

mr Mario RELJANOVIĆ
Institut za uporedno pravo
istraživač-saradnik

ZABRANA DISKRIMINACIJE U BOSNI I HERCEGOVINI - PRAVNI OKVIR I PRAKSA -

Apstrakt

Diskriminacija se javlja kao negacija dostignutih standarda uživanja ljudskih prava. Zato je efikasan sistem zaštite od diskriminacije prethodni uslov ostvarivanja mnogih garantovanih prava građana, na jednak način za sve. Diskriminacija je specifična i po tome što nije samo pravni, već i sociološki, kulturološki, čak i ekonomski problem. Otuda suzbijanje diskriminacije ima nekoliko aspekata koji su podjednako važni. Rad se bavi analizom faktičkog stanja u ovoj oblasti u Bosni i Hercegovini – posmatra se kako zakonski antidiskriminacioni okvir, tako i njegova (ne)primena u praksi, kao i druge aktivnosti države i civilnog sektora koje su od značaja za sprečavanje i sankcionisanje diskriminacije. Takođe, koristi se komparativni metod i upoređuje antidiskriminaciono zakonodavstvo sa relevantnim zakonima susednih zemalja – Hrvatske i Srbije, kako bi se ukazalo na nedostatke i propuste, na moguća pozitivna rešenja koja bi ukupnu situaciju učinila povoljnijom, ali i da bi se Bosna i Hercegovina pozicionirala u odnosu na ostale države u regionu, kada je reč o kvalitetu zaštite ljudskih prava.

Ključne reči: diskriminacija, antidiskriminaciono zakonodavstvo, ljudska prava, Bosna i Hercegovina.

1. DISKRIMINACIJA I POLOŽAJ DRŽAVE – UGROŽENE KATEGORIJE

Antidiskriminaciono pravo proizvod je druge polovine XX veka. Sa razvojem ideje o univerzalnosti ljudskih prava, došlo se do zaključka da je diskriminacija negacija osnovnog prava čoveka – prava na jednakost ličnosti, i kao takva predstavlja negativnu pojavu u društvu, koju bi valjalo iskoreniti. Međutim, diskriminacija se razvija kroz stereotipe i predrasude koji su utemeljeni u istoriji, kulturi, ponašanju ljudi koje se ponekad proteže i vekovima unazad. Ovo je naročito slučaj sa tzv. modelom patrijarhalnog društva, za koji se vezuje sistematska i dugotrajna diskriminacija žena. Zato su i u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu: BiH), kao i drugim državama u okruženju, žene jedna od ranjivih grupa u društvu, koje je podložno diskriminatorskom ponašanju i patrijarhalnim obrascima delovanja. Ipak, osim žena kao potencijalno ugrožene grupe, BiH je specifična po tome što nosi

izrazito nasleđe i posledice ratnih dešavanja u ovoj državi tokom devedesetih godina XX veka. Otuda se osim „klasičnih“ ranjivih grupa, kao što su žene i nacionalne manjine (pre svega Romi), javljaju i druge društvene grupe i podgrupe koje se mogu osećati diskriminisanim i ugroženim – ovo se naročito odnosi na invalide rata (vojne i civilne) i izbegla i raseljena lica.

Moderne tendencije borbe protiv diskriminacije pre svega imaju u vidu njenu multidimenzionalnost – pravni okvir je u ovom slučaju samo jedna od komponenti koje su funkcionalno povezane, a koje vode suzbijanju diskriminacije kroz promenu svesti i načina doživljavanja određenih društvenih grupa, pojava i problema. Otuda se stvara jedinstvo delovanja na liniji *prevencija (kroz edukaciju) → zabrana (kroz uspostavljanje funkcionalnog i primerenog pravnog okvira za borbu protiv diskriminacije) → sankcija (kroz implementaciju pravnog okvira, adekvatno kažnjavanje počinitelaca diskriminacije i efikasnu zaštitu žrtava diskriminacije)*. Diskriminacija nije samo pravni, već je i sociološki, kulturološki, istorijski, pa čak i ekonomski problem. Ona se zasniva na pogrešnoj i ograničenoj percepciji drugih ljudi i grupa. „Svi vidovi diskriminacije imaju jedan zajednički imenitelj: svi se oni svode na to da se prema nekome ophodimo ovako ili onako, ne zbog onoga što on ili ona jeste, zbog njegovih ili njenih zasluga ili prestupa, već zbog njegove ili njene pripadnosti za koju se vezuju određeni stereotipi.“¹ Predrasude i stereotipi „hrane“ predstavu o drugima koju pojedinac stvori pod uticajem okoline, iz koje prihvata i nekritički usvaja one segmente koji odgovaraju njegovim intelektualnim mogućnostima, obrazovanju, uticaju porodice i vaspitanju, vrednostima i moralu, koje shvata kao apsolutne. Ovakvi stavovi su često pogrešni, jer se ne zasnivaju na objektivnim pokazateljima nečije vrednosti, poštenja, sposobnosti. Otuda je *interakcija* sa pripadnicima grupe koja se posmatra kao negativna, najčešće razlog za promenu sistema njenog vrednovanja i drugačije gledište o mnogim pitanjima vezanim za njene pripadnike. Ova komponenta suzbijanja diskriminacije nije pravna, jer se normom ne može uticati na eliminaciju predrasuda, već je deo permanentne edukacije koja samo na srednji i duži rok može pokazati vidljive promene unutar većih grupa. Najnovije tendencije u evropskom pravu upravo idu u pravcu eliminisanja argumenata za diskriminisanje pojedinaca – npr, koncept podeljene odgovornosti roditelja za zasnivanje i proširenje porodice, poslodavca stavlja u potpuno isti položaj kada treba da odluči o zaposlenju žene ili muškarca na određeno radno mesto, kada je reč o planiranju porodice njegovih budućih zaposlenih. Ovo zato što zakonodavstvo daje potpuno ista prava za oba roditelja kada je reč o zasnivanju ili proširenju porodice; to su prava koja su donedavno mogle da koriste samo žene, zbog čega su se poslodavci ustručavali da ih zaposle, vršeći kontinuiranu diskriminaciju.²

