



Broj: **Oi- K-BL-299/23**

Datum: 18.4.2023. godine

Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama (CEDAW)

Palais Wilson – 52

CH – 1201 Geneva

Switzerland

E-mail: cedaw@ohchr.org

Poštovani,

Od Institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine tražene su informacije za implementaciju prioriternih preporuka Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW Committee), na pola izvještajnog perioda.

U ostavljenom roku, Ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine dostavljaju informacije kako slijedi:

Zakonodavni okvir i definicija diskriminacije

Ustav Bosne i Hercegovine ne sadrži definiciju ravnopravnosti između žena i muškaraca i zabranu direktne i indirektno diskriminacije žena u javnoj i privatnoj sferi u skladu sa članom 1. Konvencije. Definicija nediskriminacije iz člana 2. Ustava Bosne i Hercegovine ne obuhvata eksplicitno diskriminaciju žena, kako je to predviđeno članom 1. Konvencije.

Pitanje zabrane diskriminacije po osnovu spola u BiH je definirano u dva zakona: Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini

Ombudsmeni primjenjuju Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini u skladu s unaprijednim zakonskim okvirom za zaštitu od diskriminacije od 2016. godine, koji podrazumijeva proširen obim nadležnosti Institucije. Ovo se naročito ogleda u proširivanju liste osnova po kojima je zabranjena diskriminacija. Kroz ove izmjene zakona seksualna orijentacija i rodni identitet su terminološki ispravno imenovani kao osnove na kojima je zabranjena diskriminacija. Pored toga, kao zabranjeni osnov diskriminacije navedene su i spolne karakteristike, starosna dob i invaliditet. Unaprijedni zakonski okvir dalje se ogleda u propisivanju težih oblika diskriminacije,¹ poboljšanju proceduralnih aspekata Zakona² i definisanju pravne snage preporuka Ombudsmena u dokaznom postupku pred sudovima.³ Također, predviđena je znatno veća uloga

¹ Višestruka diskriminacija (član 4, stav (4)), ponovljena diskriminacija (član 4, stav (5)) i produžena diskriminacija (član 4, stav (6)).

² Glede odredaba o hitnosti postupka (član 11), posebnim tužbama (član 12), nadležnosti sudova i rokovima (član 13), propisivanjem mjera osiguranja (član 14), preraspodjele tereta dokazivanja (član 15), sudjelovanja trećih osoba (član 16), mogućnost podnošenja kolektivnih tužbi (član 17).

³ Član 15, stav (9);

Ombudsmena u aktivnostima promocije antidiskriminacijske zaštite, koja se ogleda u informisanju javnosti, podizanju svijesti, provođenju kampanja i drugim oblicima prevencije diskriminacije.

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.

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, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.

Dakle, zakonski okvir, posebno kroz izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije u potpunosti definiše diskriminaciju u skladu sa međunarodnim standardima, uključujući definicije direktne i indirektno diskriminacije, te posebnih oblika diskriminacije.

Na nivou entiteta usvojeni su brojni akti kojima se implementiraju načela sadržana u Zakonu o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini i Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini. Osiguranje ravnopravnosti spolova i njegovo integrisanje u propise indirektno utiče i na aktivnije uključivanje žena u društvenu, ekonomsku i političku sferu života. Pored prethodno navedenih Zakona, zabrana diskriminacije u oblasti rada i radnih odnosa utvrđena je entitetskim zakonima o radu i Zakonom o radu Brčko Distrikta.

U Zakon o radu FBiH⁴ integrisane su odredbe koje se odnose na ravnopravnu zastupljenost spolova⁵, definiranje diskriminacije uključujući vrste i oblike diskriminacije⁶ kao i zaštita žena i materinstva⁷. Također, Zakonom o radu FBiH propisano je da prilikom stupanja u radni odnos budući zaposlenici/e nisu dužni pružiti informacije koje se ne odnose na zapošljavanje.

Zakonom o radu RS⁸ zabranjena je diskriminacija zasnovana po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu. Također, odredbama ovog Zakona definirana je diskriminacija, vrste i oblici diskriminacije⁹, a posebnim odredbama o zaštiti žene i materinstva¹⁰ propisano je da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.

Zakon o radu BD BiH¹¹ na isti način je uredio zabranu diskriminacije, propisao vrste diskriminacije, ostale oblike diskriminacije, ništavost diskriminirajućih odredbi ugovora o radu, zaštitu u slučajevima diskriminacije¹² i zaštitu žena i pripadajućih prava¹³.

