

BOSNA I HERCEGOVINA
Institucija ombudsmena/ombudsmana
za ljudska prava
Bosne i Hercegovine

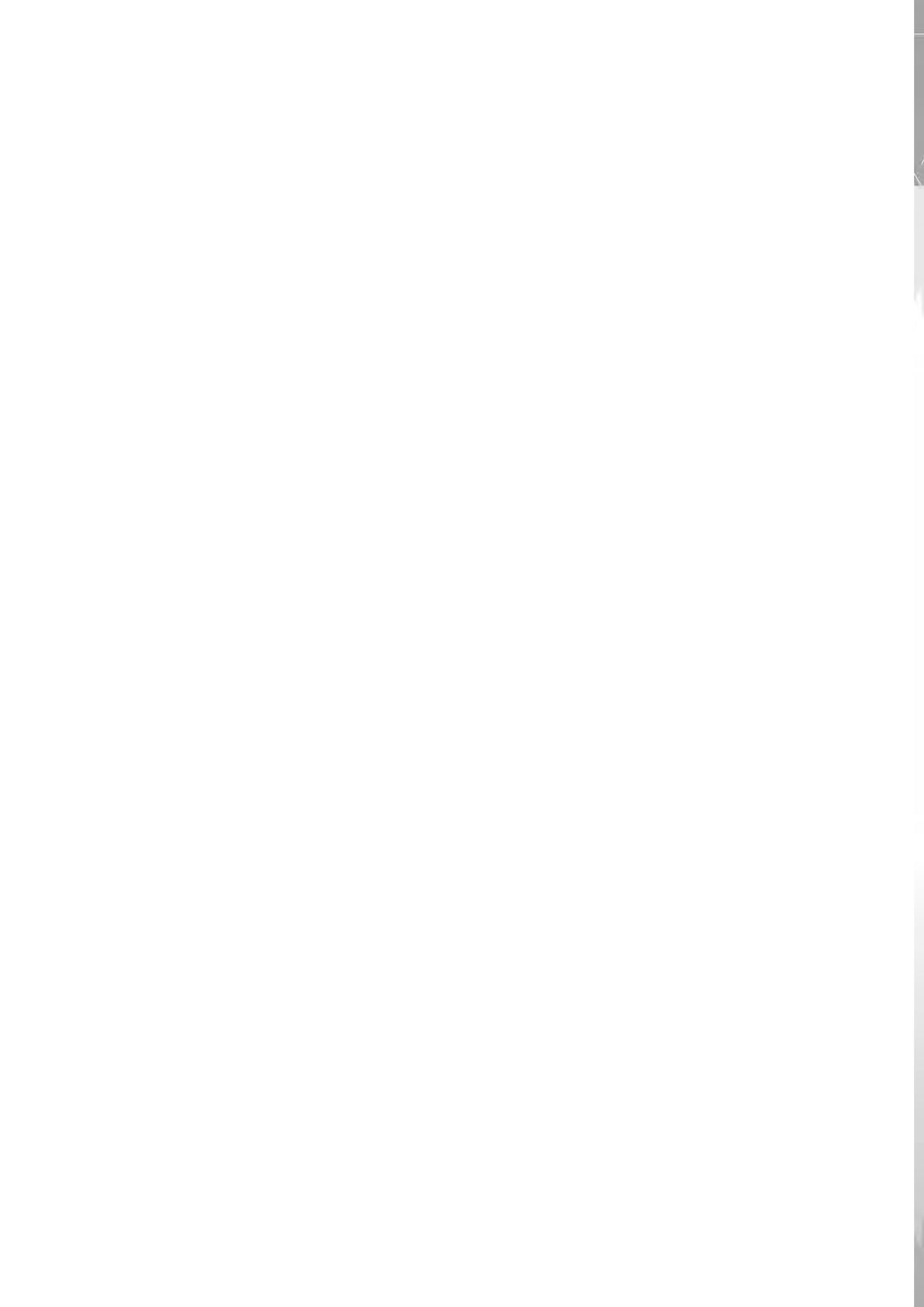


БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
Институција омбудсмена/омбудсмана
за људска права
Босне и Херцеговине

Priručnik za postupanje ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije



2016. godina



BOSNA I HERCEGOVINA
Institucija ombudsmena/ombudsmana
za ljudska prava
Bosne i Hercegovine



БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
Институција омбудсмена/омбудсмана
за људска права
Босне и Херцеговине

Priručnik za postupanje ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije



2016. godina

Misija OSCE-a u BiH je podržala izradu i štampanje ove publikacije. Svako gledište, izjava ili mišljenje, izraženo u ovoj publikaciji, a za koje nije izričito naznačeno da potječe iz Misije OSCE-a u BiH, ne odražava nužno zvaničnu politiku Misije OSCE-a u BiH.

SADRŽAJ

UVOD	7
KOME JE NAMIJENJEN OVAJ PRIRUČNIK	8
KAKO SE GRAĐANI OBRAĆAJU INSTITUCIJI	9
OCJENA PRIHVATLJIVOSTI ŽALBE	11
ZAHTJEV ZA IZJAŠNENJE ODGOVORNE STRANE	13
DONOŠENJE ODLUKE	14
OSNOVE DISKRIMINACIJE	16
OBLICI DISKRIMINACIJE	20
DIREKTNA (NEPOSREDNA) DISKRIMINACIJA.....	21
POSREDNA DISKRIMINACIJA / INDIREKTNA DISKRIMINACIJA	24
POSEBNI OBLICI DISKRIMINACIJE	28
UZNEMIRAVANJE	28
SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE	30
MOBING.....	32
SEGREGACIJA.....	34
IZDAVANJE NALOGA DRUGIMA ZA VRŠENJE DISKRIMINACIJE, POMAGANJE DRUGIMA PRILIKOM DISKRIMINACIJE I POTICANJE NA DISKRIMINACIJU	35
VIKTIMIZACIJA	36
ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE	37

UVOD

Diskriminacija je izuzetno negativna pojava sa društvenog aspekta, jer dovodi do osjećaja nejednakosti među ljudima, a sa pravnog aspekta, jer je zabranjena osnovnim pravnim aktima koji su na snazi u Bosni i Hercegovini.

Zakon o zabrani diskriminacije uveo je revoluciju u pravni sistem Bosne i Hercegovine, jer su njime definirani oblici diskriminacije i uvedeni mehanizmi zaštite, u čemu je centralna uloga povjerena Instituciji ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine.

Razlog za donošenje Priručnika za postupanje Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine u predmetima diskriminacije leži u činjenici da postoji neujednačeno postupanje u predmetima diskriminacije, da niti jednim podzakonskim aktom nisu razrađene ili operacionalizirane pojedine odredbe Zakona, te da različiti organi ili odgovorne osobe postupaju po prijavama diskriminacije na neujednačen, ponekad kontradiktoran i za građane često neizvjestan način.

U šestogodišnjoj praksi primjene Zakona, ombudsmani su, na osnovu kritičkog sagledavanja izazova u domenu antidiskriminacijske zaštite, definirali standarde postupanja u predmetima diskriminacije koji su, decidno i na slikovit način, obrazloženi u ovom Priručniku.

Jedan od preostalih izazova u vezi sa činjenicom je da je u toku 2016. godine došlo do izmjene Zakona o zabrani diskriminacije, između ostalog i u oblasti osnova diskriminacije i posebnih oblika diskriminacije što je, na odgovarajući način, uzeto u obzir prilikom izrade konačne verzije Priručnika.

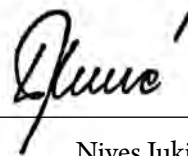
Ombudsmani za ljudska prava Bosne i Hercegovine ovim putem izražavaju zahvalnost Misiji OSCE-a u Bosni i Hercegovini za finansijsku i administrativnu podršku u procesu izrade Priručnika.

Banja Luka, 19.10.2016. godine

Ombudsmani Bosne i Hercegovine



mr. sc. Jasminka Džumhur



Nives Jukić



dr. Ljubinko Mitrović

KOME JE NAMIJENJEN OVAJ PRIRUČNIK

Diskriminacija predstavlja kompleksan pojam, koji je u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine prvi put cjelovito definiran donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije iz 2009. godine¹. Stupanjem na snagu ovog Zakona, Instituciji ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine dodijeljena je uloga centralne institucije za zaštitu od diskriminacije.

Osnivanjem Odjela za eliminaciju svih oblika diskriminacije u sastavu Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Institucija) stvoreni su i organizacijski preduvjeti za prijem žalbi povodom ispoljene diskriminacije. Institucija je, od stupanja na snagu Zakona o zabrani diskriminacije do danas, zaprimila značajan broj predmeta koji se odnose na diskriminaciju. U nedostatku prakse drugih mehanizama zaštite, koja bi bila adekvatna smjernica za postupanje po žalbama, ombudsmani za ljudska prava Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: ombudsmani) su samostalno razvijali standarde za postupanje u predmetima diskriminacije. U ovom procesu, ombudsmani su važno uporište za modalitete svog postupanja pronašli i u praksi pravosudnih institucija, a prvenstveno Evropskog suda za ljudska prava, Evropskog suda pravde i Ustavnog suda Bosne i Hercegovine. S obzirom na to da su pravosudne institucije u značajno drugačijem položaju u odnosu na ombudsmane, sa svakako drugačijim mehanizmima ispitivanja predmeta i donošenja zaključaka, ova praksa je samo djelimično odgovorila potrebama ombudsmana za ispitivanje predmeta, odnosno žalbi po osnovu diskriminacije. Zbog toga, standarde postupanja, koji uzimaju u obzir osobenost Institucije kao nezavisne institucije za zaštitu ljudskih prava i nadležnosti u skladu sa Zakonom o ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Institucija je samostalno razvijala.

Tokom 2015. godine, odnosno šest godina nakon stupanja na snagu Zakona o zabrani diskriminacije, ombudsmani Bosne i Hercegovine, u saradnji s Misijom OSCE-a u Bosni i Hercegovini, pristupili su procesu kritičkog sagledavanja dostignutog nivoa standarda u pogledu razmatranja i rješavanja predmeta diskriminacije, sa jasnim zadatkom da, na osnovu izazova i naučenih lekcija iz prethodnog vremena, dostignute standarde ocijene i značajno unaprijede.

Ovaj Priručnik predstavlja rezultat navedenog procesa. Njime se prezentira značajna praksa postupanja ombudsmana u predmetima iz oblasti diskriminacije, te definiraju standardi postupanja u svim predmetima diskriminacije. Ombudsmani Bosne i Hercegovine smatraju da standardi, koji su u ovoj Instituciji dostignuti, mogu da posluže i drugim mehanizmima zaštite u Bosni i Hercegovini, a koji su, prema dostupnim saznanjima, imali manji broj predmeta u odnosu na broj predmeta pred ovom Institucijom.

1 "Službeni glasnik BiH", broj: 59/2009 i 66/2016.

KAKO SE GRAĐANI OBRAĆAJU INSTITUCIJI

Ombudsmani za ljudska prava Bosne i Hercegovine jasno su opredijeljeni za to da u potpunosti osiguraju pristup Instituciji svim zainteresiranim osobama u Bosni i Hercegovini. U tom kontekstu, svi načini obraćanja Instituciji su prilagođeni njenim krajnjim korisnicima. Ipak, ombudsmani ocjenjuju da značajan broj stranaka koje podnose žalbe nemaju adekvatnu pravnu pomoć (ni pravničko znanje), te da je zbog toga još uvijek neophodno ulagati dodatne napore u pogledu podrške podnositeljima žalbi, kako bi oni, na što adekvatniji i efikasniji način, obrazložili navode svoje žalbe.

U tom smislu, podnositelji žalbe mogu se Instituciji obraćati na jedan od sljedećih načina, i to:

- ispunjavanjem obrasca žalbe od strane podnositelja žalbe i njenim dostavljanjem putem pošte, elektronskim putem, faxom ili predajom na pisarnicu Institucije; i
- ispunjavanjem obrasca žalbe uz pomoć postupajućeg pravnika (pravnik kojem je dodijeljen konkretan predmet).

Najcjelishodniji, odnosno najpraktičniji način pokretanja postupka istraživanja pred Institucijom ombudsmana jeste slanjem popunjenog obrasca žalbe, koji je dostupan na internet stranici Institucije, ili u bilo kojem od područnih ureda, od strane podnositelja žalbe. Izuzetno, ukoliko se radi o podnošenju žalbe u drugačijoj formi, žalba upućena Instituciji mora biti podnesena u pismenoj formi, na jedan od načina navedenih u gornjem dijelu teksta, ili neposredno predata u prostorijama Institucije.

Kako bi podnositeljima žalbe praktično olakšali ispunjavanje obrasca žalbe, ombudsmani su izradili posebne Smjernice za ispunjavanje obrasca žalbe u onim slučajevima kada se građani žale na diskriminaciju.

Ukoliko se radi o nekoj ili nepismenoj stranci ili stranci koja, iz bilo kojeg razloga, ima poteškoće u pismenom izražavanju, postupajući pravnik dužan je popuniti obrazac žalbe u njeno ime, a prema podacima koji su mu, od strane podnositelja žalbe, predstavljeni.

Ukoliko okolnosti konkretnog slučaja to nalažu (naprimjer, kada se radi o osobama koje borave u inozemstvu, odnosno osobama koje žele ostati anonimne, i sl.), ombudsmani, odnosno postupajući pravnik razmatrat će i žalbe koje su upućene elektronskim putem, s tim što postupajući pravnik može, u daljem toku postupka istraživanja, tražiti od podnositelja žalbe popunjen i potpisan obrazac žalbe.

Žalba, u pravilu, treba da sadrži:

1. lične podatke o podnositelju žalbe, odnosno prezime i ime podnositelja žalbe, njegovo zanimanje, datum rođenja, adresu, i nacionalnost, ukoliko podnositelj žalbe želi da se izjasni, spol, datum i mjesto rođenja;
2. podatke o punomoćniku, odnosno kontakt osobi, ukoliko takva osoba postoji;
3. podatke o organu na koji se žalba odnosi;
4. kratko navođenje činjenica koje ukazuju na povredu prava podnositelja žalbe;
5. izjavu podnositelja žalbe o tome da li je i kada pokrenut postupak kod drugog organa, a u vezi sa konkretnim slučajem;

6. izjavu podnosioca žalbe da li on/ona zahtijeva da njegov/njen identitet i okolnosti konkretnog slučaja ostanu u tajnosti;
7. datum podnošenja žalbe; i
8. potpis podnosioca žalbe.

