

Dejan Lučka i Predrag Raosavljević

**PRIRUČNIK ZA PRAVNIKE I SARADNIKE  
U PRAVNIM PITANJIMA**

**IZ OBLASTI RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE  
U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI**





**Dejan Lučka i Predrag Raosavljević**

**PRIRUČNIK ZA PRAVNIKE I SARADNIKE  
U PRAVNIM PITANJIMA**

**IZ OBLASTI RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE  
U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI**

**2023. godina**

## **IMPRESUM STRANICA**

**Izdavač:** Helsinški parlament građana Banja Luka

Objavljivanje publikacije je upotpunosti finansirano grantom Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država (Department of State). Mišljenje, nalazi i zaključci koji su ovdje navedeni pripadaju autorima i ne odražavaju nužno mišljenje, nalaze i zaključke Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država.

**Tiraž:** 200 primjeraka

**Štampa:** Markos štamparija

**ISBN:** 978-99938-28-33-4

# SADRŽAJ

## UVOD

### I OPŠTI PRAVNI OKVIR

1. Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada
2. Međunarodni standardi i instrumenti
  - 2.1. Instrumenti Organizacije ujedinjenih nacija
  - 2.2. Instrumenti Savjeta Evrope
  - 2.3. Instrumenti Međunarodne organizacije rada
  - 2.4. Instrumenti Evropske unije
3. Domaći instrumenti
  - 3.1. Ustavni nivo
  - 3.2. Zakonski nivo
    - 3.2.1. Obim regulisanja zabrane diskriminacije
    - 3.2.2. Diskriminacija, zabrana diskriminacije i ravnopravnost polova
    - 3.2.3. Neposredna i posredna diskriminacija
    - 3.2.4. Ostali oblici diskriminacije
      - 3.2.4.1. Uznemiravanje i mobing
      - 3.2.4.2. Seksualno uznemiravanje
      - 3.2.4.3. Nasilje po osnovu pola
      - 3.2.4.4. Segregacija i viktimizacija
    - 3.2.5. Šta nije diskriminacija?
    - 3.2.6. Zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa
    - 3.2.7. Posebna zaštita
    - 3.2.8. Zaštita pri volontiranju
    - 3.2.9. Krivičnopravna regulacija
      - 3.2.9.1. Opšta povreda ravnopravnosti
      - 3.2.9.2. Uznemiravanje i nasilje
      - 3.2.9.3. Povrede radnih prava

### II MEHANIZMI ZA ZAŠTITU U DOMAĆEM PRAVU

1. Upravni postupci i sporovi
2. Građanski postupci
3. Krivični postupci
4. Ustavnopravna zaštita
5. Posebni oblici zaštite
  - 5.1. Institucija ombudsmena za ljudska prava
  - 5.2. Gender centri
  - 5.3. Medijacija
  - 5.4. Parlamentarna zaštita
    - 5.4.1. Zajednička komisija za ljudska prava
    - 5.4.2. Odbori u Narodnoj skupštini Republike Srpske
    - 5.4.3. Radna tijela u Parlamentu Federacije BiH
    - 5.4.4. Komisije u Skupštini Brčko distrikta

- 5.4.5. Radna tijela u parlamentima kantona u Federaciji BiH
- 5.4.6. Radna tijela u parlamentima lokalne samouprave
- 5.5. Uloga ministarstava
  - 5.5.1. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
  - 5.5.2. Ministarstva rada

### **III MEHANIZMI ZA ZAŠTITU U MEĐUNARODNOM PRAVU**

1. Postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava
2. CEDAW mehanizam
3. Mehanizam MPESK
4. Univerzalni periodični pregled
5. Postupak pred Međunarodnom organizacijom rada

### **LITERATURA**

## SKRAĆENICE U TEKSTU

**UN** – Organizacija ujedinjenih nacija  
**EU; Unija** – Evropska unija  
**BiH** – Bosna i Hercegovina  
**RS; Srpska** – Republika Srpska  
**FBiH; Federacija** – Federacija Bosne i Hercegovine  
**BD; Distrikt** – Brčko distrikt Bosne i Hercegovine  
**USBiH** – Ustavni sud Bosne i Hercegovine  
**USRS** – Ustavni sud Republike Srpske  
**USFBiH** – Ustavni sud Federacije Bosne i Hercegovine  
**NSRS** – Narodna skupština Republike Srpske  
**PDPFBiH** – Predstavnički dom Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine  
**DNPFBiH** – Dom naroda Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine  
**RUI** – Republička uprava za inspekcijske poslove  
**Ombudsmen; Institucija ombudsmena** – Institucija ombudsmena/ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine  
**CEDAW komitet** – Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama  
**CESCR** – Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava  
**MOR** – Međunarodna organizacija rada  
**Evropski sud** – Evropski sud za ljudska prava  
**UDK** – Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima  
**MPESK; Pakt** – Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima  
**CEDAW** – Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena  
**EKLJP; Evropska konvencija** – Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (Evropska konvencija o ljudskim pravima)  
**Socijalna povelja** – Revidirana evropska socijalna povelja  
**UPR** – Univerzalni periodični pregled  
**ZZD** – Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine  
**ZRP** – Zakon o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine  
**ZRI** – Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine  
**ZRRS** – Zakon o radu Republike Srpske  
**ZRFBiH** – Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine  
**ZRBD** – Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine  
**ZUR** – Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske  
**KZBiH** – Krivični zakon Bosne i Hercegovine  
**KZRS** – Krivični zakonik Republike Srpske  
**KZFBiH** – Krivični zakon Federacije Bosne i Hercegovine  
**KZBD** – Krivični zakon Brčko distrikta Bosne i Hercegovine  
**Priručnik** – Priručnik za pravnike i saradnike u pravnim pitanjima iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada u Bosni i Hercegovini

## UVOD

*Priručnik za pravnike i saradnike\* u pravnim pitanjima iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada u Bosni i Hercegovini* (u daljem tekstu: Priručnik) trebalo bi da posluži kao vodič svima koji se interesuju na koji način mogu da pravno štite prava iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu: BiH), bili oni/one pravници koji rade u centrima za pružanje besplatne pravne pomoći, advokati, aktivisti u organizacijama za ljudska prava, borkinje za rodnu ravnopravnost, članovi organizacija koje se bave različitim djelatnostima koje se dotiču antidiskriminacionih propisa, grupe koje su usmjerene na rodnu ravnopravnost, javni službenici ili pak samo zainteresovani građani.

U ovom *Priručniku* neće biti previše riječi o teorijskim pitanjima u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom jer će fokus biti stavljen na zaštitu konkretnog prava na međunarodnom i pogotovo domaćem nivou u BiH. Sve informacije i primjeri u ovoj knjizi su informativnog karaktera i nisu pravno obavezujući. Pravno obavezujući akti su samo i isključivo propisi objavljeni u službenim glasilima u okviru organa lokalne samouprave, kantona, entiteta i države. Preporučujemo da se u slučaju bilo kakve nedoumice pogledaju isti ili da se od nadležnih tijela potraži potrebna informacija. Sistematika ovog *Priručnika* prati kurikulum koji su razvili autori za potrebe *Specijalizovanih edukativnih treninga za pružaoce besplatne pravne pomoći na temu rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada u BiH*, koji je naručio i sproveo u praksi Helsinški parlament građana Banja Luka tokom 2022. i 2023. godine. Ovi treninzi su osmišljeni kao specijalizovani kurs za pravnike praktičare u okviru kojeg se održavaju tri modula, i to: *Modul I* – Opšti pravni okvir u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radu; *Modul II* – Domaći mehanizmi i standardi zaštite u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radu; *Modul III* – Međunarodni mehanizmi i standardi zaštite u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radu.

U prvom dijelu *Priručnika* pod nazivom „**Opšti pravni okvir**” dat je pregled međunarodnopravne i domaće regulative u vezi s ljudskim pravima i zabranom diskriminacije uopšte, kao i u odnosu na pol i rod. U njemu su analizirani međunarodni instrumenti donijeti od strane Organizacije ujedinjenih nacija (u daljem tekstu: UN), Savjeta Evrope, Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR) i Evropske unije (u daljem tekstu: EU; Unija), kao i domaći ustavni i zakonski propisi na svim nivoima.

Drugi dio pod nazivom „**Mehanizmi zaštite u domaćem pravu**” govori o inspekcijskim, građanskopravnim, krivičnopravnim, ustavnopravnim i posebnim načinima borbe za ravnopravnost (zaštita koju pruža Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH, gender centri, medijacija, radu i mogućnostima zaštite od strane parlamentarnih radnih tijela i zaštiti kroz ministarstva. U njemu su obrađene osnovne informacije, mogućnosti pokretanja postupaka, stranačka legitimacija i sl., u okviru postupaka na svim nivoima u BiH.

U trećem dijelu koji se zove „**Mehanizmi zaštite u međunarodnom pravu**” objašnjeni su međunarodnopravni mehanizmi zaštite u slučaju diskriminacije, i to putem Evropskog suda za ljudska prava, organa UN i MOR-a, kao i osnovne informacije, mogućnosti pokretanja postupaka, stranačka legitimacija i sl. u okviru ovih postupaka.

\*Svi izrazi upotrijebljeni u muškom gramatičkom rodu u ovom dokumentu se odnose bez diskriminacije i na žene.



Prilikom izrade ovog *Priručnika*, korišćen je *pravni metod*, tako da je predmet istraživanja bio pravni okvir BiH, njenih entiteta, distrikta, kantonâ i organa lokalne samouprave, kao i međunarodnih organizacija kroz logičko i jezičko povezivanje i tumačenje normi i odluka. Pored normativnog, korišćen je i *komparativno-pravni metod*, kako su analizirani propisi, praksa i pravni standardi više međunarodnih organizacija. Pri istraživanju je korišćen *multidisciplinarni pristup*, ali sa jakim osloncem na pravo i pravne standarde.

Svi izrazi koji se upotrebljavaju u ovom tekstu za označavanje određenog roda podrazumijevaju sve rodove u onim dijelovima teksta koji nisu rodno određeni i koji se mogu odnositi na više rodova.

Skraćenice koje postoje u *Priručniku* odnose se na dvije vrste skraćenica: one koje se nalaze u tekstu i one koje se nalaze u fusnotama. *Skraćenice u tekstu* služe lakšem snalaženju u tekstu, sprečavanju gomilanja identičnih riječi na više mjesta u tekstu i skraćivanju teksta. One se navode na početku *Priručnika* u spisku skraćenica, kao i pri prvom spominjanju određene države, institucije ili pravnog teksta, na način da se u zagradi pored punog naziva stavlja oznaka „u daljem tekstu” i naziv države, institucije ili pravnog teksta [primjer: *Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine* (u daljem tekstu: ZZD)]. *Skraćenice u fusnotama* služe za lakše naredno navođenje u *Priručniku* određene publikacije ili pravnog propisa. Pri prvom spominjanju određene publikacije ili pravnog teksta u fusnoti, navode se svi značajni podaci za publikaciju ili pravni tekst, dok se u produžetku samog naziva stavlja crtica i skraćeni naziv koji će se koristiti u narednim fusnotama [primjer: *Zakon o radu Republike Srpske – ZRRS*]. Skraćenice u tekstu i u fusnotama nisu uvijek identične.

Dejan Lučka je napisao: I dio „Opšti pravni okvir”; u II dijelu „Mehanizmi za zaštitu u domaćem pravu” 3. i 4. cjelinu „Krivični postupci” i „Ustavnopravna zaštita”, a u 5. cjelini „Posebni oblici zaštite” potcjeline 5.4. „Uloga parlamenata” i 5.5. „Uloga ministarstava”; u III dijelu „Mehanizmi za zaštitu u međunarodnom pravu” 1. cjelinu „Postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava”.

Predrag Raosavljević je napisao: u II dijelu „Mehanizmi za zaštitu u domaćem pravu” 1. i 2. cjelinu „Inspekcijski postupci” i „Građanski postupci”, a u 5. cjelini „Posebni oblici zaštite” potcjeline 5.1. „Institucija ombudsmena za ljudska prava”, 5.2. „Gender centri” i 5.3. „Medijacija”; u III dijelu „Mehanizmi za zaštitu u međunarodnom pravu” 2. cjelinu „CEDAW mehanizam”, 3. cjelinu „Mehanizam MPESK-a”, 4. cjelinu „Univerzalni periodični pregled – UPR” i 5. cjelinu „Postupak pred Međunarodnom organizacijom rada”.

# I OPŠTI PRAVNI OKVIR

## 1. RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA

Nejednakost odnosno neravnopravnost i dvostruki aršini pojavili su se praktično sa stvaranjem prvih država. Vladajući sloj je uvijek želio više prava za sebe i u skladu s tim je i koncipirao svoju vladavinu. Još od najstarijeg doba imali smo klase koje su bile povlašćene u uživanju prava. Takođe, konstanta je bila i uskraćivanje istih prava ženama, s tendencijom da se doprinos žena omalovaži i, na kraju, da se svaki pokušaj žena da učestvuju u uređenju tog društva oštro sasiječe u korijenu.<sup>1</sup>

Vremenom se, od Magna karte, preko Francuske revolucije, do međunarodnih instrumenata ljudskih prava i donošenja državnih ustava, došlo do toga da se pravo nominalno *primjenjuje jednako na sve*, te da norme koje važe za muškarca važe i za ženu, norme koje važe za poljoprivrednika važe i za profesora, norme koje važe za čovjeka s jednim mišljenjem važe i za onog s dijametralno suprotnim stavom – da se pravo jednako primjenjuje na sve osobe, kakva god bila njihova boja kože, pol, rodni identitet, porijeklo itd. Tako danas mnogi pravni dokumenti zabranjuju diskriminaciju.

Međutim, čak i sada, kada su određena prava data svima, ona se u praksi krše. To je naročito slučaj u oblasti radnih odnosa i povezanih pojava, gdje se veoma često dešava diskriminacija koja je povezana sa polom osobe, odnosno njenim rodom.

**Rodno zasnovana diskriminacija** postoji onda kada je lice ili grupa lica izložena diskriminaciji po osnovu pola, odnosno roda. Pojam „**rod**” označava *društveno određene* uloge, ponašanja, aktivnosti i attribute koje dato društvo smatra prikladnim za žene i muškarce, dok „**pol**” predstavlja *biološke i psihološke karakteristike* po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog pola.<sup>2</sup> Iako rodno zasnovana diskriminacija može uticati i na žene i na muškarce, ona u praksi više pogađa žene, ali u svakom slučaju ugrožava egzistencijalno pravo na rad.

Rodno zasnovana diskriminacija je česta pojava, a ideal kojem se teži jeste da se ona eliminiše i da se postigne **rodna ravnopravnost** u kojoj postoje *jednake mogućnosti za sve rodne identitete u svim sferama društva*.

Rodno zasnovana diskriminacija u vezi s radom dešava se u mnogobrojnim oblicima kao što su:

---

1 Dejan Lučka, Dragan Todorović, Nataša Lemajić, *Mizoginija u BiH – Analiza određenih slučajeva mizoginije i seksizma i reakcija javnosti na njih u periodu od 2013. do 2018. godine*, [Fondacija Fridrih Ebert Bosna i Hercegovina i Banjalučki centar za ljudska prava, Banja Luka: 2018], stranica 9.

2 Sanja Čopić *et al.*, *Vodič za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja*, [Viktimološko društvo Srbije, Beograd: 2020], stranica 11; *The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*, [CETS No. 210], article 3; *Glossary of Terms and Concepts*, [UNICEF Regional Office for South Asia, November 2017, <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>], page 7.

- *rodno zasnovana diskriminacija prilikom zapošljavanja;*
- *rodno zasnovana diskriminacija na radu i povodom uslova rada (različita plata za isti rad, uskraćivanje prilika i diskriminacija u napredovanju, zaštita dostojanstva na radu);*
- *diskriminatorna ponašanja po osnovu majčinstva i roditeljstva u radnim odnosima (prekid ugovora o radu zbog trudnoće, diskriminacija u vezi sa roditeljskim dopustom i naknadama, degradacija po povratku na radno mjesto nakon porodijskog dopusta);*
- *posebni oblici diskriminacije (uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, višestruka diskriminacija, viktimizacija).*

Za više o praktičnim pitanjima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada, pojavnim oblicima i istraživanjima u ovom smjeru u BiH preporučujemo publikacije Helsinškog parlamenta građana Banja Luka iz 2019. i 2022. godine, pod nazivom: *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*, od autorki Lejle Gačanice i Svjetlane Ramić Marković.<sup>3</sup>

U okviru ovog *Priručnika* biće obrađena pravna, materijalna i procesna podloga u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom u oblasti rada, i to na način kako se ona definiše u domaćim okvirima u BiH, te kako je određena u međunarodnom pravu, gdje se razmatraju pitanja direktno povezana s rodnom diskriminacijom, ali i pitanja povezana s diskriminacijom i antidiskriminacionim propisima uopšte.

## **2. MEĐUNARODNI STANDARDI I INSTRUMENTI**

Međunarodni standardi i instrumenti za zaštitu od diskriminacije u današnjem svijetu igraju ključnu ulogu u promociji ravnopravnosti i ljudskih prava. Kako su ljudska prava univerzalna, oni osiguravaju da svi ljudi, bez obzira na njihove karakteristike ili mišljenja, imaju jednaku vrijednost i prava. Cilj im je da spriječe diskriminaciju prije nego što se ona dogodi i zato postavljaju standarde i smjernice koje bi države, pa tako i BiH, trebalo da prate kako bi spriječile diskriminaciju. Međunarodnim instrumentima nediskriminacija je postavljena kao osnovno načelo, i to u pravima, kao i u pristupu svim uslugama i područjima. U ovom *Priručniku* analizirali smo međunarodne instrumente Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, MOR-a i Unije.

### **2.1. Instrumenti Organizacije ujedinjenih nacija**

Organizacija ujedinjenih nacija je donijela mnogobrojne dokumente koji se odnose na ljudska prava, zabranu diskriminacije i rodna pitanja. Neki od njih su pravno obavezujućeg, neki deklarativnog, a neki upućujućeg karaktera. Jedni su bili čisto pravni, drugi političko-ekonomski, a treći mješoviti. U ovoj cjelini ćemo obraditi najznačajnije od njih, budući da je, s obzirom na njihov veliki broj, nemoguće obuhvatiti sve akte koji se odnose na ova pitanja. Obradićemo pet dokumenata bitnih za BiH, od kojih se tri nalaze u okviru njenog *Ustava*, jedan u Preambuli, a dva u aneksima.<sup>4</sup>

3 Lejla Gačanica, *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2019, <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>]; Svjetlana Ramić Marković, *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini – RZDOR*, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2022, [https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH\\_web.pdf](https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf)].

4 Dejan Lučka, *Priručnik za pravnu zaštitu životne sredine u Bosni i Hercegovini – PPŽS*, [Banjalučki

U okviru UN najznačajniji instrumenti za zaštitu ljudskih prava bitni za tematiku rodno zasnovane diskriminacije na radu svakako su *Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima* (u daljem tekstu: UDK), *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* (u daljem tekstu: MPESK; Pakt) i *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* (u daljem tekstu: CEDAW).

UDK deklariše da se sva ljudska bića rađaju slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima i da svakom pripadaju sva prava i slobode proglašene u UDK *bez ikakvih razlika* u pogledu, između ostalog, pola ili drugih okolnosti. Takođe, ovom deklaracijom je određeno da su svi pred zakonom jednaki i da imaju pravo na podjednaku zaštitu zakona bez ikakve razlike, te da svi imaju pravo na jednaku zaštitu protiv bilo kakve diskriminacije kojom se krši UDK i protiv svakog podsticanja na ovakvu diskriminaciju. Pored toga, svako ima pravo na djelotvoran pravni lijek pred nadležnim sudovima protiv djela kojima se krše osnovna prava koja su mu priznata ustavom ili zakonima.<sup>5</sup>

Prema UDK, svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, kao i na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i zaštitu od nezaposlenosti. Svako, bez ikakve razlike, ima pravo na jednaku platu za jednak rad, a svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbjeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, ako bude potrebno, biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite. Svako ima i pravo na odmor i dokolicu, uključujući razumno ograničenje radnog vremena i povremeno plaćeni odmor.<sup>6</sup>

MPESK propisuje da se države ugovornice ovog pakta obavezuju da garantuju kako će sva prava koja su u njemu formulisana biti ostvarivana *bez ikakve diskriminacije* zasnovane na, između ostalog, polu ili kakvoj drugoj okolnosti. On ujedno propisuje obavezu državama da obezbijede jednako pravo muškarcima i ženama da uživaju sva ekonomska, socijalna i kulturna prava koja su nabrojana u ovom paktu.<sup>7</sup>

BiH je na osnovu *Pakta* dužna da putem svog zakonskog okvira prizna *pravo na rad*, koje obuhvata pravo svakog lica na mogućnost zarađivanja slobodno izabranim ili prihvaćenim radom. Ona takođe treba da preduzima odgovarajuće mjere za očuvanje ovog prava. Tako postoji obaveza da države članice priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad i da svi radnici dobijaju naknadu. To konkretno znači *pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad iste vrijednosti bez ikakve razlike*; i posebno to da žene moraju imati garanciju da uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje koriste muškarci i da primaju istu nagradu kao oni za isti rad. Takođe, pravični i povoljni uslovi za rad podrazumijevaju istu mogućnost za sve da napreduju u svom radu u višu odgovarajuću kategoriju, vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima, kao i odmor, rasonodu, razumno ograničenje radnog vremena, povremena plaćena odsustva te naknadu za praznične dane.<sup>8</sup>

CEDAW je definisala **diskriminaciju žena** kao *svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu pola, što ima za posljedicu ili cilj da ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje*

---

centar za ljudska prava, Banja Luka: 2022], stranica 28.

5 *Universal Declaration of Human Rights* – UDHR, [A/RES/217, 1948], articles 1, 2, 7, 8, 16 and 21.

6 UDHR, article 23.

7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* – ICESCR, [United Nations General Assembly, 2200A (XXI), Paris: 1966], articles 2–3.

8 ICESCR, articles 6–7.

ili vršenje od strane žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena. Države članice, pa tako i BiH, treba da priznaju ženama jednaka prava pred zakonom kao i muškarcima.<sup>9</sup>

Države članice kroz CEDAW osuđuju diskriminaciju žena u svim vidovima i saglasne su da sprovode svim odgovarajućim sredstvima koja im stoje na raspolaganju, i bez odlaganja, politiku otklanjanja diskriminacije žena, i radi toga se obavezuju:

- da unesu princip ravnopravnosti muškaraca i žena u svoje nacionalne ustave ili odgovarajuće zakone, kao i da obezbijede, zakonskim ili drugim odgovarajućim mjerama, praktičnu primjenu tog principa;
- da usvoje odgovarajuće zakonske i druge mjere, uključujući i sankcije kad je potrebno, kojima se zabranjuju svi vidovi diskriminacije žena;
- da uvedu pravnu zaštitu prava žena na ravnopravnoj osnovi s muškarcima i da preko nadležnih nacionalnih sudova i drugih javnih institucija obezbijede efikasnu zaštitu žena od svakog postupka kojim se vrši diskriminacija;
- da se uzdrže od svakog postupka ili prakse diskriminacije žena i da obezbijede da javni organi i institucije postupaju u skladu s ovom obavezom;
- da preduzmu sve potrebne mjere za otklanjanje diskriminacije žena od strane bilo kojeg lica, organizacije ili preduzeća;
- da preduzmu sve podesne mjere, uključujući i zakonodavne, radi izmjene ili ukidanja postojećih zakona, propisa, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju žena;
- da stave van snage sve unutrašnje kaznene odredbe kojima se vrši diskriminacija žena.<sup>10</sup>

CEDAW propisuje da se usvajanje posebnih privremenih mjera od strane država članica, čiji je cilj da se ubrza ostvarenje ravnopravnosti, muškaraca i žena *de facto*, ne smatra diskriminacijom kako je definisana u CEDAW, ali ne smije ni na koji način imati za posljedicu nejednaka ili različita mjerila. Takođe, usvajanje posebnih mjera od strane država članica, uključujući i mjere sadržane u CEDAW čiji je cilj zaštita materinstva, ne smatra se diskriminacijom.<sup>11</sup>

Države članice treba da preduzimaju sve podesne mjere radi izmjene društvenih i kulturnih običaja u pogledu ponašanja muškaraca i žena da bi se *otklonile predrasude*, kao i uobičajena i svaka druga praksa zasnovana na shvatanju o inferiornosti ili superiornosti jednog ili drugog pola ili tradicionalnoj ulozi muškaraca, odnosno žena i da porodično vaspitanje obuhvati i pravilno shvatanje materinstva kao društvene funkcije i priznanje zajedničke odgovornosti muškaraca i žena u podizanju i razvoju djece, podrazumijevajući da se u svim slučajevima mora, prije svega, voditi računa o interesima djeteta.<sup>12</sup>

Države članice, pa tako i BiH, treba da preduzimaju sve podesne mjere radi eliminisanja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena obezbijedila jednaka prava, a posebno:

9 *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* – CEDAW, [United Nations General Assembly, 34/180, New York City: 1979], articles 1 and 15.

10 CEDAW, article 2.

11 CEDAW, article 4.

12 CEDAW, article 5.



- *pravo na rad* kao neotuđivo pravo svih ljudi;
- *pravo na jednake mogućnosti zapošljavanja*, uključujući i primjenu jednakih kriterijuma pri izboru kandidata za radno mjesto;
- *pravo na slobodan izbor profesije i zaposlenja*, pravo na *unapređenje, sigurnost zaposlenja* i *sva prava i uslove* koji *proističu iz rada*, kao i pravo na *stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju*, uključujući učenje u privredi, više stručno osposobljavanje i povremeno dodatno osposobljavanje;
- *pravo na jednaku nagradu* uključujući beneficije, kao i na *jednak tretman* za jednak rad i jednak tretman pri ocjenjivanju kvaliteta rada;
- *pravo na socijalnu zaštitu*, posebno u slučaju odlaska u penziju, nezaposlenosti, bolesti, invalidnosti, starosti i druge nesposobnosti za rad, kao i pravo na *plaćeno odsustvo*;
- *pravo na zdravstvenu zaštitu i zaštitu na radu*, uključujući i zaštitu bioloških i reproduktivnih funkcija žena.<sup>13</sup>

Radi sprečavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i obezbjeđivanja njihovog stvarnog prava na rad, države članice treba da preduzimaju odgovarajuće mjere radi:

- *zabrane*, pod prijetnjom preduzimanja sankcija, *davanja otkaza zbog trudnoće* ili porodijskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja;
- *uvođenja plaćenog porodijskog odsustva* ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mjesto, primanja po osnovu staža i socijalna primanja;
- *podsticanja obezbjeđenja potrebnih pomoćnih društvenih službi* kako bi se roditeljima omogućilo da usklade porodične obaveze s obavezama na radnom mjestu i učešćem u društvenom životu, posebno podsticanjem osnivanja i razvoja mreže ustanova za brigu o djeci;
- *obezbjeđenja posebne zaštite žena za vrijeme trudnoće* na onim radnim mjestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.<sup>14</sup>

Države članice bi trebalo da uzmu u obzir posebne probleme s kojima se suočava žena na selu, kao i značajnu ulogu koju ona ima u ekonomskom opstanku svoje porodice, uključujući njen rad u sektorima privrede u kojima se ne ostvaruje dohodak, i trebalo bi da preduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile da se CEDAW odredbe primjenjuju na žene na selu.<sup>15</sup>

***Pekinška deklaracija i Platforma za akciju*** usvojene su na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama održanoj u Pekingu i predstavljaju jedne od bitnijih međunarodnih instrumenata za unapređenje prava žena, postizanje rodne ravnopravnosti i eliminisanje diskriminacije žena. *Pekinška deklaracija* navodi kako je potrebno da se *promoviše ekonomska nezavisnost žena*, uključujući *zapošljavanje*, i da se iskorijeni stalno prisutni i rastući teret siromaštva žena obezbjeđivanjem *ravnopravnog pristupa svim ženama*, uključujući i one u ruralnim područjima kao vitalnim nositeljicama razvoja, produktivnim izvorima, mogućnostima i javnim uslugama, a *Platformom za akciju* se u potpunosti podržava CEDAW. Potpuno i ravnopravno učešće žena u političkom, građanskom, ekonomskom, društvenom i kulturnom životu na državnom, regionalnom i međunarodnom nivou, te eliminisanje svih oblika diskriminacije na osnovu pola

13 CEDAW, article 11.

14 CEDAW, article 11.

15 CEDAW, article 14.

prema *Platformi za akciju* treba da budu prioritetni ciljevi međunarodne zajednice, a vlade treba da revidiraju i izmijene, uz puno i ravnopravno učešće žena, makroekonomsku i socijalnu politiku u svrhu postizanja ciljeva *Platforme za akciju*.<sup>16</sup>

**Ciljevi održivog razvoja** ili globalni ciljevi **Agende 2030** predstavljaju globalnu razvojnu agendu za period koji je nastupio nakon 2015. godine. U narednim godinama od država potpisnica se očekuje da mobilisu sve svoje resurse kako bi, između ostalog, iskorijenile diskriminaciju. Sa sedamnaest ciljeva održivog razvoja nastoje se ostvariti ljudska prava svih, kao i balansirati tri dimenzije održivog razvoja: ekonomska, socijalna i ekološka. Neki od tih ciljeva su:

- okončati svuda i sve oblike diskriminacije žena i djevojčica;
- prepoznati i vrednovati neplaćeni rad, brigu i staranje u domaćinstvu, obezbjeđivanjem javnih usluga, infrastrukture i politike socijalne zaštite, i promovisanjem zajedničke odgovornosti u domaćinstvu i porodici, na nacionalno prikladan način;
- obezbijediti da žene u potpunosti i efektivno učestvuju i imaju jednake mogućnosti za rukovođenje na svim nivoima donošenja odluka u političkom, privrednom i javnom životu;
- usvojiti i osnažiti dobru politiku i izvršno zakonodavstvo za promovisanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena i djevojčica na svim nivoima.<sup>17</sup>

## 2.2. Instrumenti Savjeta Evrope

Savjet Evrope je u okviru svog djelovanja usvojio više dokumenata o zabrani diskriminacije, od kojih su najznačajniji *Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda* (u daljem tekstu: EKLJP; Evropska konvencija) i *Revidirana evropska socijalna povelja* (u daljem tekstu: Socijalna povelja).

U svom najvažnijem dokumentu, *Evropskoj konvenciji*, Savjet Evrope je eksplicitno predvidio da uživanje prava i sloboda predviđenih EKLJP treba da se obezbijedi bez diskriminacije po bilo kojem osnovu, kao što su pol ili drugi status. Pored toga, prema EKLJP postoji i **opšta zabrana diskriminacije**. Naime, svako pravo koje zakon predviđa treba da se ostvaruje bez diskriminacije po bilo kojem osnovu kao što su npr. pol ili drugi status. Javne vlasti ne treba ni prema kome da vrše diskriminaciju.<sup>18</sup>

Prema članu kojim se **zabranjuje diskriminacija u odnosu na prava iz EKLJP**, sama njegova formulacija ukazuje na to da se on primjenjuje *samo u vezi s drugim materijalnim pravima garantovanim Evropskom konvencijom*. Dakle, onaj ko želi da se pozove na ovaj član ne može se pozvati na njega uz tvrdnju da je žrtva diskriminacije kao *povrede same po sebi*. On mora da uspostavi vezu između navodne diskriminacije i nekog drugog zaštićenog prava. Na primjer, žena koja je spriječena da javno govori zbog svog pola može tvrditi da su joj

---

16 *Beijing Declaration and Platform of Action*, [Fourth World Conference on Women, 1995, Endorsed by United Nations General Assembly Resolution 50/203], 26; 2, 10 and 58.

17 *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, [A/RES/70/1, 2015], page 14/35; Srbija i Agenda 2030 – Mapiranje nacionalnog strateškog okvira u odnosu na ciljeve održivog razvoja, [<https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Agenda-UN-2030.pdf>], stranica 3.

18 *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms* – ECHR, [Council of Europe, European Treaty Series Nos. 005, 009, 044, 045, 046, 055, 114, 117, 118, 140, 146, 155, 177, 187, 194, 204, 213 and 214], article 14; Protocol 12, article 1.

povrijeđena prava na slobodu izražavanja i zaštitu od diskriminacije u vezi s članom kojim se štiti sloboda izražavanja. Međutim, žena koja je spriječena da se zaposli kao profesor u srednjoj školi ne može tvrditi da je u njenom slučaju povrijeđen ovaj član koji zabranjuje diskriminaciju u odnosu na prava iz *Evropske konvencije*, jer EKLJP ne garantuje pravo na zaposlenje u državnoj službi. Ipak, i u pogledu ovog člana našli su se mehanizmi da se diskriminacija dokaže u odnosu na neke druge članove kada su u pitanju radnopravna pitanja. Iako se ne štiti direktno pravo na rad, drugim članovima EKLJP se štitilo npr. pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života.<sup>19</sup>

Za razliku od člana kojim se zabranjuje diskriminacija u odnosu na prava iz EKLJP, *Protokol broj 12 Evropske konvencije* **garantuje opštu zabranu diskriminacije**, koja se ne temelji samo na vezi s nekim drugim materijalnim pravom iz *Evropske konvencije*. Naime, *Protokol* zabranjuje diskriminaciju **u uživanju svakog prava „koje zakon predviđa”** i ne zavisi od veze sa drugim materijalnim pravom garantovanim *Evropskom konvencijom*. Budući da je BiH ratifikovala ovaj protokol, on se primjenjuje u predmetima koji se odnose na BiH i ona je dužna da poštuje opštu zabranu diskriminacije.<sup>20</sup>

*Evropska konvencija* je veoma značajan instrument za zaštitu ljudskih prava u BiH. Prava i slobode predviđene EKLJP i njenim protokolima direktno se primjenjuju u Bosni i Hercegovini, te imaju prioritet nad svim drugim zakonima. Zakoni bi, takođe, trebalo da budu usklađeni sa njom. Pored toga, za primjenu EKLJP nije potrebno da se donesu posebni propisi, jer se ona primjenjuje po samom *Ustavu*, a pojedinac se pri zaštiti svojih prava može direktno pozivati na nju. *Evropska konvencija* je ratifikovana 2002. godine, čime je BiH ušla u evropski sistem zaštite ljudskih prava, a njeni građani su dobili mogućnost da se obrate predstavkom aplikanta Evropskom sudu za ljudska prava (u daljem tekstu: Evropski sud). Svi nivoi vlasti dužni su da poštuju odredbe iz EKLJP prije svih zakona u državi kada su u pitanju ljudska prava, jer je *Evropska konvencija* postala *dio unutrašnjeg pravnog sistema*, što znači da je obavezujuća za sve domaće sudove i ostale državne organe. Ovo je naročito bitno u slučaju kontradiktornosti i nesaglasnosti EKLJP i domaćih zakona.<sup>21</sup>

U postupcima pred javnim organima građani se mogu direktno pozivati na EKLJP i na sudsku praksu Evropskog suda. Presude Evropskog suda su, u stvari, tumači teksta *Evropske konvencije*, pomoću kojih se ona razrađuje i objašnjava. Sve presude Evropskog suda u sebi sadrže precedentne standarde „koji imaju status obavezujućih pravnih normi”, ali su takođe put prema kojem se *Evropska konvencija* posmatra kao živi instrument koji se mora tumačiti u svjetlu današnjih uslova.<sup>22</sup>

---

19 Emma Fenelon, Adam Weiss, Faris Vehabović, *Priručnik o sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava – Zabranu diskriminacije prema Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima* – PSPELJP, [AIRE Centar, 2016], stranica 10.