Diskriminacija se javlja u mnogim vidovima i oblicima, u gotovo svim važnijim društvenim segmentima: obrazovanju, zapošljavanju, stanovanju, pružanju usluga,

¹ Vojin Dimitrijević, izlaganje na Konferenciji OEBS-a o rasizmu, ksenofobiji i diskriminaciji 5. septembra 2003. godine. Preuzeto iz: Vojin Dimitrijević, *Reindividualizacija kao lek protiv diskriminacije*, Reč 71(17)/2003, str. 95-97.

² Osim naravno porodijskog odsustva koje je prirodno rezervisano samo za žene.

itd. Ona se takođe može javiti kao direktna diskriminacija – slučaj u kojem diskriminator ni na koji način ne skriva svoje namere da nekoga stavi u gori položaj, ograniči mu ili uskrati neko pravo samo zbog nekog njegovog ličnog svojstva; ili u vidu posredne diskriminacije, kada naizgled neutralna norma stvara diskriminatorni efekat u svojoj primeni. Do indirektno diskriminacije dolazi kada diskriminator donese neki akt koji naizgled ustanovljava jednaka prava, obaveze i odgovornosti svih lica, odnosno pretpostavlja njihov jednak tretman bez obzira na lična svojstva. Problem nastaje u primeni tog akta, kada dolazi do faktičke diskriminacije pojedinaca, odnosno pojedinih kategorija lica, jer akt u pitanju ne uzima u obzir neke specifične karakteristike tih lica koje ih stavljaju u podređen (lošiji) položaj njegovom primenom. Posredna diskriminacija često podrazumeva neznanje ili pogrešku diskriminatora, gde ovaj nema stvarnu nameru da nekoga stavi u gori položaj nego što to zaslužuje. Međutim, veoma često posredna diskriminacija može predstavljati ništa drugo do rezultat „evolucije“ ponašanja diskriminatora, koji se na taj način skrivaju iza naizgled korektnog ponašanja, kako bi izbegli osudu za svoje postupanje. I direktna i indirektna diskriminacija su zabranjene u praktično svim državama koje imaju antidiskriminatorno zakonodavstvo.³

Država dakle u procesu suzbijanja diskriminacije ima višestruku ulogu: ona postavlja pravni okvir i stara se o njegovom sprovođenju; povezuje različite socijalne institucije i organizacije iz vladinog i nevladinog sektora, osmišljanja i koordiniše napore da se sprovede edukacija; konačno, ima *kontinuirano aktivnu* poziciju radi zaštite ljudskih prava koja se mogu ugroziti, ograničiti ili prekršiti diskriminacijom – u ovom slučaju nije dovoljno biti pasivan posmatrač, što je karakteristično za položaj državnih organa prilikom (nemešanja) u ostvarivanje određenih prava njenih građana. Sa ovih pozicija biće analizirano antidiskriminatorno zakonodavstvo u BiH, kao i uloga države u njenoj primeni.

2. ANTIDISKRIMINACIONO ZAKONODAVSTVO

Retke su države koje nemaju posebne antidiskriminacione zakone. Jedan od takvih primera bila je i Bosna i Hercegovina, do jula 2009. godine kada je usvojen Zakon o zabrani diskriminacije⁴. Iako Ustav BiH sadrži generalnu zabranu diskriminacije⁵ i predviđa neposrednu primeu Evropske konvencije o ljudskim

³ Zakon o zabrani diskriminacije Republike Srbije određuje da posredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj aktom, radnjom ili propuštanjem koje je prividno zasnovano na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije, osim ako je to opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna (član 7. Zakona o zabrani diskriminacije, Sl. glasnik RS 22/09). Ova definicija harmonizovana je sa sličnim određenjima indirektno diskriminacije u propisima Evropske unije. Više u: Christa Tobler, *Limits and potential of the concept of indirect discrimination*, Luxembourg, 2008, str. 28-29.

⁴ Službeni list BiH 59/09.

