazuju na izraženo prisustvo straha za budućnost i mogućnost novih neugodnih iskustava. Slučajevi LGBTI inkluzivnih poslodavaca ostaju sporadični,

pa ni pozitivna iskustva ne garantuju trajnu sigurnost.

Trenutno moja iskustva su poprilično pozitivna i radim zaista sa ljudima koji me inspirišu... mada ne mogu da uvijek kažem da su me kroz život uvijek pratila takva iskustva... Dešavalo mi se da me neko pita za moj seksualni život, moju orijentaciju, poprilično neugodnim pitanjima, i skoro uvijek je to dolazilo od poslodavaca ili kolega na poslu, iako su oni od početka bili upućeni u moje opredjeljenje. (Dubinski intervju, gej muškarac)

Iskustvo transrodnog muškarca koji radi *online* dodatno potvrđuje ovu ambivalentnost: iako uspijeva da se prilagodi radnom okruženju i da se trenutno „snalazi“ kroz različite strategije, prisutna je stalna nesigurnost u pogledu budućnosti:

Trenutno i dalje nemam problem, ali to je zato što se nekako snalazim... obrijem brkove, malo, našminkam se... stavim periku... Ja tu zapravo prolazim kao ženska osoba... Još uvijek se mogu snalaziti. Ali do kad ću se moći snalaziti, vidjećemo. (Dubinski intervju, transrodni muškarac)

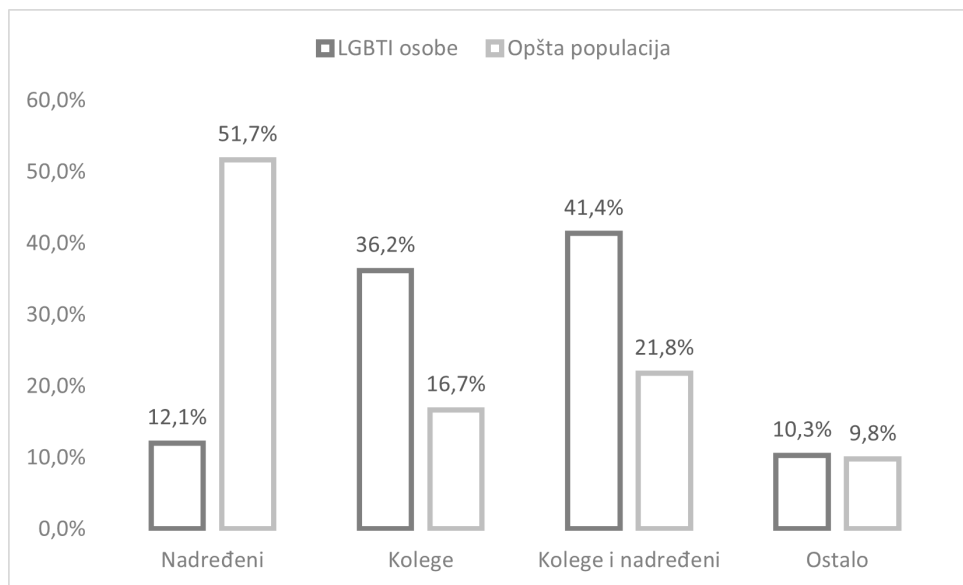
Takođe, činjenica da je ovaj sagovornik tokom čitavog intervjua često naglašavao da je „imao sreće“, jasno ukazuje na prisustvo strukturnih barijera. Te prepreke se ponekad mogu zaobići – bilo slučajno ili kroz vlastite strategije izbjegavanja – ali ih je teško trajno prevazići, posebno kada se ima u vidu iskustvo drugih osoba iz zajednice:

Znam isto po iskustvima nekih drugih trans muškaraca... uvijek imaju problem sa pronalaženjem posla, u pitanju toga da te društvo prihvata, da te društvo razumije... ja sam možda imao veoma dobre sreće... i samim time sam uvijek nekako po pitanju posla gledao da se ne dovedem u nelagodne situacije... (Dubinski intervju, transrodni muškarac)

Simptomatično je da se neprijatne situacije javljaju čak i u poslovima koji se primarno bave LGBTI temama i gdje rade LGBTI osobe, uključujući i one aktivističke prirode.

Pritisak šireg društva i okoline u takvim kontekstima dodatno otežava rad i stvara osjećaj nesigurnosti.

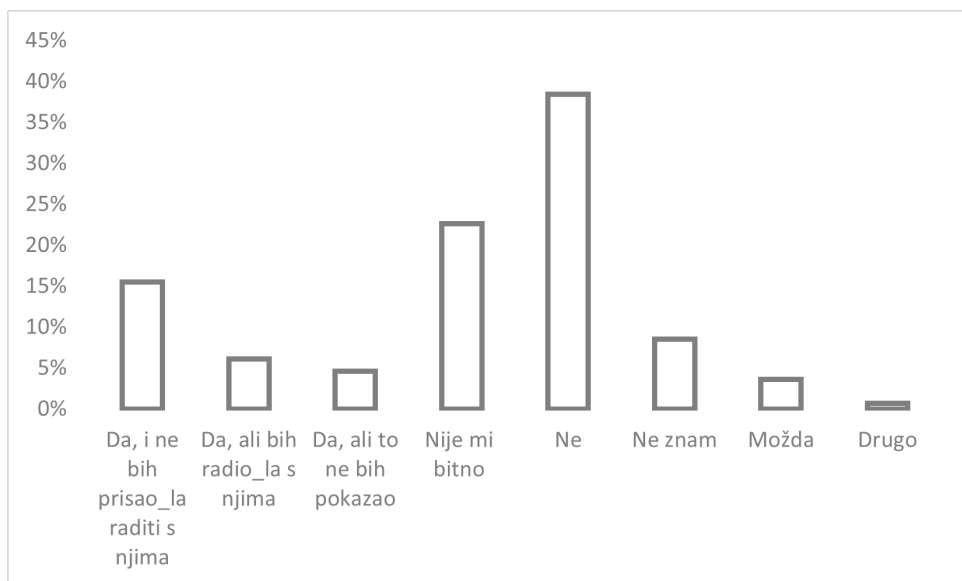
Kada je riječ o uzrocima negativnih iskustava na radnom mjestu – pitanje koje je postavljeno i LGBTI osobama i opštoj populaciji, LGBTI osobe najčešće navode da dolaze i od kolega i od nadređenih (41,4%), zatim od samih kolega (36,2%), dok znatno manji procenat navodi isključivo nadređene (12,1%). Manji broj ispitanika_ca (9%) ističe druge izvore, poput mušterija, trećih strana povezanih s poslom ili kombinacije („najviše od mušterija, ali i od šefova“). Nasuprot tome, u opštoj populaciji neželjeni oblici ponašanja na radnom mjestu najčešće dolaze od nadređenih (51,7%), zatim kombinovano od kolega i nadređenih (21,8%), dok ih od samih kolega navodi 16,7%. Ostali izvori su prisutni kod 9,8% ispitanika_ca. Uporedni prikaz uzroka navedenih oblika ponašanja prikazan je na Grafikonu 14.



Grafikon 14. Percipirani izvori neprijatnih situacija i kršenja prava na radnom mjestu: uporedni prikaz iskustava LGBTI osoba i opšte populacije

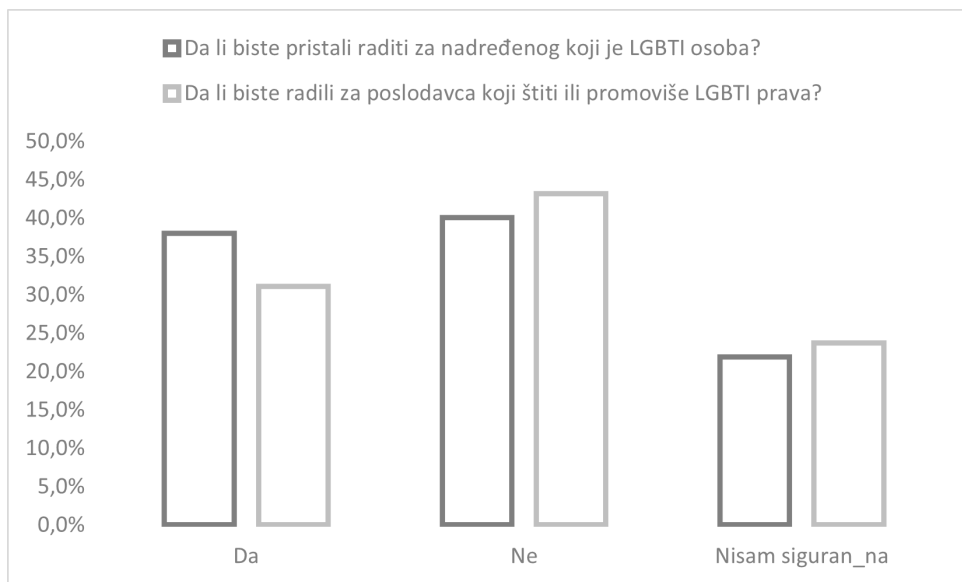
Ovi podaci ukazuju na razliku u dinamici moći i socijalnim odnosima u sferi rada: kod LGBTI osoba diskriminacija dolazi iz više smjerova istovremeno – od kolega, nadređenih i trećih strana – dok je kod opšte populacije ona dominantno povezana s hijerarhijskim odnosima na radnom mjestu. Na ovakvu distribuciju odgovora izvjesno utiče i činjenica da su LGBTI osobe u većoj mjeri angažovane u neformalnim oblicima rada, gdje nema klasične hijerarhije, ali ima manje sigurnosti. Dodatno, činjenica da su kolege u znatno većoj mjeri uzrok neželjenog ponašanja kod LGBTI osoba izvjesno je povezana s njihovom orijentacijom odnosno identitetom, koji se u svakodnevnim interakcijama na radnom mjestu percipira kao „drugačiji”. S tim u vezi i ispitanici_e u opštoj populaciji koji imaju iskustvo rada sa LGBTI osobama češće navode da se kolege ponašaju drugačije prema LGBTI osobama (27%) nego poslodavci (9,5%).

S druge strane, nalazi pokazuju da većina ispitanih u opštoj populaciji ne bi imala problem da u njihovoj radnoj sredini rade LGBTI osobe ili im to nije bitno. Manji dio izražava određenu rezervisanost – neki bi imali poteškoće, ali bi ipak sarađivali, dok drugi navode da bi im smetalo, ali to ne bi pokazali. Postoji i manja grupa neodlučnih, dok jedan segment ispitanih (15,5%) kategorički odbija mogućnost rada s LGBTI osobama (Grafikon 15).



Grafikon 15. Spremnost opšte populacije da radi sa LGBTI osobama (odgovor na pitanje Da li bi vam predstavljalo problem da u vašoj radnoj sredini ima LGBTI osoba?)

Pri tome treba imati u vidu da je radna sredina prostor u kojem se mora funkcionisati zajedno, budući da **radno okruženje najčešće nije mjesto izbora**, pa se stavovi ispitanih moraju sagledati i u tom kontekstu. Takođe, činjenica da su najbrojniji oni koji kategorički tvrde da ne bi radili za LGBTI nadređenog (40,1%) odnosno za poslodavca koji promoviše LGBTI prava (43,2%) potvrđuje da inkluzivnost ostaje ozbiljno upitna (Grafikon 16).



Grafikon 16. Spremnost opšte populacije da radi za LGBTI nadređenog ili poslodavca koji promoviše LGBTI prava

Tome doprinosi i manjak stvarnog iskustva: **samo 9% ispitanih je radilo s LGBTI osobama**, a većina navodi da nije primijetila da se poslodavci ili kolege ponašaju drugačije prema LGBTI osobama na poslu. Ipak, nalazi dobijeni direktno od LGBTI osoba ukazuju na visoku zastupljenost negativnih iskustava, što potvrđuje nedostatak senzibilizacije. Istovremeno, oni koji jesu radili s LGBTI osobama pokazuju veću spremnost da prihvate poslodavce koji štite LGBTI prava i nadređene koji su LGBTI osobe. Ovi podaci potvrđuju značaj autovanja LGBTI osoba na radnom mjestu, ali je za to neophodna povoljna i podsticajna radna klima i okruženje.

S tim u vezi, uprkos brojnim negativnim iskustvima na radnom mjestu koji su ranije opisani, značajan dio LGBTI ispitanika_ca ipak se odlučio na autovanje (47%), dok manji broj navodi da su ih drugi autovali (8%). Važno je naglasiti da se samostalno autovanje moglo desiti i u drugačijem kontekstu, a ne nužno u radnom okruženju u kojem su prethodno imali negativna iskustva. Istovremeno, značajan broj ispitanika_ca (42%) nema iskustva s autovanjem na radnom mjestu. Kao razloge najčešće navode pravo na

privatnost – pri čemu neki naglašavaju da žele da ih kolege upoznaju kao cjelovite osobe, a ne kroz unaprijed definisan identitet – te strah od posljedica, uključujući reakcije okoline, gubitak posla ili mogućnost da budu autovani van radnog mjesta. Dodatno se spominje rad na daljinu, koji smanjuje potrebu za autovanjem jer nema direktne interakcije, dok neki ispitanici_e navode kombinaciju više razloga. Manji dio nije dao objašnjenje ili je izabrao da ne odgovori.

Veza između autovanja i iskustava uznemiravanja na radnom mjestu nije jednoznačna, izuzev kada je riječ o prinudnom autovanju. Kod ispitanika_ca koji su se sami autovali, kao i kod onih koji navode da nemaju iskustva s autovanjem na radnom mjestu, gotovo podjednako su zastupljeni i oni koji jesu i oni koji nisu bili izloženi uznemiravanju, odnosno ponašanjima koja stvaraju neprijateljsko, zastrašujuće ili ponižavajuće okruženje. Nasuprot tome, među ispitanicima_ama koji su naveli da su ih drugi autovali, logično, češće se javljaju negativna iskustva, s tim da je riječ o manjem segmentu uzorka. Ovi nalazi sugeriraju da autovanje samo po sebi ne predstavlja ključni faktor rizika, već da kontekst i način na koji se ono odvija mogu biti presudni. Istovremeno, imajući u vidu različita negativna iskustva opisana tokom istraživanja, skrivanje identiteta je izvjesno strategija preživljavanja u radnom okruženju.

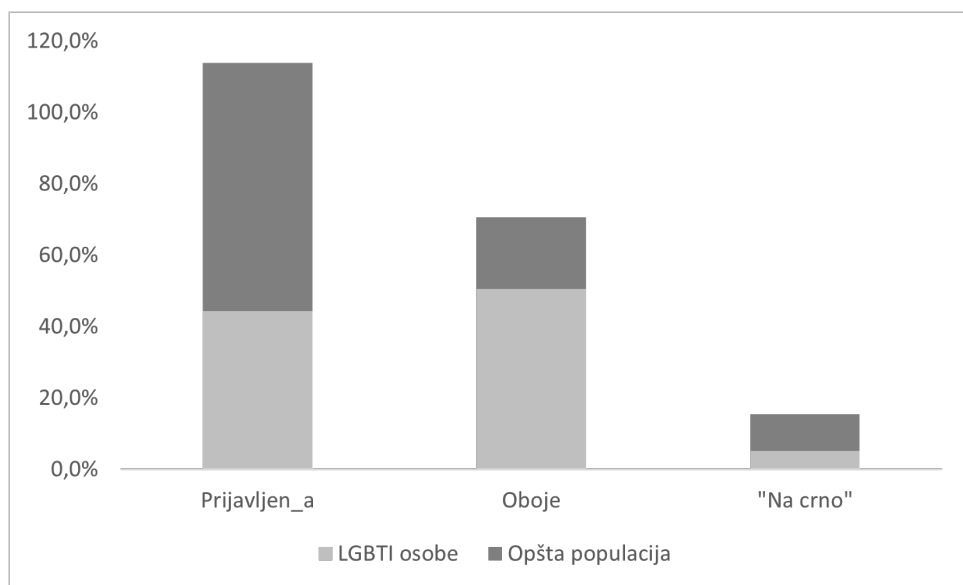
4.2.3. Ostvarivanje prava na radnom mjestu

Tokom svojih radnih iskustava, LGBTI osobe su najčešće bile istovremeno prijavljene i radile „na crno“ (50,5%), dok je 44,3% bilo prijavljeno, a 5,2% radilo ili radi isključivo „na crno“. U poređenju s tim, u opštoj populaciji dominira prijavljen rad – 69,6% ispitanika_ca navodi da su bili prijavljeni, dok je kombinacija prijavljenog i rada „na crno“ zastupljena kod 20,2%, a isključivo „na crno“ kod 10,2% (Grafikon 17).

Za LGBTI osobe, činjenica da je kombinacija prijavljenog rada i rada „na crno“ najčešće zastupljena ukazuje na nesigurnost i ograničen stepen ostvarivanja radnih prava u

poređenju s opštom populacijom, gdje dominira prijavljen rad. Analiza razlika između opaženih i očekivanih frekvencija pokazuje da su LGBTI ispitanici_e statistički značajno rjeđe prijavljeni, znatno češće imaju iskustvo kombinovanog rada, ali i da u manjoj mjeri rade isključivo „na crno“ u odnosu na opštu populaciju. Rezultati hi-kvadrat testa potvrđuju da su ove razlike statistički značajne ($\chi^2 = 44.491$; $df = 2$; $p < 0.01$).

U opštoj populaciji, rad „na crno“ tokom radnih iskustava češće se povezuje s osobama iz ruralnih sredina, ženama, mladima (18–24 godine) i onima sa nezavršenim ili samo osnovnim obrazovanjem. Kod LGBTI ispitanika_ca, mali broj sagovornika_ca iz ruralnih oblasti i odsustvo onih koji su završili samo osnovno obrazovanje izvjesno doprinose nešto manjoj zastupljenosti rada „na crno“ u odnosu na opštu populaciju. Takođe, i u LGBTI uzorku su osobe iz ruralnih sredina češće zastupljene u kategorijama rada „na crno“ ili kombinacije prijavljenog i rada „na crno“.