20 PSPELJP, stranice 10 i 21.

21 *Ustav Bosne i Hercegovine – Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini* – Ustav BiH, [pregovori započeti u Dejtonu 21. novembra 1995, a sporazum potpisan u Parizu 14. decembra 1995], član II/2; Dejan Lučka, *Ljudska prava u Bosni i Hercegovini 25 godina nakon „Dejtona” (Lijek za krvavi sukob kao današnji temelj ljudskih prava)* – LJPBiH, [Friedrich-Ebert-Stiftung, Sarajevo: 2020], stranica 6; Elma Arifagić-Veledar, AIRE centar, „Praksa Evropskog suda za ljudska prava u odnosu na Bosnu i Hercegovinu”, *Pravna hronika*, [Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, AIRE centar: 2015], stranica 14.

22 LJPBiH, stranica 6. Monica Macovei, *Freedom of Expression – A Guide to the Implementation of Article 10 of the European Convention on Human Rights*, [Directorate General of Human Rights –



Za više detalja i jasnije upoznavanje s pitanjima iz prakse Evropskog suda u domenu rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada može se pogledati publikacija Helsinškog parlamenta građana Banja Luka iz 2021. godine pod nazivom: *Bilten sudske prakse u oblasti rodno zasnovane diskriminacije na radu (sa dodatkom prakse Evropskog komiteta za socijalna prava i Institucije ombudsmana za ljudska prava u Bosni i Hercegovini)*, autora Lejle Gačanice, Dženane Radončić i Dejana Lučke.<sup>23</sup>

**Revidirana evropska socijalna povelja** predviđa da strane ugovornice prihvataju kao cilj svoje politike postizanje uslova u kojima prava i principi mogu biti djelotvorno ostvareni a da pri tome svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i namještenja *bez diskriminacije na osnovu pola*, da sva lica koja imaju porodične obaveze, a koja su zaposlena ili žele da se zaposle, imaju na to pravo bez diskriminacije i, koliko god je to moguće, bez sukoba između zaposlenja i porodičnih odgovornosti, te da zaposlene žene, u slučaju materinstva, imaju pravo na posebnu zaštitu.<sup>24</sup>

*Socijalna povelja* priznaje pravo na pravičnu naknadu, odnosno obavezuje ugovornice da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrijednosti. Ona priznaje i pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva, pa se u tom smislu strane ugovornice obavezuju:

- da obezbijede zaposlenim ženama, ili putem plaćenog odsustva, ili putem adekvatnih davanja iz socijalnog osiguranja ili iz javnih fondova, da *koriste odsustvo prije i poslije rođenja djeteta* u ukupnoj dužini od najmanje 14 nedjelja;
- da smatraju *nezakonitim ako poslodavac ženi uruči obavještenje o otkazu* u periodu od trenutka kada je obavijestila svog poslodavca da je u drugom stanju do isteka njenog porodiljskog odsustva ili ukoliko joj uruči obavještenje o otkazu uz otkazni rok koji ističe za vrijeme takvog odsustva;
- da obezbijede da majke koje njeguju svoju djecu *imaju pravo na dovoljno slobodnog vremena* za te svrhe;
- da *regulišu zapošljavanje* trudnica, žena koje su nedavno rodile dijete i onih koje njeguju svoje dijete za rad u noćnoj smjeni;
- da *zabrane zapošljavanje* trudnih žena, žena koje su nedavno rodile dijete ili onih koje njeguju svoju decu u podzemnim rudnicima i na svim drugim radnim mjestima koja za njih nisu adekvatna, a iz razloga što su opasna, nezdrava ili iscrpljujuća, i da preduzmu odgovarajuće mjere da zaštite pravo ovih žena na zapošljavanje.<sup>25</sup>

*Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman* u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola podrazumijeva da strane ugovornice imaju obavezu da priznaju to pravo i preduzmu odgovarajuće mjere da obezbijede ili unaprijede njegovu primjenu u sljedećim oblastima:

- pristup zapošljavanju, zaštita od otpuštanja i vraćanje na rad;

---

23 Council of Europe: 2004<sup>2</sup>], stranica 5; *Loizidou v. Turkey*, [Application no. 15318/89, 23. 3. 1995], § 71. Lejla Gačanica, Dženana Radončić, Dejan Lučka, *Bilten sudske prakse u oblasti rodno zasnovane diskriminacije na radu (sa dodatkom prakse Evropskog komiteta za socijalna prava i Institucije ombudsmana za ljudska prava u Bosni i Hercegovini)*, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2021, <https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Bilten-web.pdf>].

24 *European Social Charter (Revised)* – ESC, [Council of Europe, European Treaty Series No. 163], part I.

25 ESC, part II, articles 4 and 8.

- profesionalno usmjeravanje, obuka, prekvalifikacija i rehabilitacija;
- uslovi zapošljavanja ili radni uslovi, uključujući i nadoknadu;
- razvoj karijere koji podrazumijeva i unapređenja.<sup>26</sup>

*Pravo na dostojanstvo na radu* podrazumijeva obavezu strana ugovornica da, u konsultacijama sa organizacijama poslodavaca i radnika:

- unapređuju svijest, informisanost i sprečavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu ili u vezi sa radom i da preduzmu sve odgovarajuće mjere za zaštitu radnika od takvog ponašanja;
- unapređuju svijest i informisanost te sprečavaju ponavljano neprihvatljivo ili izrazito negativno i uvredljivo ponašanje protiv pojedinih radnika na radnom mjestu ili u vezi sa poslom kao i da preduzmu sve odgovarajuće mjere da zaštite radnike od takvog ponašanja.<sup>27</sup>

*Pravo radnika sa porodičnim obavezama na jednake mogućnosti i jednak tretman iz Socijalne povelje* obuhvata obavezu strana ugovornica:

- da preduzmu odgovarajuće mjere:
  - a) da omoguće radnicima s porodičnim obavezama da zasnuju radni odnos i ostanu u njemu, kao i da ponovo zasnuju radni odnos poslije odsustva zbog porodičnih obaveza, uključujući i mjere u oblasti profesionalnog usmjerenja i obuke;
  - b) da uzmu u obzir njihove potrebe u smislu uslova zapošljavanja i socijalne sigurnosti;
  - c) da razviju ili da unaprijede usluge, javne ili privatne, posebno u domenu čuvanja djece ili drugih oblika dječje zaštite;
- da obezbijede za bilo kojeg roditelja da u periodu poslije porodiljskog odsustva dobije roditeljsko odsustvo, tokom kojeg bi se starao o djetetu, čija dužina i uslovi treba da se određuju u skladu s nacionalnim propisima, kolektivnim ugovorima ili praksom;
- da obezbijede da porodične obaveze ne mogu, kao takve, predstavljati valjan razlog prestanka radnog odnosa.<sup>28</sup>

### **2.3. Instrumenti Međunarodne organizacije rada**

Međunarodna organizacija rada je u okviru svog djelovanja donijela različite konvencije koje se odnose na rad i radne odnose, a za pitanja rodno zasnovane diskriminacije na radu naročito su značajne četiri konvencije, i to: *Konvencija III o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja*, *Konvencija 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti*, *Konvencija 183 o zaštiti majčinstva* i *Konvencija 190 o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada*.

*Konvencija broj III o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja* određuje da se svaka država članica, za koju je ova konvencija na snazi, obavezuje da formuliše i sprovodi *nacionalnu politiku* koja teži da unaprijedi jednakost mogućnosti i *postupaka u*

26 ESC, part II, article 20.

27 ESC, part II, article 26.

28 ESC, part II, article 27.

pogledu zapošljavanja i zanimanja, u cilju otklanjanja svake diskriminacije u tom pogledu. Za primjenu ove konvencije, pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na traženim kvalifikacijama za određeno zaposlenje ne smatraju se diskriminacijom, a sâm izraz diskriminacija podrazumijeva:

- svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na, *inter alia*, polu, koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;
- svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva, koje ide za tim da uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja, koje će moći poimence naznačiti zainteresovana država članica nakon konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika i drugih odgovarajućih organa.<sup>29</sup>

**Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti** govori o „nagrađivanju” koje podrazumijeva *nadnicu ili običnu, osnovnu ili minimalnu platu* i sve druge koristi koje se isplaćuju neposredno ili posredno, u novcu ili u naturi, od strane poslodavca radniku na osnovu zaposlenja i „jednakosti nagrađivanja” između muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, koja se odnosi na *stope nagrađivanja određene bez diskriminacije u pogledu pola*. S tim u vezi, svaka članica mora da, na način prilagođen metodama za određivanje stopa nagrađivanja koje su na snazi, podstiče i osigura primjenu načela jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti za sve radnike. Ovo načelo treba da se primijeni putem domaćih propisa, svakog drugog sistema određivanja nagrada ustanovljenog ili priznatog od strane propisa, kolektivnih ugovora zaključenih između poslodavaca i radnika ili putem kombinacije ovih načina.<sup>30</sup>

**Konvencija broj 183 o zaštiti majčinstva** propisuje da se smatra *nezakonitim otpuštanje žene s posla za vrijeme trudnoće* i odsustva ili u periodu nakon njenog povratka na posao propisanog domaćim zakonom ili propisima, osim iz razloga koji nemaju veze s trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njegovom posljedicom. *Teret dokazivanja* da razlozi za otpuštanje nemaju veze s trudnoćom, porođajem i dojenjem *snosi poslodavac*. Po isteku porođajskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa istom platom.<sup>31</sup>

Takođe, svaka država članica na koju se odnosi ova konvencija treba da usvoji *odgovarajuće mjere* kako bi obezbijedila da materinstvo ne bude izvor diskriminacije u oblasti radnih odnosa, uključujući i mogućnost zapošljavanja. Takve mjere uključuju *zabranu* da se od žene koja konkuriše za posao zahtijeva da se podvrgne testu na trudnoću ili da donese potvrdu o takvom testu, osim u slučajevima kada se to domaćim zakonom ili propisima zahtijeva za poslove koji su domaćim zakonom ili propisom zabranjeni ili ograničeni za trudnice ili dojilje ili kada postoji očigledna ili znatna opasnost po zdravlje žene i djeteta.<sup>32</sup>

Kada je u pitanju porođajsko odsustvo, žena na koju se primjenjuje navedena MOR konvencija ima pravo na porođajsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedjelja. Novčane

---

29 C111 – *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, [No. 111, 1958], articles 1–2.

30 C100 – *Equal Remuneration Convention*, [No. 100, 1951], articles 1–2.

31 C183 – *Maternity Protection Convention* – C183, [No. 183, 2000], article 8.

32 C183, article 9.

naknade se obezbjeđuju, u skladu s domaćim propisima ili na drugi način u skladu s domaćom praksom, ženama koje su odsutne s posla, a iznos novčane naknade treba da bude takav da obezbijedi održavanje dobrog zdravlja žene i djeteta uz odgovarajući životni standard.<sup>33</sup>

U svrhu sprečavanja i uklanjanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, **Konvencija broj 190 o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada** propisuje da će svaka članica poštovati, promovisati i utvrditi temeljna načela i prava na radu, a to su, između ostalog, *uklanjanje diskriminacije u pogledu zaposlenja i zanimanja*, kao i *podsticanje dostojanstvenog rada*. Svaka članica treba da donese zakone i propise kojima će definisati i zabraniti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje.<sup>34</sup>

U svojim odredbama ova konvencija navodi da se izraz *nasilje i uznemiravanje* u svijetu rada odnosi na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili njihovih prijetnji, bilo da se radi o pojedinačnom slučaju ili njihovom ponavljanju, koje imaju za cilj, rezultuju ili bi vjerovatno mogle rezultovati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, a uključuje rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje. *Rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje* predstavlja nasilje i uznemiravanje usmjereno na osobe zbog njihovog pola ili roda koje nesrazmjerno pogađa osobe određenog pola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje.<sup>35</sup>

Pored toga, konvencija štiti radnike i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenike definisane nacionalnim propisima i praksom, kao i osobe koje rade nezavisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na osposobljavanju, uključujući pripravnike, naučnike, radnike kojima je prestao radni odnos, volontere, tražioce zaposlenja, osobe koje su podnijele prijavu za zaposlenje te pojedince koji izvršavaju ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca. Takođe, ova konvencija se odnosi na sve sektore, privatne i javne, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, u urbanim ili ruralnim područjima.<sup>36</sup>

Svaka članica navedene konvencije treba da poštuje, podstiče i osigurava svima pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja i treba da, u skladu s nacionalnim zakonom i okolnostima, uz savjetovanje s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, osigura *inkluzivni, integrisani i rodno odgovoran pristup prevenciji i uklanjanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada*.<sup>37</sup>

## 2.4. Instrumenti Evropske unije

Pravo Evropske unije predstavlja specifičan sistem prava koji se stvara već više decenija, od onog u okviru tri zajednice, pa do danas. U njegove *primarne izvore* spadaju ugovori o osnivanju sa izmjenama i dopunama, aneksima i protokolima, odluke i ugovori o prijemu novih država članica, ljudska prava i opšti principi prava. Njegove *sekundarne izvore* stvaraju organi EU, i tu spadaju uredbе, direktive (uputstva) i odluke kao obavezujući te preporuke, mišljenja i drugi neimenovani akti kao neobavezujući akti. Takođe, izvore prava čini i sudska praksa,

---

33 C183, articles 4 and 6.

34 C190 – *Violence and Harassment Convention* – C190, [No. 190, 2019], articles 5 and 7.

35 C190, article 1.

36 C190, article 2.

37 C190, article 4.

odnosno stavovi Evropskog suda pravde.<sup>38</sup> U skladu sa ovim, postoji mnoštvo izvora prava EU u vezi sa zabranom diskriminacije, a neke od njih ćemo ovdje obraditi.

Iako BiH nije članica Evropske unije, ona je preuzela obavezu da svoje propise harmonizuje sa evropskim akcijem (*acquis communautaire*), evropskom pravnom stečevinom, s kojom država mora uskladiti svoje pravo kako bi postala članica u sklopu puta ka EU. U pogledu shvatanja zabrane diskriminacije po osnovu roda kao bitnog načela u Uniji, značajna je **Povelja o osnovnim pravima EU**, koja propisuje da je zabranjena svaka diskriminacija po bilo kojem osnovu, kao na primjer ona po osnovu pola ili seksualne orijentacije.<sup>39</sup>

**Ugovor o EU** propisuje da se EU temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava i da su te vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju nediskriminacija i jednakost žena i muškaraca. Unija tako suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, a podstiče socijalnu pravdu i zaštitu te ravnopravnost žena i muškaraca, i u svim svojim aktivnostima treba da poštuje načelo jednakosti svojih građana.<sup>40</sup>

U **Ugovoru o funkcionisanju EU** navedeno je da u svim svojim aktivnostima Unija teži *uklanjanju nejednakosti i podsticanju ravnopravnosti* između muškaraca i žena. Pri utvrđivanju i sprovođenju svojih politika i aktivnosti, EU treba da bude usmjerena ka borbi protiv diskriminacije na temelju, između ostalog, pola ili polne orijentacije. Takođe, Savjet EU može u okviru nadležnosti koje su ugovorima dodijeljene Uniji, odlučujući jednoglasno u skladu s posebnim postupkom i uz prethodnu saglasnost Evropskog parlamenta, preduzeti odgovarajuće radnje radi suzbijanja diskriminacije na temelju pola ili polne orijentacije.<sup>41</sup>

**Ugovor o funkcionisanju EU** propisuje da svaka država članica Unije osigurava primjenu načela o jednakim platama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. *Platom* se smatra redovna osnovna ili minimalna nadnica ili plata te svako drugo primanje koje radnik prima neposredno ili posredno od svog poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem. *Jednakost plate bez diskriminacije na temelju pola* znači da se plata za jednak rad plaćen po učinku obračunava na osnovnu jednake mjerne jedinice i da je plata za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao. Radi osiguranja potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu Unije da sprovodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom polu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.<sup>42</sup>

---

38 Radovan Vukadinović, *Uvod u institucije i pravo Evropske unije*, [Udruženje za evropsko pravo, Kragujevac: 2012<sup>5</sup>], stranice 3, 95, 111 i 124; PPŽS, stranica 49.

39 *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, [Official Journal of the European Union, C 326/391], article 21.

40 *Ugovor o Europskoj uniji*, [Službeni list Evropske unije, C 202, 2016], članci 2–3 i 9; PPŽS, stranica 50.

41 *Ugovor o funkcioniranju Evropske unije – UFEU*, [Službeni list Evropske unije, C 202, 2016], članci 8, 10 i 17.

42 UFEU, članak 157.



Svrha *Direktive EU o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja* jeste da utvrdi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije na osnovu, između ostalog, polnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja, odnosno nepostojanje bilo kakve direktne ili indirektno diskriminacije. Ova direktiva se primjenjuje na sva lica, u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

- uslove za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uslove za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uslove za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi, te na svim profesionalnim nivoima, uključujući napredovanje;
- pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
- zapošljavanje i uslove rada, uključujući otkaze i plate;
- članstva ili učestvovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim stručnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.<sup>43</sup>

Cilj *Direktive Unije o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada* jeste osigurati sprovođenje načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Ona u tu svrhu sadrži odredbe za sprovođenje načela jednakog postupanja s obzirom na: mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i stručnog osposobljavanja, radne uslove, uključujući platu, i sisteme socijalnog osiguranja.<sup>44</sup>

Navedenom direktivom se uklanja svaka direktna i indirektna diskriminacija na temelju pola s obzirom na sve aspekte i uslove nagrađivanja za isti rad, tačnije rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Ukoliko se za određivanje plate koristi *sistem klasifikacije radnih mjesta*, on se mora zasnivati na *istim kriterijumima za muškarce i žene* i mora biti sastavljen tako da *isključuje svaku diskriminaciju na temelju pola*. Zabranjuje se i direktna i indirektna diskriminacija na temelju pola u sistemima strukovnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na opseg tih sistema i uslove pristupanja sistemima, obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa, obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i izdržavane članove porodice te uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.<sup>45</sup>

Direktiva zabranjuje i direktnu i indirektnu diskriminaciju na temelju pola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela. Međutim, države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu povezanom s polom, *ne predstavlja diskriminaciju* ako zbog prirode posla ili zbog konteksta u kojem se on obavlja to svojstvo *predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla*, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano i *legitimnim ciljem*.<sup>46</sup>

43 *Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja*, [Službeni list Europske unije, L 303, 2000], članci 1–3.

44 *Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)* – DUS, [Službeni list Europske unije, L 204, 2006], članak 1.

45 DUS, članci 4–5.

46 DUS, članak 14.

Pored navedenog, direktivom se propisuje da žena koja koristi porodiljsko odsustvo ima pravo da se po isteku tog odsustva *vрати na svoje radno mjesto ili na ekvivalentno radno mjesto*, pod uslovima koji za nju nisu manje povoljni. Takođe, ona ima pravo *uživati sva poboljšanja radnih uslova* na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.<sup>47</sup>

***Direktiva o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni*** odnosi se na samozaposlene osobe i bračne drugove samozaposlenih osoba ili, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, životne partnere samozaposlenih osoba koji nisu zaposlenici ni poslovni partneri kad oni, pod uslovima utvrđenim nacionalnim pravom, redovno učestvuju u djelatnostima samozaposlene osobe ili obavljaju iste ili pomoćne poslove.<sup>48</sup>

U vezi sa ovom direktivom načelo jednakog postupanja znači da u javnom ili privatnom sektoru *ne smije biti nikakve diskriminacije na temelju pola*, direktno ili indirektno, na primjer u odnosu na osnivanje, opremanje ili širenje preduzeća ili pokretanje ili širenje bilo kojih drugih oblika djelatnosti samozaposlenih osoba. U ovim područjima uznemiravanje i polno uznemiravanje smatraju se diskriminacijom na temelju pola te su stoga zabranjeni. Činjenica da osoba takvo ponašanje ne prihvata ili mu se podvrgava *ne može se koristiti kao osnova za donošenje odluke* koja ima uticaja na tu osobu. Takođe, uputstvo da se osoba diskriminiše na temelju pola smatra se diskriminacijom. Države članice EU treba da preduzmu potrebne mjere kako bi osigurale da samozaposlene osobe, supruge i životne partnerke, u skladu s nacionalnim pravom, primaju *dovoljan doplatak za majčinstvo* koji im omogućava prekide njihove profesionalne djelatnosti zbog trudnoće ili majčinstva u trajanju od najmanje 14 sedmica.<sup>49</sup>

***Direktiva Unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života*** određuje da države članice EU treba da preduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima na osnovu toga što su *zatražili ili koristili dopust*. Države članice treba i da preduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju *pravo na očinski dopust* u trajanju od deset radnih dana koji se koristi povodom rođenja djeteta. Države članice mogu odlučiti o tome može li se očinski dopust djelimično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome može li se takav dopust iskoristiti u fleksibilnim oblicima. Pravo na očinski dopust ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem. Takođe, države članice trebalo bi da preduzmu potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca, koji treba da se iskoristi prije nego što dijete navrší određenu dob, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom.<sup>50</sup>

---

47 DUS, članak 15.

48 *Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ – DPNJ*, [Službeni list Europske unije, L 180, 2010], članak 1.

49 DPNJ, članci 4 i 8.

50 *Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU*, [Službeni list Europske unije, L 188, 2019], članci 4–5, 11.

### 3. DOMAĆI INSTRUMENTI

Bosnu i Hercegovinu karakteriše veoma specifično državno uređenje i legislativa na više nivoa, pa tako odredbe kojima se propisuje i razrađuje antidiskriminaciono i radno pravo, odnosno pitanja vezana za rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada, kao i raspodjelu nadležnosti za borbu protiv nje, imamo na nivou BiH, na nivou Republike Srpske (u daljem tekstu: RS; Srpska) i Federacije BiH (u daljem tekstu: FBiH; Federacija), na nivou Brčko distrikta BiH (u daljem tekstu: BD; Distrikt), na nivou kantona u Federaciji BiH, kao i na lokalnom nivou organa lokalne samouprave. U narednim poglavljima objasnićemo ukratko osnovne ustavne i zakonske propise koji se odnose na pitanje rodno zasnovane diskriminacije u BiH.

#### 3.1. Ustavni nivo

Glavna pitanja u vezi sa ljudskim pravima i slobodama te konkretno zabranom diskriminacije regulisana su vrhovnim aktima države, entiteta, kantona i Distrikta, odnosno ustavnim tekstovima u BiH.

U BiH, koja je i dalje tranziciono društvo i nedovršena demokratija, ljudska prava nisu na najbolji mogući način propisana njenim Ustavom. **Bosanskohercegovački Ustav** je donesen kao jedan od aneksa *Opšteg okvirnog sporazuma za mir u BiH*, i u njemu su ljudska prava, ne baš tipično za naše podneblje, definisana kratkim nabrojanjem u jednom članu, gdje je propisana i direktna i prioritarna primjena *Evropske konvencije*, što je veoma bitno za pitanja iz oblasti diskriminacije. Specifičan „dodatak” ovom nabrojanju ljudskih prava dat je u *Aneksu I* na *Ustav BiH*, u kojem se nalazi spisak međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava koji će se primjenjivati u BiH.<sup>51</sup>

Međutim, praksa Ustavnog suda BiH ukazivala je na to da je praktično ostvarivanje prava sadržanih u sporazumima u *Aneksu I* ograničeno budući da se ovi sporazumi ne provode u potpunosti, već samo u vezi sa zabranom diskriminacije.<sup>52</sup> Drugim riječima, da bi se ostvarivala prava i slobode iz međunarodnopravnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda iz *Aneksa I*, pred npr. Ustavnim sudom BiH, nužno je tvrditi da je nosilac tih prava ili sloboda bio diskriminisan. Ovo je, po našem mišljenju, loše i selektivno tumačenje suda.<sup>53</sup>

U samom ustavnom tekstu rodno zasnovana diskriminacija nije direktno spomenuta, kao ni u ostalim ustavnim tekstovima u BiH. Međutim, u okviru *Ustava* definisan je princip

---

51 Dejan Lučka, *Proširenje kataloga ljudskih prava u Ustavu BiH odredbama u vezi sa jedinstvenom zdravstvenom, socijalnom i porodičnom zaštitom* – PKLJP, [2022, <https://dejanlucka.com/prosirenje-kataloga-ljudskih-prava-u-ustavu-bih-odredbama-u-vezi-sa-jedinstvenom-zdravstvenom-socijalnom-i-porodicnom-zastitom/>]; Ustav BiH, član II/2–4;

52 Vidi, između ostalih, *Odluka o dopustivosti*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, AP 2772/07]; *Odluka*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, U 22/01]; *Odluka o dopustivosti*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, AP-379/07].

53 Nedim Ademović, Joseph Marko, Goran Marković, *Ustavno pravo Bosne i Hercegovine* – UP BiH, [Fondacija Konrad Adenauer e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: 2012], stranica 18; Christian Steiner *et al.*, *Ustav Bosne i Hercegovine – Komentar*, [Fondacija Konrad Adenauer e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: 2010], 148–152.



**zabrane diskriminacije po bilo kojoj osnovi**, kao što je npr. pol ili neki drugi status. Zato iz državnog ustava i instrumenata koji su navedeni u njemu svakako proizlazi i zabrana rodno zasnovane diskriminacije.<sup>54</sup>

*Ustav Republike Srpske* određuje da su svi građani Srpske **ravnopravni u slobodama, pravima i dužnostima, jednaki pred zakonom i uživaju istu pravnu zaštitu** bez obzira na, između ostalog, pol ili neko drugo lično svojstvo. Svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava u postupku pred sudom i drugim državnim organom i organizacijom. Svako ima pravo na rad i slobodu rada, a prinudni rad je zabranjen. Svako je slobodan u izboru zanimanja i zaposlenja i pod jednakim uslovima mu je dostupno radno mjesto i funkcija. Zaposlenima može prestati radni odnos protivno njihovoj volji na način i pod uslovima koji su utvrđeni zakonom i kolektivnim ugovorom. Svako po osnovu rada ima pravo na zaradu, a zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, dnevni i sedmični odmor, te plaćeni godišnji odmor i odsustva, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Porodica, majka, omladina i žene imaju posebnu zaštitu.<sup>55</sup>

*Ustavom Federacije BiH* je određeno da će Federacija osigurati primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda utvrđenih u dokumentima navedenim u *Aneksu* ovog ustava, a posebno zabranu svake diskriminacije zasnovane na, između ostalog, polu. *Aneks Ustava FBiH* sadrži listu instrumenata za zaštitu ljudskih prava koji imaju pravnu snagu ustavnih odredaba. Neki od njih su UDK, MPESK, CEDAW, EKLJP itd.<sup>56</sup>

*Statutom Brčko distrikta* je propisano da svako ima pravo da uživa sva prava i slobode garantovane *Ustavom* i zakonima BiH, ovim statutom i zakonima Distrikta, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući diskriminaciju po osnovu pola ili drugog statusa. Sva lica na teritoriji Distrikta uživaju prava i slobode koje su im date *Evropskom konvencijom*. Ta prava i slobode će imati veću pravnu snagu u odnosu na svaki zakon koji je u suprotnosti s EKLJP. Svako ima pravo poslovanja ili rada na cijeloj teritoriji Distrikta, a svi državljani BiH mogu ravnopravno učestvovati u vršenju javnih poslova u Distriktu u skladu sa zakonom. Niko neće na bilo koji način biti diskriminisan u pogledu zapošljavanja u javnom sektoru u BD na osnovu toga što nema prebivalište u Distriktu.<sup>57</sup>

Ustavima kantona u Federaciji BiH se na sličan način, uz drugačije tehničko normativnopravno regulisanje, određuje da će se na području kantona obezbijediti puna zaštita ljudskih prava i sloboda utvrđenih ustavima BiH i Federacije.<sup>58</sup>

54 Ustav BiH, član II/4; PKLJP.

55 *Ustav Republike Srpske* – Ustav RS, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 21/1992, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996, 16/1996, 21/1996, 21/2002, 31/2002, 31/2003, 98/2003 i 115/2005], članovi 10, 16, 36, 39 i 40.

56 *Ustav Federacije Bosne i Hercegovine* – Ustav FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/1994, 13/1997, 16/2002, 22/2002, 52/2002, 60/2002, 18/2003, 63/2003, 9/2004, 20/2004, 33/2004, 71/2005, 72/2005 i 88/2008], II/A/2/d, Aneks.

57 *Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – prečišćen tekst*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 2/2010], članovi 13/1, 2 i 3.

58 *Ustav Kantona Sarajevo*, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 1/1996, 2/1996, 3/1996, 16/1997, 14/2000, 4/2001, 28/2004, 6/2013 i 31/2017], član 7; *Ustav Hercegbosanske županije*, [Narodne novine Hercegbosanske županije, broj: 3/1996, 9/2000, 9/2004 i 10/2005], član 12; *Ustav Županije Posavske*, [Narodne novine Županije Posavske, brojevi 1/1996, 3/1996, 7/1999, 3/2000, 5/2000 i 7/2004], član 12; *Ustav Županije Zapadnohercegovačke*, [Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, brojevi

## 3.2. Zakonski nivo

### 3.2.1. Obim regulisanja zabrane diskriminacije

U BiH postoje zakoni koji se donose na nivou države, entiteta, BD i kantona. Jedan dio zakonskih odredaba je direktno usmjeren na zabranu diskriminacije i obrađuje pitanja u vezi sa diskriminacijom i radnopravnim odnosima, drugi dio je povezan s ravnopravnosti polova, a treći se jednim dijelom dotiču ovih pitanja. Ovom prilikom ćemo analizirati najznačajnije od njih, na svim nivoima.

Osnovni zakon koji se odnosi na diskriminaciju u BiH jeste **Zakon o zabrani diskriminacije BiH** (u daljem tekstu: ZZD). Ovim zakonom uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u BiH i uređuje sistem zaštite od diskriminacije. On se primjenjuje na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Distrikta, opštinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim područjima života, a naročito u područjima zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla.<sup>59</sup>

**Zakonom o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine** (u daljem tekstu: ZRP) uređuje se, promovise i štiti ravnopravnost polova, garantuju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih lica bez obzira na pol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije po osnovu pola.<sup>60</sup>

Kako je BiH složena država, nju odlikuje i veliki broj različitih propisa koji se odnose na zabranu diskriminacije, zaposlenje, rad i prava u vezi sa radom. S tim u vezi postoje četiri „osnovna” zakona o radu: na nivou rada u institucijama BiH, na nivou Republike Srpske, na nivou Federacije BiH i na nivou Brčko distrikta, kao i drugi propisi koji su povezani sa ovim zakonima u oblasti zapošljavanja, zaštite na radu i volonterizma. Ovim putem će biti obrađena ova četiri zakona uz ostale bitne propise i iskazane eventualne razlike koje postoje među njima u normativnim rješenjima. Pored ovih zakona postoje i drugi propisi kojima se uređuju radni odnosi na nivoima kantona, kao što su npr. *Zakon o državnoj službi u Tuzlanskom kantonu*, *Zakon o državnoj službi u Kantonu Sarajevo* ili *Zakon o državnoj službi u Unsko-sanskom*

---

1/1996, 2/1999, 14/2000, 17/2000 1/2003 i 10/2004], član 12; *Ustav Srednjobosanskog kantona*, [Službene novine Srednjobosanskog kantona, brojevi 1/1997, 7/1998, 5/1997, 6/1997, 2/1998, 8/1998, 10/2000, 8/2003, 2/2004 i 14/2004], član 9; *Ustav Unsko-sanskog kantona*, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 1/2004 i 11/2004], II/ član 1; *Ustav Zeničko-dobojskog kantona*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 7/1996 i Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, brojevi 1/1996, 10/2000, 8/2004, 10/2004. i 10/2004], član 10; *Ustav Tuzlanskog kantona*, [Službene novine Tuzlansko-podrinjskog kantona, brojevi 7/97 i 3/99 i Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 13/99, 10/00, 14/02, 6/04 i 10/04], član 7; *Ustav Hercegovačko-neretvanskog kantona*, [Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona, brojevi 2/1998, 4/2000 i 7/2004], član 9; *Ustav Bosansko-podrinjskog kantona Goražde*, [Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, broj: 8/1998, 10/2000, 5/2003 i 8/2004], član 9.

59 *Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 59/2009 i 66/2016], članovi 1 i 6.

60 *Zakon o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine – ZRP*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 16/2003, 102/2009 i 32/2010], član 1.

kantonu.<sup>61</sup> U ovim propisima takođe mogu da se nađu antidiskriminacione odredbe, ali ih zbog jasnoće i količine teksta nećemo posebno obrađivati, kako se osnovne i najbitnije stvari nalaze u propisima na nivou Distrikta, entiteta i države.