⁴"Službene novine FBiH", br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog Suda, 49/2021 i 44/22

⁵Član 3. Zakona o radu FBiH

⁶Član 8 – 13 Zakona o radu FBiH

⁷Član 59. Zakona o radu FBiH

⁸"Službeni glasnik RS", br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US i 119/2021

⁹ Tačka 5. Zabranjena diskriminacije, član 19-25 Zakona o radu RS

¹⁰ Tačka 4. Posebna zaštita žene i materinstva, član 105-114 Zakona o radu RS

¹¹"Službeni glasnik BD BiH", br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022

¹² Član 7-11 Zakona o radu BD BiH

¹³ Član 76-82 Zakona o radu BD BiH

U 2021. godini u Republici Srpskoj usvojen je Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu¹⁴, kojim se uređuje zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

Žene, mir i sigurnost

Učinjen je pomak u procesuiranju predmeta ratnih zločina na način da je Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je 20.09.2020. godine usvojilo Revidiranu državnu strategiju za procesuiranje ratnih zločina¹⁵. Ovom strategijom se predviđa izrada kriterija za jasno definisanje i usklađivanje smjernica za Tužilaštvo i Sud Bosne i Hercegovine kako bi se izvršila odgovarajuća raspodjela predmeta ratnih zločina između pravosuđa na nivou Bosne i Hercegovine, entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, te prije svega osigura efikasnije procesuiranje najsloženijih i najprioritetnijih predmeta ratnih zločina u postavljenim rokovima.

Obezbjediavanje odgovarajućih ljudskih i finansijskih resursa tijelima za ravnopravnost spolova

Kao mehanizmi koji funkcionišu kao tijela za zaštitu ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini uspostavljeni su: Institucija Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Agencija za ravnopravnost polova u Bosni i Hercegovini i Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Unutar Institucije Ombudsmena vrše se tri zasebna mandata, a oni ne uključuju samo postupanje po žalbama i pojedinačnim postupcima pokrenutim po službenoj dužnosti, već monitoring i preventivno djelovanje. Zakonom o ombudsmenu definisan je mandat, nadležnosti, ovlaštenja, kao i pravila postupanja Institucije. Zakonom o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine, predviđeno je da je Institucija centralna institucija za zaštitu od diskriminacije, koja može postupati prema svim fizičkim i pravnim licima¹⁶. Zakonima o slobodi pristupa informacijama (Bosne i Hercegovine i na entitetskom nivou vlasti)¹⁷ propisano je da su Ombudsmeni Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Ombudsmeni) nadležni za poduzimanje odgovarajućih mjera, koje imaju za cilj poštivanje pravila slobodnog pristupanja informacijama. Zakonima o vladinim, ministarskim i drugim imenovanjima (za nivo Bosne i Hercegovine i entitetske nivoe vlasti)¹⁸ Ombudsmenima je data posebna nadležnost praćenja provođenja principa prilikom navedenih imenovanja, odnosno izdavanje mjera za poništavanje odluka i sl.

U drugim državama ove mandate obavljaju posebne institucije, dok Institucija Ombudsmena BiH sve ove nadležnosti obavlja sa ograničenim resursima.

Funkcionisanje Institucije je u stalnom fokusu različitih organizacija i tijela, iz razloga što je funkcionalnost ove institucije, kako u segmentu zaštite, tako i u segmentu promocije, garancija

¹⁴"Službeni glasnik RS", broj: 90/2021

¹⁵ <http://www.mpr.gov.ba/aktuelnosti/vijesti/default.aspx?id=10793&langTag=bs-BA>

¹⁶ Član 7. Zakona o zabrani diskriminacije BiH, "Službeni glasnik BiH", broj 59/2009 i 66/2016;

¹⁷ Članovi 21. i 22. Zakona o slobodi pristupa informacijama u BiH, "Službeni glasnik BiH", br. 28/2000, 45/2006, 102/2009, 62/2011 i 100/2013; čl. 21. i 22. Zakona o slobodi pristupa informacijama u RS, "Službeni glasnik RS", broj 20/2001; čl. 21. i 22. Zakona o slobodi pristupa informacijama u FBiH, "Službene novine FBiH", br. 32/2001 i 48/2011;

¹⁸ Čl. 16. i 17. Zakona o ministarskim imenovanjima, imenovanjima Vijeća ministara i drugim imenovanjima Bi H, "Službeni glasnik BiH", br. 7/2003 i 37/2003; članovi 16. i 17. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima FBiH, "Službene novine FBiH", br. 12/2003, 34/2003 i 65/2013 i članovi 16. i 17. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima RS, "Službeni glasnik RS", broj 41/2003;

zaštite prava građana, ali prije svega, indikator ostvarenog stepena vladavine prava prema kojem se mjeri i stepen demokratičnosti jednog društva.

Prilikom donošenja Zakona o platama u institucijama Bosne i Hercegovine¹⁹ nisu uzete u obzir specifičnosti uslova neophodnih za zapošljavanje osoblja u Instituciji ombudsmena koje bi, prema Zakonu o ombudsmenu, trebalo da imaju status koji imaju uposlenici u Ustavnom sudu Bosne i Hercegovine. Naprotiv, čak su Zakonom o platama stavljene izvan snage odredbe Zakona o ombudsmenu za ljudska prava, kao *lex specialis*, čime se direktno osporila nezavisnost Institucije kao jedan od osnovnih Pariških principa.

U pogledu jačanja kapaciteta Agencije za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine, Institucija Ombudsmena za ljudska prava Vas upućuje na tu Agenciju radi konkretnih podataka o izvršenju ove prioritetne preporuke.

INSTITUCIJA OMBUDSMANA ZA LJUDSKA PRAVA BOSNE I HERCEGOVINE

¹⁹ “Službeni glasnik BiH”, br. 50/08, 35/09, 75/09, 12/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16, 72/17, 25/18;