Grafikon 17. Radna iskustva, formalni i neformalni rad: uporedni prikaz LGBTI osoba i opšte populacije

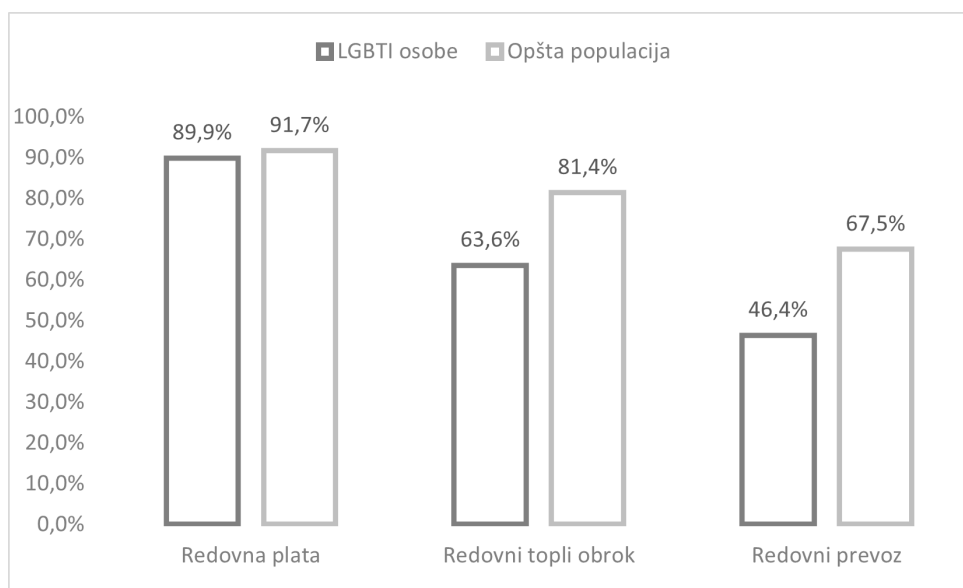
Podaci o vrstama ugovora, prikupljeni isključivo od LGBTI ispitanika_ca, otkrivaju niz značajnih tendencija koje se odnose na stabilnost i sigurnost zaposlenja LGBTI osoba u BiH:

- **Dominacija više vrsta ugovora** – Najveći broj ispitanika_ca (38,1%) naveo je da su imali *dvije vrste ugovora*, a dodatnih 18,6% da su imali *tri vrste ugovora*. To ukazuje na čestu promjenu ili kombinovanje različitih ugovornih aranžmana tokom radnog iskustva.
- **Ugovori na određeno vrijeme** – Relativno visoka zastupljenost (24,7%) pokazuje da je nesigurni oblik zaposlenja dominantan.
- **Ugovori na neodređeno vrijeme** – Samo 8,2% ispitanika_ca je imalo stabilan ugovor, što ukazuje na nizak stepen radne sigurnosti.
- **Ugovor o djelu** – 4,1% ispitanika_ca je navelo ovaj oblik, što potvrđuje prisutnost fleksibilnih, ali nesigurnih radnih aranžmana.
- **Bez ugovora** – Jedna osoba u LGBTI uzorku, inače interspolna osoba, navodi da je radila bez ugovora, što dodatno ukazuje na potpunu pravnu nesigurnost i marginalizaciju u radnom angažmanu.
- **Raznolikost ugovornih aranžmana** – Postojanje odgovora „četiri vrste ugovora“ i „drugo“ pokazuje da dio ispitanika_ca prolazi kroz vrlo fragmentirane i nestandardne oblike radnog angažmana.

I ovi podaci potvrđuju da je kod LGBTI osoba prisutna visoka nesigurnost u radnim odnosima, s naglaskom na privremene i kombinovane ugovore, dok je stabilan radni status (na neodređeno) relativno rijedak. Na ovakve trendove izvjestan uticaj imaju i godine, budući da je kod srednje kohorte u odnosu na ostale nešto prisutnije iskustvo rada po ugovoru na neodređeno vrijeme. No, kako je i kod ove kohorte prisutna izrazita varijabilnost i postojanje različitih ugovornih angažmana, teško je donijeti preciznije zaključke.

Ovi obrasci izvjesno utiču i na **kreditnu sposobnost** LGBTI osoba. Potpuno kreditno sposobnih (sa redovnim primanjima i dobrim kreditnim rejtingom) ima 34%. Djelimično sposobnih je nešto iznad 19%, što također ukazuje na određenu nesigurnost zaposlenja i finansijskog položaja. Visok procenat onih koji nisu kreditno sposobni ili ne mogu odrediti svoj rejting (43,6%) dodatno potvrđuje izraženu neizvjesnost u pogledu ekonomske stabilnosti.

Kada je riječ o radnim pravima, redovna primanja predstavljaju njihov sastavni dio i ključni aspekt sigurnosti zaposlenja. Distribucija odgovora pokazuje da opšta populacija u nešto većoj mjeri ostvaruje pravo na redovnu platu, a znatno više na redovni topli obrok i naknadu za prevoz. Nalaz upućuje na niži stepen ostvarivanja radnih prava LGBTI osoba i veću nesigurnost u radnim odnosima. Ove razlike su prikazane na Grafikonu 18.



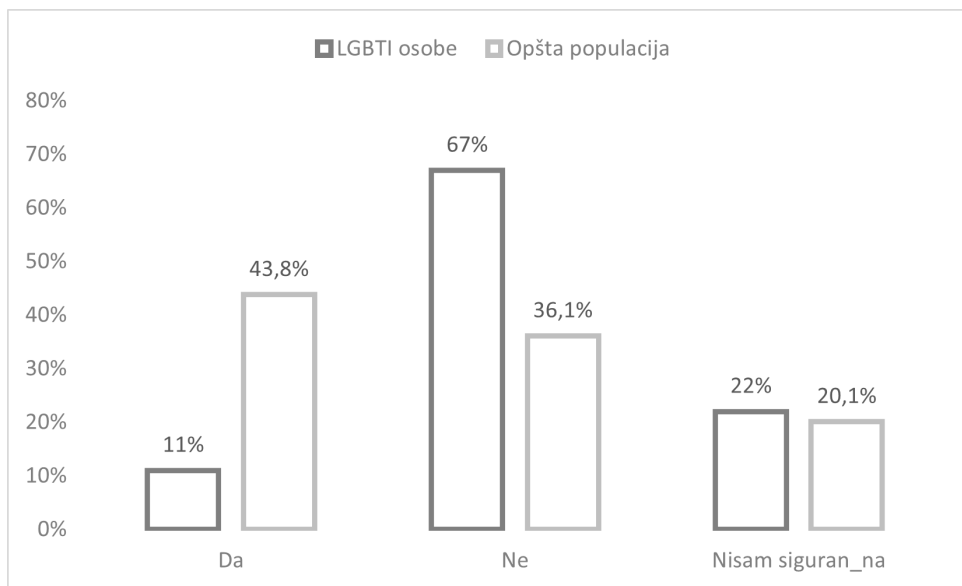
Grafikon 18. LGBTI osobe i opšta populacija sa redovnim primanjima

Poznavanje radnih prava predstavlja važnu kompetenciju i resurs zaposlenih, jer omogućava da zakonom garantovana prava budu ne samo formalno priznata, već i stvarno ostvarena u praksi. Nedostatak informisanosti o sopstvenim pravima povećava rizik od nesigurnosti, diskriminacije i uskraćivanja beneficija. **Nalazi pokazuju da svega 41% ispitanih u LGBTI uzorku navodi da im je poznato koje opcije imaju za zaštitu svojih prava, dok je 37% neodlučno, a 22% izjavljuje da ne zna.** Nasuprot tome, u opštoj populaciji 72,8% ispitanika_ca navodi da je upoznato sa ovim opcijama, 11% nije sigurno, a 16,2% izjavljuje da nije upoznato. Razlike između opaženih i očekivanih frekvencija potvrđuju da su LGBTI osobe manje upoznate sa svojim pravima u poređenju s opštom populacijom. Ove razlike potvrđene su rezultatima hi-kvadrat testa ($\chi^2 = 58.3285$; $df = 2$; $p < 0.01$), što jasno pokazuje statističku značajnost nalaza i na izražen jaz u informisanosti, koji dodatno produbljuje neravnopravnost u ostvarivanju radnih prava LGBTI osoba.

Takođe, kod LGBTI osoba prisutna je tek nešto iznad polovične upoznatosti sa pravilnicima koji uređuju posebna prava radnika, dok gotovo polovina ispitanika_ca ne poznaje ili nije svjesna postojanja ovih pravilnika. Među onima koji su upoznati, 70% navodi da zna da pravilnici obuhvataju zabranu diskriminacije na osnovu spola, roda i seksualne orijentacije, što je gotovo identično stepenu upoznatosti u opštoj populaciji (69,5%). Ovaj nalaz izvjesno proizlazi iz veće zainteresovanosti za specifične propise, ali treba imati u vidu da se u LGBTI uzorku radi samo o ispitanicima_ama koji su naveli da poznaju pravilnike o radu, i da značajan broj uopšte nije upoznat s njima.

Jaz između LGBTI osoba i opšte populacije vidljiv je i u pogledu povjerenja u institucije koje se bave zaštitom radnih prava (Grafikon 19). U LGBTI uzorku dominiraju ispitanici_e koji nemaju povjerenje (67%), dok je 22% neodlučno, a svega 11% navodi da povjerenje postoji. Suprotno tome, u opštoj populaciji najzastupljeniji su oni koji iskazuju povjerenje (43,8%), ali je i ovdje broj onih koji nemaju povjerenje značajno rasprostranjen (36,1%). Razlike između opaženih

i očekivanih frekvencija, potvrđene rezultatima hi-kvadrat testa ($\chi^2 = 45.4845$; $df = 2$; $p < 0.01$), statistički su značajne i potvrđuju razliku u percepciji institucionalne podrške i na veću ranjivost LGBTI zajednice.



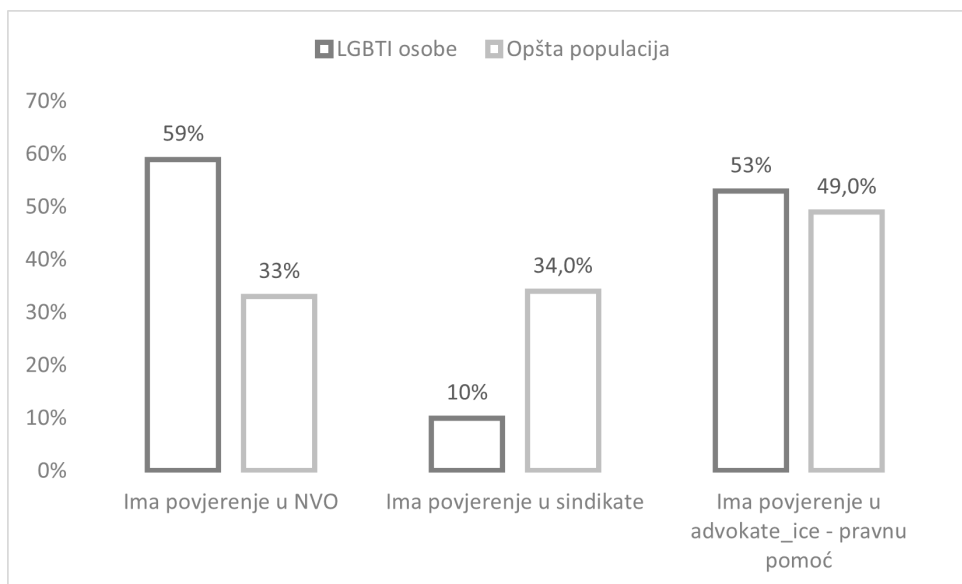
Grafikon 19. Stepen povjerenja u institucije u rješavanju radnih prava: uporedni prikaz LGBTI osoba i opšte populacije

Za razliku od institucija, LGBTI osobe pokazuju znatno viši stepen povjerenja u organizacije koje pružaju podršku pri rješavanju radnih prava, izuzev kada je riječ o sindikatima. U poređenju s opštom populacijom, razlika se ogleda u znatno većem povjerenju prema nevladinim organizacijama i djelimično prema pravnoj pomoći, dok je povjerenje u sindikate znatno niže (Grafikon 20).

Razlike između opaženih i očekivanih frekvencija potvrđuju uočene obrasce, a rezultati hi-kvadrat testa jasno ukazuju na njihovu statističku značajnost. LGBTI osobe iskazuju značajno veće povjerenje u nevladine organizacije u odnosu na opštu populaciju ($\chi^2 = 29.0359$; $df = 2$; $p < 0.01$), kao i u advokate odnosno pravnu pomoć ($\chi^2 = 2.2979$; $df = 2$; $p < 0.01$). Ipak, manja vrijednost χ^2 u slučaju pravne pomoći pokazuje da je ova razlika, iako statistički značajna, manje

izražena u poređenju s povjerenjem u NVO, a povjerenje u sindikate je i statistički značajno niže ($\chi^2 = 23.8032$; $df = 2$; $p < 0.01$).

Ovi nalazi jasno pokazuju da se LGBTI zajednica oslanja prvenstveno na alternativne mehanizme podrške (NVO i pravna pomoć), dok povjerenje u sindikate ostaje izrazito slabo, što dodatno naglašava strukturni jaz kada je riječ o zaštiti radnih prava u odnosu na opštu populaciju.



Grafikon 20. Procenat onih koji imaju povjerenja u organizacije koje nude pomoć pri rješavanju radnih prava: uporedni prikaz LGBTI osoba i opšte populacije

Dodatno, razlike se vide i u stepenu sindikalnog članstva: u LGBTI uzorku svega 9% ispitanika_ca su članovi sindikata, dok je u opštoj populaciji taj procenat 12,9%. Ovaj podatak potvrđuje da niski nivo povjerenja kod LGBTI osoba prati i slabiju sindikalnu uključenost, što dodatno smanjuje njihove mogućnosti za kolektivnu zaštitu radnih prava. Takođe, generalno nizak procenat sindikalnog članstva u opštoj populaciji odražava dugotrajnu krizu sindikalne organizovanosti u BiH i ograničene kapacitete sindikata u

zaštiti radnih prava, što dodatno nepovoljno utiče na položaj ranjivih grupa u sferi rada.

Kod LGBTI osoba, **razlozi za članstvo u sindikatima** su uglavnom instrumentalni – beneficije poput plaćenih izleta, informacija o platama te osjećaj veće sigurnosti kroz podršku u slučaju bolovanja i sličnih situacija. Ovi motivi nisu povezani sa seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom, kao ni **razlozi za nečlanstvo**, koji su pak daleko brojniji i raznoliki:

- **Strukturalni** – sektori u kojima rade često nemaju sindikat (freelance, nesigurni poslovi, rad „na crno“, rad kod privatnika).
- **Informacijski** – neznanje da li sindikat postoji ili šta sindikat uopšte jeste.
- **Nezainteresovanost** – percepcija da sindikat nema smisla ili svrhu.
- **Negativna iskustva i nepovjerenje** – stavovi da su sindikati politizovani, korumpirani ili neefikasni.
- **Lični razlozi i okolnosti** – nedostatak interesa, planirana promjena posla ili odlazak iz zemlje.

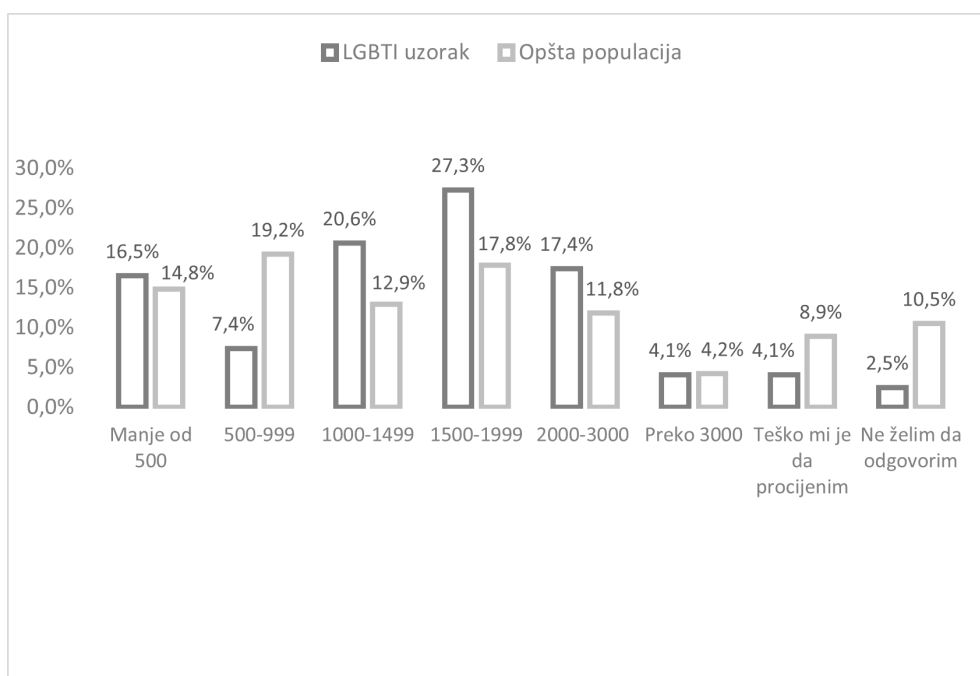
Važno je naglasiti da u oba uzorka značajan broj ispitanika_ca izražava nesigurnost kada je riječ o povjerenju u institucije i navedene organizacije u sferi zaštite radnih prava. Ovaj podatak ukazuje da je stepen povjerenja u mehanizme zaštite radnih prava generalno nizak i nestabilan, ali da je kod LGBTI osoba posebno izražen deficit povjerenja, što ih čini dodatno ranjivima u ostvarivanju radnih prava.

4.3. KVALITET ŽIVOTA

4.3.1. Finansijska situacija i troškovi

Većini LGBTI osoba osnovni izvor prihoda predstavlja rad/zaposlenje (69,7%), dok 11,8% navodi povremene poslove. Izdržavana lica čine 9,2% uzorka, a 3,3% ispitanika_ca kao glavni izvor prihoda ističe stipendiju. Pored ovih dominantnih kategorija, zabilježeni su i pojedinačni slučajevi kombinovanih izvora prihoda, poput zaposlenja i privremenih poslova, stipendije i porodične penzije, stipendije i povremenih poslova, te stipendije u kombinaciji sa socijalnom pomoći i alimentacijom.

Prosječan iznos mjesečnih primanja u LGBTI uzorku i opštoj populaciji prikazan je na **Grafikonu 21**.



Grafikon 21. Raspodjela mjesečnih primanja LGBTI osoba i opšte populacije

Raspodjela mjesečnih primanja pokazuje izvjesne razlike između LGBTI uzorka i opšte populacije. Sumarno, najveći broj ispitanika_ca prijavljuje prihode u rasponu od 1500 do 1999 KM (od čega 27,3% u LGBTI uzorku i 17,8% u opštoj populaciji), a zatim od 1000 do 1499 KM (20,6% u LGBTI i 12,9% u opštoj populaciji).

Kod opšte populacije, međutim, najzastupljenija kategorija su niži mjesečni prihodi između 500 i 999 KM (19,2%). Ova razlika se objašnjava značajnom zastupljenošću penzionera u uzorku – kojih nema u LGBTI uzorku – gdje ovu prihodovnu grupu čini 7,4% ispitanika_ca, uglavnom mladih koji studiraju, istovremeno rade i studiraju, rade na crno ili obavljaju privremene poslove. U opštoj populaciji freelanceri⁹ se najčešće nalaze u kategoriji od 2000 do 3000 KM, dok poslodavci prijavljuju prihode iznad 3000 KM. U LGBTI uzorku nema poslodavaca, a freelanceri prijavljuju mjesečne prihode u svim prisutnim razredima, izuzev u kategoriji manje od 500 KM. U oba uzorka iznos manji od 500 KM (16,5% u LGBTI i 14,8% u opštoj populaciji) prijavljuju najčešće učenici, studenti i nezaposleni.