**Zakonom o radu u institucijama BiH** (u daljem tekstu: ZRI) regulišu se radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, plate i naknade, odmori i odsustva, zaštita prava iz radnog odnosa i druga prava i obaveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa zaposlenika. Ovim zakonom reguliše se radni odnos:

- zaposlenika u institucijama BiH i njenim organima koji nisu državni službenici;
- zaposlenika u institucijama BiH koji su izričito izuzeti iz *Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine*<sup>62</sup>;
- zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima BiH, udruženjima i fondacijama BiH, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH, ako drugim zakonom nije drugačije određeno;
- primjenjuje se i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa *Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH*.<sup>63</sup>

**Zakonom o radu Republike Srpske** (u daljem tekstu: ZRRS) uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Republici Srpskoj, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno. Odredbe ovog zakona primjenjuju se na sve radnike koji rade na teritoriji RS, kod domaćeg ili stranog pravnog odnosno fizičkog lica, bez obzira na mjesto njegove registracije, odnosno državljanstva, kao i na radnike koji su upućeni na rad u inostranstvo od poslodavca, osim ako zakonom zemlje u koju su upućeni ili međunarodnim sporazumom nije drugačije određeno. Pored toga, odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene u republičkim organima, organima lokalne samouprave i javnim službama ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, kao i na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade na teritoriji Srpske, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.<sup>64</sup>

**Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine** (u daljem tekstu: ZRFBiH) uređuju se: zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plate, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.<sup>65</sup>

---

61 Vidjeti: *Zakon o državnoj službi u Tuzlanskom kantonu*, [Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 7/2017, 10/2017, 10/2018, 14/2018, 8/2021, 10/2022 i 14/2022]; *Zakon o državnoj službi u Kantonu Sarajevo*, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 31/2016 i 45/2019]; *Zakon o državnoj službi u Unsko-sanskom kantonu*, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 14/2017, 16/2017 i 15/2020; Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 96/2018].

62 *Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 19/02 i 35/03].

63 *Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine – ZRI*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008, 60/2010, 32/2013 93/2017 i 59/2022], član 1.

64 *Zakon o radu Republike Srpske – ZRRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 1/2016, 66/2018, 91/2021 i 119/2021], članovi 1–2.

65 *Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZRFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/2016, 66/2018, 91/2021 i 119/2021], član 1.

*Zakonom o radu Brčko distrikta BiH* (u daljem tekstu: ZRBD) propisuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Distriktu, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.<sup>66</sup>

Zakonima o volontiranju Republike Srpske, Federacije BiH i Distrikta definišu se osnovni pojmovi u vezi s volontiranjem u Srpskoj, Federaciji i Distriktu, uslovi i principi volontiranja, principi za organizovanje volontiranja, prava i obaveze volontera i organizatora volontiranja te druga pitanja od značaja za obavljanje volontiranja.<sup>67</sup>

### 3.2.2. Diskriminacija, zabrana diskriminacije i ravnopravnost polova

**Diskriminacijom** se, prema ZZD, smatra **svako različito postupanje** uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti **utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama** prema **bilo kojem licu ili grupi lica** i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi **na osnovu njihovog**, između ostalog, **pola, rodnog identiteta, polnih karakteristika**, kao i svake druge okolnosti koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.<sup>68</sup>

Ovako definisana diskriminacija je zabranjena, a ova zabrana se primjenjuje **na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica**, u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.<sup>69</sup>

ZRP propisuje da su lica muškog i ženskog pola **ravnopravna**. Puna ravnopravnost polova garantuje se u svim oblastima društva, uključujući, ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta, kulture, javnog života i medija, bez obzira na bračno i porodično stanje. Međutim, u praksi se često dešava diskriminacija samo zbog nečijeg pola. **Diskriminaciju po osnovu pola** karakteriše svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg lica ili grupe lica zasnovano na polu zbog kojeg se licima ili grupi lica otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda. Podsticanje na diskriminaciju po osnovu pola, ako je počinjeno s namjerom, izjednačava se s diskriminacijom.<sup>70</sup>

U primjeni *Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS*, drugih propisa i akata Zavoda za zapošljavanje Srpske i drugih organizacija koje obavljaju poslove zapošljavanja, nijedno lice ne može biti diskriminisano zbog pola, ili bilo koje druge okolnosti koja nije u skladu s principom ravnopravnosti građana. U suprotnosti je sa ovim

66 *Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine* – ZRBD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022], član 1.

67 *Zakon o volontiranju Republike Srpske* – ZVRS, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 89/2013], član 1; *Zakon o volontiranju Federacije Bosne i Hercegovine* – ZVFBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 110/2012], član 1; *Zakon o volontiranju Brčko distrikta Bosne i Hercegovine* – ZVBD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 34/2018], član 1.

68 ZZD, član 2.

69 ZZD, član 8.

70 ZRP, članovi 2–3 i 5.

zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupka ponude slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa. *Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH* definiše da nijedna osoba na osnovu ovog zakona ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog pola ili kakve druge okolnosti. U *Zakonu o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti BD* navedeno je da su Zavod i Agencija za zapošljavanje prilikom obavljanja poslova iz svoje nadležnosti dužni postupati u skladu sa državnim ZZD.<sup>71</sup>

ZRI eksplicitno propisuje da lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminisano zbog, *inter alia*, pola ili kakve druge okolnosti ili na osnovu drugog razloga suprotnog ljudskim pravima utvrđenim *Ustavom BiH* i zakonom. Prema ZRRS, radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog pola i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnog odnosa. ZRFBiH određuje da je zabranjena diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na pol ili neko drugo lično svojstvo, a slično propisuje i ZRBD, koji zabranjuje diskriminaciju radnika kao i lica koje traži zaposlenje prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje po osnovu pola, trudnoće ili nekog drugog ličnog svojstva.<sup>72</sup>

**Diskriminacija nije dozvoljena** u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Prema ZRI, ZRFBiH i ZRBD, odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija prema nekom od zakonskih osnova kao što je pol *ništavne su*. Prema ZRRS, odredbe opšteg akta i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od zakonskih osnova kao što je pol *nezakonite su i ništavne*.<sup>73</sup>

Prema *Zakonu o zaštiti na radu Srpske* i *Zakonu o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu Distrikta*, zabranjena je diskriminacija radnika u ostvarivanju zaštite (prema *Zakonu o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu BD: sigurnosti*) i zdravlja na radu po svim osnovima (prema *Zakonu o zaštiti na radu RS: utvrđenim u Zakonu o radu*).<sup>74</sup>

### 3.2.3. Neposredna i posredna diskriminacija

Osnovni oblici diskriminacije u sistemu BiH su *neposredna (direktna) diskriminacija* i *posredna (indirektna) diskriminacija* i ove oblike definiše više zakonskih rješenja.

71 *Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 30/2010, 102/2012 i 94/2019], član 5; *Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije Bosne i Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 41/2001, 22/2005 i 9/2008], član 2; *Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 1/2023], član 5.

72 ZRI, član 6; ZRRS, član 19; ZRFBiH, član 8; ZRBD, član 7.

73 ZRI, član 86c; ZRRS, član 22; ZRFBiH, član 10; ZRBD, članovi 7 i 9.

74 *Zakon o zaštiti na radu Republike Srpske – ZZRRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 1/2008 i 13/2010], član 3; *Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – ZSSBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 20/2013 i 7/2021], član 3.



Prema ZZD, **neposredna diskriminacija** predstavlja *svako različito postupanje po osnovama kao što su npr. pol, rodni identitet ili polne karakteristike, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja* kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.<sup>75</sup>

**Posredna diskriminacija** pak podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, *naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa*, ima ili bi imala učinak *dovođenja nekog lica ili grupe lica u odnosu na te osnove u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica*.<sup>76</sup>

U svojim oblicima, prema ZRP, diskriminacija može biti *direktna* i *indirektna*. **Direktna diskriminacija** po osnovu pola postoji kada je lice ili grupa lica bila tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugo lice ili grupu lica u istoj ili sličnoj situaciji. **Indirektna diskriminacija** po osnovu pola postoji kada je prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve dovođila, dovodi ili bi mogla dovesti u nepovoljniji položaj lice ili grupu lica jednog pola u poređenju sa licem ili grupom lica drugog pola.<sup>77</sup>

Diskriminacija zaposlenika u smislu ZRI i ZRRS može biti *neposredna* i *posredna* (*direktna* i *indirektna* prema ZRFBiH i ZRBD). **Neposredna (direktna) diskriminacija** predstavlja svako postupanje kojim se lice koje traži zaposlenje i zaposlenik (radnik) stavlja (prema ZRFBiH i ZRBD: ili je bilo stavljeno) u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, po npr. osnovu pola. **Posredna (indirektna) diskriminacija** postoji kada određena (prema ZRFBiH i ZRBD: naizgled neutralna) odredba, pravilo ili praksa (prema ZRFBiH i ZRBD: i kriterijum) stavlja ili bi stavila u nepovoljan položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje te zaposlenika (radnika) zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja (prema ZRFBiH i ZRBD: ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije).<sup>78</sup>

### 3.2.4. Ostali oblici diskriminacije

Kada su u pitanju **ostali oblici diskriminacije**, zakonski su definisani uznemiravanje, mobing, seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu pola, segregacija i viktimizacija.

U svojim oblicima, prema ZRP, diskriminacija može biti, pored direktne i indirektna, i uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, podsticanje na diskriminaciju i nasilje po osnovu pola. Prema ZRI, URSS i ZRFBiH nisu dozvoljeni uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola te mobing odnosno sistematsko zlostavljanje (uznemiravanje) zaposlenika (radnika) od poslodavca i drugih zaposlenih, a prema ZRBD poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, kao i mobing na radu ili u vezi s radom radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.<sup>79</sup>

Poslodavac je dužan da preduzme efikasne (prema ZRRS i ZRBD: i pravovremene) mjere s ciljem sprečavanja nasilja po osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog

75 ZZD, član 3.

76 ZZD, član 3.

77 ZRP, članovi 3–4.

78 ZRI, član 86a, 86b; ZRRS, članovi 19–21; ZRFBiH, član 8; ZRBD, član 8.

79 ZRP, član 3; ZRI, član 86c; ZRRS, član 24; ZRFBiH, član 9; ZRBD, član 10.

uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga te ne smije preduzimati nikakve mjere (treba se uzdržavati, prema ZRBD) prema zaposleniku (radniku) zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.<sup>80</sup>

Takođe, **izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije i poticanje na diskriminaciju** smatra se oblikom diskriminacije, a *težim oblikom diskriminacije* smatraće se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (**višestruka diskriminacija**), diskriminacija počinjena više puta (**ponovljena diskriminacija**) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (**produžena diskriminacija**).<sup>81</sup>

#### 3.2.4.1. Uznemiravanje i mobing

ZZD definiše **uznemiravanje** kao *svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od spomenutih osnova* koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.<sup>82</sup>

ZRP definiše **uznemiravanje** kao svako neželjeno ponašanje po osnovu pola kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak.<sup>83</sup>

**Uznemiravanje** prema zakonima o radu predstavlja svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonskih osnova, kao što je pol, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenika (radnika), a koje izaziva (uzrokuje) strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (prema ZRFBiH: i neprijateljsko; prema ZRBD: i zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće).<sup>84</sup>

ZZD definiše **mobing** kao oblik *nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu* koji podrazumijeva *ponavljanje radnji* koje imaju *ponižavajući efekat* na žrtvu čija je *svrha* ili *posljedica degradacija* radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog. **Prema ZRI i ZRRS, mobing** je specifična vrsta (oblik) ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. Prema ZRFBiH i ZRBD, mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.<sup>85</sup>

Republika Srpska je donijela sopstveni *Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu* (u daljem tekstu: ZUR), dok on još uvijek ne postoji na nivou Federacije. ZUR-om se uređuje zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, kao i druga pitanja. Odredbe ovog zakona primjenjuju se na poslodavce i

80 ZRI, član 86e; ZRRS, član 24; ZRBD, član 10.

81 ZZD, član 4.

82 ZZD, član 4.

83 ZRP, član 5.

84 ZRI, član 86e; ZRRS, član 24; ZRFBiH, član 9; ZRBD, član 10.

85 ZZD, član 4; ZRI, član 86e; ZRRS, član 24; ZRFBiH, član 9; ZRBD, član 10.

radnike koji se nalaze u radnom odnosu, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada, druga lica koja po bilo kojem osnovu učestvuju u procesu rada i lica koja traže zaposlenje.<sup>86</sup>

Uznemiravanje na radu, u smislu ZUR-a, jeste *svako ponašanje* prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu koje *može nanijeti štetu* fizičke, psihičke ili seksualne prirode. Uznemiravanje na radu može biti izvršeno *jednom radnjom, povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem*. Vršilac radnje uznemiravanja na radu može biti poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnik, grupa radnika kod poslodavca ili treće lice s kojim radnik ili poslodavac redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova. Uznemiravanje na radu vrši i lice koje podstrekava ili pomaže drugom licu u vršenju radnji uznemiravanja na radu.<sup>87</sup>

Uznemiravanje na radu koje **može nanijeti štetu fizičke prirode** predstavlja svaki fizički napad na radnika, nezavisno od toga da li je nastupila povreda, a koji je prouzrokovao strah, bol, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika. Uznemiravanje na radu koje **može nanijeti štetu psihičke prirode** je svako ponašanje prema radniku kojim se ugrožava dostojanstvo, čast i ugled radnika, lični i profesionalni integritet, a koje može nanijeti štetu fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitovati radnika. Uznemiravanje na radu koje **može nanijeti štetu seksualne prirode** je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne prirode kojim se ugrožava dostojanstvo radnika, a može uzrokovati zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.<sup>88</sup>

Radnjama uznemiravanja na radu, prema ZUR, smatraju se:

- fizički napad ili prijetnja fizičkim napadom;
- verbalno napadanje, obraćanje uz viku, prijetnju ili vrijeđanje;
- neprimjereno javno komentarisanje ličnih svojstava i osobina radnika;
- upućivanje vulgarnih komentara;
- neopravdano isključivanje radnika iz radnih procesa i procesa donošenja odluka, oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje posla i zabrana komuniciranja s radnikom;
- neopravdano uskraćivanje neophodnih informacija, namjerno davanje pogrešnih informacija ili uputstava u vezi s radom ili radnim procesom;
- postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršenje posla ili neosnovano preopterećivanje radnika radnim zadacima;
- dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, koji nisu u skladu sa stručnom spremom i sposobnostima radnika, osim u slučajevima i na način utvrđen propisima kojima se uređuje oblast rada;
- neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada radnika;
- prikupljanje i obrada podataka o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, te zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod poslodavca ili ostvarivanja prava radnika;
- neosnovano kažnjavanje ili uskraćivanje ostvarivanja prava po osnovu rada;
- druge radnje.<sup>89</sup>

86 *Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske – ZUR*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 90/2021], članovi 1–2 i 4.

87 ZUR, član 6.

88 ZUR, član 7.

89 ZUR, član 8.



Prema odredbama ZUR, poslodavac i radnik dužni su *da se uzdrže od ponašanja* koje predstavlja uznemiravanje na radu, a poslodavac je dužan da radniku obezbijedi efikasnu zaštitu od uznemiravanja na radu. Poslodavac je dužan da radni proces organizuje na način da se sprečava pojava uznemiravanja na radu i obezbijedi uslove rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju na radu od poslodavca, odnosno odgovornog lica, drugog radnika i trećih lica. Poslodavac je dužan da informiše radnika, odnosno predstavnike radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, mjerama prevencije i sprečavanja, uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama uznemiravanja na radu. Poslodavac je dužan da predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika omogući osposobljavanje s ciljem prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu.<sup>90</sup>

#### 3.2.4.2. *Seksualno uznemiravanje*

ZZD definiše **seksualno uznemiravanje** kao svaki oblik *neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode* čiji je cilj ili efekat *povreda dostojanstva lica*, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>91</sup>

**Seksualno uznemiravanje** je, prema ZRP, svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>92</sup>

**Seksualno uznemiravanje, prema ZRI**, predstavlja svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takvo djelovanje, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje, prema ZRRS, predstavlja svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje u smislu ZRFBiH i ZRBD je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>93</sup>

#### 3.2.4.3. *Nasilje po osnovu pola*

**Nasilje po osnovu pola** je, prema ZRP, zabranjeno. Nasilje po osnovu pola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanesena fizička, psihička, seksualna ili ekonomska *šteta ili patnja*, kao i *prijetnja takvim djelovanjem* koje *sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života*. Nadležne vlasti obavezne su da preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja nasilja na osnovu pola u javnoj i privatnoj sferi života, te da obezbijede instrumente pružanja zaštite, pomoći i naknade žrtvama.<sup>94</sup>

90 ZUR, članovi 9–11.

91 ZZD, član 4.

92 ZRP, član 5.

93 ZRI, član 86e; ZRRS, član 24; ZRFBiH, član 9; ZRBD, član 10.

94 ZRP, član 6.

**Nasilje po osnovu pola prema ZRI** predstavlja bilo koje djelo kojim se nanosi ili može nanijeti fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koja sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama i javnoj ili privatnoj sferi života. Nasilje na osnovu pola, prema ZRRS i ZRFBiH, predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi s radom.<sup>95</sup>

#### 3.2.4.4. Segregacija i viktimizacija

ZZD definiše **segregaciju kao** djelo kojim fizičko ili pravno lice *odvaja druga lica* na osnovu jedne od nabrojanih *osnova*, u skladu sa zakonskom definicijom diskriminacije.<sup>96</sup>

**Viktimizacija** je kao oblik diskriminacije takođe zabranjena prema ZZD. Ona predstavlja svaki oblik *nepovoljnog postupanja* prema *osobama* koje su u dobroj vjeri *prijavile* ili *namjeravaju prijaviti diskriminaciju, prisustvovala* ili *svjedočile diskriminaciji, odbile nalog* za diskriminatorno postupanje, na bilo koji način *učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružile* ili *imale namjeru ponuditi informacije* ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju *informisale javnost*.<sup>97</sup>

**Viktimizacija** prema odredbama ZRP predstavlja oblik diskriminacije koji postoji kada se lice ili grupa lica dovede u nepovoljniji položaj zbog odbijanja naloga za diskriminatorno postupanje, prijave diskriminacije, svjedočenja u postupku zaštite od diskriminacije po osnovu pola ili ako je na bilo koji drugi način učestvovala u postupku vođenom zbog diskriminacije po osnovu pola.<sup>98</sup>

#### 3.2.5. Šta nije diskriminacija?

Određene zakonske mjere i radnje **neće se smatrati diskriminatornim** kada se svode na nepovoljno razlikovanje ili različito postupanje ako su zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti. Sljedeće mjere neće se smatrati diskriminatornim kada se njima *ostvaruje legitiman cilj* i ako *postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizovati* i kada, *inter alia*:

- proizlaze iz *provođenja ili donošenja privremenih posebnih mjera* osmišljenih bilo da se spriječe ili nadoknade štete koje lica trpe a koje su određene zakonski navedenim osnovama i to naročito za pripadnike ugroženih grupa, kao što su druga društveno isključena lica; odnosno da se omogući njihovo puno učešće u svim oblastima života;
- su *zasnovane na obilježju koje se odnosi na bilo koji od zakonski navedenih osnova* kada, u ograničenim okolnostima, zbog prirode konkretnih profesionalnih aktivnosti koje su u pitanju ili konteksta u kojem se izvršavaju, takvo obilježje predstavlja stvarni i određujući uslov u pogledu izbora zvanja; ovaj izuzetak biće predmet povremenih preispitivanja;

95 ZRI, član 86e; ZRRS, član 24; ZRFBiH, član 9;

96 ZZD, član 4.

97 ZZD, član 18.

98 ZRP, član 7.

- su zasnovane na razlikovanju, isključivanju ili davanju prednosti u vezi sa zapošljavanjem kao člana osoblja institucije koje se obavlja u skladu s doktrinama, osnovnim postavkama, dogmama, vjerovanjima ili učenjima konkretne vjeroispovijesti ili vjere, s obzirom na to da je razlikovanje, isključenje ili davanje prednosti izvršeno savjesno kako ne bi došlo do povrede vjerskih osjećanja pripadnika te vjeroispovijesti ili vjere;
- određuju maksimalnu starosnu dob najprimjereniju za prekid radnog odnosa i određuju starosnu dob kao uslov za penzionisanje;
- su zasnovane na državljanstvu na način predviđen zakonom;
- su zasnovane na realizaciji razumnih prilagođavanja s ciljem osiguravanja principa jednakog postupanja u odnosu na osobe sa invaliditetom;
- se prilikom zasnivanja radnog odnosa uključuje u članstvo, te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslovanjem registrovanih crkava i vjerskih zajednica u BiH, kao i drugih javnih ili privatnih organizacija koje djeluju u skladu sa ustavom i zakonima, ako to zahtijevaju vjerske doktrine, uvjerenja ili ciljevi.<sup>99</sup>

U primjeni Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS u posebnim slučajevima diskriminacijom po osnovu pola neće se smatrati norme, kriterijumi ili praksa koje je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama, i uspostavljanje specijalnih mjera u cilju promovisanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.<sup>100</sup>

Prema ZRI i ZRRS, sva lica su **ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola** i nije dozvoljena diskriminacija (nejednak tretman) zasnovana po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

- ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
- uspostavljanja specijalnih veza radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova, na osnovu biološkog određenja.<sup>101</sup>

Prema ZRFBiH, *ne smatra se diskriminacijom* pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane s nekim od zakonskih osnova, kao što je pol ili neko drugo lično svojstvo, predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana; odnosno, prema ZRBD, pravljenje razlike ili davanje prvenstva u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja gdje lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana. Ne smatraju se diskriminacijom ni odredbe ZRFBiH ili ZRBD, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.<sup>102</sup>

*Ne smatra se diskriminacijom* pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove

99 ZZD, član 5.

100 ZRP, član 7.

101 ZRI, član 86d; ZRRS, član 23.

102 ZRFBiH, član 11; ZRBD, član 7.

pod kojima se obavlja, kao ni pružanje posebne zaštite određenim kategorijama zaposlenika (radnika) u skladu zakonima o radu, kolektivnim ugovorom, podzakonskim propisom i ugovorom o radu.<sup>103</sup>

Prema ZRP, diskriminacija na osnovu pola i polne orijentacije je zabranjena. Ipak, diskriminacijom se ne smatra uvođenje, donošenje i sprovođenje *privremenih posebnih mjera* s ciljem *otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promovisanja jednakosti i zaštite ravnopravnosti polova*. Diskriminacijom po osnovu pola ne smatra se norma, kriterijum ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama.<sup>104</sup>

**Posebne mjere** uvode se *privremeno* radi *ostvarivanja stvarne ravnopravnosti polova* i *ne smatraju se diskriminacijom*, uključujući norme, kriterijume ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, a moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne. Nadležni državni, entitetski i kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave propisuju posebne mjere zakonima i drugim propisima, drugim aktima, politikama, strategijama i planovima kojima se uređuju pojedine oblasti društvenog života.<sup>105</sup>

### 3.2.6. Zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa

Svi su **ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola**, te nije dozvoljena diskriminacija zasnovana na polu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa, osim u zakonskim slučajevima, kao što je uvođenje posebnih mjera radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti polova.<sup>106</sup>

Konkretno gledano, zabranjena diskriminacija po osnovu pola u radu i radnim odnosima može da bude npr. *neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad*, odnosno za rad jednake vrijednosti. Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plate za rad jednake (iste) vrijednosti (ili i isti rad prema ZRBD) bez obzira na njihovu polnu ili neku drugu pripadnost. Pod *radom jednake (iste) vrijednosti* podrazumijeva se, prema ZRFBiH, rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada, a prema ZRRS i ZRBD, rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kojem je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost (prema ZRBD: radni učinak uz jednaku odgovornost).<sup>107</sup>

Zabranjena diskriminacija po osnovu pola u radu i radnim odnosima može da se izrazi i u drugim pojavnim oblicima kao što su:

- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca

103 ZRI, član 86a, 86b; ZRRS, članovi 19–21; ZRFBiH, član 8; ZRBD, član 8.

104 ZRP, član 2.

105 ZRP, član 8.

106 ZRP, član 12.

107 ZRRS, član 120; ZRFBiH, član 77; ZRBD, član 89.

- biološko-fiziološkim potrebama zaposlenih oba pola;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korišćenju odsustva nakon rođenja djeteta;
  - bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
  - organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanje uslova rada, kao i otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlene;
  - svaka druga radnja, ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.<sup>108</sup>

Opšti i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni sa odredbama ZRP i obezbijede jednake mogućnosti bez obzira na pol. Sindikati i udruženja poslodavaca treba da imaju posebnu ulogu u obezbjeđenju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju te obezbijede da ne postoji diskriminacija na osnovu pola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna.<sup>109</sup>

Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposlenom ili zaposlenoj zbog činjenice da se žalio/žalila na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu pola.<sup>110</sup>

### 3.2.7. Posebna zaštita

Prema ZRI, poslodavac **ne može odbiti da zaposli ženu zbog toga što je trudna** ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je rasporediti na druge poslove, osim u zakonom propisanim slučajevima. Prema ZRRS, poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.<sup>111</sup>

Prema ZRFBiH, poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korišćenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korišćenja prava na rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta ili prava žene na odsustvo radi dojenja, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava. Međutim, *prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu* u smislu ovih odredaba iz ZRFBiH. Takođe, prema ZRFBiH, poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.<sup>112</sup>

---

108 ZRP, član 13.

109 ZRP, član 14.

110 ZRP, član 13.

111 ZRI, član 34; ZRRS, član 105.

112 ZRFBiH, član 60;



Prema ZRBD, poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, ne može odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće, niti joj može otkazati ugovor o radu tokom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korišćenja porodijskog odsustva, dok se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra i otkazom ugovora o radu u smislu ovog pravila.<sup>113</sup>

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti (prema ZRRS: privremeno) **raspoređena na druge poslove** ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja (prema ZRRS i ZRBD: i zdravlja djeteta) koje je utvrdio ovlašćeni ljekar (prema ZRBD: na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine). Ako poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspoređivanje žene, ona ima pravo na **odsustvo s rada uz naknadu plate**. Prema ZRRS i ZRBD, ta naknada ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala da radi na svom radnom mjestu. Prema ZRI, privremeni raspored ne može da ima za posljedicu smanjenje plate žene. Takođe, poslodavac ženu može da premjesti u drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak prema ZRI, a prema ZRRS i ZRBD ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen (prema ZRBD: pisani) pristanak. Takođe, prema ZRRS žena – majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene *Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju*. ZRFBiH propisuje da je poslodavac dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašćeni ljekar, a ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene, ona ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plate. Taj privremeni raspored ne može imati za posljedicu smanjenje plate, a ženu poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada samo uz njen pisani pristanak.<sup>114</sup>

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena prema ZRI ima pravo na **porođajno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno (godinu dana prema ZRRS, ZRFBiH i ZRBD, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno)**. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da **odsustvo** (ili dio odsustva prema ZRI), nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke, **nastavi da koristi otac djeteta**. Prema ZRFBiH i ZRBD, nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta (i usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje, prema ZRBD), ako se roditelji tako sporazumiju. Prema ZRI, ZRFBiH i ZRBD, otac djeteta (radnik) može da koristi neiskorišćeno pravo žene u slučaju smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo. Prema ZRRS, ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga neguje (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest, doškolovanje, specijalizacija i edukacija, priprema za zapošljavanje i dr.), pravo na odsustvo ima zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kojem je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta. Ovo pravo ima i otac djeteta i kada majka nije u radnom odnosu.<sup>115</sup>

Nakon isteka porodijskog odsustva, prema ZRI, žena sa djetetom do jedne godine života ima pravo da **radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete**, prema nalazima ovlašćene zdravstvene institucije, **zahtijeva intenzivnu njegu**. Ovo pravo može koristiti i otac

113 ZRBD, član 76.

114 ZRI, član 35; ZRRS, članovi 106–107; ZRFBiH, član 61; ZRBD, član 78.

115 ZRI, članovi 36–37; ZRRS, član 109; ZRFBiH, član 62; ZRBD, član 79.

djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko roditelji napuste dijete ili ako nisu u stanju da se brinu o djetetu. Prema ZRRS, nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega. Po odredbama ZRFBiH, nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Ovo pravo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu. Nakon isteka godine dana života djeteta, prema ZRFBiH, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do treće godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Nakon isteka porodiljskog odsustva, prema ZRBD, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.<sup>116</sup>

Prema ZRRS, za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na **naknadu plate** u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva. ZRBD propisuje da za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate na teret budžeta Distrikta u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva. Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plate iznosi u visini prosječne plate koju bi ostvarila da je bila na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca.<sup>117</sup>

Žena koja nakon korišćenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme prema ZRI ima pravo da **odsustvuje s posla jednom dnevno u trajanju od jednoga časa radi dojenja djeteta**, na osnovu nalaza ovlašćenog ljekara. Ovo pravo žena može da koristi do navršene jedne godine života djeteta, a vrijeme odsustva se računa u puno radno vrijeme. Prema ZRFBiH, žena koja doji dijete, a koja nakon korišćenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta, a to vrijeme odsustva se računa u puno radno vrijeme. Prema ZRBD, ako počne raditi prije isteka vremena porodiljskog odsustva, žena ima pravo u toku radnog dana, pored dnevnog odmora, koristiti i dva puta po šezdeset minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta, i to do navršene jedne godine života djeteta, a vrijeme tog odsustva računa se u puno radno vrijeme.<sup>118</sup>

Po isteku porođajnog dopusta, prema ZRI, jedan od roditelja može da **odsustvuje s rada** do treće godine života djeteta ako je to predviđeno aktom poslodavca (prema ZRFBiH: ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu). Za vrijeme odsustvovanja s rada, prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenika miruju. Za vrijeme korišćenja porođajnog i roditeljskog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porodiljskog i roditeljskog odsustva, u skladu s važećim zakonom.<sup>119</sup>

116 ZRI, član 38; ZRRS, član 110; ZRFBiH, članovi 63–64; ZRBD, član 81.

117 ZRRS, član 112; ZRBD, član 82.

118 ZRI, član 39; ZRFBiH, član 65; ZRBD, član 80.

119 ZRI, članovi 41–42; ZRFBiH, član 67;

Prema *Zakonu o zaštiti na radu RS* i *Zakonu o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu BD*, nije dozvoljeno korišćenje podataka prikupljenih po osnovu ljekarskih pregleda radnika u svrhu diskriminacije radnika. Prema zakonima o zaštiti na radu Srpske i Federacije, posebna zaštita propisuje se radi zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva.<sup>120</sup>

### 3.2.8. Zaštita pri volontiranju

Tokom trajanja volonterskih aktivnosti, prema *Zakonu o volontiranju Srpske*, organizator volontiranja **ne smije dovesti volontera u nejednaku poziciju**, odnosno ne smije dozvoliti postupanje prema volonterima koje predstavlja diskriminaciju po bilo kojem osnovu. Organizator volontiranja i volonter dužni su da postupaju u skladu sa ovim principom prema fizičkim licima kao korisnicima volontiranja.<sup>121</sup>

Volontiranje se, prema *Zakonu o volontiranju Federacije*, temelji na načelima poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda, na poštovanju ustavnog poretka, zakona i međunarodnog prava te izgradnji demokratskih institucija zasnovanih na političkom pluralizmu i uspostavljanju vladavine prava, kao i primjeni međunarodnopravnih standarda i najbolje međunarodne prakse u pogledu volontiranja.<sup>122</sup>

Načelo zabrane diskriminacije volontera i korisnika volontiranja u *Zakonu o volontiranju FBiH* propisuje da je organizator volontiranja dužan postupati prema volonteru u skladu s načelom jednakih mogućnosti za sve osobe bez obzira na, između ostalog, pol, rod i rodno izražavanje i druge lične karakteristike, te mogućnosti samog volontera. Organizator volontiranja i volonter dužni su postupati prema korisnicima volontiranja u skladu s načelom jednakih mogućnosti za sve osobe bez obzira na, između ostalog, pol, rod, rodno izražavanje i druge lične karakteristike.<sup>123</sup>

Zakoni o volontiranju propisuju da volonter ima pravo na upoznavanje s uslovima volontiranja i pravima koja mu pripadaju na temelju ovih zakona i drugih propisa kao i opštih akata organizatora volontiranja. Volonter ima i obavezu, prema zakonima o volontiranju Srpske i Distrikta, da ne izvršava uputstva organizatora volontiranja koja su nezakonita (prema *Zakonu o volontiranju FBiH*: da odbije volontiranje koje je protivno ovom zakonu). S druge strane, organizator volontiranja obavezan je, prema *Zakonu o volontiranju RS*, da osigura volonteru zaštitu tokom obavljanja volonterskog rada propisanu u skladu sa zakonom koji uređuje oblast zaštite na radu; prema *Zakonu o volontiranju FBiH*, da osigura volonteru zaštitu tokom obavljanja volontiranja propisanu *Zakonom o radu* i drugim zakonskim i podzakonskim propisima koji uređuju oblast zaštite na radu te da poštuje prava volontera; prema *Zakonu o volontiranju BD* da osigura sigurne uslove rada.<sup>124</sup>

---

120 ZZRRS, članovi 1 i 42; ZSSBD, član 42; *Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine* – ZZRFBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 79/2020], član 1.

121 ZVRS, član 12.

122 ZVFBiH, član 1.

123 ZVFBiH, član 8.

124 ZVRS, članovi 20, 22–23; ZVFBiH, članovi 23–25; ZVBD, članovi 12–14.



### 3.2.9. Krivičnopravna regulacija

#### 3.2.9.1. Opšta povreda ravnopravnosti

Osnovna funkcija krivičnog prava „jeste njegova zaštitna funkcija”, koju ostvaruje propisivanjem „određenih ponašanja kao krivičnih djela i krivičnih sankcija za ta djela, kao i uslova za njihovu primjenu prema učiniocima krivičnih djela”. Tako se pruža zaštita najznačajnijim dobrima i vrijednostima od onih ponašanja koja mogu da ih povrijede ili ugroze, odnosno zaštita ljudskih prava i sloboda i zaštita građana i građanki od najtežih oblika diskriminatornog ponašanja.<sup>125</sup>

Krivičnopravna regulativa u BiH je prisutna na više nivoa: na nivou entiteta, nivou BD i nivou države, te tako postoje *Krivični zakonik Republike Srpske* (u daljem tekstu: KZRS), *Krivični zakon Federacije BiH* (u daljem tekstu: KZFBiH), *Krivični zakon Distrikta* (KZBD) i *Krivični zakon BiH* (u daljem tekstu: KZBiH).

KZBiH, KZFBiH i KZBD propisuju krivično djelo **povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina**, dok KZRS sadrži slično krivično djelo pod kraćim nazivom **povreda ravnopravnosti građana**.