Obrazac žalbe svakako sadrži i pouku da je postupak istraživanja pred Institucijom besplatan i da je podnositelj žalbe i dalje obavezan da koristi redovne zakonske procedure i poštuje rokove utvrđene zakonom za korištenje pravnih lijekova pred sudovima ili organima uprave.

Uz žalbu se prilažu kopije relevantnih dokumenata, koje ne moraju biti ovjerene.

Ukoliko u podnesenoj žalbi nedostaje neki od elemenata navedenih u gornjem dijelu teksta, postupajući pravnik uputit će podnosiocu žalbe zahtjev za dopunu njegove žalbe i ostaviti mu primjeren rok da žalbu dopuni. U slučaju da podnositelj žalbe, u ostavljenom roku ne dostavi svoju dopunjenu žalbu, odnosno dostavi žalbu koja je ponovno nerazumljiva ili nepotpuna, postupajući pravnik pristupit će zatvaranju predmeta.

U skladu s Pravilima postupka Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj: 104/2011), ombudsmani mogu odbiti da prihvate podnesenu žalbu iz nekog od sljedećih razloga, i to:

- ako je žalba anonimna;
- ukoliko ocijene da je žalba zlonamjerna;
- ako utvrde da je žalba neosnovana;
- ako žalba ne sadrži jasan zahtjev podnosioca žalbe;
- ako se žalbom narušavaju legitimna prava treće strane;
- ako je žalba podnesena ombudsmanima nakon više od jedne godine od činjenica, događaja ili odluka na koje se žalba odnosi;
- ako podnositelj žalbe nije iscrpio pravna sredstva, što je od njega bilo razumno za očekivati;
- ako je žalba nepotpuna ili nerazumljiva, a podnositelj je nije dopunio, odnosno ispravio na traženje ombudsmana u ostavljenom roku, ili je podnositelj odustao od žalbe;
- ako je žalba u osnovi istovjetna žalbi koja je već razmatrana od strane ombudsmana; i
- ako se žalba odnosi na činjenično stanje kakvo je bilo prije 14. decembra 1995. godine.

Ukoliko se utvrdi da postoji neki od navedenih nedostataka, ombudsmani će donijeti odluku o neprihvatljivosti žalbe, o čemu će pismeno obavijestiti podnosioca žalbe, u skladu s odredbom člana 28. Pravila.

OCJENA PRIHVATLJIVOSTI ŽALBE

Nakon što postupajući pravnik utvrdi da je žalba prihvatljiva, on ispituje njenu osnovanost. Ispitivanje osnovanosti žalbe podrazumijeva provjeru svih navoda podnositelja žalbe u pogledu činjenica koje je on naveo u žalbi, a u kontekstu pojma diskriminacije, odnosno kršenja prava podnositelja žalbe.

Žalba će biti neosnovana ako postupajući pravnik, u bilo kojem trenutku njenog ispitivanja, utvrdi da navodi, odnosno činjenice iz žalbe, nisu tačni.

Podnositeljica žalbe navodi da su joj povrijeđena prava u konkursu za radno mjesto pedagoga u osnovnoj školi, na kojem je izabrana druga kandidatkinja. Uvidom u navode žalbe i dostavljenu dokumentaciju, utvrđeno je da je izabrana kandidatkinja bila prvorangirani kandidat na osnovu ukupnog broja bodova za prijavljene kandidate, nakon čega je direktor izvršio konačno imenovanje u skladu sa prijedlogom Komisije za izbor.

Prethodno ispitivanje prihvatljivosti žalbe u pogledu navoda koji se tiču postojanja diskriminacije

Diskriminacija, kao izuzetno negativna društvena pojava, zabranjena je svim domaćim, ali i međunarodnim pravnim dokumentima (i standardima zaštite ljudskih prava u njima) koji su na snazi u Bosni i Hercegovini. Naime, diskriminacija je zabranjena odredbama najvišeg pravnog akta u Bosni i Hercegovini, odnosno Ustavom Bosne i Hercegovine (ali i ustavima entiteta, Statutom Brčko distrikta BiH, ustavima kantona), kao i svim zakonima kojima se uređuju pojedine oblasti života i rada čovjeka i građanina (u oblasti rada, zdravstvene zaštite, prava na obrazovanje, socijalne zaštite, i sl.).

Donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije jasno su definirani svi oblici diskriminacije, ali i institucije nadležne za zaštitu od diskriminacije, kao i postupci za zaštitu od diskriminacije. Pojam diskriminacije, u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, odnosi se na zakonom uređeno konfliktno ponašanje koje sadrži zakonom utvrđene elemente. Zakonom su definirani elementi diskriminacije na osnovu definicija iz međunarodnih sporazuma u oblasti ljudskih prava, ali i u skladu sa praksom Ujedinjenih naroda, Evropskog suda za ljudska prava i direktivama Evropske unije.

Svaki oblik diskriminacije ima određene elemente. Ovi elementi će biti elaborirani u nastavku, odnosno u drugom dijelu Priručnika, a za svaki pojedini oblik diskriminacije.

Imajući u vidu da su Zakonom o zabrani diskriminacije jasno definirani elementi diskriminacije, ombudsmani zapažaju da značajan broj osoba, koje se Instituciji obraćaju sa svojim pojedinačnim žalbama, ne daje dovoljno informacija na osnovu kojih bi se mogla sa sigurnošću utvrditi osnovanost njihovih žalbi. Također, često, uz generalno pozivanje na diskriminaciju, žalbeni navodi ukazuju na određene činjenice iz kojih se može zaključiti postojanje povreda nekog drugog prava, kao što su to pravo na obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, pristup socijalnim pravima, i slično.

Pitanje prihvatljivosti žalbe aktima Institucije nije posebno uređeno. Međutim, dosljednom implementacijom Pravila postupka Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, ombudsmani su prihvatili međunarodne standarde u pogledu ocjene prihvatljivosti na osnovu kojih, u svim onim predmetima u kojima je vjerovatnoća da se desila povreda određenog prava veća nego da povrede prava nije bilo, ombudsmani donose odluku da se nastavi s ispitivanjem predmeta.

Ovi međunarodni standardi omogućavaju ombudsmanima da ispituju svaku žalbu koja se odnosi na povredu bilo kojeg ljudskog prava ili slobode, odnosno osiguravaju mehanizam zaštite u skladu sa najvišim međunarodnim standardima u oblasti ljudskih prava.

Osim toga, u predmetima diskriminacije ombudsmani postupaju i u skladu sa standardima koji su eksplicitno utvrđeni u Zakonu o zabrani diskriminacije, a koji se odnose na teret dokazivanja. U ovom Zakonu, standard koji se tiče tereta dokazivanja jasno je određen na sljedeći način:

Član 15.

(Teret dokazivanja)

- (1) Kada osoba, ili grupa osoba, u svim postupcima predviđenim ovim Zakonom, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.**
- (2) U slučajevima u kojima osoba smatra da je snosila posljedice diskriminacije, kao dokazno sredstvo za ostvarenje prava iz stava (1) ovog člana mogu se koristiti i statistički podaci ili baze podataka.**
- (3) U slučajevima kada osoba smatra da je snosila posljedice diskriminacije zbog propuštanja razumnog prilagođavanja, teret dokazivanja leži na protivnoj strani.**

Ombudsmeni, prilikom ocjene osnovanosti konkretne žalbe, primjenjuju standard tereta dokazivanja predviđen u odredbi člana 15. Zakona o zabrani diskriminacije na način da se prilikom istraživanja postojanja konkretne povrede prava ispituje da li se, na osnovu navoda iz žalbe, može pretpostaviti da je do povrede prava došlo zbog diskriminacije.

Rezultat ovakvog načina zaključivanja usmjerava ombudsmane u daljem postupanju. U skladu s time, ombudsmeni će žalbu:

- odbaciti – ako je žalba očigledno neosnovana u pogledu diskriminacije;
- dopuniti – od podnosioca žalbe zatražit će se dopuna u pogledu osnovnih elemenata diskriminacije;
- nastaviti ispitivati – ako se može pretpostaviti da se radi o diskriminaciji; i
- nastaviti ispitivati u odnosu na povrede nekog drugog prava – ako se ne može pretpostaviti da se radi o diskriminaciji, ali se može pretpostaviti da se radi o povredi nekog drugog ljudskog prava ili temeljne slobode.

ZAHTJEV ZA IZJAŠNENJE ODGOVORNE STRANE

Nakon što ombudsmani, odnosno postupajući pravnik, ocijene da žalba ukazuje na moguće kršenje prava, pokreće se postupak istraživanja na način da se od označene odgovorne strane zahtijeva izjašnjenje na žalbene navode, odnosno sve neophodne informacije i svi relevantni dokazi, određujući tom prilikom i rok za dostavljanje odgovora.

U ovom trenutku, postupajući pravnik, isključivo na osnovu žalbenih navoda, može pretpostaviti da se radi o diskriminaciji, odnosno, došao je do zaključka da je vjerovatnoća da se diskriminacija desila veća nego da se diskriminacija nije desila. Kao što je u prethodnom poglavlju Priručnika razjašnjeno, prilikom ocjene osnovanosti pokretanja istražnog postupka, postupajući pravnik je koristio niz pitanja koja su razjašnjena, i iz kojih je izveden zaključak o osnovanosti žalbe podnosioca.

S obzirom na navode i priloženu dokumentaciju, ombudsmani za ljudska prava Bosne i Hercegovine su ocijenili da žalba pruža dovoljno osnova za pokretanje istrage, a u skladu sa članovima 23. i 25. Zakona o Instituciji ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine i članom 17. Pravila postupka Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine.

U zahtjevu kojim traži izjašnjenje odgovorne strane, postupajući pravnik upoznat će odgovornu stranu sa navodima žalbe, te zatražiti izjašnjenje u pogledu tih navoda.

Podnositelj žalbe ukazuje i na povredu odredaba Zakona o zabrani diskriminacije, u smislu diskriminacije na osnovu etničke pripadnosti, propuštanjem da se primijene afirmativne mjere, a posebno cijeneći i činjenicu da je podnositelj, uz sve spomenuto, ostvario i veći procenat bodova u odnosu na primljene kandidatkinje, a prema listi uspješnih kandidata koju je sačinila Komisija za izbor.

Koristeći posebna pravila dokazivanja u predmetima diskriminacije (u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije), postupajući pravnik upoznat će odgovornu stranu s time da će se, u slučaju propuštanja davanja odgovora na navode iz žalbe, kao i na ocjenu osnovanosti žalbe podnosioca, nastaviti sa razmatranjem žalbe i bez traženog odgovora, jer se može pretpostaviti da se radi o predmetu diskriminacije. Ovo je izuzetno značajno, s obzirom na to da odgovorna strana mora biti upoznata sa posljedicama propuštanja davanja izjašnjenja u pogledu žalbenih navoda.

U zahtjevu za izjašnjenje, postupajući pravnik posebno naglašava da odgovorna strana u svom izjašnjenju, odnosno odgovoru, mora da ukaže na objektivnu i razumnu opravdanost radnji koje podnositelj žalbe smatra diskriminatornim, odnosno da objasni razloge svog postupanja u odnosu na navode iz žalbe u pogledu diskriminacije.

Ombudsmani posebno naglašavaju da je, prema članu 15. Zakona o zabrani diskriminacije, navodni prekršitelj dužan da dokaže da nije prekršio princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije.

U slučaju da izjašnjenje odgovorne strane po žalbenim navodima izostane, ili u onim situacijama kada izjašnjenje odgovorne strane nije relevantno sa stanovišta žalbe, postupajući pravnik još jedanput dostavlja

odgovornoj strani urgenciju za dostavljanje izjašnjenja, odnosno odgovora, naglašavajući u urgenciji potrebu dostavljanja relevantnog odgovora, odnosno, pojašnjavajući koje su to posljedice propuštanja dostavljanja traženog izjašnjenja.

Označeni javni organ nije prezentirao bilo kakve podatke koji bi demantirali navode podnosioca žalbe da je bio kvalifikovaniji kandidat za oglašena radna mjesta, nije dostavio rang-listu, niti podatke o zaposlenim osobama romske nacionalnosti, koji su najbrojnija nacionalna manjina u Bosni i Hercegovini.

Ombudsmeni, odnosno postupajući pravnik, u svakom stadiju istrage, cijene da li je neophodno izvršiti dodatne radnje koje bi imale za cilj potpuno razjašnjavanje činjenica navedenih u žalbi i izjašnjenju odgovorne strane na žalbene navode. To svakako uključuje uvid u odgovarajuće spise, razgovor sa strankama u postupku, posredovanje među strankama, medijaciju između stranaka, i sl.

DONOŠENJE ODLUKE

Ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine ocjenjuju sve činjenice koje su pribavljene u toku istrage i donose odgovarajuću odluku, primjenjujući testove za konkretne oblike diskriminacije. Dakle, ombudsmeni će, nakon ocjene svih činjenica, utvrditi da li se radi o određenom obliku diskriminacije.

Četiri su osnovna zahtjeva na koja ombudsmeni svojim preporukama odgovaraju, odnosno, ombudsmeni mogu donijeti jednu od četiri vrste preporuka, i to:

1. deklaratorna preporuka – ona preporuka kojom se utvrđuje da li se diskriminacija uopće desila;
2. konstitutivna ili preobražajna preporuka – preporuka kojom se preporučuje odgovornoj strani kako da utvrđenu diskriminaciju otkloni;
3. preporuka sa garancijom neponavljanja – odgovornoj strani daje se preporuka kako da uspostavi efikasan način buduće prevencije ponavljanja;
4. preporuka za naknadu štete – odgovornoj strani daje se preporuka za naknadu materijalne i nematerijalne štete.

Deklaratorna preporuka predstavlja svakako preduvjet za davanje bilo koje druge preporuke. Ona se može smatrati i najbitnijom od navedenih preporuka, jer ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine, u ulozi institucije koja se specijalizirala za oblast ljudskih prava i suzbijanje diskriminacije, imaju kapacitet da, na osnovu činjeničnog stanja koje je utvrđeno tokom ispitivanja žalbe, izdaju preporuku obrazloženu u skladu sa najvišim međunarodnim standardima u oblasti ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Na taj način, naizgled neutralna odredba ima učinak dovođenja jedne grupe osoba (žena, u ovom slučaju) u manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe, što predstavlja posrednu diskriminaciju prema Zakonu o zabrani diskriminacije.