Finansijska pomoć i podrška predstavlja značajan oslonac za stanovništvo u BiH, ali je posebno izražena kod LGBTI osoba. Dok u LGBTI uzorku 47,1% ispitanika_ca navodi da im neko finansijski pomaže, u opštoj populaciji taj procenat iznosi 23,1%. Za obje grupe roditelji su najvažniji izvor podrške – kod opšte populacije 42,4%, a kod LGBTI osoba čak 81% onih koji primaju pomoć. **Na ovakvu distribuciju odgovora odnosno veliku rasprostranjenost pomoći roditelja izvjesno utiče i činjenica da je struktura LGBTI uzorka znatno mlađa od opšte populacije.** U opštoj populaciji pomoć djece ima veoma značajnu ulogu i prisutna je u 38% slučajeva, naročito kod neaktivnih i penzionera. Kod LGBTI osoba finansijska pomoć partnera_ice je prisutna u 5,2% slučajeva, dok u opštoj populaciji suprug_a pomaže u 12,7%, a partner_ica u 2,7% slučajeva. Manja zastupljenost

⁹ Troje ispitanika_ca u opštoj populaciji navelo je da je freelancer na početku anketiranja u odgovoru na pitanje o radnom statusu, dok na pitanje o trenutnom radnom statusu nije niko. Podaci o visini mjesečnih prihoda su ukršteni sa podacima o radnom statusu sa početka ankete.

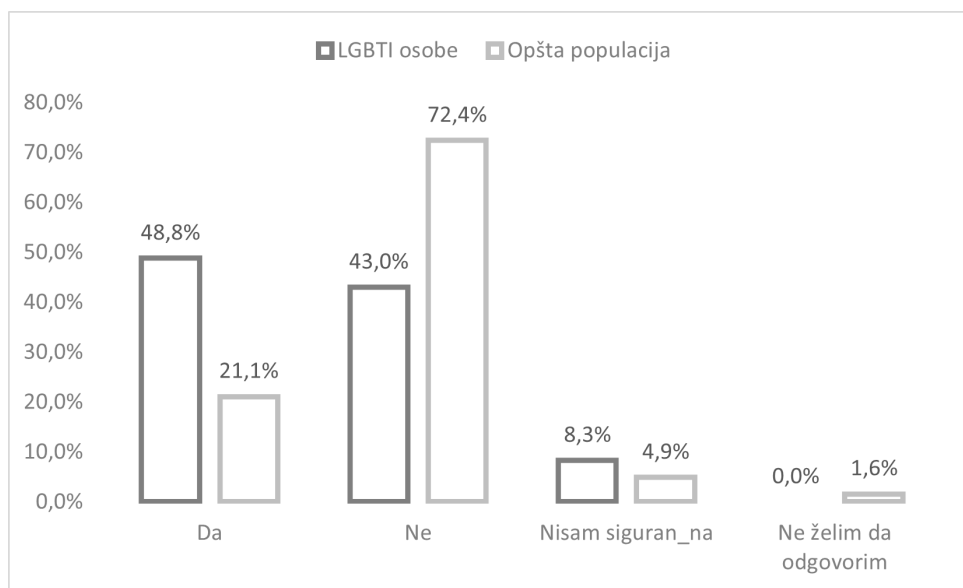
pomoći partnera_ice u LGBTI uzorku se eventualno može povezati sa zakonskom neregulacijom istospolnih brakova/partnerstava. Kod opšte populacije jedan dio ispitanika navodi pomoć drugih članova porodice (9%) i nekog od šire rodbine (2,2%). U LGBTI uzorku takvu podršku prijavljuje samo dvoje ispitanika_ca – jedno u kombinaciji sa pomoći roditelja, a drugo uz istovremenu podršku roditelja, partnera_ice i drugih članova porodice.

Socijalna pomoć je prisutna kod 7,7% ispitanika iz opšte populacije, dok je u LGBTI uzorku samo jedna osoba prijavila ovakav oblik podrške, uz istovremenu pomoć roditelja. Ovi podaci ukazuju na potencijalna ograničenja i dodatne barijere u ostvarivanju socijalnih prava za ovu marginalizovanu društvenu grupu. Pomoć humanitarnih udruženja ili akcija prijavljuje 2,9% ispitanika iz opšte populacije, dok u LGBTI uzorku jedna osoba navodi podršku sigurne kuće za LGBTIQ+ osobe. Pri tome treba imati u vidu ograničenost kapaciteta ovakvih oblika podrške, što dodatno naglašava ranjivost LGBTI populacije u BiH.

Sumarni podaci ukazuju na snažno prisustvo **familijalizma** u bh. društvu. U kontekstu opšte nepovoljne ekonomske situacije ohrabrujuće je da roditelji pružaju podršku LGBTI djeci. Ipak, rezultati pokazuju da su LGBTI osobe socio-ekonomski dodatno ranjive, budući da zbog postojećih zakonskih ograničenja nemaju mogućnost sklapanja braka niti registracije istospolnog partnerstva, dok su istospolni parovi istovremeno suočeni s ograničenjima u pravnom priznavanju roditeljskih i porodičnih odnosa. Takav pravni položaj može smanjiti pristup različitim oblicima međusobne ekonomske i socijalne sigurnosti koju porodični status omogućava.

Dodatna ranjivost LGBTI osoba potvrđuje se činjenicom da je čak 48,8% navelo kako su zbog finansijskih teškoća morali odustati od obrazovanja, zdravstvenih usluga ili društvenih aktivnosti. Kod opšte populacije takva iskustva prijavljuje 21,1% ispitanika, što ukazuje da se i značajan segment opšte populacije suočava/suočavao s finansijskim problemima pri zadovoljavanju temeljnih ljudskih potreba, ali

da je taj problem daleko izraženiji kod LGBTI osoba (Grafikon 22). Razlike između opaženih i očekivanih frekvencija kao i rezultati hi-kvadrat testa pokazuju da LGBTI osobe u statistički značajnoj mjeri češće odustaju od navedenih potreba iz finansijskih razloga ($\chi^2 = 48.2904$, $df = 2^{10}$, $p < 0.01$).

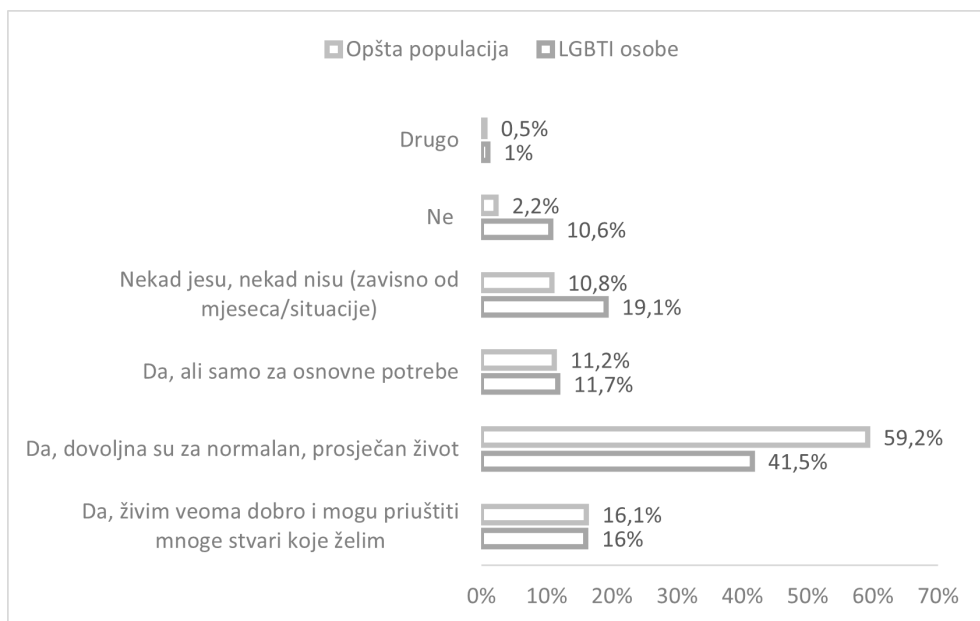


Grafikon 22. Odustajanje od osnovnih potreba zbog finansijskih teškoća: uporedni prikaz LGBTI i opšte populacije

Tokom dubinskih intervjua, transrodni muškarac je, na primjer, naveo ogromne troškove za liječenje multiple skleroze, koja mu je rano dijagnosticirana, kao i za proces tranzicije. Ogroman finansijski teret su snosili njegovi roditelji, pri čemu je otac čak radio dva posla kako bi obezbijedio sredstva. Ovo iskustvo takođe potvrđuje ključnu ulogu porodične podrške, ali istovremeno ukazuje na njeno ogromno opterećenje i institucionalni nemar prema transrodnim osobama.

¹⁰ Stepenn slobode (df) je dva, a nije tri. Naime, odgovori „nisam siguran“ i „ne želim da odgovorim“ zajedno su grupisani budući da su male frekvencije u pitanju.

Na pitanje *Da li su primanja koja trenutno ostvarujete svojim poslom dovoljna za život?*, u LGBTI uzorku gotovo 16% ispitanika_ca navodi da živi veoma dobro od primanja ostvarenih vlastitim poslom i da može priuštiti mnoge stvari, što je gotovo identično sa opštom populacijom. 41,4% LGBTI ispitanika ocjenjuje da su njihova primanja dovoljna za normalan, prosječan život, dok je taj procenat znatno viši u opštoj populaciji (59,2%). S druge strane, 11,7% LGBTI uzorka navodi da primanja pokrivaju samo osnovne potrebe, što je gotovo jednako opštoj populaciji (11,2%). Odgovor „nekad jesu, nekad nisu“ prisutan je znatno češće kod LGBTI ispitanika_ca (19%) u odnosu na opštu populaciju (10,8%). Konačno, 10,6% LGBTI ispitanika smatra da njihova primanja nisu dovoljna za život, dok je u opštoj populaciji takav stav prisutan kod svega 2,2% ispitanih. Imajući u vidu navedene podatke, iako postoji mali segment LGBTI osoba koje žive veoma dobro, ukupno gledano, značajan dio **živi u nesigurnosti ili sa nedovoljnim primanjima** (Grafikon 23). U LGBTI uzorku značajan faktor predstavlja životna dob budući da su kod srednje i najstarije kohorte prisutniji oni koji navode da su primanja koja ostvaruju dovoljna za normalan/prosječan život, odnosno koji navode da žive veoma dobro i da mogu priuštiti mnoge stvari koje žele.



Grafikon 23. Primanja i životni standard: uporedni prikaz LGBTI osoba i opšte populacije

Dalje, u setu pitanja koja su postavljena isključivo LGBTI osobama uočava se izražena podjela: jedna grupa je zadovoljna svojom trenutnom finansijskom situacijom, potpuno ili djelimično (ukupno 42,5%), druga je nezadovoljna, potpuno ili djelimično (ukupno 36,7%), dok je 20,8% niti zadovoljno niti nezadovoljno. To potvrđuje da se LGBTI osobe u BiH ne trebaju posmatrati kao homogena cjelina i da jedan dio zajednice ima značajne teškoće u zadovoljavanju životnih potreba.

Dubinski intervjui potvrđuju da čak i kod onih koji imaju solidna primanja i zadovoljni su svojom trenutnom finansijskom situacijom, ona se ne treba posmatrati kao apsolutna jer je prisutna izražena anksioznost i strah šta budućnost nosi, a što intervjuisani gej muškarac takođe povezuje sa nemogućnošću zasnivanja braka i porodice.

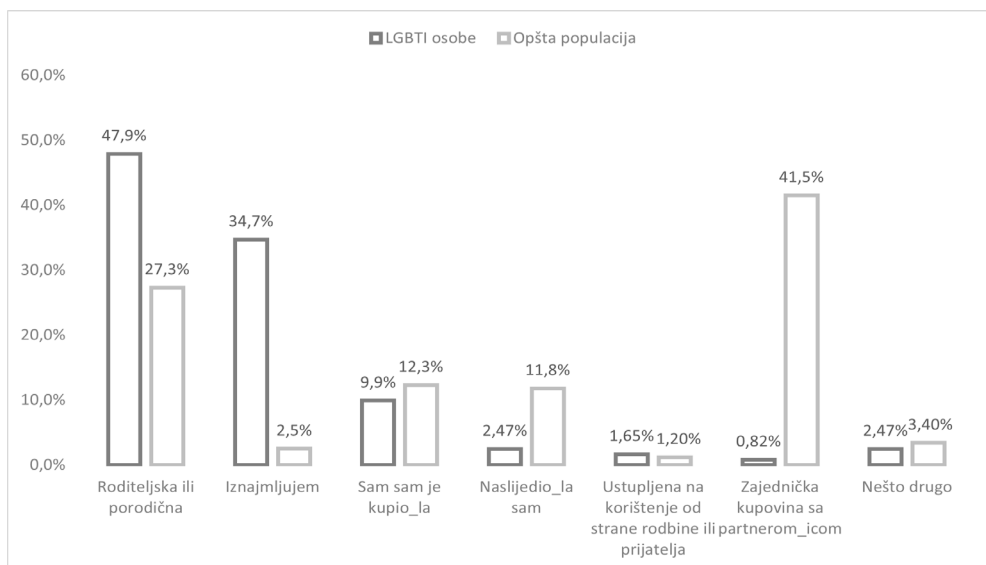
Finansijske brige su takođe široko rasprostranjene: nešto više od 27% LGBTI ispitanika intenzivno („uvijek“ i „često“) brine zbog finansija, isti procenat navodi da brine „ponekad“,

„rijetko“ 25,6% a 19,8% „nikada“. Oni koji žive s roditeljima, partnerom_icom ili sami prisutni su u svim navedenim grupama, što ukazuje da ključni razlozi prisustva ili odsustva finansijskih briga kod LGBTI osoba leže prvenstveno u širim socio-ekonomskim faktorima i nedostatku institucionalne podrške, a ne u odsustvu podrške i pomoći porodice ili partnera_ice.

4.3.2. Stanovanje

Rezultati pokazuju da LGBTI osobe u najvećoj mjeri žive u roditeljskoj ili porodičnoj nekretnini (47,9%), a značajan broj iznajmljuje stambeni prostor (34,7%). Samostalnu kupovinu nekretnine ostvarilo je gotovo 10% ispitanika_ca, a nasljeđivanje je zabilježeno kod svega 2,5%. U 1,7% slučajeva nekretnina je vlasništvo partnera, dok je zajednička kupovina s partnerom_icom prisutna tek u 0,8% slučajeva. Velika većina odnosno 76% se osjeća potpuno ili uglavnom sigurno u stambenom prostoru u kom živi.

Kada je riječ o opštoj populaciji, najzastupljeniji oblik stanovanja jeste življenje u vlastitoj nekretnini kupljenoj zajedno sa partnerom_icom odnosno suprugom (41,5%). Dalje, 27,3% živi u roditeljskoj ili porodičnoj nekretnini. U 12,3% slučajeva ispitanici_e su nekretninu kupili sami, dok je u 11,8% riječ o naslijeđu. Nekretninu iznajmljuje 2,5%, a u 1,2% slučajeva ona je ustupljena na korištenje. Rezultati su prikazani na Grafikonu 24.



Grafikon 24. Stanovanje i vlasništvo: uporedni prikaz LGBTI osoba i opšte populacije

Uočavaju se značajne razlike između opšte populacije i LGBTI zajednice kada je riječ o stambenom statusu. LGBTI osobe u znatno manjoj mjeri posjeduju vlastitu nekretninu, te najčešće žive u roditeljskoj ili porodičnoj kući, odnosno u iznajmljenom prostoru. Ove podatke treba sagledati u kontekstu činjenice da je struktura LGBTI uzorka mlađa u odnosu na opštu populaciju, ali i da nepovoljan socio-ekonomski položaj – posebno nesigurni poslovi i neredovna primanja – mnogima onemogućava kupovinu vlastitog stambenog prostora. S tim u vezi, iako je među LGBTI zaposlenima 53% potpuno ili djelimično **kreditno sposobno**, značajan dio nije ili ne zna svoj kreditni rejting. Među onima koji iznajmljuju nekretninu obje situacije su prisutne u gotovo identičnoj mjeri, što izvjesno doprinosi ovakvom obrascu stanovanja uslijed ograničenih mogućnosti dobijanja stambenih kredita.

Dalje, zajednička kupovina sa partnerom_icom gotovo je zanemarljiva, što se može povezati sa nepostojanjem zakonskeregulative o istospolnim brakovima i partnerstvima, budući da zakoni brak prepoznaju isključivo kao zajednicu

žene i muškarca. Dodatno, svega 19% LGBTI ispitanika_ca živi sa partnerom_icom, dok većina živi samostalno ili sa roditeljima, što se dovodi u vezu i sa niskim stepenom autovanja i životom u nepovoljnom društvenom okruženju, kao i pomenutom nemogućnošću legalizacije partnerstva.

Činjenica da je kod opšte populacije upravo zajednička kupovina stambenog prostora najzastupljenija nedvosmisleno ukazuje na negativan uticaj diskriminatornih zakonskih odredbi na mogućnost posjedovanja vlastite nekretnine kod LGBTI osoba. Ovi nalazi potvrđuju da zakonski okvir, društveni kontekst, kao i veća izloženost nesigurnim poslovima – čak i kada su dobro plaćeni – imaju presudan uticaj na obrasce stanovanja i doprinose znatno nižoj stambenoj sigurnosti LGBTI osoba.

Kada je riječ o iskustvima vezanim za iznajmljivanje, 7% LGBTI sagovornika_ca sa iskustvom iznajmljivanja navelo je probleme zbog seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Tokom dubinskih intervjuja negativna iskustva nisu bila pomenuta, a zabilježena su i pozitivna, poput iskustva transrodnog muškarca: „po pitanju stambene situacije, divni su i stanodavci i cimer“. Ipak, prepoznaje se da se mnoge LGBTI osobe suočavaju sa visokim stepenom stresa prilikom iznajmljivanja, dok su kod transrodnih osoba dodatne teškoće vezane za promjenu oznaka u ličnim dokumentima.

Dalje, uporedni podaci ukazuju na značajne razlike između iskustava LGBTI osoba i opšte populacije prilikom iznajmljivanja stambenog prostora. Čak 73,2% LGBTI ispitanika_ca sa iskustvom iznajmljivanja navelo je da su stan iznajmljivali bez ugovora, dok je u opštoj populaciji taj procenat 15,6%. Neprijatnosti od strane komšiluka prijavilo je 25,4% LGBTI ispitanika_ca, naspram 11,6% u opštoj populaciji. Izbacivanje iz iznajmljenog prostora zabilježeno je kod 12,7% LGBTI ispitanika_ca, a u opštoj populaciji kod 4,6%. Negativna iskustva zbog ličnih karakteristika gotovo su jednako zastupljena (7% LGBTI naspram 6,2% opšte populacije). No, to se može povezati sa niskim stepenom autovanja („život unutar četiri zida“) i činjenicom da LGBTI osobe češće žive same nego sa partnerom_icom.