Prema KZBiH, ovo krivično djelo čini *službeno ili odgovorno lice* u institucijama BiH koje *na osnovu razlike u, između ostalog, polu, uskrati ili ograniči građanska prava* utvrđena *Ustavom BiH*, ratifikovanim međunarodnim ugovorom, zakonom BiH, drugim propisom BiH ili opštim aktom BiH, ili koje *na osnovu ove razlike ili pripadnosti daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti*, i za to djelo može biti kažnjeno kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina. Prema KZFBiH i KZBD, ovo djelo čini *onaj ko na osnovu razlike u, između ostalog, polu, uskrati ili ograniči građanska prava* utvrđena međunarodnim ugovorom, ustavom, zakonom, drugim propisom ili opštim aktom u FBiH (prema KZBD: *Ustavom BiH*, ratifikovanim međunarodnim ugovorom, zakonom, drugim propisom ili opštim aktom BiH, *Statutom*, zakonom, drugim propisom ili opštim aktom Distrikta), ili *ko na osnovu takve razlike ili pripadnosti ili kojeg drugog položaja daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti*, te može biti kažnjen kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina. Ako ovo krivično djelo učini službena ili odgovorna osoba (lice), kazniće se kaznom zatvora od jedne do osam godina.<sup>126</sup>

KZRS propisuje da ovo krivično djelo čini *onaj ko na osnovu razlike u, inter alia, polu, rodu ili rodnom identitetu* ili nekom drugom ličnom svojstvu, *uskrati ili ograniči slobodu* ili *pravo čovjeka* utvrđeno Ustavom, zakonom ili ratifikovanim međunarodnim ugovorom, ili *ko na osnovu ove razlike daje građanima povlastice ili pogodnosti* suprotno Ustavu, zakonu ili ratifikovanom međunarodnom ugovoru. Za ovo djelo počinitelj može biti kažnjen novčanom

125 Zoran Stojanović, *Krivično pravo – opšti deo*, [Pravna knjiga, Beograd: 2019<sup>26</sup>], stranica 3; PPŽS, stranica 166.

126 *Krivični zakon Bosne i Hercegovine* – KZBiH, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 3/2003, 32/2003, 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015, 35/2018, 46/2021 i 31/2023], član 145; *Krivični zakon Federacije Bosne i Hercegovine* – KZFBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 36/2003, 21/2004, 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016, 75/2017 i 31/2023], član 177; *Krivični zakon Brčko distrikta Bosne i Hercegovine* – KZBD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 19/2020], član 174.

kaznom ili kaznom zatvora do tri godine. Ovom kaznom može biti kažnjeno i ono lice koje *vrši proganjanje lica ili organizacija zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi*. Ako ovo krivično djelo učini službeno lice zloupotrebom službenog položaja ili ovlaštenja, ono će biti kažnjeno kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.<sup>127</sup>

### 3.2.9.2. *Uznemiravanje i nasilje*

Prema ZRP, onaj ko po osnovu pola **vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje** kojim se ugrožava mir, duševno zdravlje i fizički integritet kazniće se kaznom zatvora u trajanju od šest mjeseci do pet godina, a samo procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog djela hitne je prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa.<sup>128</sup>

KZRS propisuje i krivično djelo **polno uznemiravanje**. Ovo djelo čini onaj ko *polno uznemirava drugo lice* koje se prema njemu nalazi *u odnosu podređenosti ili zavisnosti* ili koje je *posebno ranjivo* zbog uzrasta, bolesti, invaliditeta, zavisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, i zbog toga može biti kažnjen kaznom zatvora do dvije godine. Polno uznemiravanje je definisano kao svako *verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje polne prirode* koje ima za cilj povredu dostojanstva lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>129</sup>

Takođe, KZRS propisuje krivično djelo **obljuba zloupotrebom položaja**, koje čini onaj ko *zloupotrebom svog položaja* navede na *obljubu ili sa njom izjednačenu polnu radnju* lice koje se prema njemu nalazi *u odnosu kakve podređenosti ili zavisnosti*, a za ovo djelo je propisana kazna zatvora od dvije do pet godina. Slično krivično djelo (**polni odnos zloupotrebom položaja**), na drugačiji način definisano, postoji i u KZFBiH i KZBD. Ovo djelo čini onaj ko *zloupotrebom svog položaja* navede na *polni odnos ili s njim izjednačenu polnu radnju* drugu osobu koja se zbog imovinskog, porodičnog, društvenog, zdravstvenog ili drugog stanja ili teških prilika *nalazi prema njemu u odnosu zavisnosti*. Propisana kazna za ovo je kazna zatvora od tri mjeseca do tri godine.<sup>130</sup>

### 3.2.9.3. *Povrede radnih prava*

Krivično djelo čini i službeno ili odgovorno lice u institucijama BiH, institucijama u Federaciji BiH i u institucijama Distrikta, koje **uskrtati ili ograničiti pravo građaninu na slobodno zapošljavanje** na cijeloj teritoriji BiH (prema KZBD: na cijelom području Distrikta) i pod jednakim propisanim uslovima. Ono može biti kažnjeno kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.<sup>131</sup>

Kada je u pitanju krivično djelo **povreda osnovnih prava radnika** iz KZRS, ovo djelo čini onaj ko se *svjesno ne pridržava propisa* koji se odnose na zaključivanje ugovora o radu i prestanku radnog odnosa, plate i druga primanja iz radnog odnosa, radno vrijeme,

127 *Krivični zakonik Republike Srpske* – KZRS, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 64/2017, 104/2018, 15/2021 i 89/2021], član 139.

128 ZRP, član 31.

129 KZRS, član 170.

130 KZRS, član 168; KZFBiH, član 205; KZBD, član 202.

131 KZBiH, član 145; KZFBiH, član 177; KZBD, član 174.

pauze, odmore, godišnje odmore, ili odsustva, zaštitu žena, omladine i lica sa invaliditetom, zaštitu radnica zbog trudnoće i roditeljstva, zaštitu starijih radnika, zabranu prekovremenog ili noćnog rada ili plaćanja propisane naknade, i time *uskrati radniku pravo koje mu pripada ili mu ga ograniči*. Zbog činjenja ovog krivičnog djela može biti kažnjen novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine. Takođe, onaj ko *radnici prekine radni odnos zbog trudnoće*, ili od *zaposlene radnice zahtijeva izjavu da će u tom slučaju dati otkaz ugovora o radu ili prihvatiti sporazumni raskid radnog odnosa*, kazniće se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.<sup>132</sup>

KZFBiH i KZBD sadrže krivično djelo **povreda ravnopravnosti u zapošljavanju**, koje čini onaj ko *uskrati ili ograniči pravo građanima na slobodno zapošljavanje* na području Federacije BiH (prema KZBD: na području Brčko distrikta) pod *jednakim uslovima* koji vrijede u mjestu zapošljavanja, i zbog toga može biti kažnjen kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.<sup>133</sup>

Onaj ko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, **ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava** i time naruši njegovo zdravlje, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine, prema KZRS.<sup>134</sup>

KZRS u svojim odredbama sadrži i krivično djelo **povreda prava pri zapošljavanju i za vrijeme nezaposlenosti**. Ovo djelo čini onaj ko *drugome uskrati ili ograniči pravo na slobodno zapošljavanje* pod *jednakim uslovima* koji su propisani zakonom ili drugim propisima, i za njega se izriče novčana kazna ili kazna zatvora do dvije godine. Ova kazna se izriče i onome ko se *svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa* o pravima građana za vrijeme nezaposlenosti i time *nezaposlenom licu uskrati ili ograniči pravo* koje mu pripada.<sup>135</sup>

Pored toga, onaj ko kršenjem propisa ili opšteg akta ili kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plati ili drugim primanjima, o radnom vremenu, o odmoru ili odsustvu, zaštiti žena, mladih i osoba sa invaliditetom ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada **uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada**, može biti kažnjen novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine, jer to predstavlja povredu prava iz radnog odnosa prema KZFBiH i KZBD.<sup>136</sup>

Onaj ko **povrijedi prava za vrijeme privremene nezaposlenosti**, odnosno ko kršenjem propisa ili opšteg akta o pravima građana za vrijeme privremene nezaposlenosti drugom uskrati pravo koje mu po tom propisu ili opštem aktu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine, prema odredbama KZFBiH i KZBD.<sup>137</sup>

---

132 KZRS, član 209.

133 KZFBiH, član 279; KZBD, član 273.

134 KZRS, član 210.

135 KZRS, član 211.

136 KZFBiH, član 280; KZBD, član 274.

137 KZFBiH, član 281; KZBD, član 274.

## II MEHANIZMI ZA ZAŠTITU U DOMAĆEM PRAVU

Bosna i Hercegovina je dugi niz godina suočena s izazovima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada, što zahtijeva efikasne procesno-pravne mehanizme kako bi se osigurala zaštita prava i prevladala nejednakost. Ovi mehanizmi pružaju žrtvama rodno zasnovane diskriminacije mogućnost da podnesu pritužbe i traže nadoknadu za pretrpljenu štetu. Korišćenje procesno-pravnih mehanizama u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada je od suštinskog značaja za stvaranje ravnopravnog društva. Ovi mehanizmi omogućavaju žrtvama da se bore za svoja prava, osiguravaju njihovu zaštitu te šalju poruku da se rodna diskriminacija ne toleriše. Međutim, i pored postojanja određenih mehanizama, važno je naglasiti da oni nisu idealni i da bi svakako trebalo da se unaprijede i prošire kako bi se postigao napredak u borbi protiv rodno zasnovane diskriminacije.

### 1. INSPEKCIJSKI POSTUPCI

**Inspeksijski nadzor** je posebna vrsta upravnog nadzora koji se ostvaruje *neposrednim uvidom u određene pravne i faktičke situacije*. Osnovni ciljevi inspeksijskog nadzora su da *kontroliraju primjenu zakona od strane građana i pravnih lica*, ali i da *kontroliraju primjenu zakona od samih organa uprave*. Inspeksijskim nadzorom organi uprave ispituju sprovođenje propisa neposrednim uvidom u rad, poslovanje i postupanje fizičkih i pravnih lica i izriču mjere na koje su ovlašćeni, u zavisnosti od rezultata nadzora. Inspeksijska kontrola se vrši putem „inspeksijskih službi, koje imaju svoju organizaciju, djelokrug, nadležnosti i specifična ovlašćenja”.<sup>138</sup>

Inspekcije rada su uspostavljene i djeluju na nivou državne, entitetskih, kantonalnih i opštinskih vlasti. Nadležnosti inspekcija definisane su zakonima o radu, inspeksijskim i drugim zakonima prema kojima vrše kontrole.

Upravni nadzor i inspeksijski nadzor nad primjenom *Zakona o radu u institucijama BiH* sprovodi Ministarstvo pravde BiH, a nadzor nad odredbama ZRI koje se odnose na plate i naknade sprovodi Ministarstvo finansija i trezora BiH. Zaposlenik, poslodavac ili reprezentativni sindikat mogu zahtijevati upravni nadzor davanjem stručnih objašnjenja za pojedinačnu primjenu pojedinih odredaba ZRI od nadležnog organa i sprovođenjem inspeksijskog nadzora od Upravne inspekcije. Upravni inspektorat može: vršiti pregled opštih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju, saslušati i uzeti izjave zaposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata te preduzeti druge mjere i radnje predviđene zakonom.<sup>139</sup>

O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik, i na osnovu njega donosi rješenje. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde BiH u roku od 15 dana od prijema rješenja. Odluka Ministarstva pravde BiH je konačna i obavezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjeljenju Suda BiH.<sup>140</sup>

138 Stevan Lilić, *Upravno pravo – Upravno procesno pravo*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd: 2014], stranica 49.

139 ZRI, članovi 98–100.

140 ZRI, član 100.

**Inspeksijski sistem Republike Srpske čine Republička uprava za inspeksijske poslove** (u daljem tekstu: RUI) i inspektori u jedinicama lokalne samouprave, ali postoji i npr. Upravna inspekcija u djelokrugu rada Ministarstva uprave i lokalne samouprave RS. RUI je samostalna republička uprava koja vrši inspeksijske, upravne, stručne i druge poslove koji se odnose na izvršavanje zakona i drugih propisa. Inspeksijski nadzor vrše republički inspektori na teritoriji Srpske. Za zaštitu u vezi s radom veoma je bitna Inspekcija rada i inspektor rada, kao i Upravna inspekcija i upravni inspektor.<sup>141</sup>

Nadzor nad poštovanjem ZRRS, drugih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši RUI, posredstvom nadležnih republičkih inspektora i inspektora u jedinicama lokalne samouprave. Inspeksijski nadzor nad poštovanjem ZRRS i propisa donesenih za njegovo sprovođenje vrši Inspekcija rada, a u dijelu koji se tiče prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši Upravna inspekcija. U vršenju inspeksijskog nadzora nadležni inspektor, osim opštih ovlašćenja propisanih zakonom kojim se uređuje odgovarajuća oblast inspekcija, ovlašćen je i da preduzima mjere iz propisa kojima se uređuje radni odnos.<sup>142</sup>

Inspektor rada obavlja inspeksijski nadzor u vezi s pridržavanjem propisa koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, bezbjednost i zdravlje na radu i u drugim upravnim područjima kada je to određeno posebnim propisom.<sup>143</sup> **Republička inspekcija rada** kontroliše, između ostalog: zaključivanje i primjenu ugovora o radu, obračun i isplatu plata i naknada, radno vrijeme, odmor i odsustvo, prestanak radnog odnosa i druge uslove propisane zakonom.<sup>144</sup>

**Upravni inspektor** u vršenju inspeksijskog nadzora obavlja nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi u republičkim organima uprave, jedinicama lokalne samouprave, službama predsjednika i potpredsjednika Srpske, Narodne skupštine RS, Vijeća naroda RS, Vlade RS, službi Ustavnog suda Srpske, sudovima, javnim tužilaštvima RS, Pravobranilaštvu RS i ustanovama za izvršenje krivičnih i prekršajnih sankcija, a odnosi se na: sprovođenje javnog konkursa, raspoređivanje, premještanje i napredovanje državnih službenika i ostalih zaposlenih, ispunjenost opštih i posebnih uslova koji su propisani za obavljanje radnog mjesta, ispunjavanje zakonom propisanih uslova za prestanak radnog odnosa.<sup>145</sup>

Postupak inspeksijskog nadzora inspektor pokreće i vodi po službenoj dužnosti. Inspektor je obavezan da bez odlaganja postupi po **predstavkama** fizičkih lica, privrednih društava, preduzetnika, javnih preduzeća, ustanova, agencija, udruženja i drugih pravnih lica koje se odnose na povredu propisa iz njegove nadležnosti, izvrši inspeksijski nadzor, a o utvrđenom činjeničnom stanju i preduzetim mjerama, pisanim putem, obavijesti podnosioca predstavke u roku od 30 dana od dana prijema predstavke. Ako podnosilac predstavke ponovi

---

141 *Zakon o inspekcijama* – ZI RS, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 18/2020], članovi 2–3 i 25; *Zakon o upravnoj inspekciji Republike Srpske* – ZUI RS, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 99/2020], član 2.

142 ZRRS, član 263.

143 ZIRS, član 25.

144 *O Inspekciji rada*, [<http://www.inspektorat.vladars.net/stranica/94/pregled>].

145 ZUIRS, članovi 2 i 9.



predstavku koja u odnosu na prethodno podnesenu ne sadrži nove činjenice, okolnosti ili dokaze u odnosu na one koje su već utvrđene, podnosilac predstavke se obavještava da je postupljeno po predstavci. Inspektor je obavezan da u obavljanju inspekcijskog nadzora čuva identitet podnosioca predstavke, osim ako se inspekcijska kontrola ne može obaviti bez upoznavanja subjekta nadzora sa identitetom podnosioca predstavke.<sup>146</sup>

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se uvijek može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.<sup>147</sup>

Bitno je napomenuti da je subjekat nadzora stranka u postupku inspekcijskog nadzora, a da druga lica nemaju svojstvo stranke u postupku inspekcijskog nadzora.<sup>148</sup>

Ukoliko inspektor u vršenju inspekcijskog nadzora utvrdi da je povrijeđen propis, rješenjem nalaže otklanjanje nezakonitosti, nepravilnosti i nedostataka i određuje rok za njihovo izvršenje. Rješenjem se može, zavisno od predmeta i prirode utvrđenih nezakonitosti, nepravilnosti i nedostataka u radu:

1. *naložiti* donošenje, stavljanje van snage ili odgađanje izvršenja odgovarajućeg akta i preduzimanje drugih odgovarajućih mjera utvrđenih posebnim propisom potrebnih radi otklanjanja nezakonitosti, nepravilnosti i nedostataka u radu;
2. *zabraniti* subjektu nadzora obavljanje djelatnosti, postupanje ili preduzimanje radnji koje su u suprotnosti sa drugim zakonom ili propisom do otklanjanja nezakonitosti, nepravilnosti i nedostataka;
3. *narediti* subjektu nadzora otklanjanje nezakonitosti, nepravilnosti i nedostataka, određujući način i rok za njihovo otklanjanje;
4. *preduzeti* druge mjere i radnje utvrđene posebnim propisom.<sup>149</sup>

Pored ovih ovlašćenja inspektor je obavezan da:

1. odmah *prijavi* nadležnom javnom tužilaštvu krivično djelo za koje sazna u toku inspekcijskog nadzora;
2. *obavještava* drugi organ o potrebi preduzimanja mjera iz nadležnosti tog organa.<sup>150</sup>

**Inspekcijski nadzor u Federaciji BiH**, u skladu sa *Zakonom o inspekcijama FBiH*, vrše organi nadležni za obavljanje inspekcijskih poslova, osim inspekcija koje su na drugi način organizovane u skladu s posebnim zakonima radi vršenja inspekcijskog nadzora. Inspekcijski nadzor vrše inspektori i inspektorice kao državni službenici s posebnim ovlašćenjima i odgovornostima.<sup>151</sup>

**Federalna uprava za inspekcijske poslove** (u daljem tekstu: FUIP) je samostalni federalni organ uprave. U Federalnoj upravi jedan od federalnih inspektora je i inspektor rada za oblast radnih odnosa, a u sastavu FUIP-a se, između ostalih, nalazi i Federalni inspektorat rada.<sup>152</sup>

146 ZI RS, član 35.

147 ZRRS, član 202.

148 ZI RS, član 41/1, 2.

149 ZI RS, član 56.

150 ZI RS, član 57.

151 *Zakon o inspekcijama* – ZI FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 73/2014 i 19/2017], članovi 6–7.

152 ZI FBiH, članovi 17, 18, 24–25.



Nadzor nad primjenom ZRFBiH i na osnovu njega donesenih propisa obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada. Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju. Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ZRFBiH ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.<sup>153</sup>

Federalni inspektorat rada vrši inspekcijski nadzor nad provođenjem zakona i propisa i kolektivnih ugovora koji se odnose na, između ostalog: radnopravni položaj zaposlenika i drugih lica, zaključivanje ugovora o radu, status pripravnika i volontera, odmora i odsustva zaposlenika, zaštitu zaposlenika (žena i materinstva), isplatu plate i naknade plate, zaštitu zaposlenika u ostvarivanju prava iz radnog odnosa i druge inspekcijske poslove određene zakonom.<sup>154</sup>

Kako i kantoni imaju svoje inspekcije rada, one takođe imaju svoje nadležnosti, pa tako, primjera radi, **Inspekcija rada za oblast radnih odnosa Tuzlanskog kantona** ima nadležnost da vrši poslove inspekcijskog nadzora nad primjenom zakona i drugih propisa donesenih na osnovu zakona kojima se uređuje oblast radnih odnosa, te na način i u postupku propisanom zakonom, kao i da postupa po pisanim ili usmenim predstavkama, odnosno zahtjevima za izvršenje inspekcijskog nadzora u vezi s povredama prava iz radnog odnosa i propisa nad kojima vrši inspekcijski nadzor.<sup>155</sup>

Postupak inspekcijskog nadzora pokreće se po službenoj dužnosti. Inspekcijski nadzor vrši se i na pisani zahtjev Vlade FBiH, federalnog ministra i direktora Federalne uprave. Takođe, pravna i fizička lica mogu podnijeti **pisani zahtjev** nadležnoj inspekciji da izvrši inspekcijski nadzor. Nadležna inspekcija će o preduzetim mjerama izvijestiti podnosioca zahtjeva pismenim putem u roku od 15 dana od dana okončanja inspekcijskog nadzora. Međutim, na ovaj način se ne postupa kada su u pitanju anonimni zahtjevi i predstavke, osim ukoliko takva predstavka sadrži dokaze koji upućuju na grubu povredu zakona. U tom slučaju, glavni inspektor i inspektor cijene osnovanost predstavke i preduzimaju zakonom utvrđene aktivnosti radi utvrđivanja stvarnog stanja.<sup>156</sup>

Odnos između Federalne uprave i kantonalnih inspekcija zasniva se na pravima i obavezama koje svaki od tih organa ima u odnosu na izvršavanje federalnih zakona i propisa BiH. Federalna uprava obavezna je osigurati izvršavanje federalnih propisa i propisa BiH na području cijele FBiH i u tom pogledu ima ovlašćenja da prema kantonalnim inspekcijama preduzima sve mjere kojima se osigurava obavljanje poslova povjerenih na vršenje kantonu.<sup>157</sup>

Inspekcijski nadzor u **Brčko distriktu** obuhvata preduzimanje inspekcijskih mjera i radnji nad subjektima nadzora, utvrđivanje prava i obaveza subjekta nadzora u postupku, određivanje i izvršenje upravnih i drugih mjera i radnji u cilju sprečavanja i otklanjanja

---

153 ZRFBiH, članovi 159 i 160.

154 *Federalni inspektorat rada*, [<https://fuzip.gov.ba/unutrasnja-organizacija/federalni-inspektorat-rada/>].

155 *Zakon o inspekcijama Tuzlanskog kantona*, [Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 12/2020, 01/2022 i 11/2022], članovi 40 i 54.

156 ZI FBiH, članovi 82–84.

157 ZI FBiH, član 158.

nezakonitosti u izvršavanju zakona i drugih propisa. Inspeksijski nadzor vrše inspektori Vlade BD, kao lica sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, a Inspektorat je sektor Vlade BD koji samostalno obavlja poslove utvrđene propisima Brčko distrikta i BiH.<sup>158</sup>

U vršenju inspeksijskog nadzora inspektor je, između ostalog, obavezan razmotriti inicijativu za pokretanje postupka inspeksijskog nadzora.<sup>159</sup>

Postupak inspeksijskog nadzora se pokreće i vodi po službenoj dužnosti, ali svako može **podnijeti inicijativu** za pokretanje postupka inspeksijskog nadzora. Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se može obratiti inspektoratu radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede. Nakon inspeksijskog pregleda, ukoliko utvrdi nepravilnosti, inspektor donosi rješenje o mjerama, radnjama i rokovima za otklanjanje nepravilnosti.<sup>160</sup>

U skladu s nadzorom za pojedine upravne oblasti postoji inspektor rada u Distriktu. Inspekcija rada vrši inspeksijski nadzor nad primjenom zakona i propisa koji se odnose na: zaključivanje i prestanak ugovora o radu, prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i radnika za vrijeme trajanja ugovora o radu, zapošljavanje i prava za vrijeme nezaposlenosti i uslove za njihovo ostvarivanje i druge inspeksijske poslove određene zakonom i posebnim propisima.<sup>161</sup>

Inspektor rada u vršenju inspeksijskog nadzora ima ovlaštenje i obavezu da: izvrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i dokumentaciju koji su od značaja za ostvarivanje prava i obaveza radnika i poslodavca, zatraži i pregleda isprave na osnovu kojih se može utvrditi identitet odgovornih lica i lica zatečenih na radu i preduzme druge mjere i radnje.<sup>162</sup>

Ipak, u praksi je slučaj da se inspektori rada fokusiraju samo na provođenje zakona o radu, a ne prate primjenu ZZD. Određeni inspektorati rada navode da „Inspektorat rada nije istražni organ, tačnije nema ovlaštenja za obavljanje istražnih radnji radi dokazivanja fizičkog, psihičkog ili seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja, za saslušanje svjedoka i slično, niti inspektor može preuzeti ulogu suda”, kao i da je „određivanje da li se rodno zasnovana diskriminacija zaista dogodila na sudovima, a teret dokazivanja je na poslodavcu.”<sup>163</sup> Međutim, diskriminacija je definisana u ZRRS, ZRFBiH i ZRBD i inspekcije rada bi trebalo da reaguju u skladu s prijavama o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu i da preduzimaju inspeksijske preglede u vezi s takvim prijavama.

---

158 *Zakon o inspekcijama* – ZI BD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 24/2008, 25/2008, 20/2013, 16/2018, 8/2019, 11/2020, 24/2020 i 40/2020], članovi 3, 5 i 12.

159 ZI BD, član 18.

160 ZI BD, članovi 28 i 33; ZRBD, član 132.

161 ZI BD, članovi 68 i 75.

162 ZI BD, član 76.

163 RZDOR, stranica 68.

## 2. GRAĐANSKI POSTUPCI

Prema ZZD, zaštita od diskriminacije je, putem postojećih sudskih i upravnih postupaka, garantovana svim licima ili grupama lica koje smatraju da su diskriminirane. Ukoliko diskriminacija proizlazi iz upravnog akta, žalba u upravnom postupku i eventualno pokretanje upravnog spora po osnovu zaštite od diskriminacije te traženje poništenja takve administrativne odluke ujedno **ne sprečava osobu da pokrene sudski postupak** za zaštitu od diskriminacije.<sup>164</sup>

Sud i drugi organi dužni su preduzeti sve neophodne mjere kojima će se osigurati da se postupci u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji **provedu hitno i okončaju u najkraćem mogućem roku**.<sup>165</sup>

Osobe ili grupe lica koje su pretrpjele bilo koji oblik diskriminacije mogu **u jednoj parnici** kategorisati tužbe za diskriminaciju sa zahtjevima za zaštitu drugih prava, o čemu će se odlučivati u parničnom postupku ako su ti zahtjevi međusobno povezani i ako isti sud ima stvarnu nadležnost za svaki zahtjev.

ZZD je regulisao specifičnosti sudske zaštite, a propisani su i **rokovi** za podnošenje tužbe, koji iznose tri godine od dana saznanja da je učinjena povreda prava, a najdalje pet godina od dana činjenja povrede. Kad je riječ o kontinuiranoj diskriminaciji, rok se računa od dana posljednje učinjene radnje. Rokovi se ne računaju u slučajevima sistemske diskriminacije.<sup>166</sup>

Lice ili grupa lica koja su izložena bilo kojem obliku diskriminacije ovlašćeni su da podnesu tužbe i traže:

- **utvrđivanje diskriminacije**, odnosno utvrđivanje da je tuženi povrijedio tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (*deklaratorni antidiskriminacioni zahtjev*);
- **zabranu ili otklanjanje diskriminacije**, odnosno zabranu preduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (*prohibitivni antidiskriminacioni zahtjev* i *restitutivni tužbeni zahtjev*);
- **naknadu štete**, odnosno da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava (*reparacioni antidiskriminacioni zahtjev*);
- **objavu presude u medijima**, odnosno da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima (*publikacioni antidiskriminacioni zahtjev*), a ovaj zahtjev će sud usvojiti ako utvrdi da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija ili da je informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.<sup>167</sup>

Ovi zahtjevi se mogu istaknuti *zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava* o kojima

164 ZZD, član 11.

165 ZZD, član 11.

166 ZZD, član 13.

167 ZZD, član 12; Mario Reljanović *et al.*, *Kvadratura antidiskriminacijskog trougla u BiH – Zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016*, [Analitika – Centar za društvena istraživanja, Sarajevo 2016], stranice 15–16.

se odlučuje u parničnom postupku ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi, bez obzira na to da li je za te zahtjeve propisano rješavanje u redovnom ili u posebnom parničnom postupku, osim sporova o smetanju posjeda. O ovim tužbama odlučuje nadležni sud primjenjujući odredbe zakona o parničnom postupku koji se primjenjuju u BiH, ako ZZD nije drugačije odredio.<sup>168</sup>

U skladu sa zakonima o sudovima entiteta i Distrikta, za ove sporove je u prvom i drugom stepenu nadležan, pored suda opšte mjesne nadležnosti, i *sud na čijem području tužitelj ima prebivalište ili boravište, te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije*. Takođe, u ovim postupcima uvijek je dozvoljena revizija.<sup>169</sup>

U ovim postupcima, kada osoba ili grupa osoba, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, **teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani**, odnosno na tuženom. U slučaju kada sud razmatra predmet o kojem je Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH (u daljem tekstu: Institucija ombudsmena; Ombudsmen) već donijela preporuku, koja se koristi kao dokaz, sud je dužan u skladu s pravilima postupka *razmotriti preporuke* Institucije ombudsmena.<sup>170</sup>

Prije pokretanja i u toku postupka povodom utvrđivanja diskriminacije, zabrane ili otklanjanja diskriminacije, naknade štete ili objave presude u medijima sud može na prijedlog predlagača odrediti **sudsku mjeru osiguranja**, odnosno privremenu mjeru osiguranja, shodno pravilima zakona o parničnom postupku ukoliko predlagač učini vjerovatnim da je povrijeđeno pravo na jednako postupanje i ako je određivanje mjere osiguranja potrebno radi otklanjanja opasnosti od teške povrede prava na jednako postupanje, nenadoknadive štete ili sprečavanja nasilja.<sup>171</sup>

U postupku koji se pokreće u skladu sa ZZD, u skladu s pravilima parničnog postupka, kao **umješač** na strani lica ili grupe lica koja tvrde da su žrtve diskriminacije može se pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruženje ili drugo lice koje se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku, ali samo uz pristanak tužitelja.<sup>172</sup>

Državni *Zakon o zabrani diskriminacije* predvidio je i mogućnost **kolektivne tužbe**. Naime, udruženja ili druge organizacije osnovane u skladu sa zakonom koje se bave zaštitom ljudskih prava, odnosno prava određene grupe osoba, mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju grupi čija prava tužitelj štiti. Zahtjevi koji se mogu istaknuti u ovoj tužbi su veoma slični kao za pojedinačne tužbe, te se mogu istaknuti zahtjevi da se: *utvrdi* da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje u odnosu na članove grupe čija prava tužitelj štiti, *zabrani* preduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno *izvrše radnje kojima se uklanja* diskriminacija ili njene posljedice u odnosu na članove grupe, u medijima objavi *presuda* kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje *na trošak tuženog*.<sup>173</sup>

Tužba za zaštitu kolektivnih prava i interesa postoji u *Zakonu o parničnom postupku RS*,

168 ZZD, član 12.

169 ZZD, član 13.

170 ZZD, član 15.

171 ZZD, član 14.

172 ZZD, član 16.

173 Član 17.

*Zakonu o parničnom postupku FBiH i Zakonu o parničnom postupku BD.* Prema odredbama ovih zakona, **udruženja**, organi (tijela u FBiH), ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, koje se u sklopu svoje registrovane ili propisom određene djelatnosti bave zaštitom zakonom utvrđenih kolektivnih prava i interesa građana, mogu, kada je takvo ovlašćenje posebnim zakonom izričito predviđeno i uz uslove predviđene tim zakonom, podnijeti **tužbu za zaštitu kolektivnih prava i interesa** protiv fizičkog ili pravnog lica koja obavljanjem određene djelatnosti ili uopšteno radom, postupanjem, pa i propuštanjem, *teže povređuje ili ozbiljno ugrožava takva kolektivna prava i interese*. Takva prava i interesi mogu biti interesi koji se tiču, između ostalog, i diskriminacije. Oni moraju biti teže povrijeđeni ili ozbiljno ugroženi djelatnošću, odnosno uopšte postupanjem lica protiv kojeg se tužba podnosi.<sup>174</sup>

Dakle, *aktivnu procesnu legitimaciju* imaju udruženja, organi, ustanove ili druge organizacije, dok fizička lica nisu aktivno procesno legitimisana za podnošenje ove tužbe. Tužba može da se podnese protiv fizičkih ili pravnih lica koja svojom djelatnošću ili uopšteno radom, postupanjem, pa i propuštanjem, teže povređuju ili ozbiljno ugrožavaju kolektivna prava i interese.<sup>175</sup>

Kada su u pitanju *umješači*, u ovom postupku mogu se kao umješači na strani tužioca umiješati i drugi ovlašćeni podnosioci tužbe. Da bi miješanje bilo dopušteno, potrebno je da se tužilac s tim saglasi. Takođe, u taj se postupak mogu umiješati kao umješači i fizička i pravna lica radi čije zaštite kolektivnih interesa je ova tužba podnesena.<sup>176</sup>

Prije pokretanja ili tokom postupka pokrenutog tužbom za zaštitu kolektivnih prava i interesa sud može, na prijedlog tužioca, kako stoji u zakonima, odnosno na prijedlog predlagača, kako bi trebalo da stoji, odrediti **sudske mjere obezbjeđenja** predviđene zakonima o parničnom postupku u RS i FBiH ili *Zakonom o izvršnom postupku u BD*, ako tužilac učini vjerovatnim da je tuženi postupao na način kojim je povrijedio ili ozbiljno ugrozio kolektivne interese ili prava čija se zaštita traži tužbom i da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti nastupanja nenadoknadle štete ili sprečavanja nasilja.<sup>177</sup>

Sudskom mjerom obezbjeđenja može se zatražiti od suda da privremeno utvrdi pravila po kojima će tuženi u obavljanju svoje djelatnosti postupati, u skladu sa zatraženom izmjenom, odnosno dopunom njegovih pravila ili prakse.<sup>178</sup>

Bitna odlika ove tužbe jeste i **prošireno dejstvo pravosnažnosti**, odnosno to što se fizička i pravna lica mogu u posebnim parnicama za naknadu štete pozvati na pravno utvrđenje iz presude, kojom će biti prihvaćeni zahtjevi iz tužbe za zaštitu kolektivnih prava i interesa da su određenim postupanjem, uključujući i propuštanje tuženog, povrijeđeni ili ugroženi zakonom zaštićeni kolektivni interesi i prava lica koje je tužilac ovlašćen da štiti. U tom će slučaju sud

---

174 *Zakon o parničnom postupku* – ZPP RS, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 58/2003, 85/2003, 74/2005, 63/2007, 105/2008, 45/2009, 49/2009 i 61/2013], član 453a; *Zakon o parničnom postupku* – ZPP FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 53/2003, 73/2005, 19/2006 i 98/2015], član 453a; *Zakon o parničnom postupku* – ZPP BD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 28/2018 i 6/2021], član 450.