Prema mišljenju ombudsmana, podnositeljica žalbe je u dovoljnoj mjeri potkrijepila navode o mobingu, navela niz pojedinačnih radnji koje su imale obilježje uznemiravanja, a koje se, zbog svoje kontinuiranosti u jednom vremenskom periodu, intenziteta, učestalosti, te u konačnici, a nakon obraćanja Instituciji i otkazivanjem ugovora o radu, smatraju mobingom.

Nakon što utvrde postojanje diskriminacije u svakom pojedinačnom slučaju, ombudsmani za ljudska prava Bosne i Hercegovine cijene koja preporuka će se smatrati efikasnom. S druge strane, donesena preporuka mora biti jasna, decidna i sadržavati zahtjev za poduzimanje konkretne radnje od strane odgovornog organa, a koja vodi otklanjanju diskriminacije.

Ombudsmani su, u jednom slučaju, razmatrajući žalbene navode u smislu diskriminacije - mobinga, odnosno povrede odredaba Zakona o zabrani diskriminacije izdali preporuku poslodavcu: da poništi Odluku o otkazu ugovora o radu i da uspostavi radno-pravni status koji je podnositeljica žalbe imala prije uručivanja otkaza; da izvrši naknadu materijalne i nematerijalne štete podnositeljici žalbe zbog mobinga, u skladu sa visinom pretrpljene štete.

Nakon okončanja postupka istrage, ombudsmani su uputili preporuku Upravnom odboru da ustanova, u cilju osiguranja zaštite prava i interesa kandidata, te kao poslodavac, u cilju osiguranja uživanja prava iz radnog odnosa i otklanjanja pojave narušenih međuljudskih odnosa, iskoristi sva zakonom propisana sredstva kako bi se utvrdilo činjenično stanje, te, u skladu s time, poduzele adekvatne mjere; da o poduzetim aktivnostima izvijesti ombudsmane.

Ombudsmani su izdali preporuku u kojoj je zauzet „stav da se prednost kategorijama izričito spomenutim Zakonom i Pravilnikom može dati, ali isključivo pod jednakim uvjetima u odnosu na ostale kandidate, te bi pravičnije rješenje bilo da se, u slučaju istog broja bodova, prednost daje kandidatima koji spadaju u kategorije iz zakonskih i podzakonskih akata navedenih u gornjem dijelu teksta“, odnosno preporuka „Ministarstvu obrazovanja, nauke, kulture i sporta Tuzlanskog kantona da revidira Pravilnik o kriterijima za prijem zaposlenika u radni odnos u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Tuzlanskog kantona, prema principu davanja prednosti navedenim kategorijama u slučaju istog broja bodova ...“.

OSNOVE DISKRIMINACIJE

Diskriminacija predstavlja oblik nezakonitog ponašanja, koji se sastoji iz različitog tretmana (postupanja) zbog nekog zabranjenog osnova, koji rezultira u kršenju nekog zagarantiranog ljudskog prava ili slobode, a koje se ne može opravdati zakonitim ciljem.

Ono što razlikuje diskriminaciju od svih drugih oblika kršenja ljudskih prava i sloboda jeste različit tretman osoba ili grupa na nekoj ličnoj karakteristik, ili na više njih.

Zbog toga je za postojanje diskriminacije najbitnije utvrditi po kojem osnovu se dešava diskriminacija. Bez postojanja određenog ili odredivog osnova za diskriminaciju, ombudsmani za ljudska prava ne mogu utvrditi postojanje diskriminacije.

Danas u svijetu ne postoji univerzalna definicija osnova koji se uzimaju kao temelj za diskriminaciju, ali se, u pravilu, radi o nekoj ličnoj karakteristik pojedinca ili grupe osoba, koja ne bi smjela biti od značaja za ostvarivanje određenih ljudskih prava i temeljnih sloboda. Zbog toga, različiti zakoni navode određeni broj ličnih karakteristika, koje se trebaju smatrati osnovama za diskriminaciju.

Najkompletnija lista osnova diskriminacije u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine definirana je Zakonom o zabrani diskriminacije. Dakle, Zakonom o zabrani diskriminacije definirane su sljedeće osnove diskriminacije, i to: rasa, boja kože, jezik, vjera, etnička pripadnost, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza s nacionalnom manjinom, političko ili drugo uvjerenje, imovno stanje, članstvo u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanje, društveni položaj i spol i spolno izražavanje ili orijentacija. Pored nabrojanih, treba istaknuti da je lista zabranjenih osnova diskriminacije u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine znatno šira od onih osnova nabrojanih u Zakonu o zabrani diskriminacije. Naime, pored nabrojanih osnova, u drugim propisima u Bosni i Hercegovini mogu se identificirati i sljedeće osnove diskriminacije: starosna dob, bračni status, invaliditet, trudnoća, genetsko naslijeđe, i drugi.

Rasa	Rasa se odnosi na koncept koji je baziran na različitim faktorima, koji mogu biti: biološki, ekonomski, socijalni, kulturalni ili historijski. Zbog toga, rasa je društveni konstrukt, i ona nije bazirana na stvarnim razlikama između osoba. Vrlo često se rasa veže za neke druge osnove, kao što su boja kože, etnička pripadnost, vjera, i sl.
Boja kože	Boja kože se odnosi na pigmentaciju kože, a koja se odnosi na biološke, odnosno genetske faktore. Koža može biti svjetlija ili tamnija.
Etnička pripadnost	Etnička pripadnost se odnosi na grupe osoba koje dijele isto državljanstvo, vjerska uvjerenja, jezik ili slično kulturno ili tradicijsko porijeklo.
Invaliditet	Invaliditet predstavlja dugotrajna fizička, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja, u interakciji s različitim barijerama, mogu ometati puno i efikasno učešće u društvu osoba s invaliditetom ravnopravno s ostalim članovima tog društva.
Starosna dob	Starosna dob, odnosno godine, odnose se na osobe svih starosnih grupa. Osobe ne smiju trpjeti različito postupanje zato što su mlade ili stare.
Državljanstvo i nacionalno porijeklo	Državljanstvo, odnosno nacionalno porijeklo, odnosi se na pravni odnos između konkretne osobe i države.

Jezik	Jezik se odnosi na sistem komuniciranja, te obuhvata govorne i znakovne jezike, te druge oblike negovornih jezika. Jezik se može prenositi različitim oblicima komuniciranja, uključujući zvučne i nezvučne oblike komuniciranja, prikazivanje teksta, Brailleovo pismo, taktilnu komunikaciju, krupnu štampu, pristupačne multimedijalne sadržaje, pisani oblik, zvučne zapise, obični jezik, lične čitače, augmentativne i alternativne načine, sredstva i oblike komunikacije, uključujući pristupačne informacijske i komunikacijske tehnologije.
Vjera	Vjera se odnosi na odnos pojedinaca prema vjeri, odnosno vjerskim zajednicama. Da bi lična uvjerenja, koja su bazirana na vjeri, mogla uživati pravnu zaštitu, ona moraju „dosegnuti izvjestan nivo svijesti, ozbiljnosti, kohezije i važnosti“, i moraju biti takva da se smatraju kompatibilnima sa poštovanjem ljudskog dostojanstva.
Veza s nacionalnom manjinom	Dio stanovništva - državljana Bosne i Hercegovine, koji ne pripadaju ni jednom od tri konstitutivna naroda, a sačinjavaju je ljudi istog ili sličnog etničkog porijekla, iste ili slične tradicije, običaja, vjerovanja, jezika, kulture i duhovnosti, i bliske ili srodne historije, i drugih obilježja.
Političko ili drugo uvjerenje, članstvo u sindikatu ili drugom udruženju	Ove osnove odnose se na svako lično uvjerenje, koje može biti: filozofsko, ideološko ili političko, uključujući i članstvo u organizacijama koje zastupaju takva uvjerenja.
Imovno stanje	Imovina se odnosi na prihode određene osobe, finansijsko stanje ili privatnu imovinu.
Obrazovanje	Obrazovanje se odnosi na ostvarene rezultate u obrazovanju, nivo obrazovanja, vještine, certifikate i obrazovne mogućnosti osoba. Odnosi se na formalno i neformalno obrazovanje.
Društveni položaj, socijalno porijeklo	Društveni položaj, socijalno porijeklo se odnosi na vanjski izgled i karakteristike, porijeklo, vezu s određenim zanimanjem, vezu sa trenutnim ili prethodnim statusom zatvorenika/pritvorenika, migranta. Obuhvata stvarne ili pretpostavljene karakteristike koje ove osobe imaju, i koje utječu na njihov status u društvu.
Spol	Spol predstavlja biološke i psihološke karakteristike, po kojima se razlikuju osobe muškog i ženskog spola. Ovaj osnov obuhvata i trudnoću i bračni status.
Rodni identitet	Rodni identitet se odnosi na lično shvatanje svog roda, koje može, a i ne mora da se podudara sa spolom koji je osobi pripisan rođenjem. Rodni identitet se odnosi na sopstveni osjećaj tijela (koje se može korigirati i mijenjati medicinskim ili hirurškim putem) i ispoljavanje roda koji osoba osjeća ličnim, i to iskazuje odjećom, govorom ili ponašanjem.
Seksualna orijentacija	Seksualna orijentacija odnosi se na sposobnost svake osobe da osjeća emocionalnu, fizičku ili seksualnu privlačnost, u intimnim ili seksualnim odnosima, s osobama različitog i/ili istog spola i/ili roda.
Spolne karakteristike	Spolne karakteristike odnose se na klasificiranje na osnovu reproduktivnih organa/funkcija i genitalija na muški, ženski i interseks. Postoje primarne i sekundarne spolne karakteristike, odnosno one koje su prisutne po rođenju i one koje se razvijaju u kasnijim etapama života, obično u pubertetu.

Odredbom člana 2. Zakona o zabrani diskriminacije, u svojoj osnovi zabranjuje se diskriminacija prema otvorenoj listi zabranjenih osnova, s obzirom na to da su korištene riječi „na bilo kojoj osnovi kao što je“, odnosno riječi “drugi status”. Na ovaj način definirana zakonska odredba upućuje na mogućnost pozivanja podnosioca žalbe na bilo koji osnov koji je mogao dovesti do njegove diskriminacije. Uz sve ovo, ombudsmeni će, i u svakom pojedinačnom predmetu koji se odnosi na neki od osnova koji nisu navedeni u listi osnova iz Zakona o zabrani diskriminacije, cijeniti da li se okolnost zbog koje podnositelj žalbe smatra da je diskriminiran, može smatrati zabranjenim osnovom za diskriminaciju.

Ukoliko je neki osnov diskriminacije zabranjen nekim drugim zakonom u Bosni i Hercegovini, ili međunarodnim sporazumom u oblasti ljudskih prava, onda će taj osnov nesporno biti smatran zabranjenim u slučajevima koje razmatraju ombudsmeni. Takav primjer je:

Rođenje	Odnosi se na činjenicu da li je osoba rođena u braku ili izvan braka, da li je usvojena, i pravima ovih osoba u oblasti porodičnih odnosa i nasljeđivanja.
----------------	---

Ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine, svakako u skladu sa praksom Evropskog suda za ljudska prava, u izuzetnim slučajevima razmatraju i druge lične okolnosti kao zabranjene osnove za diskriminaciju. S druge strane, Evropski sud za ljudska prava u svojoj praksi postavio je i određena ograničenja, i to u predmetu *Kjeldsen, Busk Madsen i Pedersen protiv Danske*, u kojem je zauzeo stanovište da se navedena otvorena lista odnosi samo na lične osobine aplikanta koje, kao takve, čine te osobe različitim od ostalih osoba. Iz istog razloga, ovaj Sud je odbio aplikanta u predmetu *Magee protiv Velike Britanije*, odbijajući da prihvati geografsku lokaciju u kojoj je aplikant uhapšen, kao ličnu osobinu.

Ombudsmeni Bosne i Hercegovine su se, u svom dosadašnjem radu, susretali i s izazovom postupanja po žalbama na diskriminaciju, u kojima se osnov diskriminacije na koji se podnositelji žalbe pozivaju, ne nalazi na listi utvrđenoj u Zakonu o zabrani diskriminacije, niti se on može definirati na osnovu nekog međunarodnog dokumenta u oblasti ljudskih prava. Tako su se najčešće podnositelji žalbi žalili na različit pristup pravima u određenom kantonu ili entitetu u odnosu na prava koja su dostupna osobama koje se nalaze u istim ili sličnim situacijama sa prebivalištem, odnosno boravištem u drugom kantonu ili entitetu.

Policajci, sa prebivalištem u Federaciji BiH, nakon što im prestane radni odnos jer su napunili 40 godina radnog staža (u skladu sa članom 119. Zakona o policijskim službenicima BiH), mogu da odu u penziju, jer je dovoljno da ispunjavaju samo jedan uvjet (godine staža, a ne i godine starosti). S druge strane, policajci, koji imaju prebivalište u Republici Srpskoj, kada napune iste godine staža, ne mogu otići u penziju, jer je, prema Zakonu o penzijsko-invalidskom osiguranju Republike Srpske, potrebno da ispunjavaju kumulativno oba uvjeta (neophodno je da oni uz godine staža imaju i najmanje 55 godina starosti), radi čega, u određenom periodu, ne ostvaruju ni prava iz radnog odnosa, niti prava po osnovu penzijskog osiguranja.

Podnosioci žalbe, što je opisano u prethodnom pasusu, smatraju diskriminacijom policijskih službenika srpske nacionalnosti sa prebivalištem u Republici Srpskoj, a koja proizilazi iz različite regulacije prava po osnovu penzijsko-invalidskog osiguranja u entitetima.

Ombudsmeni konstatiraju da je nesporno da pripadnici srpske nacionalnosti sa prebivalištem u Federaciji BiH, koji ostvaruju prava po osnovu Zakona o penzijsko-invalidskom osiguranju Republike Srpske, nisu u nepovoljnom položaju, odnosno nemaju prethodno opisani problem, tako da nije u pitanju diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti. Eventualno se može raditi o diskriminaciji po osnovu prebivališta – ali je upitno da li je prebivalište legitiman osnov diskriminacije, jer ne predstavlja lično svojstvo. Članom 2. Zakona o zabrani diskriminacije, mjesto prebivališta nije među nabrojanim osnovama diskriminacije, niti se kao osnov pojavljuje u međunarodnim standardima koji zabranjuju diskriminaciju, a kako je već ranije istaknuto, Evropski sud za ljudska prava je, u svojoj dosadašnjoj praksi, odbijao „da prihvati geografsku lokaciju, kao ličnu osobinu.“²

Kao što je vidljivo iz primjera navedenog u gornjem dijelu teksta, ombudsmeni Bosne i Hercegovine nisu utvrdili da se u ovom predmetu radi o predmetu diskriminacije, s obzirom na to da mjesto prebivališta nije jedan od osnova za diskriminaciju, niti se on može smatrati ličnim svojstvom.