4.3.3. Potrebe i preporuke LGBTI osoba

Uočena je izražena raznolikost u iskustvima LGBTI osoba kada je riječ o stepenu ostvarivanja životnih potreba i kvalitetu života. Ova raznolikost proizlazi iz ranije identifikovanih obrazaca: dok pojedini ispitanici_e imaju pozitivna iskustva iz perioda školovanja i/ili rada, drugi se suočavaju s izrazito negativnim iskustvima, uključujući izloženost nasilju. Dio ispitanika_ca navodi da živi veoma dobro i da može sebi priuštiti različite stvari, dok drugi nemaju takve mogućnosti. Zanimljivo je da su tokom dubinskih intervjua sagovornici_e često isticali zadovoljstvo trenutnim kvalitetom života:

- *Opisao bih trenutno svoj život veoma kvalitetnim. Najviše mi doprinose životne prilike, posao i porodica.* (Intervju, gej muškarac)
- *Trenutačno mi je kvalitet života jako dobar, pogotovo sudeći po činjenici da sam trans muškarac, kvir muškarac i da živim u Bosni.* (Intervju, transrodni muškarac)
- *Najviše sam se bavila studijama, radila honorarne poslove, imala zadovoljavajuća primanja i mogla sebi priuštiti fakultet, život u drugom gradu i putovanja, kroz te honorarne poslove i uz pomoć roditelja.* (Intervju, lezbejka)

Međutim, uprkos izraženom zadovoljstvu, sagovornici_e ga često i relativizuju, te ukazuju na različite probleme sa kojima su se suočavali tokom školovanja i rada, što potvrđuju i brojni drugi učesnici_e istraživanja. Pored toga, uočene su različite strategije snalaženja – obavljanje više poslova uz život s roditeljima, prikrivanje identiteta ili slaba povezanost sa LGBTI zajednicom, a u slučaju jednog starijeg ispitanika i život u heteroseksualnom braku.

Takođe, značajan broj razmišlja o napuštanju Bosne i Hercegovine – neki intenzivno (30,5%), neki povremeno (33,9%), dok su pojedini već preduzeli konkretne korake (9,9%). Za razliku od toga, u opštoj populaciji dominiraju oni koji ne žele ili ne namjeravaju da napuste BiH (56,4%), iako mlađi češće razmišljaju o preseljenju. U LGBTI uzorku svakako

dominira mlada populacija, a pored opštih društvenih problema i posebno izazova sa kojima se suočavaju mladi u BiH, seksualna orijentacija i/ili rodni identitet predstavljaju dodatne razloge za veću motivaciju ka odlasku.

Na ovom mjestu važno je istaći i iskustva sagovornika_ ca koji žive u izrazito nepovoljnim uslovima, kako u socio-ekonomskom, tako i u širem životnom smislu. Kako je pribilježio jedan od terenskih istraživača nakon razgovora sa gej muškarcem iz Sarajeva (inače s naučnim stepenom), a koji je s njim podijelio brojna negativna iskustva:

Ovaj momak je imao najnegativnija iskustva koja sam do sada čuo i imao je dosta tužan izraz lica tokom intervju, što mi je bilo žao. Kao heteroseksualna osoba znao sam da ne mogu da mu kažem „razumijem te“ jer bih tako lagao, iako mi je naravno bilo jasno o kakvim normaliziranim mikroagresijama osoba priča, budući da sam dio društva iz kojega ti komentari dolaze. (Zabilješka terenskog istraživača)

Primjer je lezbejka iz Sarajeva koja trenutno boravi u sigurnoj kući za LGBTI osobe, studira, radi „na crno“ u privatnom sektoru i prijavljuje mjesečne prihode manje od 500 KM. Zatim, queer cis žena iz Tuzle, formalno nezaposlena, ali angažovana na poslovima konobarice – zbog finansijskih problema morala je da napusti fakultet i suočavala se sa brojnim negativnim iskustvima na radnom mjestu. Zatim, gej muškarac iz Sarajeva podijelio je svoja drastična iskustva nasilja i u školi i na radnom mjestu, uključujući verbalno i fizičko nasilje i dobijanje otkaza. Iako ima VSS i zaposlen je, s mjesečnim primanjima od 1500 do 1999 KM, često brine zbog finansija. Iskustvo jedine interspolne osobe u uzorku, iz Banje Luke, dodatno ilustrira ranjivost. Ona živi s majkom dok otac plaća alimentaciju; studira i ujedno obavlja privremene poslove, te prijavljuje često iskustvo diskriminacije u školi i na radnom mjestu. Trans muškarac iz Tuzle, koji obavlja različite poslove po projektima i „na crno“, živi sam u ustupljenoj nekretnini s prosječnim mjesečnim prihodima od 500 do 999 KM – suočavao se sa različitim

negativnim situacijama u školi i na radnom mjestu.

Pozitivan trend uočen u istraživanju, iako zahtijeva dalje i dublje proučavanje, jeste prisustvo roditeljske podrške. Ova podrška omogućava osnovne šanse, stvara sigurnije okruženje za emotivni razvoj i olakšava suočavanje s problemima kasnije u životu. Kao što je naveo jedan sagovornik:

Takođe mislim da autovanje i podrška porodice veoma utiču na nečije finansijsko stanje... Nisu iste mogućnosti studiranja/zaposlenja nekoga koga porodica podržava i koga ne. (Transrodni muškarac iz Tuzle)

S tim u vezi, sagovornici_e koji navode da imaju manja primanja i da su time nezadovoljni ipak često ne izražavaju zabrinutost niti nezadovoljstvo kvalitetom života, što se dovodi u vezu s činjenicom da žive s roditeljima. Međutim, roditeljska podrška ne bi smjela biti jedini oslonac. Neophodno je unaprijediti institucionalne mehanizme u sferi obrazovanja, rada i zapošljavanja, kako bi se osigurale jednake mogućnosti i smanjile strukturne prepreke s kojima se LGBTI osobe suočavaju. Takođe, pored zakonskih i institucionalnih mehanizama, neophodno je graditi kulturu jednakog tretmana kroz obrazovanje i edukaciju u cilju osposobljavanja ljudi da prepoznaju i kontrolišu svoje pristrasnosti.

Odgovori sagovornika_ca na pitanja o preporukama u pogledu prava na rad i zapošljavanje kreću se od vrlo kratkih i opštih do detaljno elaboriranih, što se može povezati sa različitim ličnim iskustvima na radnom mjestu. Imajući u vidu kontekst BiH, često se naglašava potreba za zakonskim minimumom – dosljednom primjenom postojećih zakona ili njihovim unapređenjem kroz pooštavanje kazni i sankcija, ali i kroz rad na promjeni stereotipa i društvenih stavova. Neki ističu važnost izmjena internih politika firmi i afirmativnih mjera, dok drugi naglašavaju da je teško mijenjati svijest ljudi. Posebno se prepoznaje značaj međuljudskih odnosa i prihvaćenosti na radnom mjestu, a u nekim odgovorima

se naglašava uloga obrazovnih institucija i edukacije kao ključnog faktora za dugoročnu promjenu društvene svijesti. Takođe se spominju ciljane edukacije za HR osoblje, kao i specifična pitanja poput položaja trans osoba, a što ne dolazi isključivo od trans ispitanika. Konačno, dio odgovora ukazuje na sveobuhvatnu potrebu za promjenama, uz ocjenu da je nužno djelovati na svim nivoima – od zakonskog okvira do kulture inkluzije.

Dobijeni odgovori mogu se grupisati na sljedeći način:

Bolja zakonska zaštita i sankcije

- *Da imamo konkretna prava, zakonski regulisano, i zaštitu na radu*
- *Pooštavanje zakonskih kazni za diskriminaciju do novčane neizdrživosti za poslodavce*
- *Zakonski okviri za zaštitu prava i za dostojan život*
- *Zakonski treba više da se štite LGBT+ osobe, da se radi na vidljivosti, da se zakonski kazne oni koji vrše diskriminaciju jer ljude najviše boli kad ih udariš po džepu*
- *Uređivanje zakona u smislu da su prava radnika bolje zaštićena i definisana*
- *Donijeti zakon u kojem su sve manjine obuhvaćene, pored Zakona o zabrani diskriminacije, koji nije dovoljno sproveden*
- *Da se uvedu zakoni koji štite LGBT osobe od diskriminacije*

Institucionalni mehanizmi i interne politike firmi

- *Interne politike koje doprinose boljoj uključenosti LGBTI osoba u tržište rada*
- *Mislim da je u kontekstu ostvarivanja prava na rad potrebno osigurati da poslodavci imaju uspostavljene mehanizme, odnosno pravila i procedure*
- *Da firme stave u svoj pravilnik diskriminaciju nad LGBT+ osobama kao i da budu LGBT+ friendly*
- *Označiti LGBT friendly poslodavce*

- *Safe space* pogotovo sa HR, jer su ti ljudi prva tačka kontakta

Edukacija i senzibilizacija

- *Edukacija poslodavaca, stroža primjena Zakona o zabrani diskriminacije*
- *Pored Zakona o zabrani diskriminacije, edukovati stanovništvo i djecu/studente u školama*
- *Trebali bi uvesti neki vid edukacije o seksualnosti i različitostima, o transrodnim osobama, drag i sl.*
- *Zaposlenici MUP-a se takođe trebaju edukovati o LGBT+ temama*
- *Možda neka edukacija. Mislim da su HR edukacije ili edukacije sa kolegama važne*
- *Edukacija i vidljivost, da se kolektivno podigne svijest o ljudskim pravima LGBT+ osoba*
- *Edukacija o ljudskim pravima*
- *Edukacija i senzibilizacija poslodavaca i radnog okruženja*

Inkluzija i sigurnost

- *Prihvaćenost u radnom okruženju, da nema diskriminacije*
- *Naglašavanje da je radni prostor siguran i zaštićen*
- *Sigurnost na radnom mjestu*
- *Prvo zaustaviti nasilje, pooštriti kazne za nasilnike*
- *Spriječiti diskriminaciju, pojačati zabranu pitanja koja ulaze u privatni život*

Jednakost u zapošljavanju

- *Da nema diskriminacije kad neko pošalje svoj CV, na osnovu fizičkog izgleda*
- *U svakom pogledu se trebaju gledati obrazovanje i kompetencije, da se ne gleda ko je koje vjere, nacije, seksualnost*
- *Da daju priliku svakome za rad bez obzira ko su i šta su*
- *Apsolutno sve, nečija seksualnost ili bilo šta ne treba*

da utiče prilikom zapošljavanja

Vidljivost i razbijanje stereotipa

- *Razbiti predrasude*
- *Razbiti stereotipe*
- *Unaprijediti vidljivost i pojačati zakone protiv diskriminacije na poslu*
- *Mijenjati čitavo društvo i njegovu zatvorenost prema razlikama*
- *Dizati svijest da su LGBT osobe OK*

Specifične potrebe i ranjivosti trans osoba

- *Pitanje transrodnih osoba, obezbjeđivanje normalnog poslovnog iskustva*
- *Prava trans osoba; rekao bih da ne postoji u suštini, jer se koristi šira terminologija*
- *Trebali bi uvesti neki vid edukacije o seksualnosti i različitostima, o transrodnim osobama, drag i sl.*

Takođe, učesnici_e u ovom istraživanju su izdvojili određene oblasti i specifična pitanja koja bi trebalo dodatno obuhvatiti u kontekstu istraživanja socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba:

Privatni život i mreža podrške: odnosi s porodicom, prijateljima i okolinom; podrška u privatnom životu i zajednici, i njihove veze sa socio-ekonomskim položajem:

Mislim da bi bilo bitno pitati ljude da li imaju podršku, da li imaju prijatelje koji znaju za situaciju, kakav je odnos sa porodicom, jer sve te stvari utiču na radno iskustvo i psihičko zdravlje LGBTQI osoba. (Gej muškarac iz Sarajeva)

Mentalno zdravlje: pitanja o psihološkom stanju, osjećaju sigurnosti na poslu, dostupnosti psihološke podrške i besplatne pravne pomoći, kao i društvenom životu:

Nije bilo pitanja koja se tiču mentalnog stanja ispitanika, da li je radni prostor siguran i zaštićen, nema mnogo pitanja na temu društvenog života. (Panseksualna žena iz Banje Luke)

Pitanja o mogućnostima besplatne pravne i psihološke podrške LGBTIQ osobama na poslu. (Biseksualna žena iz Tuzle)

Partnerski odnosi: partnerska podrška, nasilje u partnerskim odnosima, bračni status, planovi i želje u vezi s porodičnim životom, a što je takođe važna determinanta socio-ekonomskog položaja:

Možda dio za partnerski odnos, kao i nasilje u istom (Queer cis žena iz Banje Luke)

Pitanja o bračnom statusu tj. planovi i želje ispitanika o tome (Homoseksualni muškarac iz Sarajeva)

Verbalno nasilje i govor mržnje: dublje istražiti iskustva ismijavanja, stereotipa i negativnih komentara u radnom okruženju i govora mržnje u širem društvu:

Govor mržnje bi mogao biti više adresiran. (Lezbejka iz Mostara)

Jesam bila povrijeđena i uvrijeđena, ali nije se ništa meni lično reklo jer ja zbog svoje sigurnosti šutim i ne govorim ništa jer društvo još uvijek nije spremno da nas shvati kao normalne. (Biseksualna žena iz Sarajeva)

Intersekcionalnost: povezanost LGBTI identiteta sa drugim faktorima poput obrazovanja, invaliditeta, ruralnog porijekla i sl.:

Možda neki više intersekcionalni pristup ovome problemu, jer mislim da to nekako i nije dovoljno naglašeno u ovom upitniku, a opet je jako važno za iskustvo koje jedna

queer osoba može imati u javnom prostoru i na radu u BiH. (Gej muškarac iz Mostara)

Ja evo imam problem sa mucanjem, a mislim da to nije adresirano u ovom intervjuu. A to je važan faktor prilikom mog pristupa sektoru zaposlenja u BiH, čak i puno veći problem nego što je moja seksualna orijentacija. (Homoseksualni muškarac iz Tuzle)

Razlike unutar LGBTI zajednice: sistematski ispitati kako se radna prava, iskustva diskriminacije i inkluzije razlikuju među različitim identitetskim grupama (gej muškarci, lezbejke, biseksualne, trans, nebinarne i interspolne osobe):

Da li bi ista prava na poslu imali i gej i trans osoba? (Transrodni muškarac iz Gradiške)

Profesionalni i radni kontekst: dublje istražiti sektore u kojima LGBTI osobe rade:

Bilo bi zanimljivo vidjeti u kojem sektoru rade osobe, kao da li je to obrazovanje, znanost, pogon teškog metala. (Biseksualna žena iz Tuzle)

Nesigurni oblici rada i institucionalna zaštita: detaljnije istražiti kako rad „na crno“ i neformalni oblici zaposlenja utiču na LGBTI osobe, posebno u smislu pristupa pravima i mogućnosti prijave diskriminacije:

Mislim da je dio o radu „na crno“ nešto manje bio centar pažnje ovog istraživanja, a veoma je problematično da neko radi bez ugovora i da nema kome ni prijaviti bilo kakve probleme i komentare. (Transrodni muškarac iz Tuzle)

5. PROMJENE 2020–2026.

U ovom dijelu predstavljeno je poređenje ključnih rezultata iz dva istraživanja o socio-ekonomskom položaju LGBTI osoba (sprovedenih 2020. i 2026).

➤ METODOLOŠKE RAZLIKE

- **Veličina uzorka:** Uzorak LGBTI osoba u istraživanju iz 2026. bio je značajno manji (121 naspram 300 ispitanika_ca u 2020), što je nadomješteno većim fokusom na kvalitativni pristup. U oba slučaja riječ je o neslučajnom, prigodnom uzorku, pa rezultati nisu reprezentativni za cjelokupnu LGBTI zajednicu u BiH.
- **Obrazovna struktura:** Iako u oba istraživanja dominiraju osobe sa srednjom stručnom spremom (djelimično uslovljeno prisustvom studentske populacije), u LGBTI uzorku iz 2026. bilježi se veći udio osoba sa završenim fakultetom (37,2% naspram 33%), nešto manji udio sa višom stručnom spremom (5% naspram 8%), te značajan broj osoba sa naučnim stepenom (16,5%), kojih u istraživanju iz 2020. nije bilo. Veći udio visokoobrazovanih ispitanika_ca, uz značajno prisustvo osoba sa naučnim stepenom u uzorku iz 2026. godine, omogućio je da se ispita da li obrazovanje – faktor koji u pravilu doprinosi boljem socio-ekonomskom položaju – može „neutralisati“ diskriminaciju kojoj su LGBTI osobe izložene u sferi rada i zapošljavanja.
- **Spolna/rodna i seksualno-identitetska struktura:** U oba uzorka žene su bile nešto brojnije od muškaraca (54% odnosno 54,5%), ali je u istraživanju iz 2026. zabilježen manji udio interpolnih osoba (0,8% naspram 3% u prethodnom). Postoje i razlike u zastupljenosti prema seksualnoj orijentaciji: gej muškaraca je sada znatno više (32% naspram 20%), ali je manje ispitanika koji se izjašnjavaju kao homoseksualni (6%

naspram 15%). Lezbejki je nešto manje (18% naspram 22%), dok je procenat biseksualnih gotovo identičan (28% naspram 27%). U uzorku iz 2026. veći je udio rodno nebinarnih osoba (5% naspram 1%). Posebno je značajno da je zabilježena veća zastupljenost trans osoba (1,7% transrodnih žena i 3,3% transrodnih muškaraca), dok je u prethodnom istraživanju bilo tek 1% transrodnih muškaraca. Ova veća uključenost transrodnih osoba omogućila je relevantnije podatke o jednoj od najranjivijih grupa u sferama obrazovanja, rada i zapošljavanja.

- **Radni status:** U uzorku iz 2026. nezaposlenih je znatno manje (11,6%) u odnosu na 44% u 2020. godini. Time su dobijeni bogatiji uvidi u sferu rada, ali je zbog vrlo malog broja nezaposlenih bilo onemogućeno poređenje iskustava i potreba između zaposlenih i nezaposlenih.
- **Partnerski status:** U istraživanju iz 2026. veći je udio LGBTI osoba koje su u vezi (43% naspram 35%).
- **Instrument istraživanja:** Pojedina pitanja nisu postavljana ili su dodatno preformulisana radi veće jasnoće, a što dijelom utiče i na mogućnost adekvatnog poređenja dobijenih rezultata.
- **Statističke značajnosti:** U istraživanju iz 2026, gdje je bilo moguće, naglašene su statističke značajnosti razlika između LGBTI uzorka i opšte populacije, a uzeti u obzir, gdje je bilo značajno, i statistički značajne razlike unutar opšte populacije. Na taj način je napravljen otklon od isključivo deskriptivnog pristupa u analizi.
- **Kvalitativni pristup:** Analiza u istraživanju iz 2026. stavila je snažniji fokus na kvalitativnu dimenziju, kroz tematsku analizu otvorenih pitanja i izdvajanje ilustrativnih i ekstremnih iskustava – postupak koji se posebno preporučuje u kvalitativnoj metodologiji radi naglašavanja raznolikosti i dubine podataka. Pored toga, sprovedena su i tri dubinska intervjua, čime je dodatno obogaćen uvid u životne okolnosti i specifične izazove s kojima se LGBTI osobe suočavaju.