175 Gordana Stanković, Ranka Račić, *Parnično procesno pravo* – PPP, [Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, Banja Luka: 2017], stranica 569.

176 ZPP RS, član 453g; ZPP FBiH, član 453d; ZPP BD, član 453; PPP, stranica 571.

177 ZPP RS, član 453e; ZPP FBiH, član 453g; ZPP BD, član 456; PPP, stranica 571.

178 ZPP RS, član 453e; ZPP FBiH, član 453g; ZPP BD, član 456.



biti vezan za pravno utvrđenje u parnici.<sup>179</sup>

Što se tiče zaštite prava radnika, njih je moguće ostvariti i **prema entitetskim zakonima o radu** odnosno **ZRI**, s tim što isti sadrže različite načine i rokove rješavanja.

Zaposlenik i lice koje traži zaposlenje, prema *Zakonu o radu u institucijama BiH*, mogu pokrenuti pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom. Osoba koja smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pisano u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen. Međutim, podnošenje ovog zahtjeva ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom BiH. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom BiH zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u roku. Ako sud utvrdi da je tužba za diskriminaciju osnovana, narediće poslodavcu da tužiocu uspostavi i obezbijedi ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.<sup>180</sup>

**U Republici Srpskoj** postoji procedura prema kojoj radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Za slučajeve diskriminacije je posebno naglašeno da lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca. Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava. **Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora** radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. **Tužbu za zaštitu prava** radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede. Ovu tužbu radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa. Pokretanjem ovih postupka prekidaju se rokovi zastare. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno zakonskim odredbama.<sup>181</sup>

**U Federaciji BiH i Distriktu** u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ZRFBiH i ZRBD, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne udovolji (prema ZRBD: ne postupi po) tom zahtjevu, radnik (prema ZRBD: i lice koje traži zaposlenje) može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ZRFBiH ili ZRBD o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba osnovana, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.<sup>182</sup>

179 ZPP RS, član 453v; ZPP FBiH, član 453c; ZPP BD, član 452; PPP, stranica 572.

180 ZRI, članovi 83 i 86f.

181 ZRRS, članovi 25 i 201.

182 ZRFBiH, član 12; ZRBD, član 11.



### 3. KRIVIČNOPRAVNI POSTUPCI

Kako je BiH složena država, i krivičnopravna regulativa je kod nje prisutna na više nivoa: na nivou entiteta, nivou BD i nivou države, te tako postoje već djelimično obrađeni KZBiH, KZRS, KZFBiH i KZBD. Zaštita rodne ravnopravnosti u oblasti rada se u krivičnopravnoj zaštiti javlja kao **posljednje sredstvo zaštite ovih dobara**, budući da se ona primarno realizuje putem drugih grana pravnog sistema. Međutim, zaštita rodne ravnopravnosti **ne bi mogla da se efikasno ostvari bez primjene krivičnopravne represije**, a njen intenzitet je uslovljen prirodom i intenzitetom ugrožavanja ovog prava.

Kada su u pitanju krivični postupci za zaštitu rodne ravnopravnosti, postoji više načina na koje se može prijaviti krivično djelo. Ovi načini su praktično isti, s malim razlikama u Republici Srpskoj, Federaciji BiH i Brčko distriktu i na nivou BiH, a razlikuju se zakoni o krivičnom postupku na osnovu kojih se primjenjuju.

U Republici Srpskoj, za krivična djela za koja se goni *po prijedlogu oštećenog*, prijedlog se podnosi nadležnom tužiocu, u roku od tri mjeseca od dana kada je oštećeni saznao za krivično djelo i izvršioca krivičnog djela. Ako je oštećeni podnio prijavu ili prijedlog za ostvarivanje imovinskopravnog zahtjeva u krivičnom postupku, smatra se da je time podnio i prijedlog za krivično gonjenje. Ako je krivičnim djelom oštećeno više lica, krivično gonjenje će se preduzeti odnosno nastaviti po prijedlogu bilo kojeg oštećenog.<sup>183</sup>

Službena i odgovorna lica u svim organima vlasti u Republici Srpskoj, Federaciji BiH, Brčko distriktu i Bosni i Hercegovini, javnim preduzećima i ustanovama dužna su da *prijave krivična djela* o kojima su obaviješteni ili za koja saznaju na neki drugi način.<sup>184</sup>

**Svaki građanin ima pravo da prijavi izvršenje krivičnog djela** u Republici Srpskoj, Federaciji BiH, Brčko distriktu, kao i ona krivična djela iz *Krivičnog zakona* na nivou BiH, a svako je *dužan da prijavi izvršenje krivičnog djela* kada neprijavlivanje krivičnog djela predstavlja krivično djelo. Prijava se *podnosi tužiocu*, pisano ili usmeno u RS i FBiH, *policiji ili tužiocu* u BD i *tužiocu Tužilaštva BiH* za postupke pred Sudom BiH. O usmenoj prijavi biće sastavljen zapisnik, a ako je prijava saopštena telefonom, sačinice se službena zabilješka. Ako je prijava podnesena sudu ili ovlašćenom službenom licu u Srpskoj i Distriktu, oni će prijavu primiti te odmah i dostaviti tužiocu. Ako je prijava podnesena sudu, ovlašćenom službenoj osobi ili nekom drugom sudu ili tužiocu u Federaciji BiH, oni će tu prijavu primiti i odmah je dostaviti tužiocu. Ako je prijava podnesena Sudu BiH, ovlašćenom službenom licu ili nekom drugom sudu ili tužiocu u BiH, oni će tu prijavu primiti i odmah je dostaviti tužiocu Tužilaštva BiH za postupke pred Sudom BiH. Međutim, ako neko u RS prijavi određeno lice da je učinilo krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti, a zna da to lice nije učinilac, može biti kažnjen

183 *Zakon o krivičnom postupku Republike Srpske* – ZKPRS, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 53/2012, 91/2017, 66/2018 i 15/2021], član 46g; PPŽS, stranica 170.

184 ZKPRS, član 221; *Zakon o krivičnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine* – ZKPFBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 35/2003, 56/2003, 78/2004, 28/2005, 55/2006, 27/2007, 53/2007, 9/2009, 12/2010, 8/2013, 59/2014 i 74/2020], član 228; *Zakon o krivičnom postupku Brčko distrikta Bosne i Hercegovine* – ZKPBD, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 34/2013, 27/2014, 3/2019 i 16/2020], član 213; *Zakon o krivičnom postupku Bosne i Hercegovine* – ZKPBiH, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 3/03, 32/03, 36/03, 26/04, 63/04, 13/05, 48/05, 46/06, 76/06, 29/07, 32/07, 53/07, 76/07, 15/08, 58/08, 12/09, 16/09, 93/09, 72/13 i 65/18], član 213; PPŽS, stranice 170–171.

novčanom kaznom ili kaznom zatvora. U FBiH, BD i na nivou BiH onaj ko prijavi određenu osobu da je učinila krivično djelo propisano zakonom u Federaciji, BD odnosno BiH, znajući da to lice nije počinilac, može se kazniti kaznom zatvora.<sup>185</sup>

Tužilac **naređuje sprovođenje istrage** ako *postoje osnovi sumnje* da je izvršeno krivično djelo u RS, FBiH i BD, a tužilac Tužilaštva BiH za postupke pred Sudom BiH.<sup>186</sup>

## 4. USTAVNOPRAVNA ZAŠTITA

Postojanje pravne države danas je gotovo nemoguće zamisliti bez ustavnog sudstva. Naime, sastavni dio principa pravne države predstavlja i tzv. princip ustavnosti, koji označava jedinstvo i harmoničnost pravnog sistema u skladu sa ustavom. U BiH se ustavno sudstvo javlja još 1963. godine, međutim, u današnjem vremenu, s promjenama ustava i društvene situacije, „ostalo je malo sličnosti sa prijašnjim republičkim ustavnim sudom”, te danas u BiH postoje tri ustavna suda: Ustavni sud BiH na nivou države, Ustavni sud RS na nivou Republike Srpske i Ustavni sud FBiH na nivou Federacije BiH. Svaki od ovih sudova ima svoje specifične nadležnosti.<sup>187</sup>

### 4.1. Ustavni sud Bosne i Hercegovine

Ustavni sud BiH (u daljem tekstu: USBiH) je specifičan organ propisan *Ustavom BiH*, koji sadrži određene elemente što čine specifičan spoj redovnog i ustavnog sudstva, kako u sistemu redovnih sudova u BiH ne postoji vrhovni sud na nivou države.<sup>188</sup>

Ustavni sud BiH je samostalan i nezavisan organ koji štiti *Ustav BiH*. On ima, između ostalih, isključivu nadležnost odlučivanja da li je bilo koja odredba ustava, zakona jednog entiteta ili zakona BiH u skladu sa *Ustavom BiH*. Međutim, sporove mogu da pokrenu samo: članovi Predsjedništva, predsjedavajući Savjeta ministara, predsjedavajući ili zamjenik predsjedavajućeg bilo kojeg doma Parlamentarne skupštine, jedna četvrtina članova bilo kojeg doma Parlamentarne skupštine BiH ili jedna četvrtina članova bilo kojeg doma zakonodonosilačkog organa Srpske ili Federacije.<sup>189</sup>

Ustavni sud BiH ima i apelacionu nadležnost za pitanja iz *Ustava BiH*, koja proističe iz presude bilo kojeg suda u BiH. USBiH može da razmatra apelaciju samo ako su protiv odluke koja se njome osporava iscrpljeni svi djelotvorni pravni lijekovi i ako je podnesena u roku od 60 dana od dana kada je podnosilac apelacije primio odluku o posljednjem djelotvornom pravnom lijeku koji je koristio. Međutim, on izuzetno može da razmatra apelaciju i kada nema odluke nadležnog suda ukoliko apelacija ukazuje na ozbiljna kršenja osnovnih ustavnih prava i sloboda iz *Ustava BiH* ili međunarodnih dokumenta koji se primjenjuju u BiH. Podnosilac

185 ZKPRS, članovi 222–223; ZKPFBiH, članovi 229–230; ZKPBD, članovi 214–215; ZKPBiH, članovi 214–215; KZRS, član 334; KZFBiH, član 347; KZBD, član 341; KZBiH, član 234; PPŽS, stranica 171.

186 ZKPRS, član 224; ZKPFBiH, član 231; ZKPBD, član 216; ZKPBiH, član 216; PPŽS, stranica 172.

187 UP BiH, stranice 199–200.

188 Mile Dmičić, *Ustavno pravo – Dopuna osnovnoj literaturi*, [Pravni fakultet Univerziteeta u Banjoj Luci – Uprava za policijsko obrazovanje Banja Luka, Banja Luka: 2011], stranica 113; PPŽS, stranice 187–188.

189 Ustav BiH, VI/3/a, b, c; *Prečišćeni tekst Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine* – PUSBiH, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 22/2014 i 57/2014], član 2; Goran Marković, *Bosanskohercegovački federalizam*, [Javno preduzeće Službeni glasnik, University Press – Izdanja Magistrat, Beograd – Sarajevo: 2012], stranice 136–137; PPŽS, stranice 187–188.

apelacije može da bude fizičko ili pravno lice, odnosno stranke u postupku u kojem je donesena odluka koja se osporava apelacijom. Dakle, svako lice koje smatra da je konačnom presudom u njegovom sudskom predmetu došlo do kršenja neke odredbe iz *Ustava BiH*, a naročito ljudskih prava i slobode, može da pokrene postupak pred USBiH.<sup>190</sup>

Kako Ustavni sud ima i apelacionu nadležnost za pitanja iz *Ustava*, on je i posljednja instanca u BiH za supsidijarnu zaštitu prava i sloboda ustanovljenih *Ustavom*. USBiH, ukoliko ustanovi da je apelacija osnovana, može da ukine presudu i slučaj vrati sudu koji je donio tu presudu na ponovni postupak. Sud čija je presuda ukinuta dužan je da po hitnom postupku donese drugu, pri čemu je vezan pravnim shvatanjem USBiH o povredi *Ustavom* garantovanih prava i osnovnih sloboda. Ipak, izuzetno, ukoliko organ čija je odluka ukinuta donese novu odluku bez poštovanja pravnog shvatanja USBiH, Ustavni sud može sam da odluči o meritumu predmeta ukoliko postoji odluka organa koja ne krši ustavna prava tako što će takvu odluku da ostavi na pravnoj snazi.<sup>191</sup>

Ustavni sud BiH je nadležan i u pitanjima koja mu proslijedi bilo koji sud u BiH u vezi s tim da li je zakon, od čijeg važenja njegova odluka zavisi, kompatibilan s *Ustavom BiH*, EKLJP, zakonima BiH, ili u pogledu postojanja ili domašaja nekog opšteg pravila međunarodnog javnog prava koje je od značaja za odluku.<sup>192</sup>

## 4.2. Ustavni sud Republike Srpske

Ustavni sud Republike Srpske (u daljem tekstu: USRS), prema *Ustavu Srpske* obezbjeđuje zaštitu ustavnosti i zakonitosti. On, između ostalog, odlučuje o saglasnosti zakona i drugih propisa i opštih akata sa *Ustavom RS* i saglasnosti propisa i opštih akata sa zakonom. Ustavni sud takođe prati pojave od interesa za ostvarivanje ustavnosti i zakonitosti, obavještava najviše ustavne organe Srpske o stanju i problemima u toj oblasti i daje im mišljenja i prijedloge za donošenje zakona i preduzimanje drugih mjera radi obezbjeđenja ustavnosti i zakonitosti te zaštite sloboda i prava građana, organizacija i zajednica.<sup>193</sup>

Ustavni sud može ocjenjivati ustavnost zakona kao i ustavnost i zakonitost propisa i opštih akata koji su prestali da važe, ako od prestanka važenja do pokretanja postupka nije proteklo više od jedne godine. O pitanjima iz svoje nadležnosti USRS odnosno vijeće odlučuje donošenjem odluke ili rješenja, koji moraju biti obrazloženi. Odluke USRS su opšteobavezne i izvršne na teritoriji Republike Srpske. Izvršenje odluka obezbjeđuje Vlada RS.<sup>194</sup>

**Svako može dati inicijativu za pokretanje postupka za ocjenjivanje ustavnosti i zakonitosti pred USRS.** To znači da svi građani mogu da upute inicijativu USRS za ocjenu ustavnosti i zakonitosti nekog akta.<sup>195</sup>

Postupak pred USRS *prijedlogom mogu pokrenuti*, između ostalih, preduzeće, politička

190 PUSBiH, članovi 16 i 18; UPBiH, stranica 205; PPŽS, stranice 187–188.

191 Ustav BiH, član VI/3/b; *Apelaciona jurisdikcija*, [<https://www.ustavnisud.ba/sr/apelaciona-jurisdikcija>]; PPŽS, stranice 187–188.

192 Ustav BiH, član VI/3/c; PPŽS, stranice 187–188.

193 Ustav RS, članovi 69, 115 i 119; *Zakon o Ustavnom sudu Republike Srpske* – ZUsudu, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 104/2011 i 92/2012], član 2; PPŽS, stranice 188–190.

194 ZUsudu, članovi 3, 6, 59 i 64; PPŽS, stranice 188–190.

195 ZUsudu, član 4; PPŽS, stranice 188–190.

organizacija odnosno udruženje građana i druga organizacija ako je povrijeđeno njihovo pravo utvrđeno *Ustavom* ili zakonom, a USRS može i sam pokrenuti postupak za ocjenjivanje ustavnosti i zakonitosti. Pored navedenih, postupak pred USRS prijedlogom mogu pokrenuti: predsjednik Srpske, NSRS, Vijeće naroda o pitanjima iz okvira *Ustavom* utvrđenih nadležnosti, Vlada RS, sud ako se pitanje ustavnosti i zakonitosti postavi u postupku pred USRS, republički tužilac ako se pitanje ustavnosti i zakonitosti postavi u radu tužilaštva, opština i grad ako je povrijeđeno njihovo pravo utvrđeno *Ustavom* ili zakonom i organ koji je po *Ustavu* i zakonu ovlašćen da obustavi izvršenje propisa i drugog opšteg akta zbog njegove nesaglasnosti sa *Ustavom* i zakonom.<sup>196</sup>

Ustavni sud RS, između ostalog, odlukom utvrđuje da zakon, drugi propis i opšti akt nije u saglasnosti odnosno da u vrijeme važenja nije bio u saglasnosti sa *Ustavom* i utvrđuje da drugi propis i opšti akt nije u saglasnosti odnosno da u vrijeme važenja nije bio u saglasnosti sa zakonom. Ustavni sud rješenjem, između ostalog, pokreće postupak i obustavlja izvršenje pojedinačnog akta, odnosno radnje, ukida mjeru obustave ili odbacuje zahtjev za obustavu pojedinačnog akta ili radnje.<sup>197</sup>

Kada USRS utvrdi da zakon, drugi propis ili opšti akt nije u saglasnosti sa *Ustavom*, taj zakon, drugi propis ili opšti akt odnosno njegove odredbe koje nisu u saglasnosti sa *Ustavom* prestaju da važe danom objavljivanja odluke USRS. U postupku pred USRS *ne plaća se taksa*. Zakoni, drugi propisi i opšti akti koji na osnovu odluke USRS prestaju da važe ne mogu se primjenjivati na odnose koji su nastali prije dana objavljivanja odluke USRS ako do tog dana nisu pravosnažno riješeni. Propisi i drugi opšti akti doneseni za izvršenje zakona, propisa i drugih opštih akata koji su na osnovu odluke USRS prestali da važe neće se primjenjivati od dana objavljivanja odluke USRS ako iz odluke proizlazi da ti akti nisu u saglasnosti sa *Ustavom* ili zakonom. Izvršavanje pravosnažnih pojedinačnih akata donesenih na osnovu propisa koji se više ne mogu primjenjivati ne može se dozvoliti niti sprovesti, a ako je izvršenje početo, biće obustavljeno.<sup>198</sup>

### 4.3. Ustavni sud Federacije Bosne i Hercegovine

Ustavni sud Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: USFBiH) je jedan od sudova navedenih u *Ustavu FBiH* koji vrše sudsku funkciju u FBiH. Pored osnovne funkcije USFBiH, u koju spada rješavanje sporova između institucija vlasti, on ujedno:

1. na zahtjev predsjednika FBiH, potpredsjednika Federacije, premijera, zamjenika premijera ili na zahtjev jedne trećine članova bilo kojeg doma Parlamenta FBiH, utvrđuje *da li je prijedlog zakona* koji je usvojio jedan od domova, ili *zakon* koji su usvojila oba doma, *u skladu sa Ustavom FBiH*;
2. na zahtjev premijera, kantona ili jedne trećine poslanika u zakonodavnom tijelu kantona, utvrđuje *da li su ustav kantona i amandman na ustav, predloženi zakon ili zakon* koji je usvojilo to zakonodavno tijelo, *u skladu sa Ustavom FBiH*;
3. na zahtjev predsjednika FBiH, potpredsjednika Federacije, premijera ili zamjenika premijera, utvrđuje *da li je predloženi ili usvojeni propis* koji donosi organ federalne vlasti *u skladu sa Ustavom FBiH*;

196 Ustav RS, član 120; ZUsudu, član 4; PPŽS, stranice 188–190.

197 ZUsudu, članovi 60–61; PPŽS, stranice 188–190.

198 ZUsudu, članovi 5, 22 i 68; PPŽS, stranice 188–190.

4. na zahtjev premijera i kantona utvrđuje da li je *predloženi* ili *usvojeni propis* koji je donio *organ kantonalne, gradske ili opštinske vlasti u skladu sa Ustavom FBiH*.<sup>199</sup>

Takođe, USFBiH odlučuje o ustavnim pitanjima koja mu predoči Vrhovni ili kantonalni sud, a koja se pojave u toku postupka pred tim sudovima.<sup>200</sup>

Kao što se može primijetiti, trenutno postoji uzak krug subjekata koji mogu pokrenuti postupak pred USFBiH. Istovremeno, „neki od njih za to nemaju motiva, jer su najčešće i sami participirali u donošenju propisa čiju bi ustavnost trebalo cijeliti”. Za bolju kontrolu propisa u Federaciji, a naročito onih koji se odnose na antidiskriminaciono pravo, bilo bi veoma korisno da i sami građani i drugi pravni subjekti imaju ovlašćenje za davanje inicijative za ocjenjivanje ustavnosti, kao što je to slučaj sa USRS. Proširivanje kruga lica koja se mogu obratiti USFBiH uz proširivanje nadležnosti US Federacije bilo je u proceduri 2009. godine, međutim, do realizacije te inicijative nije došlo.<sup>201</sup>

Odluke Ustavnog suda konačne su i obavezujuće, posebno kada USFBiH utvrdi da zakon, usvojeni ili predloženi zakon ili drugi propis nije u skladu sa *Ustavom FBiH*. Taj ili drugi propis neće se primjenjivati, odnosno stupiti na snagu, osim ukoliko se ne izmijeni na način koji propiše USFBiH ili ukoliko USFBiH ne utvrdi prelazna rješenja, koja ne mogu biti na snazi duže od šest mjeseci.<sup>202</sup>

Kad je u pitanju zaštita ljudskih prava i osnovnih sloboda, ta zaštita ne dolazi za građane direktno od USFBiH, ali je ona na određeni način sadržana u postupku ocjene ustavnosti, gdje USFBiH u svojim odlukama utvrđuje da su pojedine odredbe zakona ili provedbenog propisa suprotne *Ustavu FBiH* ili EKLJP te nalaže nadležnom organu da otkloni te neustavnosti u određenom roku.<sup>203</sup>

## 5. POSEBNI OBLICI ZAŠTITE

### 5.1. Institucija ombudsmena za ljudska prava

*Zakonom o zabrani diskriminacije* uspostavljena je **Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH** kao *centralna institucija za zaštitu od diskriminacije*.<sup>204</sup>

U okviru Institucije ombudsmena djeluje i **Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije**, koje prima pritužbe i pokreće *ex officio* istrage u slučajevima u kojima se utvrde potencijalne povrede prava koja proizlaze iz npr. *Evropske konvencije* ili CEDAW, a posebno u slučajevima bilo kojeg oblika diskriminacije na osnovu, između ostalog, pola.<sup>205</sup>

Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije ima nadležnost da, *inter alia*:

- zaprima pojedinačne i grupne prijave u vezi s diskriminacijom;

199 Ustav FBiH, IV/C/2/10; PPŽS, stranice 190–192.

200 Ustav FBiH, IV/C/2/10; PPŽS, stranice 190–192.

201 Aleksandra Martinović, *Ustavni položaj, nadležnosti i dejstvo odluka Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine* – UPNDOUS, [<http://www.ustavisudfbih.ba/sr/index.php>]; PPŽS, stranice 190–192.

202 Ustav FBiH, IV/C/2/12; PPŽS, stranice 190–192.

203 UPNDOUS; PPŽS, stranice 190–192.

204 ZZD, član 7; RZDOR, stranica 61.

205 *Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije*, [<https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=SR>]; RZDOR, stranice 61–62.



- pruži pomoći licima i grupama lica koja su uložila žalbu o diskriminaciji prilikom pokretanja sudskog postupka;
- preduzima radnje ispitivanja pojedinačnih prijavi do pokretanja sudskog spora;
- uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja nagodbe;
- podnosi godišnje, a po potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini BiH;
- upozorava javnost na diskriminaciju;
- sprovodi istraživanja u oblasti diskriminacije;
- daje mišljenja i preporuke Savjetu ministara BiH i Parlamentarnoj skupštini BiH u cilju sprečavanja i borbe protiv diskriminacije;
- predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja;
- analizira i prikazuje ključne uzroke nefunkcionisanja struktura vlasti u donošenju odluka u vezi s diskriminacijom;
- uklanja prepreke dosljednoj primjeni međunarodnih konvencija koje je ratifikovala BiH;
- prati globalne akte za stvaranje pravnih okolnosti za ostvarivanje prava propisanih međunarodnim ugovorima;
- s posebnom pažnjom radi na sprečavanju diskriminacije;
- saraduje s organizacijama civilnog društva koje se bave zaštitom ljudskih prava i organizacijama koje se bave zaštitom grupa izloženih visokom riziku od diskriminacije.<sup>206</sup>

Jedna od ključnih uloga Ombudsmena jeste **primanje pojedinačnih i kolektivnih pritužbi u vezi s diskriminacijom** u proceduri koja je *besplatna* za podnosioca pritužbe. Da bi bila razmotrena, pritužba *mora sadržavati* lične podatke podnosioca pritužbe, podatke o organu protiv kojeg se pritužba podnosi, opis događaja koji su doveli do povrede prava i sloboda, izjavu da li i kada je pokrenut postupak kod drugog organa u vezi s predmetom, te da li podnosilac pritužbe želi da se otkrije njegov/njen identitet ili okolnosti slučaja.<sup>207</sup>

Preporuke Ombudsmena **nisu obavezujuće**, ali **obavezuju sud da razmotri preporuku** koju stranka koristi kao dokaz, u skladu s pravilima postupka ako je stranka uputila žalbu Ombudsmenu.<sup>208</sup>

Postupak pred Ombudsmenom **pokreće se podnošenjem žalbe** od strane lica koje smatra da je žrtva rodno zasnovane diskriminacije, a postupak mogu pokrenuti i organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava i druga lica, s tim što, ukoliko postupak pokreću radi zaštite konkretnog lica, to mogu činiti samo u ime i uz saglasnost tog lica. Podnosioci žalbe mogu se ombudsmenima obraćati na jedan od sljedećih načina:

1. *ispunjavanjem obrasca žalbe* i njenim dostavljanjem putem redovne pošte, elektronskom poštom (sa skeniranim podneskom i potpisom podnosioca žalbe), u elektronskoj formi uz elektronski potpis podnosioca žalbe, faksom ili predajom na pisarnicu Ombudsmena;

206 *Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije*, [<https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=EN>].

207 RZDOR, stranica 61.

208 RZDOR, stranica 61.



## 2. ispunjavanjem obrasca žalbe uz pomoć dežurnog pravника.<sup>209</sup>

Kako bi podnosiocima žalbi praktično olakšali ispunjavanje obrasca žalbe, ombudsmeni su izradili i posebne *Smjernice za ispunjavanje obrasca žalbe* u onim slučajevima kada se građani žale na diskriminaciju.<sup>210</sup>

Ukoliko se radi o nekoj ili nepismenoj stranci ili stranci koja iz bilo kojeg razloga ima poteškoće u pisanom izražavanju, postupajući pravnik dužan je popuniti obrazac žalbe u njeno ime, a prema podacima koji su mu predstavljeni od strane podnosioca žalbe. Ukoliko okolnosti konkretnog slučaja to nalažu (npr. kada se radi o licima koja borave u inostranstvu odnosno licima koja žele ostati anonimna i sl.), ombudsmeni, odnosno postupajući pravnik, razmatraće i žalbe koje su upućene elektronskim putem, s tim što postupajući pravnik može u daljem toku postupka istraživanja tražiti od podnosioca žalbe potpisan obrazac žalbe.<sup>211</sup>

### **Žalba**, u pravilu, **treba da sadrži**:

1. *lične podatke o podnosiocu žalbe* (radi se o licu koje je diskriminisano), to jest prezime i ime podnosioca, zanimanje, datum rođenja, adresu, nacionalnost, ukoliko podnosilac žalbe želi o njoj da se izjasni, pol, datum i mjesto rođenja;
2. *podatke o punomoćniku*, odnosno *kontakt osobi*, ukoliko takva osoba postoji;
3. *podatke o organu na koji se žalba odnosi* (radi se o organu od kojeg je podnosilac žalbe diskriminisan);
4. *kratko navođenje činjenica* koje ukazuju na povredu prava podnosioca žalbe (način na koji je podnosilac žalbe diskriminisan, odnosno dokaze i navode o dokaznim sredstvima koja se mogu upotrijebiti u cilju dokazivanja istinitosti činjenica u vezi sa aktom diskriminacije);
5. *izjavu žalioca o tome da li je i kada pokrenut postupak kod drugog organa*, a u vezi s konkretnim slučajem;
6. *izjavu podnosioca žalbe da li on zahtijeva da njegov/njen identitet i okolnosti konkretnog slučaja ostanu u tajnosti*;
7. *datum podnošenja žalbe*;
8. *potpis podnosioca žalbe*.<sup>212</sup>

Uz žalbu, njen podnosilac prilaže i kopije relevantnih dokumenata koje, za razliku od drugih postupaka, ne moraju biti ovjerene.<sup>213</sup>

**Obrazac žalbe** svakako sadrži i pouku podnosiocu žalbe da je postupak istraživanja pred Ombudsmanom besplatan i da je podnosilac žalbe i dalje obavezan da koristi *sve redovne zakonske procedure* i *poštuje sve rokove* utvrđene odgovarajućim zakonima za korišćenje pravnih lijekova pred sudovima ili organima uprave.<sup>214</sup>

209 *Priručnik ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u slučajevima diskriminacije* – POLJP, Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2016, [[https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen\\_doc2016101419280006bos.pdf](https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2016101419280006bos.pdf)], stranica 8.

210 *Smjernice za ispunjavanje obrasca žalbe – diskriminacija*, [[https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen\\_doc2016101709461593eng.pdf](https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2016101709461593eng.pdf)].

211 POLJP, stranica 8.

212 POLJP, stranice 8–9; *Pravila postupka Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine* – PPIO, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 104/2011], član 16.

213 POLJP, stranica 9; PPIO, član 16.

214 POLJP, stranica 9; PPIO, 16.

Ukoliko u podnesenoj žalbi **nedostaje** neki od naprijed navedenih elemenata (nepotpuna žalba) ili je žalba nerazumljiva ili sadrži nedostatke koji onemogućavaju postupanje, postupajući pravnik uputiće podnosiocu žalbe bez odlaganja zahtjev za *otklanjanje nedostataka u njegovoj žalbi* (uz navođenje tih nedostataka i načina na koji se oni mogu otkloniti) i ostaviti mu primjeren rok da žalbu dopuni. U slučaju da podnosilac žalbe u ostavljenom roku ne dostavi svoju dopunjenu žalbu, odnosno dostavi žalbu koja je ponovo nerazumljiva ili nepotpuna, postupajući pravnik pristupiće zatvaranju predmeta.<sup>215</sup>

Ombudsmeni mogu **odbiti da prihvate podnesenu žalbu**:

1. ako je žalba anonimna;
2. ukoliko ombudsmeni ocijene da je žalba zlonamjerna;
3. ako ombudsmeni utvrde da je žalba neosnovana;
4. ako žalba ne sadrži jasan zahtjev podnosioca žalbe;
5. ako se žalbom narušavaju legitimna prava treće strane;
6. ako je žalba podnesena ombudsmenima nakon više od jedne godine od činjenica, događaja ili odluka na koje se žalba odnosi;
7. ako podnosilac žalbe nije iscrpio pravna sredstva, što se od njega moglo razumno očekivati;
8. ako je žalba nepotpuna ili nerazumljiva, a podnosilac je nije dopunio, odnosno ispravio na traženje ombudsmena u ostavljenom roku, ili je podnosilac odustao od žalbe;
9. ako je žalba u osnovi istovjetna žalbi koja je već razmatrana od strane ombudsmena, a ne sadrži nove relevantne podatke;
10. ako se žalba odnosi na činjenično stanje kakvo je bilo prije 14. decembra 1995. godine.<sup>216</sup>

Ukoliko se utvrdi da postoji neki od navedenih nedostataka, ombudsmeni će donijeti odluku o neprihvatljivosti žalbe, o čemu će pisano obavijestiti podnosioca žalbe.<sup>217</sup>

Nakon što postupajući pravnik utvrdi da je žalba prihvatljiva, u narednoj fazi postupanja po njoj on ispituje njenu osnovanost. Ispitivanje osnovanosti podrazumijeva provjeru navoda koje je podnosilac žalbe precizirao u svojoj žalbi, odnosno činjenica koje je naveo u žalbi, u kontekstu kršenja konkretnog prava žalioaca. Tako će žalba biti neosnovana ako postupajući pravnik u bilo kojem trenutku njenog ispitivanja utvrdi da navodi to jest činjenice iz žalbe nisu tačni. U suprotnom se upućuje **preporuka odgovornoj strani** na koji način da otkloni utvrđenu povredu prava.<sup>218</sup>

215 POLJP, stranica 9.

216 PPIO, članovi 26–27.

217 PPIO, član 28.

218 Ljubinko Mitrović, „Postupanje Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije”, *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku* – POPD, [Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek 2017], stranica 171.

## 5.2. Gender centri

U BiH postoje određeni **gender mainstreaming mehanizmi**, koji uključuju prije svega Agenciju za ravnopravnost polova BiH (u daljem tekstu: Agencija) na državnom nivou i entitetske gender centre.<sup>219</sup>

U skladu sa ZRP, u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice osnovana je **Agencija za ravnopravnost polova BiH** za praćenje primjene ZRP. Agencija u okviru svojih nadležnosti:

- prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povredu nekog prava iz ZRP;
- prati i analizira stanje ravnopravnosti polova u BiH na osnovu izvještaja koje sačinjava Agencija i izvještaja entitetskih gender centara te o tome godišnje izvještava Savjet ministara BiH, a na osnovu rezultata analiza i praćenja sačinjava posebne izvještaje, mišljenja, sugestije i preporuke radi upućivanja nadležnim tijelima na državnom nivou;
- inicira i koordiniše izradu Gender akcionog plana BiH;
- saraduje s institucionalnim mehanizmima za ravnopravnost polova u institucijama na državnom nivou;
- nadzire provođenje ZRP i u saradnji s entitetskim gender centrima priprema izvještaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza u oblasti ravnopravnosti polova;
- obavlja ostale poslove u cilju provođenja ZRP.<sup>220</sup>

Na entitetskom nivou formirane su institucije sa istim nadležnostima: **Centar za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske** – Gender centar RS i Gender centar Federacije BiH. Cilj ovih centara jeste da podrže rodnu ravnopravnost u svim oblastima života i rada putem zakona, politika i programa u saradnji s domaćim i međunarodnim institucijama i organizacijama, a u skladu s domaćim zakonima i međunarodnim konvencijama i sporazumima koje je BiH ratifikovala.