² *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije s objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu*, http://www.ombudsman.gov.ba/materijali/Komentar_zakona_o_zabrani_diskriminacije.pdf, str. 10.

OBLICI DISKRIMINACIJE

Zakon o zabrani diskriminacije izazvao je svojevrsnu revoluciju u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine kada je u pitanju definiranje oblika diskriminacije i kreiranje mehanizama zaštite. Na ovaj način, problemu diskriminacije se pristupilo cjelovito i u skladu sa najboljom evropskom praksom.

Diskriminacija je pojam koji je kompleksan i koji ima mnogo pojava oblika. Upoznavanje sa različitim uzrocima, oblicima i posljedicama diskriminacije predstavlja proces koji traje duže vremena.

Diskriminacija se pojavljuje u nekoliko oblika. Općenito ih dijelimo na:

Osnovne

Direktna/neposredna i indirektna/posredna diskriminacija; i

Ostale

Uznemiravanje ponekom zabranjenom osnovu, seksualno uznemiravanje, mobing, segregacija, viktimizacija, izdavanje naloga drugom za vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije i poticanje na diskriminaciju.

Svaki oblik diskriminacije ima određene elemente. U nastavku ovog Priručnika, svaki oblik diskriminacije bit će razložen na elemente. Naglasak u analizi elemenata svakog oblika diskriminacije jeste na praktičnosti ovog Priručnika, odnosno on podrazumijeva jasnu opredijeljenost ombudsmana i Institucije da, kroz razvijanje standarda za postupanje u predmetima diskriminacije, doprinesu upoznavanju svih potencijalnih žrtava diskriminacije o načinima korištenja Zakona o zabrani diskriminacije.

DIREKTNA (NEPOSREDNA) DISKRIMINACIJA

Direktna diskriminacija odnosi se na svako ponašanje (radnje činjenja ili nečinjenja) usljed kojeg se neka osoba ili grupa osoba, zbog nekih svojih ličnih karakteristika, tzv. zabranjenih osnova, u istim ili sličnim situacijama različito tretira u odnosu na neku drugu osobu, ili grupu osoba u pristupu zagarantiranim pravima, a za takav različit tretman nema zakonitog cilja, ili se primjenjuju mjere koje nisu proporcionalne cilju koji se želi postići.

Direktna diskriminacija predstavlja klasičnu vrstu diskriminacije koju podnosioci žalbe mnogo lakše prepoznaju u odnosu na indirektnu diskriminaciju, jer oni, u pravilu, osjete nepravdu zbog radnje ili propuštanja odgovorne strane koje tu osobu, odnosno podnosioca žalbe stavlja u različit položaj. Međutim, upravo zbog ovog vrijednosnog suda o nepravdi, podnosioci žalbi većinu povreda prava ili nepravdi nad, ili prema njima, smatraju diskriminacijom, odnosno direktnom diskriminacijom. Iz tog razloga, većina žalbi ne sadrži dovoljno elemenata koji bi omogućili donošenje zaključka da se radi o predmetu diskriminacije.

Ombudsmani za ljudska prava, za ocjenu činjenica u odnosu na definiciju direktne diskriminacije, koristit će sljedeće elemente i standarde, koji su shematski predstavljeni u tabeli u donjem dijelu teksta.

Primjeri:

- Zakupodavac je odbio iznajmiti stan studentici, a razlog je što je ženskog spola.
- Kantonalno ministarstvo obrazovanja je odbilo da angažira asistenta u nastavi za dijete s invaliditetom, s obrazloženjem da za to nema finansijskih sredstava.
- Poslodavac je raskinuo ugovor o radu nakon saznanja o seksualnoj orijentaciji zaposlenog.
- Ugostitelj je odbio uslužiti alkoholnim pićem očigledno maloljetnu osobu.

Zakon o zabrani diskriminacije navesti

Član 3. stav (1)

„Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim u članu 2. Zakona o zabrani diskriminacije, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neka osoba, ili grupa osoba dovedena, ili je bila, ili bi mogla da bude dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe, ili grupe osoba u sličnim situacijama.“

ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Treba utvrditi elemente različitog postupanja koje se ogleda u radnji, odnosno propuštanju odgovorne strane.	Odbijanje iznajmljivanja stana. Propuštanje angažiranja asistenta u nastavi za dijete s invaliditetom. Raskid ugovora o radu. Odbijanje pružanja usluge.
Potrebno je utvrditi zbog kojeg zabranjenog osnova (lične karakteristike) se dešava navedeno različito postupanje.	Bilo koji osnov iz člana 2. Zakona, ili neka lična karakteristika koja se može smatrati grupnom karakteristikom (spol, invaliditet, seksualna orijentacija i starosna dob).
Koja stvarna ili hipotetička uporedna grupa (komparator) ne bi trpjela takvo različito postupanje, jer nema iste lične karakteristike kao podnositelj žalbe, odnosno ima lične karakteristike suprotne vrijednosti.	Žena u odnosu na muškarca. Osoba s invaliditetom u odnosu na osobe bez invaliditeta, ili sa različitim vrstom invaliditeta. Homoseksualna u odnosu na heteroseksualnu osobu. Maloljetna u odnosu na punoljetnu osobu.
Potrebno je utvrditi koje pravo je povrijeđeno različitim postupanjem.	Pristup bilo kojem pravu iz člana 6. Zakona i drugih prava u pravnom sistemu, naprimjer, zapošljavanja, obrazovanja, stanovanja, zdravstvene zaštite, i dr.
OBJEKTIVNA OPRAVDANOST	
Potrebno je utvrditi da li postoji objektivna i razumna opravdanost, odnosno objektivni cilj.	U pravilu, za opravdanost direktne diskriminacije koriste se samo zakonom utvrđeni izuzeci, naprimjer, zaštita najboljeg interesa djeteta, zaštita sigurnosti osoba, i sl., ili izuzeci iz člana 5. Zakona o zabrani diskriminacije.
Potrebno je utvrditi da li postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati.	Ispituje se samo ako se utvrdi da postoji objektivni cilj. U tom slučaju, ispituje se da li postoji bilo koji drugi način da se isti cilj postigne, a da ne budu ograničena prava određene grupe.

Primjer:

Nakon što je ocijenjen kao najbolji kandidat od strane Komisije za izbor nastavnika, direktor škole je odbio da potpiše ugovor sa najboljim kandidatom, te je, pri tome, na sjednici Upravnog odbora škole, izjavio: „Nisam se ja borio u ratu da mi tamo neki Srbi budu nastavnici djeci u mojoj školi.“

„Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim u članu 2. Zakona o zabrani diskriminacije, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neka osoba, ili grupa osoba dovedena, ili je bila, ili bi mogla da bude dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe, ili grupe osoba u sličnim situacijama.“

ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA

Treba utvrditi elemente različitog postupanja koje se ogleda u radnji, odnosno propuštanju odgovorne strane.	Direktor škole je odbio da primi podnositelja žalbe u radni odnos.
Potrebno je utvrditi zbog kojeg zabranjenog osnova (lične karakteristike) se dešava različito postupanje.	Etnička pripadnost, s obzirom na to da je direktor jasno naglasio zbog čega ne želi da primi podnositelja žalbe u radni odnos.
Koja stvarna ili hipotetička uporedna grupa (komparator) ne bi trpjela takvo različito postupanje, jer nema iste lične karakteristike kao podnositelj žalbe, odnosno ima lične karakteristike suprotne vrijednosti.	Osobe koje ne pripadaju toj etničkoj grupi ne bi trpjele ovakvo različito postupanje.
Potrebno je utvrditi koje pravo je povrijeđeno različitim postupanjem.	Postupanje svih pravnih osoba u oblasti zapošljavanja, uključujući pristup zaposlenju.
OBJEKTIVNA OPRAVDANOST	
Potrebno je utvrditi da li postoji objektivna i razumna opravdanost, odnosno objektivni cilj.	Ne postoji, jer nije Zakonom utvrđena kao mogućnost, niti se ovakva odluka može vezati za izuzetak stvarnog određujućeg kriterija iz člana 5. stav (1) tačka b) Zakona.
Potrebno je utvrditi da li postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati.	S obzirom na to da ne postoji objektivni cilj – ne ispituje se.

POSREDNA DISKRIMINACIJA / INDIREKTNA DISKRIMINACIJA

Zakonom o zabrani diskriminacije definirano je da posredni oblik različitog postupanja ili indirektna, odnosno posredna diskriminacija, po svojoj prirodi nastaje u onoj situaciji u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa ima, ili bi imala efekat dovođenja neke osobe, ili grupe osoba u nepovoljan, ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe (član 3. stav 2).

Posredni oblik različitog postupanja obično se naziva i „pokrivenim“, jer se često smatra da je donositelj ove odredbe imao namjeru da kroz ovu, naizgled neutralnu odredbu, isključi određene osobe, ili grupe osoba iz mogućnosti da uživaju određena prava. Međutim, posredna diskriminacija se češće dešava, jer donositelji odredbe, kriterija ili prakse nisu uzeli u obzir da određene grupe neproporcionalno neće biti u mogućnosti da ispune uvjete koji se utvrđuju za pristup određenim pravima.

Ovaj oblik diskriminacije jeste pokriven, jer osnov za indirektnu diskriminaciju nije vidljiv dok se ne izmjeri utjecaj takve odredbe, kriterija ili prakse. Odredba, kriterij ili praksa mogu biti uzrok i direktne diskriminacije. Ako je osnov vidljiv, naprimjer, različite godine odlaska u penziju za žene i muškarce, onda govorimo o direktnom različitom postupanju na osnovu spola.

Kod ovog oblika diskriminacije, vrlo često određeno pravilo, koje je uvedeno kroz donošenje odredbe, kriterija ili cilja, može težiti nekom objektivnom cilju, ali upravo zbog nepoznavanja različitog položaja ili različitih potreba određenih grupa, ovakvo pravilo dovodi do različitog postupanja.

Naprimjer, utvrđivanje obaveze da svaka osoba ima prijavljeno prebivalište, sa dokazom o posjedovanju nekretnine ili posjedovanje ugovora o zakupu, vjerovatno bi imalo zakonit i objektivan cilj (naprimjer, sigurnost zajednice). Međutim, neutvrđivanje izuzetka za osobe koje su slabog imovnog stanja i zbog toga ne borave u stambenim jedinicama stalnog karaktera, može indirektno diskriminirati tu grupu (po osnovu imovnog stanja ili na osnovu veze sa nacionalnom manjinom).

Također, nekada utvrđivanje kriterija za zapošljavanje, ako se ne mogu smatrati stvarnim i određujućim kriterijem za to radno mjesto, može predstavljati indirektnu diskriminaciju. Naprimjer, godine iskustva mogu indirektno diskriminirati druge osobe, ili grupe osoba na osnovu godina; kodeks odijevanja može indirektno diskriminirati osobe po osnovu vjerskog ubjeđenja, i sl.

Kao i kod direktne diskriminacije, podnositelji žalbe ne razlikuju oblike diskriminacije, a posebno, oni ne uspijevaju da daju elemente kojima bi ukazali postupajućem pravniku da se radi o indirektnoj diskriminaciji. Kao što i sam naziv ukazuje, i u odnosu na indirektnu diskriminaciju postoji međuelement čije je postojanje ključno, i na osnovu kojeg se može zaključiti postojanje diskriminacije, najbitnije je da stranka ukaže na taj indirektni element. U praktičnom smislu, često se dešava da jedna neutralna zakonska odredba, ipak, u konačnici, odnosno kao ishod, ima različit tretman određene grupe građana.

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 3. stav 2	
Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima, ili bi imala učinak dovođenja neke osobe, ili grupe osoba u nepovoljan, ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Treba utvrditi koja to naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima, ili bi imala efekat dovođenja neke osobe, ili grupe osoba u nepovoljan, ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.	U pravilu, iz ove odredbe nije vidljiv osnov. Ako jeste, onda se radi o direktnoj diskriminaciji. Naprimjer, osobe moraju biti određene visine, imati određene godine radnog iskustva, i sl.
Potrebno je utvrditi zbog kojeg zabranjenog osnova (lične karakteristike) se dešava različito postupanje.	Iako osnov nije vidljiv u odredbi, mora se utvrditi koja je osoba, ili grupa osoba indirektno diskriminirana. Zbog toga se mora utvrditi zbog kojeg osnova iz člana 2. Zakona, ili zbog koje lične karakteristike koja se može smatrati grupnom karakteristikom, se dešavala diskriminacija.
Koja stvarna ili hipotetička uporedna grupa (komparator) ne bi trpjela takvo različito postupanje, jer nema iste lične karakteristike kao podnositelj žalbe, odnosno ima lične karakteristike suprotne vrijednosti.	Žena u odnosu na muškarca. Pripadnici manjine u odnosu na pripadnike većine. Osoba s invaliditetom u odnosu na osobe bez invaliditeta, ili sa različitom vrstom invaliditeta. Homoseksualna u odnosu na heteroseksualnu osobu.
Potrebno je utvrditi koje pravo je povrijeđeno različitim postupanjem.	Pristup bilo kojem pravu iz člana 6. Zakona, i drugih prava u pravnom sistemu, naprimjer, zapošljavanja, obrazovanja, stanovanja, zdravstvene zaštite, i dr.
OBJEKTIVNA OPRAVDANOST	
Potrebno je utvrditi da li postoji objektivna i razumna opravdanost, odnosno objektivni cilj.	Kod indirektno diskriminacije češće je prisutan neki cilj, koji se može smatrati objektivnim.
Potrebno je utvrditi da li postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati.	Ispituje se samo ako se utvrdi da postoji objektivni cilj. U tom slučaju, ispituje se da li postoji bilo koji drugi način da se isti cilj postigne, a da ne budu ograničena prava određene grupe.

Primjer:

Pravilnikom o izboru direktora škole propisana je i odredba prema kojoj se utvrđuje mogućnost odsustva direktora škole, s tim da ga, u tom slučaju, mijenja njegov pomoćnik, uz dodatni uvjet da objektivno odsustvo direktora po svim osnovama ne može biti duže od šest mjeseci. Ovakva odredba ima neutralan karakter, jer se odnosi jednako na sve direktore škola, ali indirektno, ona diskriminira isključivo žene, s obzirom na činjenicu da biološki samo one mogu biti trudne, a Zakonom o radu je propisano da je dužina trajanja porodiljskog dopusta jedna godina. Dakle, žena, ukoliko je direktorica škole, da bi zadržala ovu poziciju, a ukoliko se odluči koristiti porodiljski dopust, taj dopust će, nakon šest mjeseci, morati prekinuti.