➤ POREĐENJE REZULTATA

• OBRAZOVANJE

Motivi za odabir škole/fakulteta i prekid školovanja:

U oba istraživanja glavni motiv za odabir škole ili fakulteta LGBTI osoba bio je obrazovanje u oblasti koja ispitanike_ ce zanima. Međutim, u istraživanju iz 2026. znatno manje LGBTI ispitanika_ ca navelo je kao motiv želju da budu bliže LGBTI zajednici (2,5% naspram 16%), što svakako zahtijeva dodatna istraživanja.

Broj onih koji su se odlučili da prekinu školovanje u novijem istraživanju je znatno manji (4,2% naspram 18%). Važno je naglasiti da je u ovom istraživanju postavljeno direktno pitanje o diskriminaciji ili strahu od autovanja kao uzroku ne samo napuštanja, već i eventualne promjene škole ili fakulteta. S druge strane, u istraživanju iz 2020. glavni razlog prekida školovanja tačnije fakulteta bili su finansijski problemi, dok je vrlo mali broj slučajeva bio povezan sa seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom. Ako se to ima u vidu, razlike između dva istraživanja ne mogu se smatrati značajnim u pogledu uticaja diskriminacije na prekid školovanja.

Iskustva i diskriminacija u obrazovanju: U istraživanju iz 2026. velika većina LGBTI osoba odnosno ispitanika_ ca navodi da je doživjela nasilje u obrazovnim institucijama (gotovo 63%), dok u istraživanju iz 2020. takav podatak nije bio prikupljan odnosno analiziran u publikaciji. Kada je riječ o prijavljivanju negativnih iskustava i diskriminacije, rezultati su prilično slični: vrlo mali broj osoba se odlučio na prijavu – 16 u prethodnom istraživanju i 14 u ovom, uz napomenu da postoji značajna razlika u veličini uzorka koja je mogla uticati na ovaj, doduše zanemarljivo veći, broj prijava u istraživanju iz 2020. godine. Ishodi prijava u oba istraživanja u većini slučajeva nisu bili zadovoljavajući.

Razlozi neprijavljivanja u istraživanju iz 2026. uključuju strah od posljedica, nepovjerenje u institucije, potrebu da se ne bude dodatno izložen, bojazan od društvene

stigmatizacije, kao i umanjivanje problema odnosno normalizaciju negativnih iskustava. Nedovoljna svijest o različitim oblicima diskriminacije u školskom periodu života također se navodi kao važan faktor.

Autovanje tokom obrazovanja: Kada je riječ o autovanju tokom obrazovanja, u oba istraživanja je najviše onih koji su se autovali samo užem krugu osoba, kojih je u ovom istraživanju 7% više. S druge strane, znatno je manje onih koji su o tome govorili otvoreno (25% naspram 14,9%). U oba istraživanja se u većem broju slučajeva nakon autovanja primjećuje promjena ponašanja kod drugih učenika_ca nego kod nastavnika_ca odnosno uprave škole.

Susreti s različitostima u obrazovanju: U istraživanju iz 2026. detaljnije je analiziran aspekt susreta s različitostima po različitim osnovama iz perspektive opšte populacije. Primijećeno je da su susreti s LGBTI osobama znatno rjeđi u odnosu na susrete s osobama druge nacionalnosti, vjere, Romima ili osobama s invaliditetom. Značajan procenat ispitanika_ca nije mogao odrediti da li se susretao s LGBTI osobama, što je, izvjesno, povezano s ograničenim autovanjem i manjom vidljivošću ove zajednice.

Dok u istraživanju iz 2020. niko nije naveo da je imao negativna iskustva s LGBTI osobama tokom školovanja, u istraživanju iz 2026. dvoje ispitanika_ca iz opšte populacije navelo je takva iskustva, a što je zanemarljiva razlika. No, u prethodnom istraživanju znatno veći broj ispitanih u opštoj populaciji smatrao je da su LGBTI osobe uskraćene za jednak tretman u obrazovnim ustanovama (55% naspram 19,7%), dok je u novijem istraživanju zabilježen veći procenat neopredijeljenih odgovora. Ovi podaci mogu ukazivati ili na određena poboljšanja u obrazovnom kontekstu, ili na manju svijest o problemima. No, interpretacija je dijelom otežana budući da se radi o ranijim iskustvima (posebno kod starijih ispitanika_ca), s tim da poređenjem sa odgovorima na neka druga pitanja postavljena opštoj populaciji postoji indicija opadanja senzibilnosti.

U oba istraživanja mladi ispitanici_e, kao i visokoobrazovani, pokazuju veći senzibilitet prema problemima s kojima se LGBTI osobe suočavaju tokom školovanja, što potvrđuje važnost obrazovnog nivoa i generacijskih razlika u oblikovanju stavova.

Nastavni sadržaji i osoblje: U oba istraživanja LGBTI osobe u velikoj većini slučajeva smatraju da LGBTI teme nisu adekvatno obrađene u nastavnim sadržajima, odnosno da su prikazane stereotipno/negativno ili da uopšte nisu prisutne. U istraživanju iz 2026. većina (62%) navodi da LGBTI sadržaji uopšte nisu prisutni, dok je u istraživanju iz 2020. pitanje o prisustvu ovih sadržaja bilo posebno postavljeno. Pri tom se 68% ispitanih opredijelilo za odgovor da sadržaji nisu prisutni, uz mogućnost da oni koji su naveli da jesu preciziraju način obrade, pri čemu se ogromna većina opredijelila za odgovor da su stereotipno prikazani.

Kada je riječ o nastavnom osoblju i njegovoj senzibilizaciji, percepcije su u novijem istraživanju nešto manje negativne, uz napomenu da na to utiče i značajan broj ispitanika_ca (oko četvrtine) koji smatraju da nastavno osoblje ne pokazuje ni senzibilitet ni nesenzibilitet. U istraživanju iz 2020. konstatovano je da mlađe nastavno osoblje pokazuje veći senzibilitet prema LGBTI učenicima_ama, što ovdje nije posebno analizirano. Imajući to u vidu, rezultati se, bar dijelom, mogu tumačiti i kroz generacijske promjene, odnosno postepenim odlaskom starijeg nastavnog kadra u penziju.

U istraživanju iz 2026. zabilježeni su i slučajevi individualne podrške pojedinih nastavnika_ca, uz ogradu da je riječ o izolovanim primjerima, a ne o sistemskim praksama. Važno je naglasiti da se pitanje odnosilo ne samo na nastavno osoblje i profesore_ice, već i na druge učenike_ce i studente_ice – što dodatno potvrđuje da podrška dolazi prije iz pojedinačnih inicijativa nego iz institucionalne inkluzivnosti.

Stavovi o inkluziji LGBTI tema i nastavnog osoblja: Zabrinjavajuće je da u istraživanju iz 2026. znatno manji broj

ispitanika_ca iz opšte populacije smatra da djecu tokom školovanja treba učiti prihvatanju različitih seksualnih i rodni identiteta (40,4% naspram 60% u istraživanju iz 2020). Uslovno, ovo se može dovesti u vezu i sa porastom negativne klime posljednjih godina posebno kroz tzv. antirodne mobilizacije u BiH. No, kada je riječ o LGBTI osobama kao nastavnom osoblju, podaci su manje alarmantni, iako je i ovdje zabilježen nešto veći udio negativnih stavova u odnosu na prethodno istraživanje (26,9% naspram 20%). Važno je ponoviti da su stavovi prema LGBTI nastavnom osoblju u ovom istraživanju manje negativni nego prema LGBTI sadržajima u školama, što ukazuje da bi eventualne kampanje zagovaranja mogle biti učinkovitije ako se usmjere upravo na ovu dimenziju. Takođe, činjenica da pozitivnije stavove po ovim pitanjima imaju oni koji su imali kontakt s LGBTI osobama potvrđuje važnost daljih aktivnosti na povećanju vidljivosti i zagovaranja u tom pravcu.

Razlozi za prihvatanje ili odbijanje LGBTI sadržaja i nastavnog osoblja opšte populacije u oba istraživanja pokazuju slične obrasce: od generalnog prihvatanja ili odbacivanja, preko argumenata ljudskih prava i društvenog napretka, prava na privatnost i uslovnog prihvatanja, pa sve do stereotipa, straha od „nametanja“, percepcije negativnog uticaja na djecu, argumenta o „neprirodnom“, te vjerskih i tradicionalno-patrijarhalnih razloga. Zanimljivo je da u oba istraživanja dio ispitanika_ca (oko 10% u oba slučaja) smatra da se o ovim temama treba učiti isključivo kroz kućni odgoj.

➤ RAD I ZAPOSŁJAVANJE

Pristup tržištu rada: U istraživanju iz 2026. znatno veći procenat LGBTI osoba navodi da je imao priliku da radi odmah nakon završetka školovanja (83,8% naspram 59% u istraživanju iz 2020). Iako je ovo pozitivna indicija, rezultate treba posmatrati u kontekstu manjeg broja nezaposlenih u uzorku iz 2026, što je značajno uticalo na ovakvu distribuciju odgovora u prethodnom istraživanju.

U oba istraživanja LGBTI osobe u većoj mjeri nego opšta populacija navode da su na razgovorima za posao dobijale neprijatna pitanja iz ličnog života. U novijem istraživanju procenat takvih iskustava je znatno manji (nešto iznad 26% naspram 44%), što predstavlja određeni pomak. Istovremeno, opšta populacija sada u znatno manjoj mjeri smatra da je LGBTI osobama teže dobiti posao u BiH (oko 29% naspram više od 50% u prethodnom istraživanju). Ovaj podatak se može tumačiti kao znak pozitivnijeg trenda, ali i kao indikator smanjenog senzibiliteta u opštoj populaciji.

Kada se uvrste i uporede još neki nalazi iz dva istraživanja, razlozi za zabrinutost svakako postoje. U istraživanju iz 2026. samo 22,1% ispitanika_ca koji su poslodavci navodi da bi zaposlilo LGBTI osobu, dok je u istraživanju iz 2020. taj procenat iznosio čak 64%. Pri interpretaciji ovih podataka važno je imati u vidu da je istraživanje prvenstveno bilo usmjereno na opštu populaciju, pa su poslodavci zastupljeni tek slučajnim odabirom (14% u 2020. naspram 2,5% u 2026).

Dodatno zabrinjava činjenica da se prepolovio broj ispitanika_ca iz opšte populacije koji bi radili za nadređenog koji štiti ili promoviše LGBTI prava, što svakako ukazuje na negativne trendove u društvenom senzibilitetu. Istovremeno, većina LGBTI ispitanika_ca u istraživanju iz 2026. (nešto iznad 63%) tržište rada u BiH ocjenjuje kao potpuno ili djelimično zatvoreno prema LGBTI osobama. S druge strane, značajan dio (oko 45%) navodi da nije imao osjećaj da njihova orijentacija ili identitet utiču na mogućnost zapošljavanja. Ova ambivalentnost svakako ukazuje na kompleksnost trenutne situacije.

Formalni i neformalni rad, sektorska zastupljenost:

U oba istraživanja uočeno je da LGBTI osobe češće rade kombinovano – istovremeno prijavljeno i „na crno“ (50,5% u istraživanju iz 2026. naspram 56% u istraživanju iz 2020) – te da su rjeđe prijavljene u odnosu na opštu populaciju. Dok je u prethodnom istraživanju broj LGBTI osoba koje su radile isključivo „na crno“ iznosio 16%, u novijem istraživanju taj procenat je znatno niži (5,2%). Istovremeno, opao je i broj ispitanika_ca sa iskustvom isključivo prijavljenog rada

(44,3% naspram 52%).

Ovi podaci ukazuju na trajnu nesigurnost radnog angažmana LGBTI osoba, gdje dominira kombinacija prijavljenog i neprijavljenog rada, dok se smanjenje isključivog rada „na crno“ može tumačiti kao djelimičan pomak, ali ne i kao suštinsko poboljšanje u ostvarivanju radnih prava. Takođe, u prethodnom istraživanju bilo je znatno više formalno nezaposlenih, a što je vjerovatno uticalo i na veću zastupljenost iskustva isključivo rada „na crno“.

U oba istraživanja uočeno je da su LGBTI osobe manje zastupljene u javnom sektoru u odnosu na opštu populaciju, dok su najviše angažovane u privatnom sektoru, te u većoj mjeri okrenute ka NVO sektoru i međunarodnim organizacijama. U istraživanju iz 2026. procenat LGBTI osoba zaposlenih u međunarodnim organizacijama veći je nego u prethodnom (7,45% naspram 2%), dok se u NVO sektoru neznatno smanjio (12,8% naspram 14%).

Ovi nalazi se djelimično mogu tumačiti strukturom uzorka, budući da su LGBTI osobe koje su učestvovalе u oba istraživanja u prosjeku znatno mlađe u odnosu na opštu populaciju, ali pitanje svakako zahtijeva dalja istraživanja. Posebno je važno naglasiti da je zastupljenost LGBTI osoba u javnom sektoru ostala gotovo identična i stabilna (13,8% naspram 14%). **Komparacija implicira da postoji izvjesna zatvorenost javnog sektora prema LGBTI osobama, i ukazuje na neophodnost zagovaranja.**

Diskriminacija i nasilje na radnom mjestu: Iskustva na radnom mjestu u oba istraživanja pokazuju da se LGBTI osobe suočavaju sa brojnim izazovima. Seksualno uznemiravanje, mobing i pritisci, uskraćivanje prava iz radnog odnosa, kao i šale i komentari na račun izgleda ili identiteta daleko su češće prisutni među LGBTI osobama nego u opštoj populaciji. Neželjeni oblici ponašanja najčešće dolaze od kolega i nadređenih, ali su zabilježeni i od trećih strana poput clijenata ili mušterija. Iako su u oba istraživanja najrasprostranjeniji komentari i šale na račun izgleda ili identiteta, u istraživanju iz 2026. znatno je češće zabilježeno predlaganje ili traženje

seksualnih odnosa (za oko 10% više). Preciznija poređenja su otežana jer su u istraživanju iz 2020. pitanja o negativnim iskustvima bila postavljena samo osobama koje su se same autovale ili bile autovane na radnom mjestu.

U novijem istraživanju nešto veći procenat LGBTI ispitanika_ca se odlučio na autovanje na radnom mjestu (47% naspram 39% u prethodnom istraživanju). Razlozi za skrivanje orijentacije/identiteta ostaju slični: strah od posljedica ili stav da je riječ o privatnoj stvari. U oba istraživanja vrlo mali broj ispitanika_ca se odlučio da prijavi negativna iskustva, **što ukazuje na trajni problem nepovjerenja u institucionalne mehanizme zaštite.**

Ostvarivanje prava na radnom mjestu - primanja, benefiti i povjerenje u mehanizme zaštite: u oba istraživanja LGBTI osobe u manjoj mjeri ostvaruju redovna primanja i benefite u odnosu na opštu populaciju, posebno kada je riječ o prevozu i toplom obroku. Povjerenje u institucije zaštite prava na radu ostaje nisko, iako je u istraživanju iz 2026. zabilježen blagi porast (11% naspram 7% u istraživanju iz 2020). Istovremeno, LGBTI osobe pokazuju veće povjerenje u alternativne mehanizme zaštite. Povjerenje u nevladine organizacije poraslo je sa 45% na 59%, a u advokate i pravnu pomoć sa 47% na 53%. Povjerenje u tradicionalne mehanizme zaštite, poput sindikata, ostalo je identično (10%). Sindikalno članstvo je u oba istraživanja nisko, ali je u novijem istraživanju zabilježen blagi porast (9% naspram 4%). Na ovu distribuciju izvjesno utiču i razlike u veličini uzorka, ali podaci jasno ukazuju na trajni deficit povjerenja u institucionalne mehanizme zaštite i oslanjanje LGBTI osoba na alternativne oblike podrške.

Upoznatost sa zaštitom radnih prava: Procenat LGBTI osoba koje su upoznate s opcijama zaštite radnih prava povećao se u odnosu na prethodno istraživanje sa 32% na 41%. Istovremeno, porastao je i procenat onih koji nisu sigurni (sa 23% na 37%). Takođe se povećao procenat LGBTI osoba koje su upoznate s pravilnicima koji uređuju specifična prava na radu — sa 32% na nešto iznad 50%. Dok su u prethodnom istraživanju dominirali ispitanici_e koji

nisu znali da li pravilnici obuhvataju zabranu diskriminacije po osnovu spola, roda i seksualne orijentacije (59%), u novijem istraživanju najviše su zastupljeni oni koji potvrđuju da znaju, i to u procentu od 70%.

Ovi podaci ukazuju na povećanje informisanosti, što je, izvjesno, uslovljeno i većom zastupljenošću visokoobrazovanih ispitanika_ca i onih sa naučnim stepenom u LGBTI uzorku, a može se povezati i sa zagovaračkim aktivnostima NVO sektora u prethodnom periodu. **Ipak, nalaz potvrđuje da je potrebno dalje raditi na sistemskom informisanju i dostupnosti znanja o pravima na radu, kako bi se osiguralo da informisanost postane standard.**

➤ POTREBE I KVALITET ŽIVOTA

Finansijske prilike: U oba istraživanja dominiraju LGBTI osobe koje navode da njihova primanja omogućavaju normalan život. Iako je takvih u novijem istraživanju nešto manje nego ranije (41,5% naspram 46%), u ovom istraživanju 16% ispitanika_ca ističe da živi veoma dobro i da može priuštiti mnoge stvari koje želi – opcija koja u prethodnom istraživanju nije bila ponuđena.

Istovremeno, i dalje je prisutan segment LGBTI zajednice sa neizvjesnim primanjima, iako u nešto manjoj mjeri nego ranije. Posebno je značajno da se smanjio broj onih koji navode da im primanja nisu dovoljna za život (sa 17% na 10,6%). Ovi rezultati se mogu povezati sa većom zastupljenošću visokoobrazovanih ispitanika_ca i onih sa naučnim stepenom u uzorku novijeg istraživanja, što je vjerovatno uticalo na povoljniju distribuciju finansijskih prilika. Takođe, u ovom istraživanju smanjio se broj onih koji nisu kreditno sposobni (sa 55% na 24,5%).

Iz navedenog se može izvesti, uz stanovit oprez zbog više puta pomenutih metodoloških ograničenja, da LGBTI osobe 2026. žive bolje nego 2020, bar u finansijskom smislu.

Stambene prilike: U oba istraživanja dominiraju LGBTI

osobe koje žive u roditeljskoj ili porodičnoj nekretnini, ali je taj procenat značajno opao, i to sa 74% na 47,9%. Iznajmljivanje je ostalo gotovo identično (34,7% naspram 36%), dok se povećao broj onih koji navode da su sami kupili nekretninu (sa 7% na 10%). Istovremeno, smanjio se broj onih koji su naslijedili nekretninu (sa 18% na 2,5%), a što dodatno ukazuje na različitu strukturu uzorka budući da je nasljeđivanje trajna kategorija.