Gender Centar Federacije BiH i Gender centar Republike Srpske prate primjenu ZRP na nivou entiteta i u tu svrhu naročito:

- primaju i obrađuju molbe, žalbe i predstavke lica i grupa u kojima se ukazuje na povredu nekog prava iz ZRP;
- prate usaglašenost zakona i drugih akata, politika, strategija, planova i programa koji se donose na nivou entiteta s domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost polova;
- daju mišljenje o usaglašenosti zakona i drugih akata, politika, strategija, planova i programa koji se donose na nivou entiteta sa odredbama ZRP i drugim domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost polova, te pokreću inicijative za usaglašavanje;
- prate i analiziraju stanje ravnopravnosti polova u entitetima;
- obavljaju i druge poslove.<sup>221</sup>

219 RZDOR, stranica 26.

220 ZRP, članovi 25–26.

221 ZRP, član 27.

Agencija, Gender centar FBiH i Gender centar Srpske **prate i ispituju povrede odredbi ZRP** učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica i preduzimaju aktivnosti za njihovo otklanjanje u skladu sa zakonom i pravilima postupka.<sup>222</sup>

Agencija prati i ispituje povrede odredaba ZRP učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem *organa državne* uprave, institucija, organizacija, pravnih i fizičkih lica, odnosno odgovornih lica u organima državne uprave, institucijama, organizacijama i pravnim licima BiH. Gender centar FBiH prati i ispituje povrede odredaba ZRP učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem organa entitetske uprave, institucija, organizacija, pravnih i fizičkih lica, odnosno odgovornih lica u organima entitetske uprave, institucijama, organizacijama i pravnim licima *na području Federacije*. Gender centar Srpske prati i ispituje povrede odredaba ZRP učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem organa entitetske uprave, institucija, organizacija, pravnih i fizičkih lica, odnosno odgovornih lica u organima entitetske uprave, institucijama, organizacijama i pravnim licima *na području Srpske*.<sup>223</sup>

**Podnesak za pokretanje postupka ispitivanja** može dati svako lice ili grupa osoba koja smatra da su joj aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica povrijeđena prava zagarantovana zakonom. Oni to mogu da urade samostalno ili putem punomoćnika.<sup>224</sup>

Podnesak se u pravilu podnosi *nakon što nastupi povreda zakona*, i to na službenim jezicima u upotrebi u BiH. Izuzetno, podnesak se može podnijeti i na drugom jeziku ako taj jezik nije jedan od službenih jezika. Podnesak se može podnijeti poštom ili lično na adresu Agencije ili gender centara. Podnesak se u pravilu podnosi na obrascu koji je sastavni dio *Jedinstvenih pravila za primanje i obrađivanje zahtjeva za ispitivanje povreda ZRP*. Podnesak može biti podnesen i posredstvom treće osobe (zakonski zastupnik ili opunomoćenik). Punomoć se može dati pisano, ili usmeno, u zapisnik.<sup>225</sup>

Prilikom ispunjavanja obrasca, potrebno je:

- da podnesak bude naslovljen na Agenciju, Gender centar FBiH ili Gender centar RS u skladu s nadležnostima za postupanje;
- da jasno budu označene stranke u postupku; ukoliko nekoliko osoba podnosi zajedničku predstavku, da se dostave traženi podaci za svaku od tih osoba na posebnom papiru; ukoliko je imenovan punomoćnik, da bude priložena punomoć;
- da se navede odluka na koju se u zahtjevu žali;
- da se ukratko i hronološkim redom navedu bitne činjenice slučaja i razlozi za podnošenje zahtjeva, kao i informacije o svim pravnim sredstvima (žalbe, tužbe, zahtjevi i drugi podnesci) podnesenim drugim nadležnim organima;
- da se navede određenje u pogledu zahtjeva;
- da se istakne zahtjev u pogledu povjerljivosti podataka;
- da se potpiše obrazac podneska;
- da se navedu naziv i broj priloga i da se u prilogu žalbe dostave fotokopije pomenutih

222 *Ispitivanje povreda zakona* – IPZ, [<https://arsbih.gov.ba/oblasti/ispitivanje-povreda-zakona/>]; *Jedinstvena pravila za primanje i obrađivanje zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine* – JPPO, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 72/2011], član 1.

223 JPPO, član 2.

224 IPZ; JPPO, članovi 3 i 5.

225 IPZ; JPPO, članovi 3 i 5.

odluka i dokumenata.<sup>226</sup>

U podnesku se može zahtijevati da se *utvrdi povreda prava zagarantovana ZRP*. Kada se govori o svim drugim pravima u drugim oblastima koje nisu navedene u zakonu, bitno je naglasiti prava koja proizlaze iz međunarodnih ugovora i dokumenata kojima je BiH pristupila ili iz kojih proističu neka prava koja je BiH dužna da zagarantuje osobama u odnosu na njihov pol.<sup>227</sup>

Svaki podnesak podliježe *prethodnom ispitivanju* u kojem se utvrđuju proceduralne pretpostavke za razmatranje predmeta, odnosno urednost i prihvatljivost podneska. Tako će se podnesak **odbaciti** ukoliko se u bilo kojoj fazi postupka utvrdi da se isti predmet razmatra ili je bio razmatran pred Agencijom, gender centrima, ili koji je u postupku ili je bio u postupku kod bilo kojeg suda u BiH ili je predmet međunarodne istrage ili nagodbe.<sup>228</sup>

Agencija i gender centri prekinuće postupak ispitivanja ako:

- podnosilac bez opravdanog razloga ne učestvuje u postupku i pored poziva Agencija i gender centra, a učešće podnosioca je uslov za dalje vođenje postupka ispitivanja;
- podnosilac odustane od zahtjeva, a Agencija ili gender centar smatra da vođenje ispitivanja po službenoj dužnosti nema svrhe;
- odgovorna strana prekine da vrši povredu prava naznačene u zahtjevu podnosioca, uz prethodnu saglasnost podnosioca;
- se utvrdi da nije riječ o povredi prava i sloboda utvrđenih ZRP.<sup>229</sup>

Nakon što se podnesak uzme u razmatranje, Agencija i gender centri se mogu odlučiti na:

- preduzimanje aktivnosti kako bi se postojeći spor mirno riješio;
- upoznavanje stranaka o mogućim pravnim lijekovima koji su dostupni u drugim postupcima;
- ispitivanje podneska i slanje preporuka nadležnom tijelu o načinima otklanjanja spornih situacija;
- davanje preporuka nadležnim tijelima vlasti, a posebno na način da se predlažu izmjene zakona, politika ili praksi koje se odnose na zahtjev iz podnesaka.<sup>230</sup>

Bitno je naglasiti da rezultat postupka ispitivanja **nije da** preinači, ukine, pobije ili poništi odluke institucija, kako ovaj postupak **ne predstavlja** žalbeni postupak u upravnom ili sudskom postupku. Takođe, od Agencije ili gender centara ne može se očekivati zastupanje u drugim postupcima.<sup>231</sup>

---

226 IPZ.

227 IPZ.

228 IPZ.

229 JPPO, član 21.

230 IPZ.

231 IPZ.

### 5.3. Medijacija

U 2003. godini doneseni su zakoni o parničnom i krivičnom postupku u Republici Srpskoj i Federaciji BiH, koji su predvidjeli mogućnost da sudija, ukoliko ocijeni da je to svrsishodno, može predložiti strankama da spor pokušaju **riješiti medijacijom**, te da isti prijedlog sporazumno mogu dati i stranke. Ove dopune procesnih zakona otvorile su put stvaranju punog pravnog okvira za uvođenje medijacije u zemlji. *Zakon o postupku medijacije u BiH* (u daljem tekstu: ZPM) je usvojen 2004. godine i detaljno definiše postupak medijacije, principe i ulogu medijatora u procesu, kao i rokove.<sup>232</sup>

Prema zakonskom rješenju, u BiH je predviđena **neobavezna vansudska medijacija**. To podrazumijeva da se stranke u sporu mogu sporazumjeti da prije pokretanja sudskog postupka spor pokušaju riješiti u postupku medijacije. Pored toga, takva mogućnost im je otvorena i u sporovima nakon pokretanja sudskog postupka, ali do zaključenja glavne rasprave. Takođe, na proces medijacije mogu da se saglasno odluče nakon što im sudija na pripremnom ročištu predloži ovaj način alternativnog rješavanja sporova.<sup>233</sup>

Strane u sporu pokreću postupak medijacije i učestvuju u njemu dobrovoljno. Postupak medijacije povjerljive je prirode. Izjave stranaka iznesene u postupku medijacije ne mogu se bez odobrenja stranaka koristiti kao dokaz u bilo kojem drugom postupku. Medijator će informacije koje mu budu dostavljene u toku odvojenih sastanaka sa svakom stranom posebno zadržati u tajnosti i neće o njima raspravljati sa drugom stranom, ukoliko drugačije nije dogovoreno. Medijator će posredovati na neutralan način, bez ikakvih predrasuda u pogledu stranaka i predmeta spora.<sup>234</sup>

Postupak medijacije pokreće se **pisanim ugovorom o medijaciji**, koji potpisuju strane u sporu i medijator. Ako su se strane u toku parničnog postupka, na vlastitu inicijativu ili na prijedlog sudije, sporazumjele da spor pokušaju riješiti u postupku medijacije, sud će odgoditi ročište na period od najduže 30 dana.<sup>235</sup>

Ukoliko su strane u sporu fizičke osobe, njihovo prisustvo postupku je obavezno. Interese stranaka u postupku mogu zastupati njihovi zakonski zastupnici ili punomoćnici. Radnje u postupku medijacije, uključujući i potpisivanje sporazuma o nagodbi, koje preduzima punomoćnik, imaju isto pravno djelovanje kao da ih je preduzela sama stranka.<sup>236</sup>

Postupak medijacije može prekinuti svaka stranka u bilo kojem trenutku u toku postupka. Medijator može prekinuti postupak medijacije ako ocijeni da dalje vođenje postupka nije svrsishodno. Medijator će prekinuti postupak medijacije ako postoje ili se u toku postupka pojave razlozi koji ga sprečavaju da bude neutralan i nepristrasan.<sup>237</sup>

---

232 Vodič kroz medijaciju u Bosni i Hercegovini, Udruženje medijatora u Bosni i Hercegovini – VKM, [[https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Vodic\\_kroz\\_medijaciju\\_u\\_BiH.pdf](https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Vodic_kroz_medijaciju_u_BiH.pdf)], stranice 8–9; *Zakon o postupku medijacije u Bosni i Hercegovini* – ZPM, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 37/2004], član 1.

233 VKM, stranica 9; ZPM, član 4.

234 ZPM, članovi 6–7 i 9.

235 ZPM, članovi 10, 13 i 14.

236 ZPM, član 15.

237 ZPM, član 19.



Kada stranke u postupku medijacije iznađu rješenje spora, uz pomoć medijatora, onda se **sačinjava pisani sporazum o nagodbi**, koji se odmah potpisuje. Ovaj sporazum *ima snagu izvršne isprave*.<sup>238</sup>

U okviru BiH postoje i zakonski usvojeni specijalizovani **mehanizmi za mirno rješavanje radnih sporova**.

Javna ustanova **Agencija za mirno rješavanje radnih sporova** osnovana je 2010. godine i predstavlja instituciju koja se u Srpskoj bavi mirnim rješavanjem individualnih i kolektivnih radnih sporova. Ova agencija predstavlja vansudsku alternativu rješavanju sporova između strana (zaposlenih i poslodavaca, ili učesnika koji su uključeni u zaključivanje kolektivnog ugovora) uključivanjem trećih strana, kao što su *mirovni posrednici* i arbitri. Kako nije nadležna za pitanja diskriminacije po bilo kojem osnovu, uključujući pol, ona ne djeluje u ovoj oblasti, nego umjesto toga upućuje stranke na relevantne institucije. Međutim, navedena agencija se ipak ograničeno bavila slučajevima kršenja radnih prava žena, kao npr. u slučaju kada je majci isteklo porodiljsko odsustvo, pa je pri njenom vraćanju na posao bilo određenih problema.<sup>239</sup>

U Federaciji BiH je prije dvije godine usvojen *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u Federaciji BiH*. Njime se uređuje postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), način imenovanja mirovnih posrednika i arbitara, kao i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova u FBiH, osim ako nisu riješena drugim zakonom. Ovim zakonom je predviđeno da **mirovno vijeće** može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona, i da ono treba da provodi mirenje radnika i poslodavca prije podnošenja tužbe.<sup>240</sup> Ostaje da se vidi da li će praksa u pogledu ovog zakona biti slična kao i u slučaju zakona u Srpskoj.

## 5.4. Parlamentarna zaštita

Veliki dio parlamentarnih aktivnosti u svijetu, kao i kod nas, zapravo se obavlja u **posebnim parlamentarnim tijelima**, koja služe kao pomoć u funkcionisanju parlamenta, da bi se obezbijedio kvalitetniji i efikasniji rad. U raspravama u okviru ovih tijela mogu se riješiti mnoga pitanja koja su bitna za funkcionisanje i rad parlamenta, ali i države. Na sjednicama takvih tijela raspravlja se o pitanjima iz njihove nadležnosti, odnosno iz uže oblasti za koju su formirana.<sup>241</sup> Građani, grupe građana i organizacije mogu da, obraćanjem ovim tijelima, utiču na zaštitu prava iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada, buduće politike iz ove oblasti, kao i da podstaknu građanske predstavnike da se bore protiv diskriminacije svojim parlamentarnim radom u okviru nadležnosti radnih tijela i parlamenata.

### 5.4.1. Zajednička komisija za ljudska prava

U okviru parlamenata u BiH postoje posebna tijela koja se bave ljudskim pravima i

238 ZPM, član 24.

239 RZDOR, stranica 69; *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Republike Srpske*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 91/2016], član 1.

240 *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u Federaciji Bosne i Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 49/2021], članovi 1, 7.

241 Marijana Pajvančić, *Parlamentarno pravo*, [Fondacija Konrad Adenauer, Beograd: 2008], stranica 87; Vladan Petrov, *Parlamentarno pravo*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd: 2017<sup>3</sup>], stranica 88; PPŽS, stranica 201.

povezanim pitanjima. Na nivou BiH zakonodonosilačku vlast ima Parlamentarna skupština BiH, koja je temeljni demokratski organ države, kao i narodno predstavništvo. Parlamentarna skupština je dvodomo tijelo, koje se sastoji od Predstavničkog doma i Doma naroda.<sup>242</sup> U okviru funkcionisanja ova dva parlamentarna doma postoje i **različite komisije**, koje služe boljem, funkcionalnijem i profesionalnijem radu u parlamentu. Jedna od tih komisija je Zajednička komisija za ljudska prava, koja je zajedničko radno tijelo oba doma Parlamentarne skupštine.

**Zajednička komisija za ljudska prava** razmatra pitanja koja se odnose na, između ostalog, ostvarivanje ljudskih prava i osnovnih sloboda zagwarantovanih *Ustavom* i zakonodonosilaštvom u BiH, od državnih organa, javnih institucija i organizacija koje imaju javna ovlašćenja, u slučajevima koje iznese Ombudsmen, građani i entiteti, te o tome obavještava domove. Komisija takođe razmatra pitanja u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom ljudskih prava i sloboda, te mjera za njihovu efikasniju zaštitu. Međutim, ona ne razmatra pitanja koja su u toku rješavanja na sudovima i druge sporove, osim ako se radi o neprihvatljivom kašnjenju u postupku ili evidentnoj zloupotrebi vlasti i samovolji na koju ukaže Ombudsmen.<sup>243</sup>

Komisija razmatra i prijedloge koje dostavljaju građani, uz obavještavanje podnosilaca o ishodu, kao i peticije u vezi s povredama ljudskih prava i osnovnih sloboda, usvajajući odgovarajuće mjere i obavještavajući podnosioca i domove o usvojenim odlukama. Pored navedenog, Komisija razmatra i druga pitanja iz oblasti ljudskih prava. Ova komisija je tako, pored ostalog rada, u toku 2020. godine razmatrala i 26 predstavki građana u vezi s pitanjima za koje je nadležna.<sup>244</sup>

Stalna komisija Predstavničkog doma PSBiH je i **Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti polova**. Ova komisija, pored drugih pitanja u vezi sa ostvarivanjem ravnopravnosti polova, naročito razmatra pitanja koja se odnose na:

- ostvarivanje ravnopravnosti polova u BiH, a posebno u vezi s unapređivanjem statusa žena u BiH;
- podsticanje aktivnosti u institucijama BiH na provođenju *Platforme za akciju i Pekinške deklaracije* u 12 kritičkih sfera;
- podsticanje i koordinaciju aktivnosti s entitetskim parlamentima i Skupštine Distrikta na unapređivanju statusa žena i provođenju *Pekinške deklaracije*;
- razmatranje predloženih zakona i drugih propisa sa stanovišta ravnopravnosti polova i sprečavanja diskriminacije žena;
- razmatranje prijedloga dokumenata i izvještaja institucija BiH koji se odnose na ostvarivanje ravnopravnosti polova i provođenje *Pekinške deklaracije*;
- razmatranje pripreme za učešće delegacija BiH na međunarodnim skupovima kad se razmatra provođenje *Pekinške deklaracije*.<sup>245</sup>

242 UP BiH, stranice 174–175.

243 *Poslovnik Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine* – PPD, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 79/2014, 81/2015, 97/2015, 78/2019 i 26/2020], član 64/1/a, f; *Poslovnik Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine* – PDN, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 58/2014, 88/2015, 96/2015 i 53/2016], član 54/1/a, f.

244 PPD, član 64/1/i, 2; PDN, član 54/1/i, j, 2; *Izvještaj o radu Zajedničke komisije za ljudska prava za 2020. godinu*, [Zajednička komisija za ljudska prava Doma naroda i Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine, Sarajevo: 2021, <https://www.parlament.ba/committee/read/40>], stranica 11; PPŽS, stranica 203.

245 PPD, članovi 43, 49.

## 5.4.2. Odbori u Narodnoj skupštini Republike Srpske

Na nivou Republike Srpske postoji Narodna skupština RS (u daljem tekstu: NSRS), koja je jednodomno zakonodonosilačko tijelo, odnosno predstavništvo naroda i svih građana Srpske, i koja predstavlja osnovni demokratski organ entiteta. Za razmatranje pitanja iz nadležnosti NSRS, predlaganje akata i vršenje drugih poslova iz njene nadležnosti obrazuju se, između ostalog, i **odbori kao stalna radna tijela NSRS**. Odbori mogu zauzimati stavove o pitanjima iz svoje nadležnosti, a predstavnici nevladinih organizacija, fondacija, sindikata i drugih udruženja mogu da prisustvuju sjednicama ovih radnih tijela na osnovu akreditacije. Radi pribavljanja informacija odnosno stručnih mišljenja o prijedlogu akta koji je u skupštinskoj proceduri, razjašnjenja pojedinih rješenja iz predloženog ili važećeg akta, razjašnjenja pitanja značajnih za pripremu prijedloga akta ili drugog pitanja iz svoje nadležnosti, kao i radi praćenja sprovođenja i primjene zakona, odnosno ostvarivanja kontrolne funkcije NSRS, odbori mogu da organizuju javna saslušanja i tematske sjednice.<sup>246</sup>

U NSRS postoje stalni odbori, od kojih su za pitanja rodno zasnovane diskriminacije naročito značajni Odbor jednakih mogućnosti, Odbor za zdravstvo, rad i socijalnu politiku, Odbor za politički sistem, pravosuđe i upravu i Odbor za predstavke, prijedloge i društveni nadzor.<sup>247</sup>

**Odbor jednakih mogućnosti** utvrđuje i prati sprovođenje politike ravnopravnosti i zaštite ljudskih prava, a u postupku donošenja zakona i drugih propisa ima prava i dužnosti nadležnog radnog tijela u području koje se odnosi na ostvarivanje ravnopravnosti i zaštitu ljudskih prava s obzirom na polnu pripadnost. Odbor aktivno učestvuje u postupku unapređivanja prava na ravnopravnost i zaštitu građana i predlaže mjere za uklanjanje svih oblika diskriminacije, a posebno one koje se odnose na rad i zapošljavanje.<sup>248</sup>

**Odbor za zdravstvo, rad i socijalnu politiku** u djelokrugu svog rada razmatra pitanja iz oblasti rada i radnih odnosa, zaštite na radu i zapošljavanja, zdravstvenog osiguranja, zdravstvene zaštite i sl.<sup>249</sup>

**Odbor za politički sistem, pravosuđe i upravu** razmatra pitanja u oblastima u kojima Narodna skupština donosi zakone i druge opšte akte, a koji se odnose na, između ostalog, ljudska prava, slobode, dužnosti čovjeka i građanina i druga pitanja iz nadležnosti Narodne skupštine, kada to traži NSRS.<sup>250</sup>

U pogledu komunikacije sa NSRS, bitan je i **Odbor za predstavke, prijedloge i društveni nadzor**, koji ispituje i razmatra predstavke i prijedloge koje građani, privredna društva i druge organizacije i zajednice upućuju NSRS te prema potrebi predlaže nadležnim organima i organizacijama mjere rješavanja pitanja i problema iznesenih u prijedlozima i o tome obavještava podnosiocce. Ovaj odbor takođe proučava predstavke i prijedloge kojim građani, privredna društva i druge organizacije i zajednice ukazuju na nedostatke u zakonu i drugim aktima koji proizlaze iz neodgovarajućih rješenja ili ukazuju na nepravilno sprovođenje

246 *Poslovnik Narodne skupštine Republike Srpske – PNSRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 66/2020], članovi 37, 42, 47 i 54; PPŽS, stranica 203.

247 PNSRS, član 61.

248 PNSRS, član 89.

249 PNSRS, član 94.

250 PNSRS, član 68.

njihovih odredaba od strane nadležnih organa radi preduzimanja potrebnih mjera i o tome obavještava NSRS. Ujedno saraduje i sa ombudsmenima, ali i obavještava NSRS o uočenim problemima i predlaže preduzimanje potrebnih mjera.<sup>251</sup>

### 5.4.3. Radna tijela u Parlamentu Federacije BiH

Na nivou Federacije BiH postoji dvodomi Parlament Federacije BiH, koji je narodno predstavništvo i osnovni demokratski organ ovog entiteta, a sastoji se od Predstavničkog doma (u daljem tekstu: PDPFBiH) i Doma naroda (u daljem tekstu: DNPFBiH). Za razmatranje pitanja koja su u njihovoj nadležnosti, odnosno za razmatranje nacрта i prijedloga zakona i drugih opštih akata, kao i za pripremu i obavljanje drugih poslova, postoje određena **radna tijela u oba doma**. Ova radna tijela daju mišljenja, podnose prijedloge i izvještavaju oba doma o pitanjima iz svog djelokruga, a odlučuju o pitanjima koja su im data u nadležnost poslovnica ili odlukom nekog od domova. Takođe, radi potpunijeg sagledavanja određenih pitanja, na sjednicu radnog tijela se mogu pozivati predstavnici odgovarajućih organa i organizacija, kao i pojedini stručni, naučni i javni radnici.<sup>252</sup>

U PDPFBiH postoji više radnih tijela, od kojih su za pitanja diskriminacije naročito značajni: Komisija za zaštitu ljudskih prava i sloboda, Komisija za jednakopravnost spolova i Odbor za rad i socijalnu zaštitu. Kada je u pitanju Dom naroda, značajna su radna tijela kao što su: Komisija za ljudska prava i slobode, Komisija za jednakopravnost polova i Odbor za boračka i invalidska pitanja, rad, zdravstvenu i socijalnu zaštitu.<sup>253</sup>

**Komisija za zaštitu ljudskih prava i sloboda PDPFBiH i Komisija za ljudska prava i slobode DNPFBiH** razmatraju, između ostalih, pitanja u vezi s kršenjem sloboda i prava građana utvrđenih *Ustavom* i zakonima FBiH od strane državnih organa, javnih ustanova i organizacija koje vrše javna ovlašćenja, kao i šira pitanja od značaja za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda koja pokreću ombudsmeni, građani, političke organizacije i udruženja, druge organizacije i zajednice, te o tome izvještavaju domove. Pored toga, one ukazuju na pojave i probleme u ostvarivanju i zaštiti ljudskih sloboda i prava i predlažu mjere za njihovu efikasniju zaštitu. Po pravilu, komisije ne razmatraju pitanja o kojima su u toku sudski i drugi postupci, osim ako se radi o neprihvatljivom odugovlačenju postupka ili očiglednoj zloupotrebi vlasti i samovolji na koje ukaže Ombudsmen. Međutim, komisije razmatraju predstavke, žalbe i prijedloge koje građani upućuju ili neposredno podnose u oba doma i o tome obavještavaju podnosiocima, te neposredno rade na predstavkama, žalbama i prijedlozima koji se odnose na prava i dužnosti za koje je u *Ustavu Federacije* utvrđeno da ih obavlja FBiH i njeni organi i o svom stavu obavještavaju podnosioca predstavke, ali i predlažu nadležnim organima i organizacijama mjere za rješavanje pitanja i problema iznesenih u predstavkama, žalbama i prijedlozima. Takođe, one analiziraju pojave i probleme na koje se u predstavkama, žalbama i prijedlozima ukazuje, radi sagledavanja uzroka zbog kojih se oni podnose, i o tome obavještavaju domove. Ove komisije razmatraju i predstavke, žalbe i prijedloge u kojima se ukazuje na pojave koje nastaju u primjeni zakona i drugih akata ili na nepravilno izvršavanje

251 PNSRS, član 85.

252 *Poslovnik Predstavničkog doma Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine* – PDPFBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 69/2007 i 26/2020], članovi 44 i 50; *Poslovnik o radu Doma naroda Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine* – PDNP FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 27/2003, 21/2009 i 24/2020], članovi 41 i 49; PPŽS, stranica 205.

253 PDPFBiH, član 56; DNPFBiH, član 54.

tih akata te o tome obavještavaju domove i nadležna radna tijela u Parlamentu FBiH i predlažu preduzimanje određenih mjera.<sup>254</sup>

**Komisije za jednakopravnost polova PDPFBiH i DNPFBiH** razmatraju nacрте i prijedloge zakonskih propisa i opštih akata iz svoje nadležnosti i daju mišljenja, prijedloge i inicijative u vezi sa usklađenosti s međunarodnim konvencijama o jednakopravnosti polova i zabrani svakog oblika diskriminacije na osnovu razlike u polu.<sup>255</sup>

**Komisija za jednakopravnost polova PDPFBiH** razmatra stanje prava žena i predlaže mjere za eliminaciju mogućih posljedica diskriminacije. Ona pribavlja i informacije od značaja za integrisanje polne analize u politiku i programe PDPFBiH, programske ciljeve jednakosti polova i doprinosi unapređenju javne svijesti o potrebi učešća žena u politici. Pored toga, ona saraduje sa odgovarajućim radnim tijelima Predstavničkog doma, organima i organizacijama Federacije, Republike Srpske i BiH, te sindikatima i nevladinim organizacijama. PDPFBiH ujedno razmatra prijedloge dokumenata i izvještaje institucija o provođenju *Pekinške deklaracije*, te pripreme za učešće državnih delegacija na međunarodnim skupovima u vezi sa sprovođenjem tih dokumenata.<sup>256</sup>

**Komisija za jednakopravnost polova DNPFBiH** razmatra stanje u oblasti ekonomije i zapošljavanja, vaspitanja i obrazovanja u svjetlu ostvarivanja ljudskih prava, te predlaže aktivnosti i mjere za otklanjanje posljedica diskriminacije po osnovu pola. Ona pribavlja i informacije relevantne za ugradnju principa jednakopravnosti polova u program rada Doma naroda, ostvaruje saradnju sa odgovarajućim radnim tijelima DNPFBiH i PDPFBiH, organima i organizacijama u kantonima, Federaciji i Republici Srpskoj, te u organima BiH i Distrikta. Uz to, ona razmatra prijedloge izvještaja i drugih dokumenata institucija, ustanova, organa i udruženja građana koji se odnose na ostvarivanje CEDAW i *Pekinške deklaracije* te učestvuje u pripremi zvaničnih delegacija Federacije i BiH za učešće na međunarodnim skupovima o ostvarivanju načela i aktivnosti sadržanih u tim i drugim dokumentima značajnim za jednakopravnost žena i muškaraca.<sup>257</sup>

**Odbor za rad i socijalnu zaštitu PDPFBiH** razmatra pitanja o osnovnim pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, o zapošljavanju, zaštiti na radu, penzijskom i invalidskom osiguranju te o drugim pitanjima iz oblasti rada i socijalne zaštite iz nadležnosti Predstavničkog doma.<sup>258</sup>

**Odbor za boračka i invalidska pitanja, rad, zdravstvenu i socijalnu zaštitu DNPFBiH** razmatra pitanja o osnovnim pravima, obavezama i odgovornostima radnika iz radnog odnosa, zaštiti na radu i druga pitanja iz ove oblasti iz nadležnosti Doma naroda.<sup>259</sup>

#### 5.4.4. Komisije u Skupštini Brčko distrikta

Skupština Brčko distrikta formira **različite komisije** radi pripreme nacрта zakona i obavljanja drugih dužnosti. Komisije donose odluke, zaključke, iznose mišljenje, podnose

254 PPDPFBiH, član 60; PDNPFBiH, član 58; PPŽS, stranice 205–206.

255 PPDPFBiH, član 66; PDNPFBiH, član 63.

256 PPDPFBiH, član 66.

257 PDNPFBiH, član 63.

258 PPDPFBiH, član 77;

259 PDNPFBiH, član 73.



prijedloge i izvještaje Skupštini BD o pitanjima koja su u njihovoj nadležnosti. Skupština ima više stalnih komisija, od kojih su za pitanja rodno zasnovane diskriminacije naročito značajne: Komisija za zaštitu ljudskih prava, Komisija za ravnopravnost polova, Komisija za rad, zdravstvo i socijalnu zaštitu i Komisija za praćenje rada Vlade, institucija Distrikta i predstavke građana.<sup>260</sup>

**Komisija za zaštitu ljudskih prava**, između ostalih stvari, razmatra zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda građana BD koje osiguravaju institucije BD i o tome izvještava Skupštinu BD, ukazuje na slučajeve i probleme koji se odnose na implementaciju i zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda te predlaže mjere za njihovu zaštitu, a obavlja i druge aktivnosti iz opsega svog djelovanja.<sup>261</sup>

**Komisija za ravnopravnost polova** razmatra pitanja u vezi sa ostvarivanjem ravnopravnosti polova u Distriktu, razmatra predložene zakone i druge propise sa stanovišta ravnopravnosti polova i sprečavanja diskriminacije te razmatra prijedloge dokumenata i izvještaje institucija Distrikta koji se odnose na ostvarivanje ravnopravnosti polova. Ova komisija takođe saraduje sa udruženjima građana koja se bave pitanjem ravnopravnosti polova i obavlja i druge aktivnosti.<sup>262</sup>

**Komisija za rad, zdravstvo i socijalnu zaštitu** razmatra propise koji regulišu radne odnose, nezaposlenost, penzije, zdravstvo i socijalnu zaštitu i obavlja druge aktivnosti.<sup>263</sup>

U pogledu komunikacije sa Skupštinom BD, bitna je i **Komisija za praćenje rada Vlade, institucija Distrikta i predstavke građana**, koja razmatra predstavke i žalbe građana, samoinicijativno ili na zahtjev pet zastupnika daje mišljenje o zakonitosti i statutarnosti pojedinih odluka Vlade Distrikta i drugih institucija Distrikta te obavlja druge aktivnosti u svom djelokrugu rada.<sup>264</sup>

#### 5.4.5. Radna tijela u parlamentima kantona u Federaciji BiH

U okviru parlamenata u svakom od kantona u BiH takođe se organizuju **posebna radna tijela** koja mogu da pomognu u pitanjima rodno zasnovane diskriminacije na radu, u opsegu djelokruga svoga rada odnosno nadležnosti koje imaju.

U parlamentu **Kantona 10** postoje Odbor za jednakopravnost polova, Odbor za pravdu, opštu upravu, lokalnu samoupravu, ljudska prava i slobode te Odbor za rad, zdravstvo, socijalnu politiku i stradalnike rata. Skupština **Kantona Sarajevo** ima Komisiju za pravdu, ljudska prava i građanske slobode, Komisiju za jednakopravnost polova i Komisiju za rad i socijalnu politiku. **Tuzlanski kanton** u okviru svoje Skupštine ima Komisiju za pravdu, ljudska prava i građanske slobode, Komisiju za jednakopravnost polova, kao i Komisiju za rad i socijalnu politiku.<sup>265</sup>

260 *Poslovnik o radu Skupštine Brčko distrikta Bosne i Hercegovine* – PSBDBiH, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 54/2018, 17/2020, 24/2020 i 9/2022], članovi 39–40, 48; PPŽS, stranica 207.

261 PSBDBiH, član 51; PPŽS, stranice 207–208.

262 PSBDBiH, član 61b.

263 PSBDBiH, član 56.

264 PSBDBiH, član 58.

265 *Poslovnik Skupštine Hercegbosanske županije*, [Narodne novine Hercegbosanske županije, brojevi 8/2003, 14/2003, 1/2004, 6/2005, 11/2006 i 5/2008], članovi 31, 35, 40 i 42; *Poslovnik Skupštine Kantona Sarajevo*, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 41/2012, 15/2013, 47/2013, 47/2015,



Skupština **Zeničko-dobojskog kantona** je formirala Komisiju za ravnopravnost polova, ljudska prava i građanske slobode i Komisiju za rad, socijalnu politiku, izbjeglice i zdravstvo. **Posavski kanton** je u svom parlamentarnom tijelu formirao Odbor za društvene djelatnosti. Na nivou Skupštine **Unsko-sanskog kantona** formirane su: Komisija za pravdu, ljudska prava, građanske slobode i jednakopravnost polova i Komisija za zdravstvo, boračka pitanja, rad i socijalnu politiku. Skupština **Srednjobosanskog kantona** je formirala Komisiju za pravdu, ljudska prava i građanske slobode, Komisiju za ravnopravnost polova te Komisiju za rad, zdravstvo i socijalnu politiku.<sup>266</sup>

Skupština **Hercegovačko-neretvanskog kantona** obrazovala je Komisiju za praćenje rada MUP-a, ljudska prava i građanske slobode, Komisiju za ravnopravnost polova te Komisiju za zdravstvo, rad, socijalnu politiku, izbjegle i raseljene. Skupština **Zapadnohercegovačkog kantona** je formirala Odbor za pravdu, upravu, ljudska prava, slobode i ravnopravnost polova i Odbor za rad, zdravstvo, socijalnu politiku i stradalnike Domovinskog rata. U **Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde** u Skupštini su formirane Komisija za pravdu, ljudska prava i građanske slobode, Komisija za jednakopravnost polova i Komisija za rad, zdravstvenu i socijalnu politiku.<sup>267</sup>

#### 5.4.6. Radna tijela u parlamentima lokalne samouprave

U okviru skupština lokalne samouprave, odnosno vijeća, u svakoj od jedinica lokalne samouprave u BiH takođe se organizuju **posebna radna tijela** koja mogu da pomognu u zaštiti od diskriminacije i rodno zasnovane diskriminacije u okviru djelokruga svoga rada odnosno nadležnosti koje posjeduju. Ona mogu biti veoma značajna za lokalne aktiviste, organizacije i grupe koje se bore za poštovanje antidiskriminacionih propisa.