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 3. stav (2)	
Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima, ili bi imala učinak dovođenja neke osobe, ili grupe osoba u nepovoljan, ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Treba utvrditi koja je to naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa.	Ovakva odredba ima neutralan karakter, jer se odnosi jednako na sve direktore škola, i jasno je da se ne odnosi ni na jedan zabranjeni osnov.
Potrebno je utvrditi zbog kojeg zabranjenog osnova (lične karakteristike) se dešava različito postupanje.	Osnov, dakle u samoj odredbi nije vidljiv, ali je potpuno jasno da bi u različit položaj ova odredba dovela isključivo osobe ženskog spola koje, u pravilu, koriste porodijsko odsustvo koje je Zakonom o radu utvrđeno, i koje traje godinu dana. Posredno, osnov za ovakav različit tretman može biti i porodični status.
Koja stvarna ili hipotetička uporedna grupa (komparator) ne bi trpjela takvo različito postupanje, jer nema iste lične karakteristike kao podnositelj žalbe, odnosno ima lične karakteristike suprotne vrijednosti.	Osobe ženskog spola u odnosu na osobe muškog spola. Posredno, osobe sa djecom u odnosu na osobe bez djece.
Potrebno je utvrditi koje pravo je povrijeđeno različitim postupanjem.	Pristup pravima koja su utvrđena Zakonom o radu.
OBJEKTIVNA OPRAVDANOST	
Potrebno je utvrditi da li postoji objektivna i razumna opravdanost, odnosno objektivni cilj.	Kod ovog primjera, objektivni cilj se ne može pretpostaviti, ali vrlo vjerovatno je ova odredba posljedica prakse koja je, moguće, postojala, kao situacija u kojoj su direktori, u periodu dužem od šest mjeseci, neopravdano odsustvovali sa posla. Dakle, moguće je da objektivni cilj postoji.
Potrebno je utvrditi da li postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati.	Iako je moguće da postoji objektivni cilj, mjere koje su primijenjene ne mogu imati nikakav odnos proporcionalnosti, s obzirom na to da imaju različitu posljedicu na jednu grupu u društvu, a to su osobe ženskog spola, odnosno posredno porodice sa djecom.

Pravilnikom sa kriterijima za iskazivanje potrebe za zaposlenicima koji su djelimično ili potpuno ostali bez radnih zadataka, i postupak popune upražnjenih radnih mjesta u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Pravilnik), članom 2. određeni su kriteriji za bodovanje, pa je tako stavom (2) tačka f, određen kao kriterij za bodovanje - učešće u odbrani od agresije na BiH: 1) učešće u Armiji BiH-HVO (za svaki mjesec) 1 bod; 2) učešće u Civilnoj zaštiti (za svaki mjesec) 0,5 boda; 3) radna obaveza (za svaki mjesec) 0,5 boda.

Iz Pravilnika proizilazi da je maksimalni broj bodova za najviši vid usavršavanja - doktorat nauka 15 bodova, dok je za učešće u Armiji BiH-HVO za svaki mjesec učešća predviđen 1 bod, a za učešće u Civilnoj zaštiti pola boda, iz čega proizilazi da će osoba, koja je provela u periodu od 1992. do 1995. godine, dvije godine u Armiji BiH-HVO, dobiti 24 boda, a osoba koja je taj period provela u Civilnoj zaštiti 12 bodova. Iz prethodno navedenog proizilazi da su tvrdnje podnositeljice žalbe o tome da se ne potiče stručno usavršavanje, na ovaj način, istinite. Iz ovoga proizilazi da je teško da će neka kandidatkinja, koja je imala nekoliko različitih stručnih usavršavanja, parirati da dobije ili zadrži posao nekome ko je proveo u Armiji BiH-HVO ili Civilnoj zaštiti dvije, tri ili četiri godine, jer po ovakvim kriterijima, te osobe, i da nemaju nikakvih, ili jako malo stručnih usavršavanja, u prednosti su u odnosu na kandidate/kandidatkinje koji/e nisu bili pripadnici Armije BiH-HVO ili Civilne zaštite.

Osim toga, činjenica je i da su pripadnici Armije BiH-HVO i Civilne zaštite bile, u pravilu, osobe muškog spola i punoljetne, jer su bili vojni obveznici. Iz toga proizilazi da je ovaj Pravilnik diskriminatoran u odnosu na osobe ženskog spola, a na osnovu bioloških razlika u odnosu na muškarce, jer maloljetne osobe i žene nisu vojni obveznici. Iz toga proizilazi da neko ko je muškog spola, i ko je bio punoljetan u periodu od 1992. do 1995. godine i po osnovu toga imao vojnu obavezu, a ne mogućnost da se dobrovoljno prijavi da učestvuje u vojnim snagama, po osnovu ispunjavanja svoje zakonske obaveze za četiri godine, bude nagrađen sa 48 bodova.

Pravilnikom je predviđeno slično bodovanje i za radnu obavezu, ali obavezujući karakter ove dvije "obaveze" nije istog intenziteta. U praksi, neuporedivo je manji broj žena koje su bile u radnoj obavezi u odnosu na broj muškaraca koji su vršili vojnu obavezu. Na taj način, naizgled neutralna odredba ima učinak dovođenja jedne grupe osoba (žena u ovom slučaju) u manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe, što predstavlja posrednu diskriminaciju prema Zakonu o zabrani diskriminacije. Evropski sud za ljudska prava je nedvosmislen u pogledu tvrdnje da diskriminaciju vrši donositelj odredbe koji, kroz naizgled neutralnu odredbu, isključuje određene osobe iz mogućnosti da uživaju određeno pravo. Sud precizira da se može raditi i o odredbama koje se donose bez namjere da neko bude diskriminiran, ali koje jednostavno ne uzimaju u obzir različit položaj u kojem se određene kategorije osoba nalaze.

POSEBNI OBLICI DISKRIMINACIJE

UZNEMIRAVANJE

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 4. stav (1)	
Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2. stav (1) ovog Zakona, koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.	
ELEMENTI UZNEMIRAVANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljeno ponašanje?	Svaka vrsta ponašanja: verbalno (prijetnje, dobacivanje, vrijeđanje, i dr.), neverbalno (gestikulacije, mimikrija, i dr.) i fizičko (guranje, dodirivanje, držanje, i dr.)
Da li je to ponašanje neželjeno?	Neželjenost se utvrđuje primjenom standarda prosječne osobe, ili se utvrđuje u odnosu na podnositelja žalbe, u situacijama kada je odgovornoj strani jasno stavljeno do znanja da je takvo ponašanje neželjeno.
Osnov za uznemiravanje je bilo koji osnov iz člana 2.	Ponašanje je uzrokovano stereotipima, predrasudama ili mržnjom prema nekim grupama zbog ličnih karakteristika članova te grupe. Nije bitno da li je to učinjeno sa namjerom, ili bez namjere. Ponašanje, koje nije uzrokovano nekim zabranjenim osnovom, nije uznemiravanje u smislu Zakona o zabrani diskriminacije.
Posljedica, koja se ogleda u povredi dostojanstva određene osobe i stvaranje zastrašujućeg ambijenta, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.	Prilikom utvrđivanja posljedice uznemiravanja, primjenjuje se standard prosječne osobe. Ovo se čini zbog toga što ombudsmani nemaju posebna znanja da tumače nalaze ljekara (u žalbama, kada su nalazi dostupni), odnosno ne mogu angažirati vještake za utvrđivanje posljedice.

Uznemiravanje, kao oblik diskriminacije, predstavlja relativno noviji pojam. Ono se smatra diskriminacijskim postupanjem kada nastupi neželjeno ponašanje vezano uz pravno zaštićenu osnovu, koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, ili uzrokuje zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U predmetima u kojima nije moguće utvrditi osnov, odnosno u kojima se ne može utvrditi da li je ponašanje, koje osoba smatra uznemiravanjem, vezano za neku ličnu karakteristiku podnositelja žalbe, ombudsmani obustavljaju postupanje.

U Instituciji je vođen slučaj navodnog uznemiravanja u visokoškolskoj ustanovi po osnovu nacionalnog porijekla, gdje se jedna profesorica žalila na to da je druga stalno proziva, jer je strana državljanka. Međutim, iz izjašnjenja koje je dostavila odgovorna strana, proizilazi da je profesorica ukazivala na neregularnosti prilikom njenog zapošljavanja i činjenice da ne poznaje dobro jezik, a predaje studentima, a potom je zaprimljena i žalba ove druge profesorice.

Postupanje ombudsmana u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije ne može biti zamjena za druge mehanizme zaštite kada, de facto, nastane ista posljedica koja je definirana za postojanje uznemiravanja. Iako osobe, zbog ponašanja drugih pojedinaca, zaista mogu da se osjećaju tako, kao da je njihovo dostojanstvo povrijeđeno, odnosno da je stvoreno zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, bez postojanja osnovnog elementa svakog oblika diskriminacije, a to je uzročno-posljedična veza sa nekim zabranjenim osnovom, uznemiravanje se ne može utvrditi. U takvim situacijama, ombudsmani će podnositelja žalbe uputiti na druge dostupne mehanizme zaštite i, po potrebi, oni mogu vršiti monitoring nad radom tih drugih, nadležnih organa.

U predmetu u kojem se radilo o fizičkom napadu od strane kolege na kolegicu, u vezi s čim je, na osnovu njene prijave, policija pokrenula prekršajni postupak nad kojim je Institucija vršila monitoring, i u kojem je utvrđena prekršajna odgovornost napadača, ali, od strane ombudsmana nije utvrđeno uznemiravanje, jer podnositeljica žalbe nije potkrijepila navode da je napad bio motiviran činjenicom da nosi hidžab.

Ombudsmani se tokom istraživanja posebno susreću i s izazovom koji se tiče utvrđivanja posljedice, s obzirom na to da se ona odnosi na subjektivni doživljaj ispoljenih radnji od strane podnositelja žalbe. Naprimjer, premještanje u drugi ured ili na drugo radno mjesto, pokretanje disciplinskog postupka u određenim situacijama može biti opravdano postupanje od strane poslodavca, a u nekim slučajevima može biti i zloupotrijebljeno, i može proizvesti posljedicu koja je definirana Zakonom o zabrani diskriminacije.

Zbog toga je utvrđivanje postojanja posljedice od strane ombudsmana ključno, a istovremeno i veoma zahtjevno. Ključno i zahtjevno je posebno zbog toga što ombudsmani nisu u mogućnosti da pribave mišljenje stručnjaka (vještaka), koji imaju posebna znanja da ocijene subjektivni doživljaj takvih radnji. Ukoliko takvo mišljenje nije dostupno, ombudsmani mogu prilikom utvrđivanja posljedice, opisane radnje razmatrati iz ugla posljedice, koju bi takve opisane radnje imale na prosječnu osobu.

Drugo pitanje se odnosi na saznanja o tome kakva ponašanja za određene osobe mogu da predstavljaju uznemiravanje, odnosno neželjeno ponašanje.

Ombudsmani pitanju neželjenosti pristupaju na način da su neželjena ponašanja sva ona ponašanja koja su usmjerena prema osobama zbog neke njihove lične karakteristike, odnosno zabranjenog osnova. Zbog toga bi se granice neželjenog ponašanja trebale utvrđivati u svakom konkretnom slučaju i različitim društvenim interakcijama. Prije stupanja u društvene interakcije, svaka osoba mora voditi računa o tome da li svojim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za osobe oko sebe. Posebno je izražena pretpostavka neželjnog ponašanja kod tjelesnog kontakta. U nekim situacijama, standard prosječne osobe nije dovoljan da se utvrde lične granice tolerancije na različita ponašanja, koje bi prosječna osoba smatrala prihvatljivim. Iako izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji, ona će biti neophodna u situacijama kada osoba trpi posljedicu ponašanja, koju prosječna osoba ne bi smatrala uznemiravanjem.

U takvim situacijama, ombudsmani uzimaju u obzir činjenicu da li je podnositelj žalbe ukazao na to da mu je određeno ponašanje opisano u žalbi neželjeno, odnosno, da li je ispoljio svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši određenu radnju, na način da joj je JASNO I NEDVOSMISLENO stavio do znanja da je takvo njeno ponašanje NEŽELJENO.

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 4. stav (2)	
Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode, čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva osobe, posebno kada će se njime stvoriti zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent.	
ELEMENTI UZNEMIRAVANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljeno ponašanje?	Svaka vrsta ponašanja: verbalno (prijetnje, dobacivanje, vrijeđanje, i dr.), neverbalno (gestikulacije, mimikrija, i dr.) i fizičko (guranje, dodirivanje, držanje, i dr.)
Da li je to ponašanje neželjeno?	Neželjenost se utvrđuje putem primjene standarda prosječne osobe, ili se utvrđuje u odnosu na podnositelja žalbe, u situacijama kada je odgovornoj strani jasno stavljeno do znanja da je takvo ponašanje neželjeno.
Osnov za seksualno uznemiravanje jeste ponašanje spolne prirode.	Ponašanje se dešava isključivo zbog spolne prirode. U većini slučajeva se radi o spolnoj privlačnosti, ili o ispoljavanju biološke prednosti jednog spola u odnosu na drugi. Ukoliko ponašanje nije bazirano na biološkim, već na društvenim razlikama između osoba muškog i ženskog spola, moguće je da se radi o uznemiravanju na osnovu spola iz člana 4.1.
Posljedica koja se ogleda u povredi dostojanstva određene osobe i stvaranje zastrašujućeg, odnosno neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.	Prilikom utvrđivanja posljedice uznemiravanja primjenjuje se standard prosječne osobe. Ovo se svakako radi zbog toga što ombudsmeni nemaju posebna znanja da tumače nalaze lekara (date u žalbama kada su nalazi dostupni), odnosno, oni ne mogu angažirati vještake za utvrđivanje posljedice uznemiravanja.

Spolno uznemiravanje kao pravna pojava bilo je praktično nepoznato sve do sedamdesetih godina prošlog stoljeća, kada se i pojavljuje, najprije u SAD-u, u vidu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu³. Elementi spolnog uznemiravanja su potpuno identični s elementima uznemiravanja po bilo kojem drugom osnovu.