Svakako treba imati u vidu da je prethodno istraživanje sprovedeno u periodu pandemije COVID19, što je dio LGBTI osoba tada usmjerilo ka povratku u porodičnu ili roditeljsku kuću. Dalje, u istraživanju iz 2026. dodatno je ponuđena opcija zajedničke kupovine nekretnine sa partnerom_icom, kako bi se bolje uporedile razlike sa opštom populacijom. Dok je u opštoj populaciji to najzastupljeniji oblik rješavanja stambenog pitanja (41,5%), u LGBTI uzorku je zabilježeno tek 0,8%. Ovi podaci sada jasnije ukazuju na direktnu diskriminaciju LGBTI osoba, budući da zakonska nemogućnost legalizacije partnerstva onemogućava zajedničku kupovinu i vlasništvo u pravnom smislu.

Problem iznajmljivanja stambenog prostora bez ugovora i dalje je masovan i vrlo se malo promijenio – 72% u prethodnom istraživanju i 73,2% u novom. Istovremeno, zabilježen je pad slučajeva izbacivanja iz iznajmljenog prostora (sa 18% na 12,7%), kao i značajno smanjenje neugodnosti povezanih s orijentacijom ili identitetom (sa 18% na 7%).

Ovi podaci ukazuju na određene pozitivne pomake, ali uz ogradu da se smanjenje neugodnosti može djelimično povezati sa „životom u četiri zida“, odnosno ograničenim autovanjem i manjom vidljivošću LGBTI osoba u ovom kontekstu. No, u odnosu na opštu populaciju, iskustva LGBTI osoba prilikom iznajmljivanja ostaju negativnija, uz zanimljivu ogradu u jednom segmentu istraživanja iz 2026. godine. Naime, poređenjem negativnih iskustava prilikom iznajmljivanja zbog ličnih karakteristika, razlike su ovoga puta znatno manje. U prethodnom istraživanju 18% LGBTI osoba prijavljivalo je takve probleme, dok ih je u 2026. godini

navelo 7%. Istovremeno, u opštoj populaciji je u ranijem istraživanju 2% ispitanika_ica imalo takva iskustva, dok je u 2026. taj procenat porastao na 6,2%.

➤ OSVRT NA REZULTATE I POTREBNA UNAPREĐENJA

Podaci iz oba istraživanja ukazuju na trajnu prisutnost **strukturalne diskriminacije** LGBTI osoba u sferi obrazovanja, rada i zapošljavanja. Obrazovni sistem i dalje ne pruža obrazovanje za različitost, dok je nesenzibiliziranost nastavnog osoblja i dalje izražena, iako u nešto manjoj mjeri, što se uglavnom povezuje s individualnim oblicima podrške, a ne sa sistemskim rješenjima. Iskustva nasilja u školama ostaju rasprostranjena, autovanje je ograničeno, a prijavljivanje nasilja i dalje gotovo zanemarljivo.

U sferi rada i zapošljavanja i dalje su prisutne **strukturalne prepreke**: dominiraju poslovi s kombinovanim ugovorima, a javni sektor pokazuje jasne indicije o mogućoj zatvorenosti prema LGBTI osobama. Povjerenje u alternativne oblike zaštite na radu (NVO i pravnu pomoć) raste, dok je povjerenje u sindikate i dalje nisko, iako je zabilježen blagi porast sindikalnog članstva. Uporno nepovjerenje u institucije ogleda se u zanemarljivom broju prijava nasilja i diskriminacije na radnom mjestu u oba istraživanja. Podaci o velikoj zastupljenosti seksualnog nasilja i uznemiravanja i dalje ostaju šokantni.

Dodatno zabrinjava smanjenje senzibiliteta opšte populacije kada je riječ o uključivanju LGBTI sadržaja u obrazovne programe, kao i o spremnosti da se radi s LGBTI osobama ili za nadređenog koji promoviše LGBTI prava. Pozitivni stavovi češće se povezuju s višim obrazovanjem, iskustvom poznavanja LGBTI osoba i mlađom populacijom. Smanjenje senzibiliteta poslodavaca, uz metodološke ograde, također predstavlja zabrinjavajući trend. Pad senzibiliteta može se povezati s nepovoljnom društveno-političkom klimom, porastom netrpeljivosti i usponom antirodnog djelovanja. Ovaj uticaj naročito je vidljiv u manjem stepenu

autovanja tokom obrazovanja, dok je autovanje na radnom mjestu povećano. Takva razlika može se objasniti činjenicom da su obrazovne ustanove često glavna meta antirodnog djelovanja, što dodatno otežava inkluziju i prihvatanje u obrazovnom kontekstu.

S druge strane, uočeni su i **pozitivni pomaci**: poboljšanje finansijske situacije, barem kod dijela LGBTI ispitanika_ca, smanjenje neugodnih situacija prilikom iznajmljivanja stambenog prostora zbog orijentacije ili identiteta (uz određene ograde), te znatno veća upoznatost LGBTI osoba s pravima na radu, što se, dijelom, može povezati s obrazovnom strukturom uzorka, ali i sa zagovaračkim aktivnostima NVO sektora. Fokus na kvalitativne podatke u ovom istraživanju omogućio je identifikaciju pozitivnih iskustava na pojedinim radnim mjestima, kao i naglašavanje važnosti podrške porodice LGBTI djeci i mladima radi postizanja društvene prihvaćenosti i prevazilaženja prepreka tokom obrazovanja i rada.

U oba istraživanja LGBTI osobe u suštini apeluju na isto: potrebu za zakonskim unapređenjima, jačom institucionalnom zaštitom i promjenom društvene svijesti, odnosno „slike u glavi“ stanovništva Bosne i Hercegovine.

6. ZAKLJUČNI OSVRT

Nepovoljan socio-ekonomski položaj LGBTI osoba predstavlja globalni problem. Na to ukazuju istraživanja različitih međunarodnih organizacija (ILO, Evropska komisija, UN), kao i relevantni naučni radovi (Badgett, Choi & Wilson 2019; Deal et al. 2024). Iako su zabilježeni određeni pomaci, LGBTI osobe se i dalje suočavaju s nejednakim tretmanom i brojnim izazovima u odnosu na opštu populaciju, posebno u sferi obrazovanja, rada, zapošljavanja i stanovanja.

Situacija postaje još složenija kada se primijeni intersekcijski pristup, koji ukazuje na dodatne oblike ranjivosti kada se seksualna orijentacija i rodni identitet ukrštaju s klasnim porijeklom, rasom i etničkom pripadnošću, životnom dobi, invaliditetom ili migrantskim statusom. Unutar same zajednice, posebno su pogođene transrodne osobe, dok su biseksualne osobe češće izložene stresu i nepovoljnim životnim okolnostima, uključujući i diskriminaciju na radnom mjestu (Badgett, Choi & Wilson 2019; McGarrity 2014; Wilson, Lin & Bouton 2025).

Iako globalna istraživanja bilježe dvocifreni porast stope javnog prihvatanja LGBTI osoba tokom protekle dvije decenije u mnogim zemljama, diskriminacija na radnom mjestu ostaje raširena čak i u društvima s visokim stopama inkluzije (Drydakis 2021; Weistroffer et al. 2025). S druge strane, prisutni su i pozitivni pomaci u sudskoj praksi, kao i među poslodavcima koji promovišu LGBTI-*friendly* politike (International Labour Organization 2015), iako kritički glasovi upozoravaju da su takve inicijative često motivisane profitom, da zatamljuju emancipatorske politike i aktivizam i negativno pogađaju ranjive grupe unutar LGBTI zajednice (Burchiellaro 2023). U tom kontekstu, bolji položaj unutar LGBTI zajednice imaju oni koji se uspješnije prilagođavaju neoliberalnom kapitalističkom poretku i potiču iz porodica višeg socio-ekonomskog statusa (McDermott 2011; Dioli 2016; Burchiellaro 2023). Nasuprot tome, LGBTI osobe iz radničke klase i one koje potiču iz porodica nižeg ekonomskog

položaja dodatno su izložene značajnim ranjivostima (Wilson et al. 2020).

U svakom slučaju, obrazovanje, zapošljavanje i zdravstvena zaštita su prema Međunarodnom paktu o ljudskim pravima ključne oblasti za razvoj pojedinca, ali upravo u njima LGBTI osobe najčešće trpe diskriminaciju i isključenost (OECD 2020, 32), a što potvrđuje i ovo istraživanje o socio-ekonomskom položaju LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini. Kombinovan kvantitativni i kvalitativni pristup, uz angažman terenskih istraživača_ica i agencije za ispitivanje javnog mnijenja, omogućio je prikupljanje bogatih i relevantnih podataka. Nalazi svjedoče o iskustvima nasilja i diskriminacije u školama i na radnim mjestima, ali istovremeno i o pozitivnim primjerima koji pružaju nadu da je šira društvena promjena moguća.

Istraživanje potvrđuje važnost prvih životnih iskustava koja oblikuju porodično okruženje, prijatelji, šira rodbina, a posebno škola. Podaci ukazuju da je podrška porodice uglavnom prisutna, iako je potrebno dalje istražiti dinamiku ovog odnosa budući da ona nije bila uključena u nacrtu istraživanja kao potencijalni indikator, već se, dijelom, iščitala iz dobijenih podataka. I druga istraživanja u svijetu potvrđuju veoma važnu ulogu porodice i posebno prihvaćenosti LGBTI djece. Ova prihvaćenost podstiče kreiranje pozitivne slike o sebi i omogućava LGBTI osobama da se kasnije lakše nose sa izazovima u školi ili na poslu. Potreba za prihvaćenosti ujedno znači da su LGBTI osobe više okrenute ka traženju inkluzivnijih radnih okruženja (Drydakis 2021, 13).

Nasuprot tome, škola se pokazuje kao prva i često rana životna prepreka: prostor u kojem se LGBTI osobe iz BiH bore ne samo za obrazovanje i buduću profesiju, već i za prihvatanje i razumijevanje. Škola se potvrđuje i kao mjesto prvog iskustva nasilja u institucionalnom okviru. Ono se javlja u različitim oblicima i intenzitetima, ali je stalno prisutno. LGBTI teme u obrazovnim ustanovama i dalje nemaju prostora, dok predrasude u opštoj populaciji obesnažuju napore ka poboljšanjima. Mada, postoji jedan segment opšte populacije kod kojeg je prisutan

senzibilitet i koji je prepoznao koliko je važno raditi na unapređenjima. Autovanje ostaje ograničeno i oprezno, neprijatna iskustva se rijetko prijavljuju, a senzibilizacija nastavnog osoblja nedovoljna i uglavnom individualizirana. Nalazi jasno pokazuju da obrazovni sistem ne uspijeva da osigura ravnopravnost i inkluzivnost LGBTI osoba na institucionalnom nivou, i da pozitivne percepcije proizlaze prvenstveno iz individualnih strategija snalaženja i borbi, a ne iz systemske podrške. Dobijeni rezultati potvrđuju rezultate globalnih istraživanja da škole predstavljaju intenzivno okruženje za mlade ljude u smislu njihove seksualnosti, i da funkcionišu kao duboko rodno obojeni i heteroseksualni režimi dominacije i potčinjenosti (McDermott 2011, 70).

Na tržištu rada većina LGBTI osoba uspijeva da se zaposli odmah nakon školovanja, ali značajan dio radi van svoje struke ili se suočava s periodima nezaposlenosti različitog trajanja. Iako mnogi ne prijavljuju direktnu diskriminaciju, identitet se često doživljava kao latentna prepreka. Postoji raskorak između ličnog iskustva i šire percepcije: dok veći dio ispitanika_{ca} ne osjeća da identitet utiče na njihovo zapošljavanje, većina tržište rada vidi kao sistemski zatvoreno ili djelimično zatvoreno prema LGBTI osobama, a što potvrđuju i predrasude odnosno nesenzibilnost koja je uočena kod poslodavaca u ovom istraživanju.

Nalazi pokazuju da LGBTI osobe češće pronalaze zaposlenje u nevladinom sektoru i međunarodnim organizacijama nego u javnom sektoru. Prepoznata indicija o zatvorenosti javnog sektora prema LGBTI osobama iziskuje dalja istraživanja. Velika zastupljenost u privatnom sektoru dijelom se može objasniti i faktorom godina, budući da LGBTI uzorak čini mlađa populacija, a u opštoj populaciji mlađi statistički značajno više rade u privatnom sektoru. Veća zastupljenost u freelance poslovima omogućava lakše izbjegavanje društvenih predrasuda, ali donosi nesigurnost. Honorarni poslovi, ugovori na određeno vrijeme i kombinacija različitih radnih angažmana i tipa ugovora ukazuju na strategije snalaženja koje LGBTI osobe koriste. Nedostatak redovnih primanja i posebno beneficija dodatno povećava ekonomske

razlike i nesigurnost, dok finansijska podrška porodice često predstavlja ključni mehanizam finansijskog i emotivnog preživljavanja. Ova podrška zahtijeva dublja istraživanja i u kontekstu činjenice da su, prema dostupnim podacima, LGBTI mladi u BiH izloženi riziku od nasilja u porodici, uključujući i izbacivanje iz porodičnog doma, što dodatno povećava rizik od beskućništva (Huremović 2025, 26).

LGBTI osobe imaju niži stepen informisanosti o radnim pravima i izraženije nepovjerenje prema institucijama, što prati i slaba sindikalna uključenost, i veće povjerenje u nevladine organizacije i advokate (pravnu pomoć) umjesto tradicionalnih oblika zaštite na radu. Podaci ukazuju na veći rizik od uznemiravanja, diskriminacije i viktimizacije na radnom mjestu u poređenju s opštom populacijom. Zabilježeni su drastični slučajevi različitih oblika nasilja koje su učesnici_e u istraživanju podijelili tokom istraživanja. Verbalno nasilje i seksualno uznemiravanje nad LGBTI osobama na radnom mjestu široko su rasprostranjeni, što potvrđuje duboko ukorijenjene predrasude i stigmatizaciju, potvrđene i u prethodnom istraživanju (Gačanica 2021, 42–43). Istovremeno, u ovom istraživanju – posebno u njegovom kvalitativnom dijelu – zabilježena su i inkluzivnija radna okruženja. Međutim, ona ostaju u manjini, a pozitivna iskustva često zavise od „sretnih okolnosti“ ili individualnih strategija izbjegavanja konflikta.

Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu dolazi iz više smjerova – od kolega, nadređenih i trećih strana – dok je kod opšte populacije uglavnom povezana s hijerarhijom na radnom mjestu. Kolege se pokazuju kao glavni izvor neželjenog ponašanja, što ukazuje da diskriminacija nije samo pitanje moći, već i društvenih normi koje se reproduciraju u svakodnevnim interakcijama na radnom mjestu, tako da oni ustvari djeluju kao „čuvari“ tih normi. Visoki procenti odbijanja rada za LGBTI nadređenog ili poslodavca koji promoviše LGBTI prava, uz manjak stvarnog iskustva rada sa LGBTI osobama, ukazuju na duboko ukorijenjenu nesenzibilnost koja je prisutna kod bh. stanovništva, a pozitivni i inkluzivni stavovi su najviše prisutni kod onih

koji su se tokom života susretali odnosno radili sa LGBTI osobama, zatim kod mlađih ispitanika, visoko obrazovanih, a dijelom i kod žena. Takođe, rezultati potvrđuju važnost teorija društvenog kontakta za smanjivanje predrasuda i stereotipa u sferi obrazovanja, rada i zapošljavanja.

Kvalitet života LGBTI osoba ne mjeri se samo visinom primanja, već i nesigurnošću, nasiljem, neizvjesnošću i manjkom zaštite, što direktno utiče na emotivnu i psihološku stabilnost. Slaba stopa posjedovanja vlastite nekretnine povezana je s nemogućnošću legalnog zasnivanja braka ili životnog partnerstva, što dodatno produbljuje životne neizvjesnosti. Budući da ideologija familijalizma oblikuje bh. društvo, a porodična podrška u velikoj mjeri utiče na životne mogućnosti, nemogućnost zasnivanja braka odnosno sklapanja životnog partnerstva čini LGBTI osobe posebno socijalno ranjivim u današnjem bh. kontekstu, a ujedno oblikuje negativne perspektive za budućnost. Sve zajedno usmjerava LGBTI osobe ka namjeri da napuste BiH, što predstavlja značajan potencijalni gubitak za državu i društvo – gubitak koji je nužno prepoznati i adresirati.

Na kraju, važno je naglasiti da su LGBTI osobe koje su učestvovalе u istraživanju pretežno mlađe, visoko obrazovane (37,2% ima završen fakultet, a 16,5% ima naučni stepen – master ili doktorat) i iz urbanih sredina, što u određenoj mjeri oblikuje dobijene rezultate. Pretpostavlja se da je riječ o osobama koje se donekle uspijevaju snaći u postojećim društvenim i ekonomskim okolnostima i prebroditi barem finansijske teškoće, iako ne nužno i društvene stereotipe, a o čemu svjedoče ovdje pribilježena brojna negativna iskustva. Ujedno zabrinjava da visoka obrazovanost i profesionalnost, inače važne determinante koje oblikuju bolje životne mogućnosti, nisu dovoljna zaštita za dostojanstven i kvalitetan život LGBTI osoba u BiH. Posebno je zabrinjavajuće što je prisutan značajan segment LGBTI zajednice u BiH čija je socio-ekonomska pozicija izrazito ranjiva, a finansijska situacija veoma teška.

Za adekvatnije i dublje uvide u ovaj problem neophodno je sprovođenje daljih, posebno kvalitativnih istraživanja, kao i primjena intersekcijskog pristupa. Time bi se zatomljeni glasovi LGBTI osoba, posebno starijih, onih iz ruralnih područja, osoba sa invaliditetom i pripadnika/ca nižeg socijalnog porijekla učinili razgovjetnijim i vidljivijim u javnom prostoru.

7. POLICY PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE SOCIO-EKONOMSKOG POLOŽAJA LGBTI OSOBA U BIH

➤ ŠIRI DRUŠTVENI OKVIR

- **Razbijanje predrasuda i stereotipa** – sprovođenje javnih kampanja i edukativnih programa usmjerenih na podizanje svijesti i promjenu društvenih stavova.
- **Društvena vidljivost** – podržati rad i aktivizam koji povećava prisutnost LGBTI osoba u javnom prostoru i medijima.
- **Promjena političkog i javnog diskursa** – od stigmatizacije ka inkluziji, kroz odgovornu komunikaciju političkih lidera i javnih institucija.
- **EU integracije i usklađivanje politika** – unaprijediti procese harmonizacije obrazovnih, radnih i politika zapošljavanja sa EU standardima ljudskih prava.
- **Osnaživanje porodica** – razviti programe podrške porodicama kao ključnim resursima zaštite i osnaživanja LGBTI osoba.
- **Legalizacija istospolnih partnerstava** – omogućiti zakonsko priznanje istospolnih brakova/partnerstava radi ostvarivanja jednakih prava.
- **Medusektorska saradnja** – povezati škole, NVO sektor, poslodavce i državne institucije radi koordinisanog djelovanja protiv diskriminacije.
- **Popisi stanovništva** – obezbijediti da naredni popisi obuhvate podatke o seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu, radi bolje analize položaja LGBTI osoba.
- **Ekonomsko osnaživanje** – razviti projekte podrške LGBTI osobama u ranjivom položaju, uključujući programe zapošljavanja, obuke i finansijske pomoći.