Kako u BiH postoji ogroman broj jedinica lokalne samouprave, kao pojedinačan ogledni primjer možemo uzeti **Grad Tuzlu**, u kojem je Gradsko vijeće predstavničko tijelo građana Grada Tuzle.<sup>268</sup>

U okviru svog rada Gradsko vijeće je obrazovalo **Komisiju za jednakopravnost polova**, koja razmatra pitanja u vezi s ostvarivanjem jednakopravnosti među polovima u Gradu Tuzla, posebno u vezi sa unapređivanjem principa jednakih šansi bez obzira na polnu pripadnost. Ona takođe razmatra predložene odluke i druge gradske propise s aspekta jednakopravnosti polova i sprečavanja svih oblika diskriminacije na osnovu pola, a razmatra i prijedloge dokumenata i izvještaje institucija Grada Tuzle koji se odnose na ostvarivanje jednakopravnosti polova

---

48/2016, 9/2020 i 14/2020], članovi 35, 39, 46 i 51; *Poslovnik Skupštine Tuzlanskog kantona*, [Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 13/2019 i 5/2020], članovi 37, 43 i 47.

266 *Poslovnik Skupštine Zeničko-dobojskog kantona*, [Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, brojevi 14/2018, 18/2018, 7/2019 i 7/2020], članovi 32, 40 i 42; *Poslovnik Skupštine Županije Posavske*, [Narodne novine Županije Posavske, broj 6/2001], član 56; *Poslovnik Skupštine Unsko-sanskog kantona*, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 9/2017 i 11/2021], članovi 27, 32 i 34; *Poslovnik Skupštine Srednjobosanskog kantona*, [Službene novine Srednjobosanskog kantona, brojevi 3/2004, 6/2013 i 16/2020], članovi 33, 35, 39 i 42.

267 *Poslovnik Skupštine Hercegovačko-neretvanskog kantona*, [Službene novine Hercegovačko-neretvanskog kantona, broj 2/2005], članovi 32, 35, 41 i 42; *Poslovnik Skupštine Županije Zapadnohercegovačke*, [Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj 10/2003], članovi 32, 34 i 38; *Poslovnik Skupštine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde*, [Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, broj 3/2018], članovi 34, 37, 41 i 45.

268 *Statut Grada Tuzle*, [Službeni glasnik Grada Tuzla, broj 6/2021], član 19.

te provođenje *Pekinske deklaracije* i ZRP u cjelini odnosno po pojedinim oblastima. Pored toga, ova komisija razmatra i druga pitanja u vezi sa ostvarivanjem jednakopravnosti među polovima.<sup>269</sup>

**Komisija za ljudska prava i slobode** pak razmatra sva pitanja u vezi sa zaštitom prava i sloboda čovjeka proklamovanih ustavima BiH, Federacije BiH i Tuzlanskog kantona, obavještava nadležne organe o slučajevima kršenja prava i sloboda i predlaže Gradskom vijeću preduzimanje potrebnih mjera za zaštitu tih prava.<sup>270</sup>

Značajna je i **Komisija za predstavke i prijedloge**, koja razmatra predstavke i prijedloge koje građani upućuju ili neposredno podnose Gradskom vijeću i o tome obavještava podnosiocima. Ona takođe ispituje putem nadležnih službi ili organa osnovanost predstavki i prijedloga, predlaže nadležnim organima i službama preduzimanje na zakonu zasnovanih mjera, te o tome obavještava podnosiocima predstavki i prijedloga. Pored toga, ona neposredno radi na predstavkama i prijedlozima koji se odnose na prava i dužnosti za koje je u *Ustavu* i zakonu utvrđeno da ih obavlja grad preko svojih službi, o svome stavu obavještava podnosioca predstavke odnosno prijedloga i predlaže nadležnim organima mjere za rješavanje pitanja i problema iznesenih u predstavkama i prijedlozima.<sup>271</sup>

## 5.5. Uloga ministarstava

Ministarstva u BiH na različitim nivoima vrše izvršnu vlast u državi. Samim tim, ona donose veliki broj podzakonskih pravnih akata kojima umnogome utiču na ostvarivanje prava građana i građanki, uključujući ona u vezi sa zabranom diskriminacije. Takođe, ministarstva pripremaju zakone koji se tiču antidiskriminacionih normi u oblasti rada i zapošljavanja, te su odlična adresa za zagovaranje, ali i kritike i upućivanje različitih predstavki kako bi se poboljšala situacija u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom u radu u BiH, odnosno njenom eliminacijom iz svakodnevice.

### 5.5.1. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice

Savjet ministara je organ izvršne vlasti BiH koji vrši svoja prava i dužnosti kao vladine funkcije, u skladu s *Ustavom BiH*, zakonima i drugim propisima BiH. Savjet ministara radi i odlučuje u sjednicama i u ostvarivanju svojih prava i dužnosti donosi odluke, zaključke i rješenja, usvaja nacрте i prijedloge zakona, analize, informacije, strategijske dokumente, programe, sporazume, protokole i druge akte. Za svoj rad odgovara Parlamentarnoj skupštini BiH, kojoj predlaže zakone i druge akte u okviru svoga djelokruga. Jedan od ministara u Savjetu ministara je i ministar za ljudska prava i izbjeglice.<sup>272</sup>

**Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice** nadležno je za, između ostalog:

- praćenje i provođenje međunarodnih konvencija i drugih dokumenata iz oblasti ljudskih prava i osnovnih sloboda;
- promovisanje i zaštitu ličnih i kolektivnih ljudskih prava i sloboda;

269 *Poslovnik Gradskog vijeća Tuzla* – PGVT, [Službeni glasnik Grada Tuzla, brojevi 9/2017, 2/2018, 8/2019, 3/2020, 7/2020, 2/2021, 3/2021, 6/2021, 12/2021 i 4/2022], član 47.

270 PGVT, član 46; PPŽS, stranica 211.

271 PGVT, član 36; PPŽS, stranica 211.

272 *Zakon o Savjetu ministara Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 30/2003, 42/2003, 81/2006, 76/2007, 81/2007, 94/2007 i 24/2008], članovi 2, 5, 16, 17, 34 i 35.

- koordinaciju i pripremu izvještaja nadležnim domaćim organima i institucijama i međunarodnim institucijama i organizacijama o provođenju obaveza iz međunarodnih konvencija i međunarodnih dokumenata;
- kreiranje i provođenje aktivnosti radi ispunjavanja obaveza BiH u pogledu primjene *Evropske konvencije*;
- praćenje, izradu i distribuiranje informacija o standardima, ostvarenjima i aktivnostima u oblasti ljudskih prava;
- saradnju s nevladinim sektorom na pitanjima iz nadležnosti ministarstva.<sup>273</sup>

Takođe, u pripremi nacрта i prijedloga zakona i prijedloga odluka, uputstava, zaključaka, rješenja i drugih normativnih akata obrađivač, prije dostavljanja Savjetu ministara, obavezno usklađuje njihov tekst odnosno pribavlja mišljenja od Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice u pogledu usklađenosti s propisima o ostvarivanju građanskih prava i sloboda.<sup>274</sup>

### 5.5.2. Ministarstva rada

Izvršnu vlast u Republici Srpskoj, u skladu sa *Ustavom Srpske*, vrši Vlada Srpske. Vlada je samostalna u okviru svojih nadležnosti i za svoj rad je odgovorna NSRS. Vlada sprovodi politiku, izvršava zakone i druge propise NSRS, i odgovorna je za stanje u Srpskoj u svim oblastima iz svoje nadležnosti. Ministar podnosi Vladi prijedloge za uređivanje pitanja iz nadležnosti Vlade i Narodne skupštine, učestvuje u radu i odlučivanju o svim pitanjima o kojima se raspravlja na sjednici Vlade. Ministar može zahtijevati da Vlada zauzme stav prema pitanju iz njegove nadležnosti.<sup>275</sup>

U sprovođenju izvršne vlasti Vlada je nadležna da predlaže Narodnoj skupštini zakone, druge propise i opšte akte, obezbjeđuje sprovođenje i izvršava zakone, druge propise i opšte akte, ali i da donosi uredbе, odluke, smjernice, instrukcije, rješenja, zaključke i druge opšte i pojedinačne akte za izvršavanje zakona. Vlada daje mišljenje o prijedlogu zakona, drugog propisa ili opšteg akta, i o inicijativi za donošenje zakona ili drugog akta iz nadležnosti NSRS koje je Narodnoj skupštini podnio drugi predlagač. Ona donosi i propise za izvršavanje zakona i drugih propisa i akata kad je tim propisima utvrđena nadležnost republičkih organa, a zakonom nije određena nadležnost drugih republičkih organa. Jedno od ministarstava u Vladi Srpske je i Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite.<sup>276</sup>

**Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske** obavlja upravne i druge stručne poslove, koji se odnose na:

- radne odnose radnika i njihova prava iz rada u svim oblicima rada, izuzev radnika koji imaju status državnih službenika;
- zaradu i ostala primanja po osnovu rada;
- zapošljavanje, profesionalnu rehabilitaciju, osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom;

273 *Zakon o ministarstvima i drugim organima uprave Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 5/2003, 42/2003, 26/2004, 42/2004, 45/2006, 88/2007, 35/2009, 59/2009, 103/2009, 87/2012, 6/2013, 19/2016 i 83/2017], član 12.

274 *Poslovnik o radu Savjeta ministara Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 22/2003], član 31.

275 *Zakon o Vladi Republike Srpske – ZVRSrp*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 118/2008], članovi 1, 2, 10 i 32.

276 ZVRSrp, član 15.

- međunarodne konvencije iz oblasti rada;
- kolektivni ugovor;
- penzijsko i invalidsko osiguranje za sve oblike rada;
- druge poslove u skladu sa zakonom.<sup>277</sup>

Vlada Federacije BiH je izvršni organ Federacije BiH koji vrši izvršnu vlast FBiH, ako određene izvršne kompetencije nisu *Ustavom Federacije BiH* predviđene za predsjednika Federacije, odnosno jednog od njenih potpredsjednika. Ministri i Vlada Federacije u cjelini su za svoj rad odgovorni Parlamentu Federacije, predsjedniku i potpredsjednicima FBiH. Članovi Vlade mogu pokrenuti inicijativu za donošenje zakona i drugih propisa, predložiti razmatranje i pretresanje pojedinih pitanja iz nadležnosti Vlade kao i predložiti utvrđivanje stavova Vlade, a imaju i druga prava i dužnosti utvrđena Ustavom. Vlada Federacije, u ostvarivanju svojih ovlašćenja utvrđenim Ustavom Federacije, donosi uredbe sa zakonskom snagom, uredbe, odluke, rješenja i zaključke.<sup>278</sup>

**Federalno ministarstvo rada i socijalne politike** vrši upravne, stručne i druge poslove utvrđene u zakonu koji se odnose na nadležnosti Federacije BiH u oblasti socijalne politike, rada, penzijskog i invalidskog osiguranja, i to:

- politiku rada i zapošljavanja;
- radne odnose i prava iz radnog odnosa;
- međunarodne konvencije u skladu sa *Ustavom BiH*;
- ugovore i bilateralne sporazume iz oblasti rada i zapošljavanja;
- druge poslove utvrđene zakonom.<sup>279</sup>

Svaki od kantona u Federaciji BiH takođe **ima ministarstva koja se brinu o radnopravnim pitanjima**, kao što su *Ministarstvo rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih* u Kantonu 10, *Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice* Kantona Sarajevo, *Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne politike* Unsko-sanskog kantona, *Ministarstvo gospodarstva, rada i prostornog uređenja* Posavskog kantona, *Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i povratak* Tuzlanskog kantona, *Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice* Zeničko-dobojskog kantona, *Ministarstvo za pravosuđe, upravu i radne odnose* Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, *Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi* Zapadnohercegovačkog kantona i *Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne zaštite* Hercegovačko-neretvanskog kantona.

277 *Zakon o republičkoj upravi*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 115/2018, 111/2021, 15/2022, 56/2022 i 132/2022; Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 84/2022], član 25.

278 *Zakon o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/1994, 8/1995, 58/2002, 19/2003, 2/2006 i 8/2006], članovi 1, 2, 11 i 18.

279 *Zakon o federalnim ministarstvima i drugim tijelima federalne uprave*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 58/2002, 19/2003, 38/2005, 2/2006, 8/2006, 61/2006, 80/2010 i 48/2011], član 11.

### III

## MEHANIZMI ZA ZAŠTITU U MEĐUNARODNOM PRAVU

Kao što smo već objasnili u prvom dijelu *Priručnika*, postoje različiti međunarodni instrumenti za zaštitu ljudskih prava na globalnom nivou. Neki od tih instrumenata nude i specifične mehanizme pomoću kojih onaj kome je prekršeno određeno pravo, koji je npr. diskriminisan na rodno zasnovanoj osnovi, može podnijeti pritužbu. Zbog značaja određenih mehanizama, odlučili smo se da u okviru međunarodnih mehanizama prikažemo na koji način se mogu voditi postupci pred Evropskim sudom za ljudska prava u Strazburu, tijelima UN i MOR, kako su ovo najprimjereniji načini za zaštitu prava na međunarodnom nivou. Svaki od ovih mehanizama predviđa različite načine obraćanja, propisuje različite uslove za razmatranje žalbe i donosi različite vrste odluka koje država ima obavezu da provede.

### 1. POSTUPAK PRED EVROPSKIM SUDOM ZA LJUDSKA PRAVA

Da bi se obezbijedilo poštovanje obaveza iz *Evropske konvencije*, ustanovio se **Evropski sud za ljudska prava**, koji radi kao stalni organ.<sup>280</sup> *Evropska konvencija* se primjenjuje po samom *Ustavu BiH*, a pojedinac se pri zaštiti svojih prava može direktno pozivati na nju. Ova konvencija je ratifikovana 2002. godine, čime je BiH ušla u evropski sistem zaštite ljudskih prava, a njeni građani su dobili mogućnost da se obrate predstavkom aplikanta Evropskom sudu.

Svi nivoi vlasti **dužni su da poštuju odredbe iz *Evropske konvencije*** kada je riječ o ljudskim pravima budući da je ona postala dio unutrašnjeg pravnog sistema, što znači da je obavezujuća za sve domaće sudove i druge državne organe te ima prioritet u primjeni u odnosu na domaće zakone. Takođe, u postupcima pred javnim organima građani se mogu direktno pozivati na *Evropsku konvenciju* i na sudsku praksu Evropskog suda. Presude Evropskog suda za ljudska prava su u stvari tumači teksta *Evropske konvencije* pomoću kojih se ona razrađuje i objašnjava. Sve presude Evropskog suda u sebi sadrže precedentne standarde „koji imaju status obavezujućih pravnih normi”, ali one su takođe put prema kojem se EKLJP posmatra kao živi instrument koji se mora tumačiti u svjetlu današnjih uslova; i njih bi domaći sudovi trebalo da primjenjuju u okviru svoje prakse.<sup>281</sup>

Svaki građanin BiH može podnijeti predstavku aplikanta Evropskom sudu u Strazburu ako smatra da je **lično i neposredno žrtva povrede prava** predviđenih EKLJP i njenim protokolima, s tim što onaj ko se žali ne mora imati državljanstvo entiteta ili BiH. Potrebno je da je povrede prava iz EKLJP na koja se lice žali počinila jedna od država potpisnica EKLJP putem svojih javnih vlasti kroz jedno ili više djela. Za zaštitu prava koja proizilaze iz EKLJP potrebno je obratiti se Evropskom sudu za ljudska prava **predstavkom aplikanta**, koja se još naziva i aplikacija, koju podnose pojedinci ili organizacije.<sup>282</sup>

Podnosilac predstavke aplikanta mora biti **neposredno i lično žrtva povrede prava** koju prijavljuje. **Ne postoji mogućnost uopštene žalbe** na određeni zakon ili postupak zato što je nepravedan, loš ili neustavan. Takođe, ne postoji mogućnost žalbe u ime drugih osoba, osim

280 ECHR, article 20.

281 PPŽS, stranice 40–41.

282 Dejan Lučka, *Kako zaštititi svoja ljudska prava?* – KZSLJP, [Banjalučki centar za ljudska prava i Friedrich Ebert Stiftung, Banja Luka: 2016], stranica 14.



ako ta lica nisu jasno naznačena, a podnosilac predstavke je njihov zastupnik. Predstavku može podnijeti fizičko i pravno lice.<sup>283</sup>

Onaj ko šalje predstavku mora **prethodno iskoristiti sve pravne lijekove** koji su mogli riješiti situaciju na koju se žali u BiH. U nekom građanskom postupku u Srpskoj to može izgledati ovako: kada osnovni sud donese svoju presudu, pravni lijek na njegovu presudu je žalba okružnom sudu, revizija se izjavljuje Vrhovnom sudu RS, a apelacija Ustavnom sudu BiH je posljednja instanca koju treba proći prije apliciranja Evropskom sudu. Ovo pravilo se primjenjuje uz izvjestan stepen fleksibilnosti i bez prekomjernog formalizma s obzirom na kontekst zaštite ljudskih prava. Podnosioci predstavke dužni su da iscrpe samo one unutrašnje pravne lijekove koji su im teorijski i praktično na raspolaganju u predmetnom vremenu i putem kojih sami mogu neposredno da pokrenu postupak, što znači da to moraju biti pravni lijekovi koji su *dostupni*, koji mogu *obezbijediti pravno zadovoljenje u odnosu na njihove pritužbe* i koji *imaju razumne izgleda za uspjeh*. Ipak, nije dovoljno samo iskoristiti ove pravne lijekove. Prilikom žalbi moraju se **jasno iskazati kršenja odredbi EKLJP na koja se žali podnosilac predstavke**.<sup>284</sup>

Od dana pravosnažnosti odluke najvišeg pravosudnog tijela u državi (uglavnom Ustavnog suda BiH), podnosiocu predstavke je **na raspolaganju rok od četiri mjeseca za podnošenje predstavke**. Po isteku tog roka, Evropski sud neće prihvatiti predstavku.<sup>285</sup>

Predstavka aplikanta se može podnijeti protiv jedne ili više država potpisnica EKLJP koje su prekršile odredbe *Evropske konvencije*. Jedna ili više osporavanih radnji **moraju poticati od organa javne vlasti** te ili tih država. Evropski sud se **ne bavi pritužbama protiv pojedinaca ili privatnih subjekata**, kao što su privredna društva. Isto tako, Evropskom sudu se ne može žaliti zbog kršenja nekog drugog međunarodnog dokumenta koji nije EKLJP, kao što su UDK ili MPESK. Evropskom sudu se žali isključivo na povrede ljudskih prava koja su navedena u *Evropskoj konvenciji*.<sup>286</sup>

Sudu se obraća **slanjem propisno popunjenog i potpisanog obrasca predstavke** aplikanta, koji se može skinuti na internet stranici Evropskog suda. Predstavka može biti napisana na jednom od službenih jezika Evropskog suda (engleskom ili francuskom), ali i na jezicima koji su u upotrebi u BiH. Dakle, predstavka može biti napisana na jeziku srpskog, hrvatskog ili bošnjačkog naroda. U obrascu predstavke aplikanta je *potrebno pažljivo i čitko popuniti sve rubrike* koje se odnose na slučaj onoga ko podnosi predstavku, potpisati ga i poslati što je prije moguće, zbog roka od četiri mjeseca, nakon čijeg isteka neće biti moguća zaštita prava. Obrazac se skida u PDF formatu i moguće ga je popuniti na kompjuteru.<sup>287</sup>

U ovoj fazi postupka *nije potrebno imati advokata* za zastupanje. Nepotrebno je slati obrazac predstavke aplikanta faksom ili elektronskom poštom, jer će Evropski sud uzeti u obzir jedino original obrasca predstavke koji je poslat redovnom poštom. Takođe, nije potrebno lično dolaziti u Strazbur da se slučaj iznese usmeno, jer isti tako neće biti brže razmotren. U izuzetnim okolnostima Evropski sud može **naložiti privremene mjere**, i to kada je podnosilac predstavke

283 KZSLJP, stranica 15.

284 KZSLJP, stranica 16; *Praktični vodič kroz uslove prihvatljivosti*, [Council of Europe/European Court of Human Rights, 2019], § 75 i 80.

285 KZSLJP, stranica 18; ECHR, article 35.

286 KZSLJP, stranica 19.

287 KZSLJP, stranica 20–21.



izložen ozbiljnom riziku da će mu biti nanesena fizička šteta.<sup>288</sup>

Podnosilac predstavke će biti informisan pisanim putem o svakoj odluci koju Evropski sud donese. Ispitivanje spisa je besplatno i pojedinac snosi samo vlastite troškove, kao što su npr. troškovi prepiske. *Advokat će biti potreban* podnosiocu predstavke čim predstavka bude dostavljena vladi, dakle onda kada Evropski sud prihvati predstavku i kada uđe u njeno rješavanje.<sup>289</sup>

Sud najprije ispituje da li je predstavka aplikanta **prihvatljiva**. To znači da predmet mora zadovoljiti određene uslove iz EKLJP. Ako ti uslovi ne budu ispunjeni, predstavka će biti odbačena i o njoj se neće raspravljati. Ako su predstavka ili jedan od navoda proglašeni neprihvatljivim, ova odluka je konačna i neopoziva. Ako su predstavka aplikanta ili jedan od navoda proglašeni **prihvatljivim**, Evropski sud podstiče podnosioca predstavke i državu na čije se postupanje podnosilac žali da **postignu nagodbu**. Ako **nagodba nije postignuta**, Evropski sud ocjenjuje da li je ili nije došlo do kršenja odredbi EKLJP. Ako Evropski sud **ustanovi kršenje** odredaba EKLJP, može podnosiocu predstavke dodijeliti *pravično zadovoljenje* koje se sastoji u finansijskoj nadoknadi štete. Ako Evropski sud ustanovi da **nije došlo do povrede prava** navedenih u EKLJP, podnosilac predstavke *neće morati platiti nikakve dodatne troškove*. Kada ustanovi da je određena država povrijedila jedno ili više prava, Evropski sud **donosi presudu, koja ima obavezujuću snagu** i država na koju se presuda odnosi se obavezuje da će je izvršiti.<sup>290</sup>

Evropski sud **nema nadležnost poništavanja domaćih odluka ili ukidanja zakona u državama članicama**. Ipak, sudske presude su *uticale i utiču na promjenu zakona i postupanja* u određenim državama. Tako je Ujedinjeno Kraljevstvo zakonom zabranilo fizičko kažnjavanje u državnim školama, Grčka usvojila dopune zakona o lišavanju slobode prije suđenja, a Austrija modifikovala mnoge odredbe *Uputstva o postupanju sa zatvorenicima u bolnicama*. Bosna i Hercegovina bi zbog presuda Evropskog suda u slučajevima izborne diskriminacije takođe trebalo da mijenja svoje propise.<sup>291</sup>

Veoma je bitno naglasiti da se Evropski sud **ne ponaša kao viši sud** u odnosu na domaće sudove i ne nalazi se na vrhu u hijerarhiji sudova u državi. Evropski sud **ne presuđuje ponovo predmete** i nema nadležnost da poništi, preinači ili revidira presude domaćih sudova. Zadatak Evropskog suda nije da preispituje zaključke redovnih sudova u pogledu činjeničnog stanja i primjene materijalnog prava, već da ispituje da li je došlo do kršenja ljudskih prava.<sup>292</sup>

---

288 KZSLJP, stranice 22–23.

289 KZSLJP, stranica 24.

290 KZSLJP, stranica 25; *Your Application to the ECHR: How to Apply and How Your Application is Processed*, [European Court of Human Rights, [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/your\\_application\\_eng](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/your_application_eng)].

291 KZSLJP, stranica 26.

292 KZSLJP, stranica 27.

## 2. CEDAW MEHANIZAM

Bosna i Hercegovina je obavezna radi razmatranja podnositi **Komitetu za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama** (u daljem tekstu: CEDAW komitet), koji je uspostavljen kroz CEDAW, državne izvještaje svake četiri godine, a službene izvještaje u BiH prate i alternativni izvještaji organizacija civilnog društva.<sup>293</sup> U svom radu CEDAW komitet primjenjuje tri načela:

1. **Načelo suštinske jednakosti**, koje podrazumijeva jednake mogućnosti u pogledu pristupa resursima, koji moraju biti osigurani zakonskim okvirima i politikama te podržani od institucija i mehanizama za njihovu primjenu, kao i jednakost rezultata po pristupu i mogućnosti za postizanje stvarne promjene za žene.
2. **Načelo nediskriminacije**, prema shvatanju da je diskriminacija društveno konstruisana te da, uprkos tome što su zakonska prava data ženama, diskriminacija i dalje postoji, jer je ženama ograničen pristup zakonskim pravima time što im je uskraćeno pravo na ekonomski i društveni razvoj.
3. **Načelo državne obaveze**, prema kojem države imaju zakonsku obavezu da poštuju, štite, promovišu i ostvaruju pravo na nediskriminaciju žena te da osiguraju njihov napredak i razvoj.

*Opcionim protokolom uz CEDAW* stvaraju se procedure za rješavanje i ispravljanje povreda prava utvrđenih u CEDAW. On predstavlja zaseban sporazum, koji mora posebno biti prihvaćen od strane potpisnice konvencije CEDAW, što je BiH i uradila 2002. godine.<sup>294</sup>

Slanje predstavki CEDAW komitetu spada u jedan od najvažnijih mehanizama zaštite prava žena na međunarodnom nivou. Ovaj mehanizam omogućava da zahtjeve žena kojima je na nacionalnom nivou uskraćen pristup njihovim pravima sadržanim u CEDAW pregleda komitet nezavisnih stručnjaka koji prati primjenu CEDAW. S tim u vezi postoje dvije procedure. Prva je **komunikacijski postupak**, u kojem CEDAW komitet može pregledati pritužbe kako bi odlučio da li su povrijeđena prava i identifikovati pravne lijekove za žrtve. Druga je **istražni postupak**, unutar kojeg CEDAW komitet može pokrenuti istragu o teškim ili sistematskim kršenjima na vlastitu inicijativu.

Pritužbe odnosno predstavku mogu podnijeti pojedinci ili grupe pojedinaca. Ako se pritužba podnosi u ime **jedne ili više osoba**, mora se ili dostaviti dokaz o njihovom pristanku ili opravdati djelovanje u njihovo ime bez njihovog pristanka.<sup>295</sup>

**Predstavka** mora biti u pisanoj formi, ne smije biti anonimna i moraju biti iscrpljeni svi raspoloživi domaći pravni lijekovi, osim ako je primjena tih lijekova neopravdano odužena ili ukoliko nema izgleda da bi mogla da dovede do efikasnog poboljšanja situacije. Takođe, CEDAW komitet će proglasiti predstavku nedopustivom u slučajevima kad:

- je isto pitanje CEDAW komitet već razmatrao ili je bilo ili je u fazi razmatranja po nekoj drugoj proceduri međunarodnog istraživanja ili rješavanja;
- nije usaglašena sa odredbama CEDAW;
- je otvoreno zasnovana na pogrešnim osnovama ili nedovoljno materijalno

293 CEDAW, articles 17–18.

294 *Status of Ratification Interactive Dashboard*, [<https://indicators.ohchr.org/>].

295 *Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* – OPC, [United Nations General Assembly, Resolution A/54/4, New York: 1999], article 2.

- potkrijepljena;
- predstavlja zloupotrebu prava na podnošenje predstavke;
  - su se činjenice koje su predmet saopštenja dogodile prije stupanja na snagu CEDAW protokola za konkretnu državu učesnicu, osim ako te činjenice nisu i dalje nastavile da postoje poslije tog datuma.<sup>296</sup>

Ako je slučaj registrovan, CEDAW komitet će vjerovatno istovremeno **razmatrati** prihvatljivost i meritum predmeta. Država članica protiv koje je pritužba upućena tada će imati šest mjeseci da iznese svoje podneske o prihvatljivosti i meritumu komunikacije. Nakon što to učini, određiće se fiksni period u kojem podnosilac pritužbe može dati komentar, nakon čega će predmet biti spreman za odluku CEDAW komiteta.<sup>297</sup>

CEDAW komitet će razmatrati predstavke u skladu sa svim informacijama koje mu se stave na raspolaganje od strane pojedinaca ili grupe pojedinaca ili od strane dotične države potpisnice, pod uslovom da se ove informacije prenesu zainteresovanim stranama. Nakon razmatranja komunikacije, CEDAW komitet će zainteresovanim stranama prenijeti svoje stavove o komunikaciji, zajedno sa svojim preporukama, ako ih bude imao. Država potpisnica treba da razmotri mišljenja CEDAW komiteta zajedno s njegovim preporukama, i da dostavi CEDAW komitetu u roku od šest mjeseci pisani odgovor, uključujući i informacije o svakoj akciji koja je preduzeta u skladu s mišljenjem i preporukama.<sup>298</sup>

Treba napomenuti da nadležnosti CEDAW komiteta u odnosu na državu nisu sudske, ali su veoma bitne, jer on može, pored izražavanja svojih stavova, i da u svakom trenutku od prijema predstavke traži od države usvajanje **privremenih mjera** kojima bi se spriječilo narastanje štete za žrtvu.<sup>299</sup>

Ako država članica u ranoj fazi dostavi podneske koji pobuđuju ozbiljnu sumnju u prihvatljivost predstavke, CEDAW komitet može pozvati podnosioca pritužbe da komentariše te podneske. Zatim će donijeti preliminarnu odluku o prihvatljivosti i preći će u meritum samo ako se predmet proglasi prihvatljivim. U tom slučaju, državi članici će biti dat dodatni rok za komentar o osnovanosti komunikacije, a od podnosioca pritužbe će se zauzvrat tražiti da o tome dostavi svoj komentar. O svakom takvom odstupanju podnosilac pritužbe se blagovremeno informiše.

Ukoliko CEDAW komitet dobije pouzdane informacije u kojima se **ukazuje na ozbiljno ili sistematsko kršenje prava** utvrđenih u CEDAW od strane države potpisnice, CEDAW komitet će pozvati tu državu da saraduje na ispitivanju informacija i u tom cilju će podnijeti svoje viđenje dotičnih informacija. Uzevši u obzir sve opservacije koje države potpisnice mogu dostaviti, kao i sve druge pouzdane informacije koje ima na raspolaganju, CEDAW komitet može da odredi jednog ili više svojih članova da sprovedu istragu i da hitno podnesu izvještaj CEDAW komitetu.<sup>300</sup>

---

296 OPC, article 3–4.

297 OPC, article 6.

298 OPC, article 7.

299 Tijana Šurlan, *Rad Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena – nadzorna ili kvazisudska funkcija* – RKE, [NBP. Nauka, bezbednost, policija, Policijska akademija, Beograd: 2014],stranice 65–66.

300 OPC, article 8.

Kada to bude garantovano i uz pristanak države potpisnice, ispitivanje može da uključi i *posjetu njenoj teritoriji*. Nakon analize rezultata ovakvog ispitivanja, CEDAW komitet će prenijeti ove nalaze državi potpisnici zajedno sa svim komentarima i preporukama. Država potpisnica treba da u roku od šest mjeseci od prijema nalaza, komentara i preporuka koje joj je dostavio CEDAW komitet podnese svoje viđenje istih CEDAW komitetu.<sup>301</sup>

„Pored toga što mehanizam nije sudski i mišljenje nije obavezujuće, snaga i djelotvornost ovih mehanizama nisu ništa manji. Umnogome rad nadzornih tijela podsjeća na rad sudova”, koji se stoga i nerijetko označavaju kao „kvazisudski organi”.<sup>302</sup>

### 3. MEHANIZAM MPESK

**Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava** (u daljem tekstu: CESCR) je tijelo od 18 nezavisnih eksperata koje prati primjenu *Pakta* od strane država potpisnica. CESCR je osnovan za obavljanje nadzornih funkcija koje su dodijeljene Ekonomskom i socijalnom savjetu UN.<sup>303</sup>

Sve države članice su dužne da podnose redovne izvještaje CESCR o tome kako se provode ekonomska, socijalna i kulturna prava. Države moraju izvještavati CESCR prvo u roku od dvije godine od prihvatanja MPESK, a nakon toga svakih pet godina. CESCR ispituje svaki izvještaj i upućuje svoje opservacije i preporuke državi članici u obliku „zaključnih zapažanja”. CESCR je ovlašten da usvaja opšte komentare, u kojima određuje minimalne suštinske obaveze država.<sup>304</sup>

Pored procedure izvještavanja, *Opcioni protokol uz MPESK* daje CESCR nadležnost da **prima i razmatra predstavke pojedinaca** koji tvrde da su njihova prava iz *Pakta* bila prekršena. BiH je ratifikovala *Opcioni protokol* 2012. godine.<sup>305</sup>

Predstavke se mogu podnijeti od strane ili u ime pojedinaca ili grupe pojedinaca koji se nalaze pod jurisdikcijom države ugovornice, a koji tvrde da su žrtve kršenja bilo kojeg od ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava ustanovljenih *Paktom* od strane te države ugovornice. Kada se predstavka podnosi u ime pojedinaca ili grupe pojedinaca, to će biti s njihovim pristankom, osim ukoliko podnosilac može da opravda djelovanje u njihovo ime bez takve saglasnosti.<sup>306</sup>

CESCR **neće razmatrati predstavku** ukoliko ne konstatuje da su svi raspoloživi domaći pravni lijekovi iscrpljeni. Ovo neće biti pravilo u slučajevima gdje je primjena tih lijekova nerazumno duga. CESCR će proglasiti predstavku neprihvatljivom kada:

- se ne podnese u roku od jedne godine nakon iscrpljivanja domaćih pravnih lijekova, osim u slučajevima u kojima podnosilac može dokazati da nije bio u mogućnosti da

301 OPC, article 8.

302 RKE, stranica 66.

303 *Review of the Composition, Organization and Administrative Arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [Economic and Social Council, E/RES/1985/17, New York: 1985], a.