Spolno uznemiravanje može se prepoznati u seksualnim ponudama, ucjenama, ili čak povredama tjelesnog integriteta (ponašanja fizičke prirode, poput nepoželjnih fizičkih kontakata, nepotrebnog dodirivanja, milovanja, pripijanja uz tijelo druge osobe, pa sve do napadanja ili prisiljavanja na spolni odnos), a obuhvata i razne uvrede seksualne prirode, dobacivanja i insinuacije seksualnog karaktera, komentare o fizičkim obilježjima seksualne prirode ili o seksualnom životu osobe, itd. Ovaj oblik diskriminacije vrlo lako se može zamijeniti s uznemiravanjem na osnovu spola, jer je riječ „spol“ sastavni dio naziva oba oblika diskriminacije (spolno uznemiravanje za razliku od uznemiravanja po osnovu spola ne zasniva se na spolu kao osnovu diskriminacije, već na seksualnoj privlačnosti, odnosno neprivlačnosti ili odbijanju seksualnih kontakata zbog nedostatka uzajamnog seksualnog interesa, koje druga strana priželjkuje da ostvari prilikom spolnog

3 Direktivom Evropskog parlamenta i Vijeća 2002/73/EC kojom se mijenja Direktiva Vijeća 76/207/EEC, seksualno uznemiravanje definirano je kao „neželjeni, verbalni, neverbalni ili fizički akt (ponašanje seksualne prirode), učinjen sa namjerom ili posljedicom povrede ličnog dostojanstva, a posebno kreiranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja“.

uznemiravanja). Dakle, zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredsrijeđena je na ponašanje koje „omalovažava, tj. ponižava osobu u njenom svojstvu pripadnice ili pripadnika muškog ili ženskog spola.“ Takvo ponašanje implicira stav da su osobe, koje pripadaju određenom spolu, manje vrijedne ili manje sposobne, a podrazumijeva neželjeno **verbalno, neverbalno i fizičko ponašanje vezano uz pripadnost osobe/a određenom spolu.**

Treba još naglasiti da su, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj: 32/2010 - prečišćeni tekst), spolno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola definirani kao krivična djela, sa zaprijećenom kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina⁴.

Kada su u pitanju predmeti seksualnog uznemiravanja koje je zaprimala Institucija, značajno je istaknuti da je, nerijetko, u tim slučajevima bio primjetan slijed različitih oblika diskriminacije, pa je tako, iz žalbi proizlazilo da je stranka prvobitno bila izložena seksualnom uznemiravanju, da je nakon pružanja otpora slijedio mobing, i na kraju, u konačnici, ispoljavala se viktimizacija. Najčešće su se stranke obraćale za pomoć Instituciji tek u fazi kada su bile izložene mobingu ili viktimizaciji, tako da je i naglasak istrage bio na utvrđivanju tih oblika diskriminacije koji su aktuelni u momentu obraćanja, ali uzimajući u obzir cjelokupnu hronologiju dešavanja prezentiranu u žalbenim navodima.

Ombudsmeni su razmotrili žalbene navode podnositeljice žalbe, u smislu povrede odredaba Zakona o zabrani diskriminacije, odnosno diskriminacije u obliku seksualnog uznemiravanja i mobinga u vezi sa povredom prava iz radnog odnosa od strane direktora jedne javne ustanove u toku disciplinskog postupka, koji je u žalbi naveden kao posljedica seksualnog uznemiravanja i jedna od radnji mobinga. Naime, podnositeljica žalbe je navela da je, nakon njene negativne reakcije na seksualno uznemiravanje, odlaska na bolovanje u vezi sa nastalom situacijom i stresom kojem je bila izložena, te povratka sa bolovanja, protiv nje pokrenut disciplinski postupak radi navodnog nepozdravljanja direktora i radi odbijanja da napiše izjavu u vezi s tim, pri čemu je podnositeljica žalbe tvrdila da je direktora pozdravila tog dana.

4 U smislu Zakona o ravnopravnosti spolova, seksualno uznemiravanje određeno je kao svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode, kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kada takvo ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

MOBING

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 4. stav (3)	
Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu, čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa zaposlenog.	
ELEMENTI UZNEMIRAVANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljeno ponašanje?	Radi se isključivo o nefizičkom uznemiravanju.
Da li se mobing desio na radnom mjestu?	Zakonom je utvrđena zaštita od mobinga kao oblika uznemiravanja na radnom mjestu, bez obzira na to da li su počinitelj i žrtva kolege (horizontalni mobing), ili se radi o odnosu nadređeni – podređeni (vertikalni mobing).
Da li je radnja ponavljana?	Radnja mobinga se mora ponavljati. Ne postoji prihvaćen standard o koliko se ponavljanja radi, te ombudsmeni prihvataju svaku radnju koja se ponavlja više od jednog puta. Ipak, ovaj standard će se utvrđivati u odnosu na svako činjenično stanje, a posebno u odnosu na posljedicu.
Posljedica, koja se ogleda u ponižavajućem efektu na žrtvu, čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa zaposlenog.	Prilikom utvrđivanja posljedice uznemiravanja, primjenjuje se standard prosječne osobe. Ovo se čini zbog toga što ombudsmeni nemaju posebna znanja da tumače nalaze ljekara (u žalbama kada su ti nalazi dostupni), odnosno ne mogu angažirati vještake za utvrđivanje posljedice.

Mobing predstavlja specifičan oblik diskriminacije, za čije postojanje nije potrebno postojanje bilo kojeg zabranjenog osnova. Zakon o zabrani diskriminacije definiše mobing kao psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, koje se ponavlja putem radnji kojima je cilj ili posljedica degradacija radnih uvjeta zaposlenika, kojim se mogu uzrokovati povrede ljudskih prava i ljudskog dostojanstva, nanijeti šteta fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati profesionalna budućnost zaposlenika. S obzirom na prethodno navedeno, kao elementarne karakteristike mobinga mogu se odrediti postojanje subjekata mobinga – zlostavljača i žrtve mobinga, radnje mobinga (obuhvata svaki čin nedopuštenog, odnosno negativnog ponašanja), a koja se vrši kontinuirano (u dužem periodu), svjesno i sa namjerom, a za cilj ima ugrožavanje psihičkog i moralnog integriteta ličnosti.

Za razliku od svih drugih oblika diskriminacije, kod mobinga ombudsmeni ne utvrđuju postojanje nekog zabranjenog osnova. To podrazumijeva da nije bitno ni utvrđivati postojanje različitog postupanja prema nekoj osobi u odnosu na drugu osobu, ili grupu osoba, već se samo utvrđuje da su radnje mobinga postojale. Ukoliko se, u bilo kojem trenutku, utvrdi da se radi o nefizičkom ponašanju, koje je zasnovano na nekom zabranjenom osnovu, ombudsmeni će predmet nastaviti da razmatraju kao predmet uznemiravanja po tom osnovu.

Istovremeno, dodatni element, koji je nužan za postojanje radnje mobinga, jeste ponavljanje radnji mobinga, odnosno njihovo vršenje u dužem vremenskom periodu. Ponavljanje radnji mobinga podrazumijeva

postojanje vremenskog kontinuiteta⁵. Zakonom nije utvrđeno o kojem vremenskom periodu se radi, te zbog toga ombudsmani posebno cijene činjenicu da li se radilo o više od jedne radnje, koja može imati ponižavajući efekat, koji se dešava u nekom vremenskom kontinuitetu. Postojanje incidentnih radnji se, zbog toga, neće smatrati dovoljnim da se ispuni uvjet ponavljanja.

Prema mišljenju ombudsmana, podnositeljica žalbe je u dovoljnoj mjeri potkrijepila navode o mobingu, navela niz pojedinačnih radnji koje su imale obilježje uznemiravanja, a koje se, zbog svoje kontinuiranosti u jednom vremenskom periodu, intenziteta, učestalosti, te u konačnici, a nakon obraćanja Instituciji i otkazivanjem ugovora o radu, smatraju mobingom.

Utvrđivanje postojanja posljedice mobinga od strane ombudsmana jeste ključno, a istovremeno i zahtjevno pitanje. Ključno i zahtjevno pitanje je posebno zbog toga što ombudsmani nisu u mogućnosti da pribavljaju mišljenja stručnjaka (vještaka), koji imaju posebna znanja na osnovu kojih ocjenjuju subjektivni doživljaj takvih radnji, odnosno šta se dešava. Ukoliko takvo mišljenje nije dostupno, ombudsmani mogu, prilikom utvrđivanja posljedice opisane radnje, razmatrati tu radnju iz ugla posljedica koje bi takve, odnosno te opisane radnje, imale na prosječnu osobu.

Podnositeljica žalbe je Instituciji dostavila medicinsku dokumentaciju, kao i e-mail korespondenciju sa zamjenicom direktora, dok s druge strane, Centar, nakon uspostavljanja saradnje s Institucijom, u svom izjašnjenju nije ponudio relevantne dokaze kojima bi, u smislu odredaba Zakona o zabrani diskriminacije, dokazao neutemeljenost navoda iz žalbe, odnosno nije uspio dokazati da nije prekršio princip jednakog postupanja.

S obzirom na to da konkretna odredba Zakona o zabrani diskriminacije alternativno određuje da radnje, koje se mogu označiti kao radnje mobinga, mogu imati svrhu, ali i samo imati POSLJEDICU degradiranja radnih uvjeta ili profesionalnog statusa zaposlenog, ombudsmani, u konkretnom slučaju, neće utvrđivati da li su te radnje učinjene sa namjerom ili ne.

Nerijetko se ombudsmanima obraćaju i podnositelji žalbi koji navode da su, kao konačnu posljedicu radnji mobinga, dobili otkaz ugovora o radu, odnosno, u vrijeme obraćanja Instituciji, podnositelji žalbe više nisu u radnom odnosu kod poslodavca kojeg su označili kao odgovornu stranu. U takvim situacijama, ombudsmani su zauzeli stav da nije svrsishodno provoditi istražni postupak, s obzirom na to da je primarni cilj u postupku pred Institucijom ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, otklanjanje povrede, što je, u konkretnom slučaju, kada je u pitanju mobing, nemoguće. U takvim situacijama, stranke se upućuju na traženje sudske zaštite od diskriminacije i zaštite prava iz radnih odnosa.

⁵ Ima i mišljenja pojedinih stručnjaka da uvjet ponavljanja, odnosno kontinuitet radnji mobinga nije nužan u svakom konkretnom slučaju, s obzirom na to da se mobing može izvršiti i samo jednom radnjom, pod uvjetom da je efekat te radnje dugoročan.

SEGREGACIJA

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 4. stav (4)	
Segregacija je djelo (fizičko ili pravno), kojim osoba odvaja druge osobe na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz člana 2. ovog Zakona, u skladu s definicijom diskriminacije sadržanom u članu 2. ovog Zakona.	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljena radnja?	Kod segregacije, radnja izvršenja podrazumijeva pravno ili fizičko razdvajanje grupa osoba.
Potrebno je utvrditi zbog kojeg zabranjenog osnova (lične karakteristike) se dešava različito postupanje.	Bilo koji osnov iz člana 2. Zakona, ili neka lična karakteristika, koja se može smatrati grupnom karakteristikom.
Da li je nastala posljedica?	Posljedica segregacije se ogleda u postojanju različitog tretmana određenih grupa po nekom zabranjenom osnovu u pristupu pravima.
OBJEKTIVNA OPRAVDANOST	
Potrebno je utvrditi da li postoji objektivna i razumna opravdanost, odnosno objektivni cilj?	Kod segregacije se vrlo rijetko može identificirati cilj, koji se može smatrati objektivnim. Zbog toga, ombudsmeni vrlo rijetko prihvataju ciljeve kao opravdane.
Potrebno je utvrditi da li postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati.	Ispituje se samo ako se utvrdi da postoji objektivni cilj. U tom slučaju, ispituje se da li postoji bilo koji drugi način da se isti cilj postigne, a da ne budu ograničena prava određene grupe.

Segregacija je jedan od najgorih oblika diskriminacije i predstavlja ozbiljno kršenje ljudskih prava. I nakon više od trideset godina od okončanja južnoafričkog apartheida, primjeri segregacije u svijetu i dalje postoje. U Evropskoj uniji, segregacijom su najviše pogođeni pripadnici romske nacionalne manjine.

Segregacija se često definira kao posebni i očiti vid direktne rasne diskriminacije. Kod segregacije se radi o pravnim ili fizičkim radnjama, kojima se neke grupe osoba, zbog neke svoje lične karakteristike, prisilno i organizirano fizički odvajaju od drugih osoba.

Najdrastičniji oblik segregacije jeste rasna diskriminacija, kojom se izdvajaju pripadnici određenih rasa, ali i naroda, etničkih grupa, vjera ili spola, a zatim se ove fizičke osobe onemogućavaju, ili u znatnoj mjeri ograničavaju u ostvarivanju temeljnih prava i sloboda.

IZDAVANJE NALOGA DRUGIMA ZA VRŠENJE DISKRIMINACIJE, POMAGANJE DRUGIMA PRILIKOM DISKRIMINACIJE I POTICANJE NA DISKRIMINACIJU

Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije i poticanje na diskriminaciju predstavljaju tri moguća načina izvršenja diskriminacije. Oni naglašavaju da i samo nagovaranje, pomaganje, odnosno poticanje na diskriminaciju mogu biti oblici diskriminacije, ukoliko se druge osobe pozivaju na vršenje diskriminacije. Poticanje na diskriminaciju u svojoj sadržini predstavlja govor mržnje koji je, također, obuhvaćen, odnosno sankcioniran prekršajnim i krivičnim zakonima. Kod ovih oblika diskriminacije, posljedica ne mora nužno biti faktična diskriminacija, već se ovdje radi isključivo o pozivanju, pomaganju i poticanju na vršenje diskriminacije, odnosno nije bitno da li će osobe, koje su predmet takvog ponašanja, zaista i učiniti diskriminaciju.

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 4. stav (5)	
Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije i poticanje na diskriminaciju smatraju se oblikom diskriminacije.	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljeno ponašanje?	Radnje, kojima se drugim osobama izdaje nalog, ili im se pomaže (verbalno, pisano ili drugim ponašanjima).
Da li se tim radnjama osobe, ili grupe osoba pozivaju na vršenje diskriminacije?	Navedenim radnjama, osobama, ili grupama osoba daje se nalog, ili im se pomaže da diskriminiraju određene grupe.