➤ ZAKONSKA ZAŠTITA

- **Dosljedna primjena zakona** – obavezati institucije na strožu i sistemsku primjenu Zakona o zabrani diskriminacije, uz redovne kontrole sprovođenja.
- **Pooštravanje kazni** – uvesti strože sankcije za poslodavce koji krše zakon, kako bi se obeshrabrilo ponavljanje diskriminatornih praksi.
- **Harmonizacija zakonodavstva** – donijeti nove zakone ili dopuniti postojeće, uz usklađivanje sa EU standardima, kako bi se obuhvatili svi oblici diskriminacije, uključujući seksualnu orijentaciju, rodni identitet i spolne karakteristike.
- **Jačanje sindikata i inspekcija** – osnažiti ulogu sindikata i inspekcija rada u nadzoru i zaštiti radnika, uz obavezne mehanizme za prijavu nepravilnosti.
- **Institucionalna zaštita** – razviti jače institucionalne mehanizme zaštite, formalizovati radne odnose i osigurati povjerljive kanale za prijavu diskriminacije i uznemiravanja.

➤ INTERNE POLITIKE FIRMI

- **Dosljedna primjena i revizija pravilnika o radu** – prilagoditi pravilnike da eksplicitno pokrivaju sve oblike diskriminacije, uključujući seksualnu orijentaciju, rodni identitet i spolne karakteristike, uz obaveznu periodičnu reviziju.
- **Monitoring i evaluacija** – uvesti obavezu redovnih izvještaja o sprovođenju politika jednakih mogućnosti, uz transparentno objavljivanje rezultata.
- **Uključivanje NVO i sindikata** – osigurati participaciju civilnog društva i sindikata u praćenju stanja radnih prava LGBTI osoba, radi nezavisne evaluacije i

jačanja povjerenja.

- **Mehanizmi prijave i HR protokoli** – uspostaviti sigurne, povjerljive kanale za prijavu diskriminacije i uznemiravanja, uz jasno definisane HR protokole i zaštitu od odmazde.
- **Označavanje LGBT-friendly poslodavaca** – razviti sistem sertifikacije i javnih kampanja za poslodavce koji aktivno promovišu politike jednakih mogućnosti.
- **Promocija inkluzivne kulture** – kontinuirano raditi na razvoju kulture tolerancije, međusobnog poštovanja i inkluzivnog jezika na radnom mjestu.
- **Psihološka podrška** – obezbijediti dostupne servise psihološke podrške za LGBTI osobe i sve žrtve nasilja ili diskriminacije na radnom mjestu.
- **Obuke** – uvesti obavezne treninge za menadžere i HR osoblje o LGBTI pravima, prevenciji diskriminacije i inkluzivnim praksama.
- **Integracija LGBTI prava u CSR** (engl. Corporate Social Responsibility, *društvena odgovornost kompanija*) **politike kompanija** – kako bi se osigurala održivost, strateška posvećenost inkluziji i usklađenost sa međunarodnim standardima društvene odgovornosti.

➤ **EDUKACIJA, OBRAZOVANJE I SENZIBILIZACIJA**

- **Edukacija poslodavaca i zaposlenih** – kontinuirani treninzi i radionice za podizanje svijesti o LGBTI pravima, prevenciji diskriminacije i promociji inkluzivnih praksi.
- **Informisanje LGBTI osoba** – edukativni programi i kampanje koje pružaju informacije o radnim pravima i mehanizmima zaštite na radnom mjestu.
- **Unapređenje nastavnog sadržaja u školama** – uvođenje obaveznih nastavnih jedinica sa LGBTI

sadržajima u postojeće predmete, radi normalizacije različitosti i prevencije perpetuiranja stereotipa.

- **Eliminisanje stereotipa u udžbenicima** – revizija kurikuluma i udžbenika kako bi se uklonili diskriminatorni sadržaji i osigurala inkluzivna terminologija.
- **Uvođenje seksualnog obrazovanja u školama** – tako da obuhvata prevenciju polno prenosivih bolesti, odgovorno ponašanje mladih kao i inkluzivne sadržaje relevantne za LGBTI mlade.
- **Cjelokupni školski pristup** – uspostaviti politike nulte tolerancije na diskriminaciju i nasilje nad LGBTI osobama u školama.
- **Obuka nastavnog osoblja** – osigurati kompetencije nastavnika/ca za sprovođenje inkluzivnog kurikuluma i nultu toleranciju na diskriminaciju.
- **Senzibilizacija psihologa i pedagoga** – obezbijediti da stručni timovi u školama pružaju adekvatnu psihološku podršku LGBTI učenicima/ama.
- **Zajednički projekti škola i NVO** – razvijati partnerstva radi suzbijanja predrasuda i stereotipa kroz edukativne i kulturne programe.
- **Uključivanje roditelja** – organizovati edukacije za roditelje u školama, s naglaskom na dobrobit sve djece i podršku LGBTI mladima.
- **Kampanje u manjim sredinama** – sprovođenje kampanja za podizanje svijesti u manjim mjestima i ruralnim područjima, gdje su predrasude često izraženije.
- **Specijalizirani treninzi za institucije i MUP** – obuke za prepoznavanje i adekvatno reagovanje na nasilje i diskriminaciju u školama i na radnom mjestu.

➤ SPECIFIČNE POTREBE TRANS OSOBA

- **Edukacija o transrodnim identitetima** – uvesti sadržaje u škole i fakultete radi povećanja razumijevanja i prihvatanja trans osoba, uz obavezne obuke nastavnog osoblja.
- **Podrška porodicama** – razviti programe savjetovanja i psihološke pomoći za trans osobe i njihove porodice u procesu tranzicije.
- **Normalizacija radnog iskustva trans osoba** – promovisati pozitivne priče i iskustva trans osoba iz BiH, radi smanjenja stigme i jačanja inkluzivne radne kulture.
- **Izmjena ličnih dokumenata** – uspostaviti brže, dostupne, transparentne i nediskriminatorne procedure za izmjenu imena, oznake spola i drugih podataka u ličnim dokumentima.
- **Pravna zaštita** – jasno definisati prava trans osoba u zakonima i internim pravilnicima firmi, uključujući zabranu diskriminacije i obavezu poštovanja identiteta.

➤ STAMBENA PITANJA I STANOVANJE

- **Stambeni krediti za LGBTI mlade** – razviti programe povoljnih stambenih kredita za LGBTI mlade, uz podršku lokalnih zajednica i javnih fondova, radi smanjenja rizika od stambene i ekonomske nesigurnosti.
- **Pravna regulativa** – osigurati da zakoni o stanovanju i imovinskim pravima eksplicitno zabranjuju diskriminaciju na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

- **Inkluzivna susjedstva** – promovirati razvoj inkluzivnih i tolerantnih zajednica kroz lokalne kampanje, urbanističke politike i podršku inicijativama koje jačaju društvenu koheziju.
- **Podrška lokalne zajednice** – uključiti općine i lokalne vlasti u kreiranje programa stambene sigurnosti za LGBTI osobe, uključujući subvencije i javno-privatna partnerstva.
- **Sigurne kuće** – povećati kapacitete sigurnih kuća i kriznih centara za LGBTI osobe koje su izložene nasilju ili diskriminaciji u porodici i zajednici.
- **Prevenција beskućništva** – razviti mehanizme za rano lociranje rizika od beskućništva među LGBTI osobama, uz hitne programe socijalne podrške i privremenog smještaja.

➤ **SPROVOĐENJE KONTINUIRANIH ISTRAŽIVANJA**

- **Uključivanje statističkih zavoda** – obavezati zvanične statističke zavode da prikupljaju podatke o LGBTI osobama u BiH, radi institucionalne vidljivosti i kreiranja relevantnih javnih politika.
- **Saradnja NVO i akademске zajednice** – jačati partnerstva i razmjenu znanja između civilnog društva i akademskih institucija, kako bi se osigurala kvalitetnija i metodološki utemeljena istraživanja.
- **Intersekcionalni pristup** – analizirati kako se različiti oblici diskriminacije preklapaju i utiču na LGBTI osobe, radi dubljeg razumijevanja složenih društvenih nejednakosti.
- **Kvantitativna istraživanja** – sprovesti istraživanja na većem i reprezentativnom uzorku LGBTI osoba, kako bi se dobili pouzdani i uporedivi podaci.

- **Kvalitativna istraživanja** – realizovati dublje studije koje dokumentuju iskustva diskriminacije, inkluzije i otpornosti, radi artikulacije stvarnih životnih priča i oblikovanja politika zasnovanih na njima.

RJEČNIK LGBTIQ POJMOVA

ANTIRODNO DJELOVANJE

Organizovano društveno, političko ili institucionalno djelovanje koje rodnu ravnopravnost, LGBTI prava, sveobuhvatno seksualno obrazovanje ili sam pojam roda prikazuje kao prijetnju porodici, djeci, vjeri ili naciji. Takvo djelovanje može biti usmjereno na ograničavanje postojećih prava, politika, obrazovnih sadržaja i prostora za rad organizacija civilnog društva.

ASEKSUALNA OSOBA

Osoba koja osjeća malo ili nimalo seksualne privlačnosti prema drugim osobama. Aseksualnost ne isključuje romantičnu ili emocionalnu privlačnost, partnerske odnose ili intimnost i nije isto što i svjesna odluka o seksualnoj apstinenciji.

BISEKSUALNA OSOBA

Osoba koju seksualno i/ili emocionalno privlače osobe oba spola.

CISRODNA OSOBA

Osoba čiji je rodni identitet u skladu sa spolom koji joj je pripisan pri rođenju. Pojam cisrodna opisuje rodni identitet i ne određuje seksualnu orijentaciju osobe.

COMING OUT (AUTOVANJE)

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 interpolnih osoba). Javlja se u dvije ravni: kao samootkriće i kao (manje ili više) javna obznana drugima. Autovanje je od velikog značaja za LGBTI osobe, jer one na taj način javno afirmišu vlastiti identitet, što je veoma važno za psihološko zdravlje i kvalitet života ove manjinske grupe.

DE IURE / DE FACTO

Latinski izrazi koji označavaju razliku između normativnog i stvarnog stanja. *De iure* znači da je nešto priznato ili uređeno zakonom, dok *de facto* opisuje ono što se zaista događa u praksi.

DISKRIMINACIJA

Diskriminacija je svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje i svaki oblik stavljanja u nepovoljan položaj osobe ili grupe osoba po nekoj osnovi. Različite su osnove, odnosno karakteristike po kojima se osoba ili grupa osoba dovodi u nepovoljan položaj. Tako se lezbejke, gejevi i biseksualne osobe mogu diskriminirati na osnovu 'seksualne orijentacije'; trans* (između ostalog transrodne i transeksualne osobe) na osnovu 'rodnog identiteta' i rodnog izražavanja; interpolne osobe na osnovu 'spolnih karakteristika'. Stoga je jako važno da sve tri osnove (seksualna orijentacija, rodni identitet i spolne karakteristike) budu zakonski prepoznate kao osnove na kojima je zabranjena diskriminacija.

GAY (GEJ)

Muškarac kojeg seksualno i/ili emotivno privlače drugi muškarci. Može se koristiti i kao pridjev (npr. gej osoba), te se u tom slučaju može odnositi i na muškarce i na žene istospolne orijentacije.

GENDERQUEER (RODNO KVIR)

Pojam kojim neke osobe opisuju rodni identitet izvan uobičajene binarne podjele na muškarce i žene ili način da se takva podjela odbaci. Može se preklapati sa pojmom nebinarna osoba, ali značenje uvijek zavisi od samoidentifikacije osobe.

HETERONACIONALIZAM

Ideološko povezivanje nacionalizma i heteronormativnosti, pri čemu se heteroseksualnost i takozvane tradicionalne porodične vrijednosti predstavljaju kao mjerilo pripadnosti naciji, društvene prihvatljivosti ili nacionalnog ponosa.

HETERONORMATIVNOST

Društvena pretpostavka da su sve osobe heteroseksualne i cisrodne te da su heteroseksualni odnosi i binarna podjela na muškarce i žene jedini očekivani ili poželjni oblici identiteta i života. Ova pretpostavka može biti ugrađena u jezik, pravila, institucije i svakodnevne prakse.

HOMOFOBIA

Iracionalan strah, netolerantnost i predrasude prema gej muškarcima i lezbejkama. Manifestuje se kao ubjeđenje u superiornost heteroseksualnosti. To ubjeđenje rađa nasilje prema heteroseksualnim osobama, koje se opravdava uvjerenjem u vlastitu superiornost (i njihovu inferiornost). Nasilje se ogleda u verbalnim i fizičkim napadima, te diskriminaciji.

HOMOSEKSUALAC

Zastarjeli klinički termin za osobe čija je seksualna orijentacija usmjerena prema osobama istog spola, odnosno za osobe koje seksualno i/ili emocionalno privlače osobe istog spola. Termin je neprikladan i mnogi gejevi i lezbejke smatraju ga uvredljivim. Korektniji termini su gej (muškarac)/gej i lezbejka.

HOMOSEKSUALIZAM

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. godine potvrdila da je homoseksualnost, baš kao heteroseksualnost, prirodna varijacija ljudske seksualnosti, ovaj termin se više ne koristi.

HOMOSEKSUALNA OSOBA

Osoba koju privlače osobe istog spola.

INKLUZIVNO RADNO OKRUŽENJE

Radno okruženje u kojem politike, procedure i svakodnevna praksa osiguravaju jednake mogućnosti, dostojanstvo, sigurnost i pripadnost svim zaposlenim osobama. U odnosu na LGBTI osobe to uključuje zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja, povjerljive mehanizme prijave, poštovanje privatnosti, imena i identiteta te jednak pristup zapošljavanju, napredovanju i pravima iz radnog odnosa.

INTERNALIZOVANA STIGMA

Proces u kojem osoba usvaja negativne društvene poruke i predrasude o vlastitoj seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, rodnom izražavanju ili spolnim karakteristikama. Može dovesti do osjećaja srama, prikrivanja identiteta, samoisključivanja, izolacije i narušenog psihičkog blagostanja.

INTERSEKCIONALNOST

Pristup proizašao iz sociološke teorije intersekcionalnosti, koji diskriminaciju analizira kao složen sistem u kome su različiti oblici diskriminacije zasnovani na različitim kategorijama identiteta (roda, spola, rase, klase, seksualne orijentacije, rodnog identiteta). Ovi identiteti su međusobno povezani i utiču jedni na druge, te se i u razmatranjima diskriminacije moraju sagledavati skupa.

INTERSPOLNE OSOBE

Osobe čije 'spolne karakteristike', uključujući hromosome, gonade i genitalije, odstupaju od tipične, binarne podjele na muška i ženska tijela. Postoje različiti oblici interpolnosti. Osobe se tako po spolu mogu dijeliti na muške, ženske i interpolne. Interpolne osobe, kao 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.

LEZBEJKA

Žena koju seksualno i/ili emotivno privlače druge žene.

LGBTI

Sveobuhvatni pojam koji se koristi kako bi se označile lezbejke, gej muškarci, biseksualne, trans*(rodne) i interpolne osobe. Pojam označava heterogenu skupinu koja se obično imenuje akronimom LGBTI u društvenom i političkom aktivizmu.

LGBTI-FRIENDLY POSLODAVAC

Poslodavac koji aktivno uspostavlja i primjenjuje politike jednakih mogućnosti i zaštite LGBTI osoba, te radi na tome da se inkluzivnost ne svodi samo na javnu poruku ili oznaku. To podrazumijeva jasna interna pravila, obučeno osoblje, sigurne mehanizme prijave, zaštitu privatnosti i odgovornost za diskriminaciju i uznemiravanje.

LGBTIQ+

Akronim za lezbejke, gej muškarce, biseksualne, transrodne, interpolne i queer/kvir osobe. Znak plus uključuje osobe drugih seksualnih orijentacija, rodni identiteta, rodni izražavanja i spolnih karakteristika koje koriste drugačije pojmove za vlastitu samoidentifikaciju.

LGBTTIQ

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

MOBING

Oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji sa ponižavajućim učinkom na osobu, a čija je svrha ili posljedica degradiranje radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlene osobe.

NEBINARNA OSOBA

Osoba čiji rodni identitet nije isključivo muški ili ženski. Nebinarna osoba može svoj rod doživljavati između, izvan ili kao kombinaciju binarnih rodni kategorija, ili se ne mora identificirati ni sa jednim rodnom. Nebinarnost nije isto što i interpolnost.

OUTING (NEDOBROVOLJNO OTKRIVANJE IDENTITETA)

Otkrivanje seksualne orijentacije, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili spolnih karakteristika druge osobe bez njenog znanja ili pristanka. Takvo postupanje predstavlja povredu prava na privatnost i može osobu izložiti diskriminaciji, uznemiravanju, gubitku posla, porodičnom odbacivanju ili nasilju.

PANSEKSUALNA OSOBA

Osoba koja može osjećati romantičnu, emocionalnu i/ili seksualnu privlačnost prema drugim osobama bez obzira na njihov rod ili spol. To ne znači da je privlače sve osobe, nego da rod ili spol nisu presudan faktor privlačnosti.

PRINCIP NEDISKRIMINACIJE

Jednak tretman pojedinaca i/ili grupe, bez obzira na njihove specifične karakteristike. Koristi se da bi se procijenili prividno neutralni kriteriji i prakse koje mogu prouzrokovati efekte koji osobe s tim karakteristikama sistematski stavljaju u nepovoljniji položaj.

QUEER (KVIR)

Queer je ranije u engleskom jeziku korišten kao pogrdan naziv za neheteroseksualne osobe. Ovaj termin su LGBTI 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, a uključuje i heteroseksualne osobe koje sebe vide ili svoj život žive van heteropatrijarhalnih normi.

RODNI IDENTITET

Rodni identitet vezuje se za individualno iskustvo i shvatanje vlastitog spola i roda, što može, ali ne mora odgovarati spolu pripisanom pri rođenju. Rodni identitet se, između ostalog, odnosi na lični doživljaj vlastitog tijela, odijevanje i način govora. Osoba čiji je rodni identitet u skladu sa spolom koji joj je pripisan pri rođenju naziva se 'cisrodnom osobom', a osoba čiji rodni identitet nije u skladu sa spolom koji joj je pripisan pri rođenju naziva se 'trans(rodnom) osobom'. Transseksualne osobe, kao podgrupa transrodnih osoba, osobe su čiji rodni identitet nije u skladu sa spolom koji im je pripisan pri rođenju i koje imaju namjeru da prilagode svoj biološki spol ili su u procesu prilagodbe.

RODNO AFIRMATIVNA ZDRAVSTVENA ZAŠTITA/NJEGA

Radi se o terminu koji označava širok spektar usluga u zdravstvenom sistemu koje su potrebne transrodnim, rodno raznolikim i interspolnim osobama, a koje afirmišu odnosno potvrđuju rodni identitet osobe, odnosno njene spolne karakteristike. Termin koji se također koristi jeste 'prilagodba spola', ali ima uže značenje od rodno afirmativne zdravstvene zaštite i ukazuje na medikalizaciju procesa tranzicije.