304 Darko Simović, Marko Stanković, Vladan Petrov, *Ljudska prava*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2018], stranica 380.

305 *Status of Ratification Interactive Dashboard*, [<https://indicators.ohchr.org/>].

306 *Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – OPI*, [United Nations General Assembly, A/RES/63/117, New York: 2008], article 2.

- dostavi predstavku u okviru tog roka;
- su se činjenice koje su predmet predstavke dogodile prije stupanja na snagu *Opcionog protokola* za države potpisnice, osim ako su te činjenice nastavljene poslije tog datuma;
- je isti slučaj već ispitan od strane CESCER ili je bio ili se razmatra u drugom postupku međunarodne istrage ili rješavanja;
- je nespojiva sa odredbama MPESK;
- je očigledno neosnovana, nedovoljno potkrijepljena ili isključivo zasnovana na izvještajima iz medija;
- je u pitanju zloupotreba prava na podnošenje predstavke;
- je anonimna ili nije u pisanoj formi.<sup>307</sup>

CESCER takođe može odbiti da razmotri pritužbu ako ne utvrdi da je autor pretrpio očiglednu štetu, osim ako CESCER smatra da se pritužba odnosi na ozbiljno pitanje od opšteg značaja.<sup>308</sup>

U bilo kojem trenutku nakon prijema pritužbe, prije nego što se donese odluka o meritumu, CESCER može dostaviti državi na hitno razmatranje zahtjev da država preduzme takve **privremene mjere** koje mogu biti potrebne u izuzetnim okolnostima kako bi se izbjegla moguća nepopravljiva šteta žrtvi ili žrtvama kršenja prava. Ako se iskoristi ovo diskreciono pravo, to ne prejudicira odluku o prihvatljivosti ili meritumu predstavke.<sup>309</sup>

Kada CESCER utvrdi da je **predstavka prihvatljiva**, on će je uputiti državi na odgovor, a država ima rok od šest mjeseci da dostavi CESCER pisana objašnjenja ili izjave u kojima se pojašnjava pitanje spora, a ako postoji, i mjeru za otklanjanje stanja koju država može obezbijediti. U svakoj fazi postupka, CESCER stavlja na raspolaganje svoje usluge zainteresovanim stranama u cilju postizanja **prijateljskog rješenja spora**, kojim se, ukoliko bude postignut, okončava postupak razmatranja predstavke.<sup>310</sup>

CESCER će ispitati predstavku u svjetlu dokumentacije koja mu je dostavljena, a može konsultovati, prema potrebi, relevantnu dokumentaciju koja potiče od drugih tijela UN, specijalizovanih agencija, fondova, programa i mehanizama, kao i drugih međunarodnih organizacija, uključujući regionalne sisteme za zaštitu ljudskih prava, te bilo koje zapažanje ili komentare dotične države članice. Prilikom ispitivanja komunikacija, CESCER će razmotriti razumnost koraka koje je država članica preduzela u skladu sa obavezama iz *Pakta*.<sup>311</sup>

Nakon razmatranja pritužbe, CESCER će **prenijeti svoja zapažanja** zajedno sa svojim preporukama, ako ih ima, zainteresovanim stranama. Država ugovornica dužna je uzeti u obzir stavove CESCER, zajedno s preporukama, te u roku od šest mjeseci dostaviti CESCER pisani odgovor, uključujući informacije o svim radnjama koje su preduzete u svjetlu preporuka. CESCER može pozvati državu članicu da podnese dodatne informacije o svim mjerama koje je država članica preduzela kao odgovor na upućene stavove ili preporuke.<sup>312</sup>

307 OPI, article 3.

308 OPI, article 4.

309 OPI, article 5.

310 OPI, articles 6–7.

311 OPI, article 8.

312 OPI, article 9.



CESCR takođe može, pod određenim okolnostima, da **preduzima istrage o teškim ili sistematskim povredama** bilo kojeg od ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava navedenih u *Paktu*, i da razmatra **međudržavne žalbe**.<sup>313</sup> CESCR takođe objavljuje svoje **autoritativne smjernice** o odredbama MPESK (opšti komentari), koje služe kao korisno sredstvo u tumačenju i primjeni pojedinih odredaba *Pakta*.

#### 4. UNIVERZALNI PERIODIČNI PREGLED

Prema trenutnom okviru djelovanja UN, **Univerzalni periodični pregled** (u daljem tekstu: UPR) predstavlja jedinstveni mehanizam pregleda i praćenja ispunjavanja obaveza države u vezi s ljudskim pravima, koje provodi Savjet za ljudska prava UN. UPR uključuje periodični pregled stanja ljudskih prava u 193 države članice UN, koji se zasniva na:

- **nacionalnom izvještaju** koji je pripremila država koja je predmet pregleda;
- kompilaciji informacija iz **izvještaja nezavisnih eksperata i grupa za ljudska prava**, kao što su Specijalne procedure, ugovorna tijela za ljudska prava i druga UN tijela, koje priprema Visoki komesar UN za ljudska prava;
- sažetku informacija koje su dostavile **druge zainteresovane strane** (uključujući aktere civilnog društva, nacionalne institucije za ljudska prava i regionalne organizacije).<sup>314</sup>

Sam pregled se odvija u Ženevi na sjednici **Radne grupe za UPR**. Revizija se odvija u obliku *interaktivnog dijaloga* između države koja je predmet pregleda te država članica i posmatrača. Država u pregledu članicama Radne grupe predstavlja svoja dostignuća i izazove u pogledu ljudskih prava od posljednjeg UPR ciklusa, a onda države članice postavljaju pitanja državi u pregledu. Tokom interaktivnog dijaloga, države članice predlažu preporuke. Po završetku pregleda stanja ljudskih prava, Visoki komesar UN za ljudska prava, uz podršku „Trojke” (tri države članice UN koje su članice Savjeta za ljudska prava s pravom glasa), izrađuje listu preporuka i objavljuje je u roku od 48 sati kako bi države članice mogle potvrditi da su preporuke pravilno evidentirane. Nekoliko dana kasnije, lista preporuka se dostavlja Radnoj grupi, nakon čega ih „Trojka” usvaja. Nakon toga, preporuke se ne mogu mijenjati. Konačni izvještaj, uz odgovore države u pregledu i bilješke s interaktivnog dijaloga, objavljuje se sedmicu dana nakon završetka zasjedanja Radne grupe. U periodu između objavljivanja izvještaja Radne grupe i usvajanja izvještaja na plenarnom zasjedanju, država dostavlja svoj odgovor, koji se usvaja tokom plenarnog zasjedanja Savjeta za ljudska prava. Države su dužne implementirati preporuke koje su „prihvatile”, ali se savjetuje svim državama članicama UN da preduzmu sve moguće mjere i implementiraju preporuke koje su „primile k znanju”.<sup>315</sup>

Neophodno je naglasiti da postoji mogućnost uticaja na proces donošenja odluka mehanizma UPR **od strane „drugih učesnika”**, uključujući civilno društvo (nevladin sektor), nacionalne institucije za ljudska prava i regionalne mehanizme. Oni mogu dostaviti pisane informacije u svrhu izrade izvještaja koji sadrži sažetak informacija, a koji se razmatra tokom

313 OPI, articles 10–11.

314 *Human Rights Council: Resolution – Adopted by the General Assembly*, [United Nations General Assembly, A/RES/60/251, New York: 2006], 5/e; *Basic facts about the UPR*, [https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/basic-facts]; Katarina Golubović, *Međunarodni mehanizmi zaštite branitelja ljudskih prava*, [Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Beograd: 2021], stranica 18.

315 Dajana Čelebić, *Univerzalni periodični pregled (UPP) – Priručnik za organizacije civilnog društva (OCD) u Bosni i Hercegovini (BiH)*, [Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo: 2021], stranice 5, 7–8.



pregleda. Akreditovani učesnici takođe mogu prisustvovati i posmatrati sjednicu Radne grupe UPR, a isto tako mogu prisustvovati i davati usmene izjave tokom redovnih sjednica Savjeta za ljudska prava kada se razmatraju rezultati državnih pregleda.

## 5. POSTUPAK PRED MEĐUNARODNOM ORGANIZACIJOM RADA

Konvencije Međunarodne organizacije rada 100, 111 i 183 uglavnom su inkorporisane u domaće radne propise, dok je *Konvencija 190*, koja je s pratećim preporukama usvojena 2019. godine, još uvijek u fazi razmatranja od strane nadležnih organa BiH.<sup>316</sup> Okvir postavljen u ovim instrumentima pruža jasnu mapu puta za prevenciju i rješavanje nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući rodnu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje, o čemu smo više govorili u dijelu *Priručnika* gdje su obrađeni međunarodni standardi i instrumenti.

**Žalbeni postupak u okviru MOR-a** je uređen *Ustavom MOR-a*. Prema njemu, može se podnijeti pritužba protiv države članice zbog nepoštovanja ratifikovane konvencije od strane druge države članice koja je ratifikovala istu konvenciju, delegata u Međunarodnoj konferenciji rada ili od strane Upravnog tijela MOR-a.<sup>317</sup>

Po prijemu pritužbe, Upravno tijelo može **osnovati Istražnu komisiju**, koja se sastoji od tri nezavisna člana, a odgovorna je za provođenje potpune istrage pritužbe, utvrđivanje svih činjenica slučaja i davanje preporuka o mjerama koje treba poduzeti radi rješavanja problema nastalih pritužbom. Istražna komisija je istražni postupak na najvišem nivou MOR-a i generalno se uspostavlja kada je država članica optužena da je počinila uporna i ozbiljna kršenja konvencija i više puta je odbijala da preduzme korake na rješavanju tih povreda. Ona priprema izvještaj o svojoj istrazi sa svim relevantnim činjenicama i daje preporuke šta treba preduzeti i u kojem vremenu bi trebalo da se preduzme.<sup>318</sup>

Države članice su dužne, u slučaju upućivanja žalbe Istražnoj komisiji, bez obzira na to da li ih se pritužba direktno tiče ili ne, staviti na raspolaganje Istražnoj komisiji sve informacije koje imaju u svom posjedu a odnose se na predmet pritužbe.<sup>319</sup>

U slučaju „da bilo koja članica ne izvrši u određenom roku preporuke sadržane u izvještaju Istražne komisije, ili u odluci Međunarodnog suda pravde, Upravno tijelo može preporučiti Konferenciji takve mjere koje smatra razumnim i svrsishodnim kako bi se osigurala

---

316 *Ratifications for Bosnia and Herzegovina*, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102704](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704)]; *Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Bosnia and Herzegovina*, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210\\_COUNTRY\\_ID:102704](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102704)].

317 *ILO Constitution* – ILOC, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRY\\_ID:2453907:NO#A26](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO#A26)], article 26; *With Representations and Complaints on Ratified Conventions*, [<https://guide-supervision.ilo.org/article-26/#:~:text=The%20complaint%20alleging%20non%20observance,observance%20of%20any%20ratified%20Convention.&text=Any%20government%2C%20employers%20or%20workers,at%20the%20International%20Labour%20Conference>].

318 *The Governing Body has Latitude in Deciding How a Complaint will be Treated*, [<https://guide-supervision.ilo.org/defending/the-governing-body-has-latitude-in-deciding-how-a-complaint-will-be-treated/>]; *Each COI Establishes Its Own Working Methods for Examining a Complaint and Prepares a Report With Findings and Recommendations*, [<https://guide-supervision.ilo.org/defending/each-coi-establishes-its-own-working-methods-for-examining-a-complaint-and-prepares-a-report-with-findings-and-recommendations/>]; ILOC, article 28.

319 ILOC, article 27.

usklađenost s tim preporukama.”<sup>320</sup> Ovaj član *Ustava MOR-a* je prvi put primijenjen 2000. godine, kada je Upravno tijelo zatražilo od Međunarodne konferencije rada da preduzme mjere kako bi navela državu da prekine upotrebu prisilnog rada. U tom slučaju pritužba protiv države je upućena po članu 26. zbog kršenja *Konvencije 29 o prinudnom radu iz 1930*, a formirana Istražna komisija utvrdila je „široko rasprostranjenu i sistematsku upotrebu” prisilnog rada u zemlji.

---

320 ILOC, article 33.

# LITERATURA

## 1. PUBLIKACIJE I INTERNET

Ademović, Nedim, Marko, Joseph, Marković, Goran, *Ustavno pravo Bosne i Hercegovine* – UP BiH, [Fondacija Konrad Adenauer e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: 2012]

*Apelaciona jurisdikcija*, [<https://www.ustavnisud.ba/sr/apelaciona-jurisdikcija>]

Arifagić-Veledar, Elma, AIRE centar, „Praksa Evropskog suda za ljudska prava u odnosu na Bosnu i Hercegovinu”, *Pravna hronika*, [Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine, AIRE centar: 2015]

*Basic facts about the UPR*, [<https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/basic-facts>]

Čelebić, Dajana, *Univerzalni periodični pregled (UPP) – Priručnik za organizacije civilnog društva (OCD) u Bosni i Hercegovini (BiH)*, [Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo: 2021]

Ćopić Sanja, et al., *Vodič za zaštitu žena od rodno zasnovane diskriminacije i povreda prava u oblasti rada i zapošljavanja*, [Viktimološko društvo Srbije, Beograd: 2020]

Dmičić, Mile, *Ustavno pravo – Dopuna osnovnoj literaturi*, [Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci – Uprava za policijsko obrazovanje Banja Luka, Banja Luka: 2011]

*Each COI Establishes Its Own Working Methods for Examining a Complaint and Prepares a Report With Findings and Recommendations*, [<https://guide-supervision.ilo.org/defending/each-coi-establishes-its-own-working-methods-for-examining-a-complaint-and-prepares-a-report-with-findings-and-recommendations/>]

*Federalni inspektorat rada*, [<https://fuzip.gov.ba/unutrasnja-organizacija/federalni-inspektorat-rada/>].

Fenelon, Emma, Weiss, Adam, Vehabović, Faris, *Priručnik o sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava – Zabrana diskriminacije prema Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima* – PSPELJP, [AIRE Centar, 2016]

Gaćanica, Lejla, Radončić, Dženana, Lučka, Dejan, *Bilten sudske prakse u oblasti rodno zasnovane diskriminacije na radu (sa dodatkom prakse Evropskog komiteta za socijalna prava i Institucije ombudsmana za ljudska prava u Bosni i Hercegovini)*, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2021, <https://hcabl.org/wp-content/uploads/2021/09/Bilten-web.pdf>]

Gaćanica, Lejla, *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2019, <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>]

*Glossary of Terms and Concepts*, [UNICEF Regional Office for South Asia, November 2017, <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>]

Golubović, Katarina, *Međunarodni mehanizmi zaštite branitelja ljudskih prava*, [Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Beograd: 2021]

*Ispitivanje povreda zakona* – IPZ, [<https://arsbih.gov.ba/oblasti/ispitivanje-povreda-zakona/>]

*Izveštaj o radu Zajedničke komisije za ljudska prava za 2020. godinu*, [Zajednička komisija za ljudska prava Doma naroda i Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine, Sarajevo: 2021, <https://www.parlament.ba/committee/read/40>]

Lilić, Stevan, *Upravno pravo – Upravno procesno pravo*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd: 2014]

Lučka, Dejan, *Kako zaštititi svoja ljudska prava?* – KZSLJP, [Banjalučki centar za ljudska prava i Friedrich Ebert Stiftung, Banja Luka: 2016]

Lučka, Dejan, *Ljudska prava u Bosni i Hercegovini 25 godina nakon „Dejtona” (Lijek za krvavi sukob kao današnji temelj ljudskih prava)* – LJPBiH, [Friedrich-Ebert-Stiftung, Sarajevo: 2020]

- Lučka, Dejan, *Priručnik za pravnu zaštitu životne sredine u Bosni i Hercegovini* – PPŽS, [Banjalučki centar za ljudska prava, Banja Luka: 2022]
- Lučka, Dejan, *Proširenje kataloga ljudskih prava u Ustavu BiH odredbama u vezi sa jedinstvenom zdravstvenom, socijalnom i porodičnom zaštitom* – PKLJP, [2022, <https://dejanlucka.com/prosirenje-kataloga-ljudskih-prava-u-ustavu-bih-odredbama-u-vezi-sa-jedinstvenom-zdravstvenom-socijalnom-i-porodicnom-zastitom/>]
- Lučka, Dejan, Todorović, Dragan, Lemajić, Nataša, *Mizoginija u BiH – Analiza određenih slučajeva mizoginije i seksizma i reakcija javnosti na njih u periodu od 2013. do 2018. godine*, [Fondacija Fridrih Ebert Bosna i Hercegovina i Banjalučki centar za ljudska prava, Banja Luka: 2018]
- Macovei, Monica, *Freedom of Expression – A Guide to the Implementation of Article 10 of the European Convention on Human Rights*, [Directorate General of Human Rights – Council of Europe: 2004<sup>2</sup>]
- Marković, Goran, *Bosanskohercegovački federalizam*, [Javno preduzeće Službeni glasnik, University Press – Izdanja Magistrat, Beograd–Sarajevo: 2012]
- Martinović, Aleksandra, *Ustavni položaj, nadležnosti i dejstvo odluka Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine* – UPNDOUS, [<http://www.ustavnisudfbih.ba/sr/index.php>]
- Mitrović, Ljubinko, „Postupanje Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije”, *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku* – POPD, [Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek 2017]
- O Inspekciji rada*, [<http://www.inspektorat.vladars.net/stranica/94/pregled>].
- Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije*, [<https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=SR>]
- Odjeljenje za eliminaciju svih oblika diskriminacije*, [<https://www.ombudsmen.gov.ba/Default.aspx?id=19&lang=EN>].
- Pajvančić, Marijana, *Parlamentarno pravo*, [Fondacija Konrad Adenauer, Beograd: 2008]
- Petrov, Vladan, *Parlamentarno pravo*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd: 2017<sup>3</sup>]
- Praktični vodič kroz uslove prihvatljivosti*, [Council of Europe/European Court of Human Rights, 2019]
- Priručnik ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u slučajevima diskriminacije* – POLJP, [Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2016, [https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen\\_doc2016101419280006bos.pdf](https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2016101419280006bos.pdf)]
- Ramić Marković, Svjetlana, *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini* – RZDOR, [Helsinški parlament građana Banja Luka, Banja Luka: 2022, [https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH\\_web.pdf](https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf)]
- Ratifications for Bosnia and Herzegovina*, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102704](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704)]
- Reljanović, Mario *et al.*, *Kvadratura antidiskriminacijskog trougla u BiH – Zakonski okvir, politike i prakse 2012–2016*, [Analitika – Centar za društvena istraživanja, Sarajevo 2016]
- Simović, Darko, Stanković, Marko, Petrov, Vladan, *Ljudska prava*, [Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2018]
- Smjernice za ispunjavanje obrasca žalbe – diskriminacija*, [[https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen\\_doc2016101709461593eng.pdf](https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2016101709461593eng.pdf)]
- Srbija i Agenda 2030 – Mapiranje nacionalnog strateškog okvira u odnosu na ciljeve održivog razvoja, [<https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Agenda-UN-2030.pdf>]

Stanković, Gordana, Račić, Ranka, *Parnično procesno pravo – PPP*, [Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, Banja Luka: 2017]

*Status of Ratification Interactive Dashboard*, [<https://indicators.ohchr.org/>]

Steiner, Christian *et al.*, *Ustav Bosne i Hercegovine – Komentar*, [Fondacija Konrad Adenauer e. V. Predstavništvo u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: 2010]

Stojanović, Zoran, *Krivično pravo – opšti deo*, [Pravna knjiga, Beograd: 2019<sup>26</sup>]

Šurlan, Tijana, *Rad Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena – nadzorna ili kvazisudska funkcija – RKE*, [NBP. Nauka, bezbednost, policija, Policijska akademija, Beograd: 2014]

*The Governing Body has Latitude in Deciding How a Complaint will be Treated*, [<https://guide-supervision.ilo.org/defending/the-governing-body-has-latitude-in-deciding-how-a-complaint-will-be-treated/>]

*Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Bosnia and Herzegovina*, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210\\_COUNTRY\\_ID:102704](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102704)]

*Vodič kroz medijaciju u Bosni i Hercegovini, Udruženje medijatora u Bosni i Hercegovini – VKM*, [[https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Vodic\\_kroz\\_medijaciju\\_u\\_BiH.pdf](https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Vodic_kroz_medijaciju_u_BiH.pdf)]

Vukadinović, Radovan, *Uvod u institucije i pravo Evropske unije*, [Udruženje za evropsko pravo, Kragujevac: 2012<sup>5</sup>]

*Your Application to the ECHR: How to Apply and How Your Application is Processed*, [European Court of Human Rights, [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/your\\_application\\_eng](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/your_application_eng)]

*With Representations and Complaints on Ratified Conventions*, [<https://guide-supervision.ilo.org/article-26/#:~:text=The%20complaint%20alleging%20non%20observance,observance%20of%20any%20ratified%20Convention.&text=Any%20government%2C%20employers'%20or%20workers,at%20the%20International%20Labour%20Conference>]

## **2. PRAVO**

### **2.1. Ustavi i statuti**

*Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – prečišćen tekst*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 2/2010]

*Statut Grada Tuzle*, [Službeni glasnik Grada Tuzla, broj 6/2021]

*Ustav Bosansko-podrinjskog kantona Goražde*, [Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, broj: 8/1998, 10/2000, 5/2003 i 8/2004]

*Ustav Bosne i Hercegovine – Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini – Ustav BiH*, [pregovori započeti u Dejtonu 21. novembra 1995, a sporazum potpisan u Parizu 14. decembra 1995]

*Ustav Federacije Bosne i Hercegovine – Ustav FBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/1994, 13/1997, 16/2002, 22/2002, 52/2002, 60/2002, 18/2003, 63/2003, 9/2004, 20/2004, 33/2004, 71/2005, 72/2005 i 88/2008]

*Ustav Hercegbosanske županije*, [Narodne novine Hercegbosanske županije, broj: 3/1996, 9/2000, 9/2004 i 10/2005]

*Ustav Hercegovačko-neretvanskog kantona*, [Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona, brojevi 2/1998, 4/2000 i 7/2004]

*Ustav Kantona Sarajevo*, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 1/1996, 2/1996, 3/1996, 16/1997, 14/2000, 4/2001, 28/2004, 6/2013 i 31/2017]

*Ustav Republike Srpske – Ustav RS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 21/1992, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996, 16/1996, 21/1996, 21/2002, 31/2002, 31/2003, 98/2003 i 115/2005]

*Ustav Srednjobosanskog kantona*, [Službene novine Srednjobosanskog kantona, brojevi 1/1997, 7/1998, 5/1997, 6/1997, 2/1998, 8/1998, 10/2000, 8/2003, 2/2004 i 14/2004]

*Ustav Tuzlanskog kantona*, [Službene novine Tuzlansko-podrinjskog kantona, brojevi 7/97 i 3/99 i Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 13/99, 10/00, 14/02, 6/04 i 10/04]

*Ustav Unsko-sanskog kantona*, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 1/2004 i 11/2004]

*Ustav Zeničko-dobojskog kantona*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 7/1996 i Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, brojevi 1/1996, 10/2000, 8/2004, 10/2004. i 10/2004]

*Ustav Županije Posavske*, [Narodne novine Županije Posavske, brojevi 1/1996, 3/1996, 7/1999, 3/2000, 5/2000 i 7/2004]

*Ustav Županije Zapadnohercegovačke*, [Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, brojevi 1/1996, 2/1999, 14/2000, 17/2000 1/2003 i 10/2004]

### **2.2. Zakoni**

*Krivični zakon Bosne i Hercegovine – KZBiH*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 3/2003, 32/2003, 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015, 35/2018, 46/2021 i 31/2023]

*Krivični zakon Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – KZBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 19/2020]

*Krivični zakon Federacije Bosne i Hercegovine – KZFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 36/2003, 21/2004, 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016, 75/2017 i 31/2023]



*Krivični zakonik Republike Srpske – KZRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 64/2017, 104/2018, 15/2021 i 89/2021]

*Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 19/02 i 35/03].

*Zakon o državnoj službi u Kantonu Sarajevo*, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 31/2016 i 45/2019]

*Zakon o državnoj službi u Tuzlanskom kantonu*, [Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 7/2017, 10/2017, 10/2018, 14/2018, 8/2021, 10/2022 i 14/2022]

*Zakon o državnoj službi u Unsko-sanskom kantonu*, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 14/2017, 16/2017 i 15/2020; Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 96/2018]

*Zakon o federalnim ministarstvima i drugim tijelima federalne uprave*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 58/2002, 19/2003, 38/2005, 2/2006, 8/2006, 61/2006, 80/2010 i 48/2011]

*Zakon o inspekcijama – ZI BD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 24/2008, 25/2008, 20/2013, 16/2018, 8/2019, 11/2020, 24/2020 i 40/2020]

*Zakon o inspekcijama – ZI RS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 18/2020]

*Zakon o inspekcijama – ZI FBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 73/2014 i 19/2017]

*Zakon o inspekcijama Tuzlanskog kantona*, [Službene novine Tuzlanskog kantona brojevi 12/2020, 01/2022 i 11/2022]

*Zakon o krivičnom postupku Bosne i Hercegovine – ZKPBiH*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 3/03, 32/03, 36/03, 26/04, 63/04, 13/05, 48/05, 46/06, 76/06, 29/07, 32/07, 53/07, 76/07, 15/08, 58/08, 12/09, 16/09, 93/09, 72/13 i 65/18]

*Zakon o krivičnom postupku Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – ZKPBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 34/2013, 27/2014, 3/2019 i 16/2020]

*Zakon o krivičnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine – ZKPFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 35/2003, 56/2003, 78/2004, 28/2005, 55/2006, 27/2007, 53/2007, 9/2009, 12/2010, 8/2013, 59/2014 i 74/2020]

*Zakon o krivičnom postupku Republike Srpske – ZKPRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 53/2012, 91/2017, 66/2018 i 15/2021]

*Zakon o ministarstvima i drugim organima uprave Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 5/2003, 42/2003, 26/2004, 42/2004, 45/2006, 88/2007, 35/2009, 59/2009, 103/2009, 87/2012, 6/2013, 19/2016 i 83/2017]

*Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Republike Srpske*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 91/2016]

*Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova u Federaciji Bosne i Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 49/2021]

*Zakon o parničnom postupku – ZPP BD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 28/2018 i 6/2021]

*Zakon o parničnom postupku – ZPP FBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 53/2003, 73/2005, 19/2006 i 98/2015]

*Zakon o parničnom postupku – ZPP RS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 58/2003, 85/2003, 74/2005, 63/2007, 105/2008, 45/2009, 49/2009 i 61/2013]

*Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 30/2010, 102/2012 i 94/2019]

*Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije Bosne i*

*Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 41/2001, 22/2005 i 9/2008]

*Zakon o postupku medijacije u Bosni i Hercegovini – ZPM*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 37/2004]

*Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – ZRBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022]

*Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZRFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/2016, 66/2018, 91/2021 i 119/2021]

*Zakon o radu Republike Srpske – ZRRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 1/2016, 66/2018, 91/2021 i 119/2021]

*Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine – ZRI*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008, 60/2010, 32/2013 93/2017 i 59/2022]

*Zakon o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine – ZRP*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 16/2003, 102/2009 i 32/2010]

*Zakon o republičkoj upravi*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 115/2018, 111/2021, 15/2022, 56/2022 i 132/2022; Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 84/2022]

*Zakon o Savjetu ministara Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 30/2003, 42/2003, 81/2006, 76/2007, 81/2007, 94/2007 i 24/2008]

*Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – ZSSBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 20/2013 i 7/2021]

*Zakon o upravnoj inspekciji Republike Srpske – ZUIRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 99/2020]

*Zakon o Ustavnom sudu Republike Srpske – ZUsudu RS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 104/2011 i 92/2012]

*Zakon o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 1/1994, 8/1995, 58/2002, 19/2003, 2/2006 i 8/2006]

*Zakon o Vladi Republike Srpske – ZVRSrp*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 118/2008]

*Zakon o volontiranju Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – ZVBD*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 34/2018]

*Zakon o volontiranju Republike Srpske – ZVRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 89/2013]

*Zakon o zabrani diskriminacije – ZZD*, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 59/2009 i 66/2016]

*Zakon o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZZRFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 79/2020]

*Zakon o zaštiti na radu Republike Srpske – ZZRRS*, [Službeni glasnik Republike Srpske, brojevi 1/2008 i 13/2010]

*Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske – ZUR*, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 90/2021]

*Zakon o volontiranju Federacije Bosne i Hercegovine – ZVFBiH*, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj 110/2012]

*Zakonu o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine*, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, broj 1/2023]

## 2.3. Podzakonski akti

*Jedinstvena pravila za primanje i obrađivanje zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine – JPPO, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 72/2011]*

*Poslovnik Doma naroda Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine – PDN, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 58/2014, 88/2015, 96/2015 i 53/2016]*

*Poslovnik Gradskog vijeća Tuzla – PGVT, [Službeni glasnik Grada Tuzla, brojevi 9/2017, 2/2018, 8/2019, 3/2020, 7/2020, 2/2021, 3/2021, 6/2021, 12/2021 i 4/2022]*

*Poslovnik Narodne skupštine Republike Srpske – PNSRS, [Službeni glasnik Republike Srpske, broj 66/2020]*

*Poslovnik o radu Doma naroda Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine – PDNP FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 27/2003, 21/2009 i 24/2020]*

*Poslovnik o radu Savjeta ministara Bosne i Hercegovine, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 22/2003]*

*Poslovnik o radu Skupštine Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – PSBD BiH, [Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, brojevi 54/2018, 17/2020, 24/2020 i 9/2022]*

*Poslovnik Predstavničkog doma Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine – PPDP FBiH, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 69/2007 i 26/2020]*

*Poslovnik Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine – PPD, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 79/2014, 81/2015, 97/2015, 78/2019 i 26/2020]*

*Poslovnik Skupštine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, [Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, broj 3/2018]*

*Poslovnik Skupštine Hercegbosanske županije, [Narodne novine Hercegbosanske županije, brojevi 8/2003, 14/2003, 1/2004, 6/2005, 11/2006 i 5/2008]*

*Poslovnik Skupštine Hercegovačko-neretvanskog kantona, [Službene novine Hercegovačko-neretvanskog kantona, broj 2/2005]*

*Poslovnik Skupštine Kantona Sarajevo, [Službene novine Kantona Sarajevo, brojevi 41/2012, 15/2013, 47/2013, 47/2015, 48/2016, 9/2020 i 14/2020]*

*Poslovnik Skupštine Srednjobosanskog kantona, [Službene novine Srednjobosanskog kantona, brojevi 3/2004, 6/2013 i 16/2020]*

*Poslovnik Skupštine Tuzlanskog kantona, [Službene novine Tuzlanskog kantona, brojevi 13/2019 i 5/2020]*

*Poslovnik Skupštine Unsko-sanskog kantona, [Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona, brojevi 9/2017 i 11/2021]*

*Poslovnik Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, [Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, brojevi 14/2018, 18/2018, 7/2019 i 7/2020]*

*Poslovnik Skupštine Županije Posavske, [Narodne novine Županije Posavske, broj 6/2001]*

*Poslovnik Skupštine Županije Zapadnohercegovačke, [Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj 10/2003]*

*Poslovnik Ustavnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, [Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, brojevi 40/2010 i 18/2016]*

*Pravila postupka Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine – PPIO, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 104/2011]*

*Prečišćeni tekst Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine – PUS BiH, [Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, brojevi 22/2014 i 57/2014]*

## 2.4. Odluke

*Loizidou v. Turkey*, [Application no. 15318/89, 23. 3. 1995]

*Odluka o dopustivosti*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, AP-379/07]

*Odluka o dopustivosti*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, AP 2772/07]

*Odluka*, [Ustavni sud Bosne i Hercegovine, U 22/01]

## 3. MEĐUNARODNI AKTI

*Beijing Declaration and Platform of Action*, [Fourth World Conference on Women, 1995, Endorsed by United Nations General Assembly Resolution 50/203]

*C100 – Equal Remuneration Convention*, [No. 100, 1951]

*C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, [No. 111, 1958]

*C183 – Maternity Protection Convention – C183*, [No. 183, 2000]

*C190 – Violence and Harassment Convention – C190*, [No. 190, 2019]

*Charter of Fundamental Rights of the European Union*, [Official Journal of the European Union, C 326/391]

*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms – ECHR*, [Council of Europe, European Treaty Series Nos. 005, 009, 044, 045, 046, 055, 114, 117, 118, 140, 146, 155, 177, 187, 194, 204, 213 and 214]

*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW*, [United Nations General Assembly, 34/180, New York City: 1979]

*Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU*, [Službeni list Europske unije, L 188, 2019]

*Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) – DUS*, [Službeni list Europske unije, L 204, 2006]

*Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ – DPNJ*, [Službeni list Europske unije, L 180, 2010]

*Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja*, [Službeni list Europske unije, L 303, 2000]

*European Social Charter (Revised) – ESC*, [Council of Europe, European Treaty Series No. 163]

*Human Rights Council: Resolution – Adopted by the General Assembly*, [United Nations General Assembly, A/RES/60/251, New York: 2006]

*ILO Constitution – ILOC*, [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A26](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A26)]

*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR*, [United Nations General Assembly, 2200A (XXI), Paris: 1966]

*Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – OPC*, [United Nations General Assembly, Resolution A/54/4, New York: 1999]

*Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – OPI*, [United Nations General Assembly, A/RES/63/117, New York: 2008]

*Review of the Composition, Organization and Administrative Arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, [Economic and Social Council, E/RES/1985/17, New York: 1985]

*The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*, [CETS No. 210]

*Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, [A/RES/70/1, 2015]

*Ugovor o Europskoj uniji*, [Službeni list Europske unije, C 202, 2016]

*Ugovor o funkcioniranju Europske unije – UFEU*, [Službeni list Europske unije, C 202, 2016]

*Universal Declaration of Human Rights – UDHR*, [A/RES/217, 1948]



CIP - Каталогизација у публикацији

Народна и универзитетска библиотека

Републике Српске, Бања Лука

316.647.82:349.2(497.6)(035)

ЛУЧКА, Дејан

Priručnik za pravnike i saradnike u pravnim pitanjima iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada u Bosni i Hercegovini / Dejan Lučka i Predrag Raosavljević. - Banja Luka : Helsinški parlament građana, 2023 (Banja Luka : Grafid). - 86 стр. ; 30 cm

Тираж 200. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија: стр. 78-86.

ISBN 978-99938-28-33-4

COBISS.RS-ID 138866945