Poticanje na diskriminaciju	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Na koji način je ispoljeno ponašanje?	Radnje, kojima se drugim osobama izdaje nalog, ili im se pomaže (verbalno, pisano, ili drugim ponašanjima).
Da li se tim radnjama osobe, ili grupe osoba pozivaju na vršenje diskriminacije?	Rasna ili vjerska mržnja, bez obzira na to da li je došlo do diskriminacije od strane osoba, prema kojima je usmjereno zagovaranje izvršeno.

Ombudsmeni su otvorili istragu po službenoj dužnosti povodom teksta u magazinu, pod nazivom „U Sarajevu promovirani magistri pederizma: 44 eksperta za razvrat.“ Sa magazinom nije registrirana bilo kakva saradnja, pa su ombudsmeni, dana 12.12.2011. godine, uputili preporuku da se objavi javno izvinjenje. Povod za objavljivanje spornog članka bila je dodjela magistarskih diploma na Rodnim studijama Centra za interdisciplinarnu studije, a u tekstu se pripadnici seksualnih manjina označavaju kao neprijatelji društva u cjelini, te kao uzročnici seksualno prenosivih bolesti.

Zakon o zabrani diskriminacije

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz člana 2. stav (1) ovog Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).

VIKTIMIZACIJA

Zakon o zabrani diskriminacije	
Član 18.	
Viktimizacija, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema osobama koje su u dobroj vjeri prijavile, ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočile diskriminaciji, odbile nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružile, ili imale namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirale javnost.	
ELEMENTI RAZLIČITOG POSTUPANJA	PRIMJERI
Da li je osoba učestvovala u nekom postupku zaštite od diskriminacije?	Neophodno je utvrditi da je podnositelj žalbe prijavio diskriminaciju ili učestvovao u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije.
Da li postoje posljedice?	Zakon ne definira posljedice viktimizacije, ali se može odnositi na bilo koji oblik degradiranja statusa.

Institucija, u najvećem broju slučajeva, prvobitno zaprimi žalbu koja se odnosi na neki od oblika diskriminacije, da bi se naknadno isti podnosilac žalbe obratio ombudsmanima sa navodima da trpi posljedice zbog svog obraćanja Instituciji, ili nekom drugom organu. U tom slučaju, postoji nekoliko mogućih pravaca djelovanja. Naime, u situaciji kada je u toku istražnog postupka podnositelj žalbe obavijestio Instituciju da trpi posljedice obraćanja, i ukoliko je na osnovu dostavljene dokumentacije nesporno da te radnje postoje, ombudsmani će izdati posebnu preporuku u istom predmetu za otklanjanje viktimizacije, te nakon toga nastaviti s istražnim postupkom, u kojem se istražuju navodi iz žalbe na neki drugi oblik diskriminacije. U slučaju kada to nije moguće, ombudsmani nastavljaju postupak istraživanja i u pogledu prijavljene viktimizacije, te nakon okončanja istražnog postupka izdaju jedinstvenu odluku.

U postupcima pred Institucijom moguće su i situacije u kojima ombudsmani, nakon što utvrde da je zbog obraćanja Instituciji, ili nekom drugom organu, stranka trpjela određene posljedice, odnosno viktimizaciju, izdaju preporuku u tom pogledu i bez da, u konačnici, utvrđuju osnovanost navoda iz inicijalne žalbe (odnosno u pogledu drugih navoda iz žalbe, a u pogledu nekog drugog oblika diskriminacije). U tom slučaju, ombudsmani utvrđuju da je došlo do povrede Zakona o zabrani diskriminacije, a da nije utvrđen i neki drugi oblik diskriminacije.

Kada podnositelj žalbe trpi posljedice zbog pokretanja postupka pred Institucijom, a u povodu kršenja nekog drugog prava koje nema veze sa diskriminacijom, navedeno se neće smatrati viktimizacijom u smislu Zakona o zabrani diskriminacije, s tim da će postupajući pravnik postupiti u skladu s odredbom člana 18.2 Zakona o ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine.

U smislu Zakona o zabrani diskriminacije, ne smatraju se viktimizacijom posljedice koje osobe trpe zbog pokretanja postupaka u pogledu kršenja nekih drugih prava. Naprimjer, postupci prijave korupcije, obraćanje inspekciji, žalbe u upravnom postupku, podnošenje tužbe sudu, i slično, a koji nisu vezani za neki drugi oblik diskriminacije, odnosno nisu obuhvaćeni Zakonom o zabrani diskriminacije.



**ZAKON O ZABRANI
DISKRIMINACIJE**
nezvanična prečišćena verzija

ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE¹

POGLAVLJE I. OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet Zakona)

(1) Ovim zakonom uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini i uređuje sistem zaštite od diskriminacije.

(2) U skladu sa Ustavom Bosne i Hercegovine i međunarodnim standardima koji se odnose na ljudska prava i osnovne slobode, ovim zakonom utvrđuju se odgovornosti i obaveze zakonodavne, sudske i izvršne vlasti u Bosni i Hercegovini, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlaštenja (u daljnjem tekstu: nadležne institucije Bosne i Hercegovine), da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje.

Član 2. (Diskriminacija)

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

(2) Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravlja, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.

POGLAVLJE II. OBLICI DISKRIMINACIJE

Član 3. (Oblici diskriminacije)

(1) Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2. ovog zakona, 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.

¹ Ovo je neslužbena prečišćena verzija Zakona o zabrani diskriminacije koja uključuje odredbe Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" broj 59/09) i odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" broj 66/16).

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

Član 4. (Ostali oblici diskriminacije)

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2. stav (1) ovog zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.
- (2) Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.
- (4) Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz člana 2. ovog zakona, u skladu s definicijom diskriminacije sadržanom u članu 2. ovog zakona.
- (5) Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, poticanje na diskriminaciju smatra se oblikom diskriminacije.
- (6) Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenom licu po više osnova iz člana 2. stav (1) ovog zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).

Član 5. (Izuzeci od principa jednakog postupanja)

Zakonske mjere i radnje neće se smatrati diskriminacijskim kada se svode na nepovoljno razlikovanje ili različito postupanje ako su zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti. Sljedeće mjere neće se smatrati diskriminacijskim kada se njima ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati i kada:

- a) proizilaze iz provođenja ili donošenja privremenih posebnih mjera osmišljenih bilo da se spriječe ili nadoknade štete koje lica trpe a koje su određene osnovama navedenim u članu 2. ovog zakona i to naročito za pripadnike ugroženih grupa, kao što su: invalidna lica, pripadnici nacionalnih manjina, žene, trudnice, djeca, omladina, starija lica i druga društveno isključena lica, civilne žrtve rata, žrtve u krivičnim postupcima, raseljena lica, izbjeglice i azilanti; odnosno da se omogući njihovo puno učešće u svim oblastima života;
- b) su zasnovane na obilježju koje se odnosi na bilo koji od osnova navedenih u članu 2. ovog zakona 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 bit će predmet povremenih preispitivanja;
- c) 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 da je razlikovanje, isključenje ili davanje prednosti izvršeno savjesno kako ne bi došlo do povrede vjerskih osjećanja pripadnika te vjeroispovijesti ili te vjere;
- d) određuju maksimalnu starosnu dob najprimjereniju za prekid radnog odnosa i određuju starosnu dob kao uslov za penzionisanje;
- e) su zasnovane na državljanstvu na način predviđen zakonom;

- f) su zasnovane na realizaciji razumnih prilagođavanja s ciljem osiguravanja principa jednakog postupanja u odnosu na invalidna lica. Poslodavci su zato prema potrebi u konkretnom slučaju dužni preduzeti odgovarajuće mjere, radi omogućavanja da invalidno lice ostvari pristup, učestvuje ili napreduje u zaposlenju, odnosno da učestvuje u obuci, ako takve mjere ne nameću nesrazmjerni teret poslodavcu;
- g) stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obaveza iz porodičnog odnosa kada je to određeno zakonom, a posebno s ciljem zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama porodičnih zakona;
- h) prilikom zasnivanja radnog odnosa, uključuju u članstvo, te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslovanjem registriranih crkava i vjerskih zajednica u BiH, kao i druge javne ili privatne organizacije koje djeluju u skladu sa ustavom i zakonima, ako to zahtijevaju vjerske doktrine, uvjerenja ili ciljevi.

POGLAVLJE III. ZAŠTIĆENA PRAVA

Član 6.

(Oblast primjene)

Ovaj zakon primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim a posebno u sljedećim oblastima:

- a) zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla;
- b) obrazovanja, nauke i sporta. Dostupnost obrazovanja ne bi trebalo da zavisi od useljeničkog statusa djece ili njihovih roditelja;
- c) socijalne zaštite, uključujući socijalno osiguranje, socijalne naknade, socijalnu pomoć (naknade za stanovanje, naknade za mlade, itd.) i način postupanja prema korisnicima socijalne zaštite;
- d) zdravstvene zaštite, uključujući dostupnost zaštite i liječenja, i u odnosu na način na koji se pruža zaštita i liječe pacijenti;
- e) obuke uključujući početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve nivoe profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva;
- f) pravosuđa i uprave, uključujući aktivnosti policije i drugih službenika za provođenje zakona, službenika pogranične kontrole, vojno i zatvorsko osoblje. Konkretno, sva lica bit će jednaka pred sudovima i tribunalima;
- g) stanovanja uključujući pristup stanovanju, uslove stanovanja i raskid ugovora o najmu;
- h) javnog informiranja i medija;
- i) članstva u profesionalnim organizacijama, uključujući članstvo u organizaciji radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju neko određeno zanimanje; uključenost u takve organizacije i pogodnosti koje pružaju takve organizacije;
- j) roba i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, uključujući npr. prilikom kupovine robe u trgovini, prilikom podnošenja molbe za zajam u banci i u odnosu na pristup diskotekama, kafićima i restoranima;
- k) obavljanja privredne djelatnosti, uključujući pravo o tržišnoj konkurenciji, odnose između preduzeća i odnose između preduzeća i države;
- l) učešća u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu;
- m) jednakom učešću u javnom životu svih građana;

- n) porodice, pri čemu će bračni drugovi uživati potpunu jednakost prava kao i odgovornosti u pogledu bračne zajednice, tokom trajanja bračne zajednice i njene rastave uključujući i prava i odgovornosti u pogledu podizanja djece, u skladu s odredbama porodičnog zakona;
- o) prava djeteta, uključujući one mjere zaštite koje su potrebne shodno njihovom statusu maloljetnika, od strane njihove porodice, društva i države.

POGLAVLJE IV. INSTITUCIJE NADLEŽNE ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Član 7.

(Centralna institucija za zaštitu od diskriminacije)

- (1) Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ombudsmen Bosne i Hercegovine).
- (2) Ombudsmen Bosne i Hercegovine postupa u skladu s ovim zakonom i Zakonom o ombudsmenu za ljudska prava BiH na način da u okviru svoje nadležnosti:
 - a) zaprima pojedinačne i grupne žalbe u vezi s diskriminacijom;
 - b) fizičkim i pravnim licima koja su podnijela žalbu zbog diskriminacije daje potrebna obavještenja o njihovim pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite;
 - c) povodom žalbe Ombudsmen Bosne i Hercegovine može odlučiti da ne prihvati žalbu ili da pokrene postupak istraživanja u skladu s posebnim propisima;
 - d) predlaže pokretanje postupka medijacije u skladu s odredbama Zakona o medijaciji;
 - e) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije;
 - f) podnosi godišnji, a prema potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine, Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine, Narodnoj skupštini Republike Srpske i Skupštini Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine;
 - g) informira javnost o pojavama diskriminacije;
 - h) na vlastitu inicijativu, provodi istraživanja u oblasti diskriminacije;
 - i) daje mišljenja i preporuke s ciljem sprečavanja i suzbijanja diskriminacije, te predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja nadležnim institucijama u Bosni i Hercegovini;
 - j) ima pravo da pokreće i učestvuje u postupku za zaštitu od diskriminacije za prekršaje propisane ovim zakonom;
 - k) prati zakonodavstvo i daje savjete zakonodavnim i izvršnim organima;
 - l) radi na promociji ovog zakona, informira javnost, podiže svijest, provodi kampanje i na druge načine aktivno promovira borbu protiv diskriminacije u svrhu njene prevencije;
 - m) unapređuje politike i prakse koje imaju za cilj da osiguraju jednako postupanje.
- (3) Ombudsmen Bosne i Hercegovine pri izradi redovnih izvještaja, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije saraduje s organizacijama civilnog društva koje se bave zaštitom i promoviranjem ljudskih prava i organizacijama koje se bave zaštitom prava grupa izloženih visokom riziku diskriminacije.
- (4) Ombudsmen Bosne i Hercegovine pruža pomoć licima ili grupama lica koja se obraćaju međunarodnim tijelima za zaštitu od diskriminacije u davanju uputstava, savjeta, konsultacija u toku postupka, prijedloga i preporuka.
- (5) Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine će u svrhu ostvarivanja svoje nadležnosti uspostaviti poseban odjel koji bi isključivo razmatrao predmete navodne diskriminacije u pogledu postupanja javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskih

institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim oblastima života.

U budžet Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine bit će uvrštena posebna budžetska stavka neophodna za funkcioniranje specijalnog odjela/specijalnih odjela za borbu protiv diskriminacije.

(6) Sve državne institucije, entitetske, kantonalne i tijela Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinske, institucije i pravna lica s javnim ovlaštenjima, te ostala pravna i fizička lica dužna su, na zahtjev Ombudsmena Bosne i Hercegovine, najkasnije u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, dostaviti tražene podatke i dokumente.

(7) Nadležne institucije u Bosni i Hercegovini obavezne su saradivati s Ombudsmenom Bosne i Hercegovine i davati pismeno odgovore i obavještenja u roku koji je Ombudsmen Bosne i Hercegovine odredio i o efektu preporuka datih s ciljem otklanjanja diskriminacije.

Član 8.

(Vođenje evidencije i koordinacija nadležnih institucija)

(1) Nadležne institucije u Bosni i Hercegovini dužne su voditi redovnu evidenciju svih slučajeva prijavljene diskriminacije, a prikupljene podatke obavezno dostavljati Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

(2) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, u okviru zakonom utvrđenih nadležnosti, ima obavezu, na osnovu prikupljenih podataka o pojavama i obimu diskriminacije, najmanje jednom godišnje pripremati Vijeću ministara Bosne i Hercegovine izvještaj, a prema potrebi i posebne izvještaje koji sadrže prijedlog mjera za sprečavanje i suzbijanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini.