RODNO IZRAŽAVANJE

Vizuelna i vanjska prezentacija svake osobe, koja uključuje karakteristike ličnosti, izgleda i ponašanja koje se u određenoj kulturi i periodu smatraju muževnim ili ženstvenim (dakle, tipičnim za mušku ili žensku društvenu ulogu).

RODNO NEKONFORMNO IZRAŽAVANJE

Izgled, ponašanje ili način izražavanja koji odstupa od društvenih očekivanja vezanih za rod koji je osobi pripisan. Rodna nekonformnost sama po sebi ne određuje da li je osoba transrodna ili nebinarna niti govori o njenoj seksualnoj orijentaciji.

SEKSUALNA ORIJENTACIJA

Emocionalna i/ili seksualna privlačnost ili naklonost, koja može biti prema osobama istog i/ili različitog spola/roda. Obično se koristi klasifikacija na 'heteroseksualne' (privlačnost prema osobama različitog spola), 'homoseksualne' (privlačnost prema osobama istog spola) i 'biseksualne' (privlačnost prema osobama istog i različitog spola) osobe. U pravu u Bosni i Hercegovini često se koriste i termini spolna orijentacija, spolno opredjeljenje, seksualno opredjeljenje, seksualne preferencije, spolne preferencije, ali se preporučuje termin seksualna orijentacija.

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode čija je svrha ili posljedica povreda dostojanstva osobe, naročito kada se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ

Položaj osobe ili grupe u društvu oblikovan pristupom obrazovanju, zaposlenju, prihodima, stanovanju, zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, imovini i drugim resursima važnim za kvalitet života. Na njega utiču i društvene nejednakosti, diskriminacija i mogućnost ostvarivanja zakonom zagaranтованих права.

SPOLNE KARAKTERISTIKE

Spolne karakteristike osoba, kao što su hromozomi, gonade i genitalije, znaju odstupati od tipične, binarne podjele na muška i ženska tijela. Osobe se tako po spolu mogu dijeliti na muške, ženske i interpolne. Interspolne osobe stoga mogu biti diskriminirane ili meta krivičnih djela počinjenih iz mržnje i predrasuda zbog svojih spolnih karakteristika.

STRUKTURALNA DISKRIMINACIJA

Obrazac nejednakosti ugrađen u institucije, propise, procedure, društvene norme i raspodjelu resursa, koji određenu grupu sistematski stavlja u nepovoljniji položaj. Može postojati i kada pojedinačna diskriminatorna namjera nije izričito iskazana.

TRANSFOBIJA

Iracionalan strah, netolerantnost i predrasude prema transrodnim osobama.

TRANSRODNA OSOBA

Termin za osobe čiji rodni identitet nije u skladu sa spolom koji im je pripisan 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 spola pripisanog pri rođenju, bilo kroz način odijevanja, način govora, manire, kozmetiku ili modifikacije tijela. Između ostalog, transrodnost se odnosi i na osobe koje se ne identificiraju oznakama muško i žensko, zatim transeksualne osobe, transvestite, cross-dressere, arodne, nebinarne, rodno fluidne i druge rodno varijantne osobe. 'Transrodni muškarac' je osoba kojoj je pri rođenju pripisan ženski spol, ali je njegov rodni identitet muški ili se nalazi negdje na spektru maskulinih rodni identiteta. 'Transrodna žena' je osoba kojoj je pri rođenju pripisan muški spol, ali je njen rodni identitet ženski ili se nalazi negdje na spektru feminilnih rodni identiteta.

TRANSSEKSUALNA OSOBA

Osoba koja ima jasnu želju i namjeru da promijeni/prilagodi svoj spol, kao i osoba koja je djelimično ili potpuno modificirala svoje tijelo (što uključuje fizičku i/ili hormonalnu terapiju i operacije).

VIKTIMIZACIJA

Nepovoljno postupanje prema osobi zato što je prijavila diskriminaciju ili uznemiravanje, namjerava ih prijaviti, učestvovala je u postupku zaštite ili je pružila podršku drugoj osobi. Zaštita od viktimizacije važna je kako bi prijavljivanje nepravilnosti bilo sigurno i djelotvorno.

ZLOČIN IZ MRŽNJE (KRIVIČNA DJELA POČINJENA IZ MRŽNJE)

Odnosi se na kaznena/krivična djela motivirana 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, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika, ili je žrtva povezana s nekom LGBTI grupom, podržava je ili joj pripada.

8. LITERATURA

- Adilović, A., Brković, A., Dizdar, A., Karpić, O., Pandurević, D., & Hasanbegović Vukas, D. (2025). *Rozi izvještaj 2025.: Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
- Agius, C., Rosamond, A. B., & Kinnvall, C. (2021). Populism, Ontological Insecurity and Gendered Nationalism: Masculinity, Climate Denial and Covid-19. *Politics, Religion & Ideology*, 21(4), 432–450. <https://doi.org/10.1080/21567689.2020.1851871>
- Badgett, M. V. L., & Hyman, P. (1998). Explorations – Introduction: Towards Lesbian, Gay, and Bisexual Perspectives in Economics: Why and How They May Make a Difference. *Feminist Economics*, 4(2), 49–54. <https://doi.org/10.1080/135457098338428>
- Badgett, M. V. L., Choi, S. K., & Wilson, B. D. M. (2019). *LGBT Poverty in the United States. A Study of Differences Between Sexual Orientation and Gender Identity Groups*. Los Angeles, CA: The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/National-LGBT-Poverty-Oct-2019.pdf> (Pristupljeno 15. juna 2026.)
- Badgett, M. V. L., Waaldijk, K., & Rodgers, Y. v. d. M. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>
- Banović, D. (2013). *Prava i slobode LGBT osoba. Seksualna orijentacija i rodni identitet u pozitivnom pravu u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, Civil Rights Defenders.
- Banović, D., & Sprečaković, E. (2013). *Izvještaj o položaju LGBTI osoba na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
- Bilić, B., & Kajinić, S. (Eds.) (2016). *Intersectionality and LGBT Activist Politics. Multiple Others in Croatia and Serbia*. London: Palgrave Macmillan.
- Bilić, B., & Dioli, I. (2016). Queer Beograd Collective: Beyond Single-Issue Activism in Serbia and the Post-Yugoslav Space. In

- B. Bilić & S. Kajinić (Eds.) *Intersectionality and LGBT Activist Politics. Multiple Others in Croatia and Serbia* (105–125). London: Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. (1990) *In Other Words: Essays towards a Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1991) *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Polity Press.
- Bošnjak, E. (2023). *Prihvatanje s distance: Stavovi prema homoseksualnosti, biseksualnosti, transrodnosti i interspolnosti u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
- Bošnjak, E., & Pandurević, D. (2023). *Brojevi koji ravnopravnost znače 3: Analiza rezultata istraživanja problema i potreba LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini u 2023. godini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
- Burchiellaro, O. (2023). *The gentrification of queer activism: Diversity politics and the promise of inclusion in London*. Bristol: Bristol University Press.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6): 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Čaušević, J., & Bilčević, F. (2017). *LGBT teme u osnovnim školama? Analiza postojećeg sadržaja i prijedlozi za uvrštavanje tema o različitim rodnim i spolnim identitetima i seksualnoj orijentaciji u udžbenicima za osnovne škole Kantona Sarajevo*. Sarajevo: Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar.
- Čengić, R. (ur.). (2024). *Čitanka antirodnog djelovanja u Bosni i Hercegovini*. Helsinški parlament građana Banjaluka.
- Deal, C., Greenberg, S., & Gonzales, G. (2024). Sexual identity, poverty, and utilization of government services. *Journal of Population Economics*, 37(2), 51 <https://doi.org/10.1007/s00148-024-01031-w>
- Dioli, I. (2016). Normalisation, Discipline, and Conflict: Intersections of LGBT Rights and Workers' Rights in Serbia. In B. Bilić & S. Kajinić (Eds.) *Intersectionality and LGBT Activist Politics. Multiple Others in Croatia and Serbia* (155–170).

London: Palgrave Macmillan.

Dračo, I., Lakić, M., & Popov-Momčinović, Z. (2013). *Prava LGBT osoba u Bosni i Hercegovini: Obrazovanje*. Sarajevo. Fondacija Heinrich Böll – Ured za BiH, Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar.

Drydakakis, N. (2021). *The Economics of Being LGBT. A Review: 2015–2020. GLO Discussion Paper, No. 980*. Essen: Global Labor Organization (GLO). <https://www.econstor.eu/handle/10419/246076> (Pristupljeno 15. juna 2026).

European Commission (2025). *Union of Equality. LGBTIQ+ Equality Strategy 2026–2030*. Brussels: European Union.

Gaćanica, L. (2021). *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Gavrić, S., & Čaušević, J. (2020). *Od demedikalizacije do istospolnih brakova. Novija istorija homoseksualnosti i transrodnosti Zapadnog Balkana*. Sarajevo: Buybook.

Gonzales G., & Deal C. (2022). Health Risk Factors and Outcomes Among Gender Minority High School Students in 15 US States. *JAMA* 327(15), 1498–1500 <https://doi.org/10.1001/jama.2022.3087>

Huremović, L. (2025). *Glas podrške. Smjernice za rad sa LGBTI žrtvama nasilja u porodici*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

International Labour Organization. (2015). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results> (Pristupljeno 10. juna 2026)

International Labour Organization (2022). *Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide*. Geneva: International Labour Office.

<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Inclusion-of-lesbian-gay-bisexual-transgender/995219459602676> (Pristupljeno 15. juna 2026)

- Kuhar, R. & Švab, A. (2014). The Only Gay in the Village? Everyday Life of Gays and Lesbians in Rural Slovenia. *Journal of Homosexuality*, 61(8), 1091–1116. <https://doi.org/10.1080/00918369.2014.872492>
- Kuhar, R., & Zaharijević, A. (2026). Anti-Gender Mobilizations with an Ethno-Nationalistic Hangover. In R. Kuhar & A. Zaharijević (Eds.). *Anti-Gender Mobilizations in the Post-Yugoslav Space. Hidden Connections* (215–242). Cham: Palgrave Macmillan.
- Kulpa, R. (2013). Western Leveraged Pedagogy of Central and Eastern Europe: Discourse of Homophobia, Tolerance and Nationhood. *Gender, Place & Culture*, 21(4), 431–448. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.793656>
- Laurison, D. (2015). The Right to Speak: Differences in Political Engagement among the British Elite. *The Sociological Review*, 63(2), 349–372. <https://doi.org/10.1111/1467-954x.12294>
- Lawless, J. L., & Fox, R. (2001). Political Participation of the Urban Poor. *Social Problems*, 48 (3), 362–385. <https://doi.org/10.1525/sp.2001.48.3.362>
- Mallon, G. P. (2001). Oh, Canada: The Experience of Working-Class Gay Men in Toronto. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 12(3–4), 103–117. https://doi.org/10.1300/J041v12n03_08
- McDermott, E. (2011). The world some have won: Sexuality, class and inequality. *Sexualities*, 14(1), 63–78. <https://doi.org/10.1177/1363460710390566>
- McGarrrity, L. A. (2014). Socioeconomic status as context for minority stress and health disparities among lesbian, gay, and bisexual individuals. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 383–397. <https://doi.org/10.1037/sgd0000067>
- Milković, M. & Štambuk, M. (2019). Kako pristupiti mjerenju seksualne orijentacije, spolnog i rodnog identiteta? Preporuke za istraživanja o temama koje se odnose na LGBTIQ osobe. *Revija za sociologiju*, 49(2), 283–304. <https://doi.org/10.5613/rzs.49.2.7>
- Mizielińska, J., & Stasińska, A. (2018). Beyond the Western gaze:

- Families of choice in Poland. *Sexualities*, 21(7), 983–1001. <https://doi.org/10.1177/1363460717718508>
- Numanović, A. (2017). *Brojevi koji ravnopravnost znače 2: Analiza rezultata istraživanja problema i potreba LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini u 2017. godini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
- OECD (2020). *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>
- Popov-Momčinović, Z. (2013). „Ko smo mi da sudimo drugima?“ *Ispitivanje javnog mnijenja o stavovima prema homoseksualnosti i transrodnosti u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Fondacija Heinrich Böll – Ured za BiH, Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar.
- Popov-Momčinović, Z. (2025). Gender Under Siege. Slow Violence and Antigender Mobilisation in Bosnia and Herzegovina's Ethnonationalist Landscape. *Comparative Southeast European Studies*, 73(4), 445–474. <https://doi.org/10.1515/soeu-2025-0053>
- Puhalo, S. (2024). *Seksualnost mladih u Bosni i Hercegovini*. Banja Luka: ProEduca.
- Radoman, M., & Petrović, I. (2024). Unveiling homophobia: A study of attitudes in Serbian society. *Sociologija*, 66(3), 407–428. <https://doi.org/10.2298/soc2403407r>
- Schneebaum, A., & Badgett, M. V. L. (2019). Poverty in US Lesbian and Gay Couple Households. *Feminist Economics*, 25(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1441533>
- Shugart, H. A. (2003). Reinventing Privilege: The New (Gay) Man in Contemporary Popular Media. *Critical Studies in Media Communication*, 20(1), 67–91. <https://doi.org/10.1080/0739318032000067056>
- TUC. (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf
- Weistroffer, R. L., Raub, A., Sprague, A., & Heymann, J. (2025). Mapping Progress in Workplace Protections: A Study of Global LGBTQI+ Workplace Antidiscrimination Legislation in

2016 and 2023. *Sexuality Research and Social Policy*, 22(4), 1855–1868. <https://doi.org/10.1007/s13178-024-01074-4>

Wilson, B. D. M., Gomez, A. G. H., Sadat, M., Choi, S. K., & Badgett, M. V. L. (2020). *Pathways into Poverty: Lived Experiences among LGBTQ People*. Los Angeles, CA: The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Pathways-Overview-Sep-2020.pdf> (Pristupljeno 20. jula 2026)

Wilson, B. D. M., Lin, A., & Bouton, L. J. A. (2025). Psychological and Social Predictors of Poverty: Differences Between Lesbian and Bisexual Women. *Women's Health Issues*, 35(1), 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2024.10.004>

Yearby, R. (2018). Racial Disparities in Health Status and Access to Healthcare: The Continuation of Inequality in the United States Due to Structural Racism. *American Journal of Economics and Sociology*, 77(3–4), 1113–1152. <https://doi.org/10.1111/ajes.12230>

UNDP (2017). *Biti LGBTI osoba u Istočnoj Evropi: Smanjenje nejednakosti i isključenosti i borba protiv homofobije i transfobije kojoj su izložene LGBTI osobe u Bosni i Hercegovini*. https://files.acquia.undp.org/public/migration/ba/Biti_LGBTI_u_BiH.PDF (Pristupljeno 15. jula 2026)

United Nations General Assembly (2019). *Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity*. New York: United Nations. <https://digitallibrary.un.org/record/3985589?v=pdf> (Pristupljeno 17. jula 2026)

O SARAJEVSKOM OTVORENOM CENTRU

Sarajevski otvoreni centar je organizacija civilnog društva koja radi na unapređenju ljudskih prava u Bosni i Hercegovini. Pokrećemo i kreiramo sistemske društvene promjene, s naglaskom na rodnu ravnopravnost i položaj LGBTI osoba.

Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na ravnopravnost LGBTI osoba i žena. Pored psihosocijalnog i pravnog savjetovanja, nastavili_e smo voditi jedini LGBTI medij u državi, portal www.lgbti.ba. Organizovali_e smo treninge: za policiju, tužilaštva i sudove, s fokusom na teme zločina iz mržnje, govora mržnje i primjene antidiskriminacionog prava; za medicinske stručnjake i stručnjakinje i zdravstvene radnike i radnice, s fokusom na trans-specifičnu i trans-inkluzivnu prilagodbu spola; za LGBTI zajednicu. Intenzivno smo radili na stvaranju lokalne institucionalne mreže podrške LGBTI osobama u Kantonu Sarajevo, unapređenju regulacije biomedicinski potpomognute oplodnje u Federaciji BiH, pravima radnica u vezi s diskriminacijom na osnovu spola i porodijskog odsustva, uvođenju rodno senzitivnog jezika u parlamente i univerzitete, usvajanju i implementaciji kantonalnih gender akcionih planova, ali i podizanju svijesti o rodno zasnovanom nasilju u BiH.

Tokom proteklih godina nekoliko naših zakonodavnih i *policy* inicijativa ušlo je u vladinu ili parlamentarnu proceduru. Zagovarački fokus usmjerili smo na pitanja politika za ravnopravnost žena i LGBTI osoba u BiH, na pitanja reproduktivnih prava žena i muškaraca, roditeljstva u kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog segmenta života, slobode okupljanja LGBTI osoba i unapređivanja institucionalnog okvira za zaštitu od nasilja i diskriminacije, te namjeravamo nastaviti rad na pitanjima koja se tiču transrodnih osoba, interspolnih osoba, istospolnih zajednica, njihove društvene inkluzije, ali i položaja LGBTI osoba u obrazovanju, zdravstvu, radu i zapošljavanju.

Provodili_e smo i medijske kampanje koje su dosegle preko milion bh. građana i građanki, a organizujemo i LGBTI filmski festival „Merlinka“ koji od 2021. godine postaje lokalni festival „Kvirhana“, u saradnji s Tuzlanskim otvorenim centrom.

Više o našem radu možete pronaći na www.soc.ba.

Ova publikacija izlazi u okviru edicije „Ljudska prava“, koju objavljuje Sarajevski otvoreni centar.

O AUTORICI

Zlatiborka Popov-Momčinović redovna je profesorica političkih nauka na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Istočnom Sarajevu. Studij sociologije završila je na Filozofskom fakultetu u Novom Sadu, a doktorirala na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu. Njeno istraživačko polje obuhvata feministički aktivizam, političku participaciju i predstavljanje žena, prava i položaj LGBTI osoba, izgradnju mira i pomirenja, te ulogu religije u društvu.

Objavila je brojne naučne članke u domaćoj i međunarodnoj periodici, a među izdavačima se izdvajaju Akademija nauka i umjetnosti Bosne i Hercegovine, Brill, De Gruyter, Edward Elgar Publishing, Routledge i drugi. Autorica je dvije monografije o ženskom pokretu u Bosni i Hercegovini, te monografije o rodnoj perspektivi u izgradnji mira i pomirenja. Od 2012. do 2022. učestvovala je u istraživanju procesa pomirenja u BiH u saradnji sa Univerzitetom u Edinburgu. Kao stipendistkinja Fondacije Konrad Adenauer boravila je na Institutu za istraživanje totalitarizma Hana Arent u Drezdenu. Članica je Odbora za političke nauke pri Akademiji nauka i umjetnosti BiH i Regionalne mreže za istraživanje roda i politike u jugoistočnoj Evropi (GenPolSEE).

Dugi niz godina sarađuje sa organizacijama civilnog društva na promociji rodne ravnopravnosti i unapređenju položaja marginalizovanih grupa. Govori engleski, njemački i francuski jezik. Fokus njenog aktuelnog istraživanja usmjeren je na antirodne mobilizacije i krajnju desnicu, i njihov uticaj na položaj djece, žena i LGBTI osoba.