(3) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine dužno je jednom godišnje izvještavati, posredstvom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, i Parlamentarnu skupštinu Bosne i Hercegovine o pojavama diskriminacije i u vezi s tim predlagati konkretne zakonodavne ili druge mjere.

(4) U skladu s odredbama ovog člana, ustanovit će se posebne evidencije u zakonodavnim, izvršnim i sudskim organima radi evidencije slučajeva diskriminacije utvrđene u krivičnim, parničnim, vanparničnim i izvršnim postupcima.

(5) Centralna baza podataka za počinjena djela diskriminacije bit će uspostavljena u Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

(6) Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti pravilnik o načinu prikupljanja podataka o predmetima diskriminacije u Bosni i Hercegovini kojim se definira sadržaj i izgled upitnika za prikupljanje podataka o predmetima diskriminacije i ostala pitanja vezana za postupak prukupljanja potrebnih podataka.

Član 9.

(Praćenje provođenja Zakona)

Provođenje ovog zakona prati Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Član 10.

(Saradnja s organizacijama civilnog društva)

U izradi izvještaja, prilikom pripreme zakona, strategija i drugih planova koji se odnose na stanje ljudskih prava i pitanja diskriminacije sve nadležne institucije obavezne su saradivati s organizacijama civilnog društva koje se bave zaštitom i promoviranjem ljudskih prava i organizacijama koje se bave zaštitom prava lica i grupa lica izloženih visokom riziku od diskriminacije.

POGLAVLJE V. POSTUPCI ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Član 11.

(Zaštita u postojećim postupcima)

- (1) Svako lice ili grupa lica koja smatra da je diskriminirana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka.
- (2) U slučajevima u kojima povreda prava na jednako postupanje proizilazi iz upravnog akta, žalba u upravnom postupku i eventualno pokretanje upravnog spora na osnovu zaštite od diskriminacije, a kojom se zahtijeva poništenje takvog upravnog akta, neće spriječiti lice iz stava (1) ovog člana da pokrene sudski postupak za zaštitu od diskriminacije.
- (3) Svi konkretni zahtjevi navedeni u članu 12. ovog zakona, kao pojedinačni ili zajednički, mogu se tražiti u svrhu podnošenja tužbe u parničnom postupku.
- (4) Sud i drugi organi primjenjuju princip hitnosti u svim postupcima u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji.
- (5) U skladu s općim pravilima postupka 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.

Član 12.

(Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije)

- (1) Lice ili grupa lica koja su izložena bilo kojom obliku diskriminacije, prema odredbama ovog zakona, ovlašteni su da podnesu tužbu i traže:
 - a) 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 (tužba za utvrđivanje diskriminacije);
 - b) 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 (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije);
 - c) da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim zakonom (tužba za naknadu štete);
 - d) da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.
- (2) Zahtjevi iz stava (1) ovog člana mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima 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 ometanju posjeda. U tom slučaju primjenjuju se mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.
- (3) O tužbama iz stava (1) ovog člana odlučuje nadležni sud primjenjujući odredbe zakona o parničnom postupku koji se primjenjuju u Bosni i Hercegovini, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Zahtjev za objavu presude iz stava (1) tačka d) ovog člana sud će usvojiti ako utvrdi:
 - (a) da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija ili
 - (b) da je informacija o postupanju kojim se 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.

(5) Ako usvoji zahtjev za objavu presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti. Izuzetno, sud može odrediti da se presuda objavi u dijelovima ili da se iz teksta presude uklone određeni lični podaci ako je to potrebno radi zaštite privatnosti

stranaka i drugih lica, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite.

(6) Presuda kojom se nalaže objava u medijima obavezuje izdavača medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to da li je bio stranka u postupku.

Član 13.

(Nadležnost, rokovi i izvršenje)

(1) Ako ovim zakonom nije drugačije propisano, a u skladu sa zakonima o sudovima oba entiteta i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, za sporove po tužbi iz člana 12. ovog zakona nadležan je u prvom i drugom stepenu, osim suda opće mjesne nadležnosti, i sud na čijem području tužilac ima prebivalište ili boravište, te sud u mjestu u kojem se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

(2) U postupcima propisanim u članu 12. ovog zakona uvijek je dozvoljena revizija.

(3) Po osnovu tužbenog zahtjeva iz člana 12. tačka b) i d) ovog zakona nadležni sud može odlučiti da žalba ne zadržava izvršenje ili određuje kraći rok za ispunjenje radnje koja je naložena tuženom.

(4) Rok za podnošenje tužbe na osnovu člana 12. Ovog zakona je tri godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najduže pet godina od dana učinjenja povrede. U slučaju kontinuirane diskriminacije, rok se računa od dana posljednje učinjene radnje. Rokovi se ne računaju u slučajevima sistemske diskriminacije. Rok za podnošenje zahtjeva za reviziju iznosi tri mjeseca od dana uručenja drugostepene presude.

Član 14.

(Mjera osiguranja)

(1) Prije pokretanja i u toku postupka povodom zahtjeva iz člana 12. stav (1) sud može na prijedlog predlagača odrediti sudsku mjeru osiguranja, odnosno privremenu mjeru osiguranja, shodno pravilima Zakona o parničnom postupku koji se primjenjuju u Bosni i Hercegovini.

(2) Mjera osiguranja može se odrediti ako:

a) predlagač učini vjerovatnim da je povrijeđeno pravo na jednako postupanje,

b) je određivanje mjere osiguranja potrebno radi otklanjanja opasnosti od teške povrede prava na jednako postupanje, nenadoknadive štete ili sprečavanja nasilja.

Član 15.

(Teret dokazivanja)

(1) Kada lice ili grupa lica u svim postupcima predviđenim ovim zakonom, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.

(2) U slučajevima u kojima lice smatra da je snosilo posljedice diskriminacije, kao dokazno sredstvo za ostvarenje prava iz stava (1) ovog člana mogu se koristiti i statistički podaci ili baze podataka.

(3) U slučajevima kada lice smatra da je snosilo posljedice diskriminacije zbog propuštanja razumnog prilagođavanja, teret dokazivanja leži na protivnoj strani.

(4) Kao svjedok u postupcima za zaštitu od diskriminacije može se pojaviti i lice koje se svjesno izložilo diskriminacijskom postupanju, s namjerom neposredne provjere primjene pravila o zabrani diskriminacije.

(5) Lice iz stava (4) ovog člana dužno je obavijestiti ombudsmene za ljudska prava Bosne i Hercegovine o namjeravanoj radnji, osim ako okolnosti to ne dozvoljavaju, kao i o preduzetoj radnji izvjestiti ombudsmena u pismenom obliku.

(6) Sud može lice iz stava (4) ovog člana saslušati kao svjedoka.

(7) Lice iz stava (4) može podnijeti tužbu iz člana 12. stav (1) tač. a), b) i d) ovog zakona u konkretnom slučaju.

(8) Odredba stava (1) ovog člana ne primjenjuje se u prekršajnim i krivičnim postupcima.

(9) U slučaju kada sud razmatra predmet o kojem je Institucija ombudsmena već donijela preporuku, koju stranka u postupku koristi kao dokaz, sud je dužan, u skladu s pravilima postupka, razmotriti preporuke ombudsmena.

Član 16.

(Učešće trećih lica)

(1) U postupku koji se pokreće u skladu s članom 12. ovog zakona može se, u skladu s pravilima parničnog postupka, kao umješać na strani lica ili grupe lica koja tvrde da su žrtve diskriminacije 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.

(2) Sud će dopustiti učešće umješaća samo uz pristanak tužioca.

(3) Umješać će učestvovati i preduzimati radnje u postupku sve do izričitog opoziva pristanka tužioca.

(4) Bez obzira na ishod parnice, umješać sam snosi troškove svog učešća u parnici.

Član 17.

(1) Udruženja ili druge organizacije osnovane u skladu sa zakonom, koje se bave zaštitom ljudskih prava, odnosno prava određene grupe lica, mogu podnijeti tužbu protiv lica koje je povrijedila pravo na jednako postupanje većeg broja lica koja pretežno pripadaju grupi čija prava tužilac štiti.

(2) U tužbi iz stava (1) ovog člana mogu se istaknuti zahtjevi da se:

a) utvrdi da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje u odnosu na članove grupe čija prava tužilac štiti,

b) 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,

c) presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje objavi u medijima na trošak tuženog.

(3) Procesne odredbe ovog zakona na odgovarajući način primjenjuju se na tužbu iz stava (1) ovog člana.

Član 18.

(Zaštita lica koja prijavljuju diskriminaciju ili učestvuju u postupku)

Viktimizacija, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružila ili imala namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirala javnost.

POGLAVLJE VI. KAZNE NE (PREKRŠAJNE) ODREDBE

Član 19.

(Povreda člana 2. stav (2) ovog zakona)

- (1) Pravno lice koje dovede neko lice ili grupu lica u nepovoljan položaj na osnovama nabrojanim u članu 2. (Diskriminacija), stav (1), na način opisan u čl. 3. (Oblici diskriminacije) i 4. (Ostali oblici diskriminacije) ovog zakona, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 1.500 KM do 5.000 KM.
- (2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i odgovorno lice u državnoj, entitetskoj i kantonalnoj instituciji, instituciji Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskoj instituciji, u pravnom licu s javnim ovlaštenjima i u drugom pravnom licu, i to novčanom kaznom u iznosu od 700 KM do 1.500 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i fizičko lice, i to novčanom kaznom u iznosu od 550 KM do 1.500 KM.
- (4) Ako se prekršaj iz stava (1) ovog člana učini propuštanjem da se postupi po preporuci Ombudsmena Bosne i Hercegovine, pravno lice će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 2.500 KM do 6.500 KM, a odgovorno lice u pravnom licu ili fizičko lice kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 1.000 KM do 3.000 KM.
- (5) Ako se prekršaj iz stava (1) ovog člana učini propuštanjem da se postupi po nalogu suda, pravno lice će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 3.500 KM do 10.000 KM a odgovorno lice u pravnom licu ili fizičko lice kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 5.000 KM.

Član 20.

(Povreda člana 7. st. (6) i (7) ovog zakona)

- (1) Pravno lice kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 1.000 KM do 5.000 KM ako:
 - a) ne dostavi podatke ili dokumente na zahtjev Ombudsmena Bosne i Hercegovine, odnosno ako ih ne dostavi u propisanom roku i ne dozvoli uvid u njih, u suprotnosti s članom 7. (Centralna institucija za zaštitu od diskriminacije), stav (6) ovog zakona;
 - b) ne saraduje s Ombudsmenom Bosne i Hercegovine i ne daje pismeno odgovore ili obavještenja, odnosno ne izvijesti o učinku preporuka datih s ciljem otklanjanja diskriminacije, u suprotnosti s članom 7. stav (7) ovog zakona.
- (2) Za prekršaje iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i odgovorno lice u državnoj, entitetskoj i kantonalnoj instituciji, instituciji Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskoj instituciji, u pravnom licu s javnim ovlaštenjima i u drugom pravnom licu, i to novčanom kaznom u iznosu od 500 KM do 1.500 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i fizičko lice, i to novčanom kaznom u iznosu od 450 KM do 1.000 KM.

Član 21.

(Povreda člana 18. ovog zakona)

- (1) Pravno lice koje lice koje je prijavilo diskriminaciju u dobroj vjeri ili lice koje je na bilo koji način učestvovalo u postupku zaštite od diskriminacije dovede u nepovoljan položaj na osnovu toga što je to lice prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u postupku, u suprotnosti s članom 18. (Zaštita lica koja prijave diskriminaciju ili učestvuju u postupku) ovog zakona, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 1.000 KM do 10.000 KM.
- (2) Za prekršaje iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i odgovorno lice u državnoj, entitetskoj i kantonalnoj instituciji, instituciji Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskoj instituciji, u pravnom licu s javnim ovlaštenjima i u drugom pravnom licu, i to novčanom kaznom u iznosu od 1.000 KM do 3.500 KM.

(3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana također će se kazniti i fizičko lice, i to novčanom kaznom u iznosu od 700 KM do 2.000 KM.

(4) Ako prekršaj iz stava (1) ovog člana učini s namjerom odgovorno lice u pravnom licu, odgovorno lice u pravnom licu kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 7.000 KM, i ako je učini s namjerom fizičko lice, fizičko lice kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 1.500 KM do 4.000 KM.

Član 22.

(Zaštitne mjere)

(1) Za prekršaje propisane ovim zakonom mogu se izreći zaštitne mjere oduzimanja predmeta i zabrane obavljanja određene profesionalne djelatnosti, poslovne aktivnosti ili dužnosti.

(2) Zaštitne mjere oduzimanja predmeta obavezno se izriču svaki put kada je prekršaj izvršen korištenjem tih predmeta, odnosno kada su predmeti bili namijenjeni izvršenju prekršaja ili su predmeti nastali zbog izvršenja prekršaja.

Član 23.

(Objavljivanje rješenja o prekršaju)

Rješenje o prekršaju propisano ovim zakonom objavljuje se u javnim medijima koji su dostupni na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.

POGLAVLJE VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 24.

(Usaglašavanje ostalih propisa s ovim zakonom)

(1) U slučaju neusaglašenosti drugih zakona s ovim zakonom u postupcima po ovom zakonu, primjenjivat će se ovaj zakon.

(2) Svi zakoni i opći propisi bit će usaglašeni s odredbama ovog zakona u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(3) Ovaj zakon ne prejudicira odredbe i uslove koji su utvrđeni u međunarodnim ugovorima i sporazumima s vjerskim zajednicama, čime se ne dira u njihovu djelatnu, normativnu i organizacionu autonomiju i princip punog uživanja prava vjerskih sloboda i izražavanja.

(4) Svi javni organi te ostala pravna lica dužni su da svojim općim pravnim aktima, ili posebnim pravnim aktima, reguliraju principe jednakog postupanja, te da osiguraju efikasne interne procedure zaštite od diskriminacije.

Član 25.²

(Stupanje na snagu)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku BiH".

2 Prema Zakonu o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik BiH" broj 59/09

Član 25.³
(Stupanje na snagu)

- (1) Postupci u predmetima u kojima do dana stupanja na snagu ovog zakona ne bude donesena prvostepena odluka suda provest će se prema odredbama ovog zakona.
- (2) Postupci u predmetima u kojima do dana stupanja na snagu ovog zakona bude donesena prvostepena odluka suda provest će se prema ranije važećim odredbama ovog zakona.
- (3) Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku BiH".

3 Prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik BiH" broj 66/16