⁵ Istovetna odredba o zabrani diskriminacije može se naći i u dejtonskom mirovnom sporazumu, kojim je okončan sukob u BiH, u Aneksu IV tog dokumenta. Takođe, Aneks VII koji se bavi pravima izbeglih i raseljenih lica predviđa zabranu svakog oblika diskriminacije prema ovoj kategoriji stanovništva, kako

pravima sa protokolima (koju preuzimaju i ustavi federacije BiH i Republike Srpske), jedini zakon koji se direktno bavio zabranom diskriminacije do donošenja krovnog zakona, bio je Zakon o ravnopravnosti polova.⁶ Ostali zakoni, kao npr. Zakon o radu u institucijama BiH, ili Zakon o radu Republike Srpske se samo posredno, putem zabrane diskriminacije u odnosu na pojedina lična svojstva, dotiču ovog problema. Ovakvo stanje direktno je „legalizovalo“ pojedine oblike diskriminacije.⁷ Dodatne poteškoće u zakonodavstvu izazivaju diskriminatorne odredbe pojedinih zakona, što je potvrdio i Evropski sud za ljudska prava, u odnosu na izborne zakone BiH.

Kada je međunarodni okvir u pitanju, BiH je potpisnica većeg broja instrumenata koji se tiču zabrane pojedinih oblika diskriminacije (videti *Tabelu 1* i *Tabelu 2*).

	MPGPP + DP1 + DP2 ⁸	MPESKP + DP ⁹	MKURD ¹⁰	MKEDŽ + P ¹¹	KPDO + DP ¹²	KPD + DP1 + DP2 ¹³	KPOI + FP ¹⁴	MKZRM ¹⁵
ukupno potpisnica	165 + 113 + 72	160	173	186 + 99	96 + 34	193 + 131 + 135	76 + 48	42
SAD	DA + NE + NE	NE	DA	DA + NE	NE + NE	NE + DA + DA	NE + NE	NE
ukupno članica EU	27 + 26 + 25	27	27	27 + 27	20 + 11	27 + 24 +	12 + 10	0

u postupku ostvarivanja njihovih prava (na obrazovanje, zapošljavanje, zdravstvenu i druge oblike socijalne zaštite, itd.), tako i u postupku povratka u mesta u kojima su boravili pre izbijanja oružanih sukoba. Videti: *Human Rights in Bosnia and Herzegovina*, Human Rights Co-ordination Centre, 2002, str. 3.

⁶ Službeni list BiH 16/03.

⁷ Npr. zabrana diskriminacije osoba sa invaliditetom nije bila zakonski razrađena. BiH je ratifikovala Konvenciju UN o pravima osoba sa invaliditetom tek u martu 2010. godine. Videti: Žana Kovačević, *Potpuna diskriminacija invalida?*, Radio Slobodna Evropa, 03.12.2009. godine; članak na internetu: http://www.slobodnaevropa.org/content/bosna_invalidi/1894451.html, 20.03.2010.

⁸ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966.), sa Dodatnim protokolima (1966. i 1989.).

⁹ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.) sa Opcionim protokolom. Opcioni protokol je usvojen 2008. godine na sednici Generalne skupštine UN, a 24. septembra 2009. godine ga je svečano potpisala 31 država. Još uvek nema ratifikacija, samim tim Protokol nije stupio na snagu.

¹⁰ Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (1965.).

¹¹ Međunarodna konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979.) i Opcioni protokol uz Konvenciju (1999.).

¹² UNESCO Konvencija protiv diskriminacije u obrazovanju (1960.) sa Dodatnim protokolom (1962.).

¹³ Konvencija o pravima deteta (1989.) i Opcioni protokoli o učešću dece u oružanim sukobima (2000.) i o prodaji dece, dečjoj prostituciji i dečjoj pornografiji (2000.).

¹⁴ Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006.) i Fakultativni protokol uz Konvenciju (2006.).

¹⁵ Međunarodna konvencija o zaštiti radnika-migranata i članova njihovih porodica (1990.).

						21		
Ujedinjeno kraljevstvo	DA + NE + DA	DA	DA	DA + DA	DA + DA	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Francuska	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + DA	DA + DA + DA	NE + NE	NE
Nemačka	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + DA	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Rusija	DA + DA + NE	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + NE	NE + NE	NE
Kina	NE + NE + NE	DA	DA	DA + NE	DA + NE	DA + DA + DA	DA + NE	NE
Australija	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + DA	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Srbija	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Hrvatska	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Bosna i Hercegovina	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	DA + DA	DA
Crna Gora	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	DA + DA	NE
Mađarska	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + NE + NE	DA + DA	NE
Bugarska	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	NE + NE	NE
Rumunija	DA + DA + DA	DA	DA	DA + DA	DA + NE	DA + DA + DA	NE + NE	NE

*Tabela 1: Važniji međunarodni instrumenti Ujedinjenih nacija u oblasti diskriminacije*¹⁶

¹⁶ Podaci u tabelama su navedeni prema stanju na dan 01.04.2010. godine. Izvori: <http://treaties.un.org> i <http://portal.unesco.org/>.

	C100 ¹⁷	C103 ¹⁸	C111 ¹⁹	C122 ²⁰	C159 ²¹	C169 ²²	C181 ²³	C183 ²⁴
ukupno potpisnica	167	31	169	101	80	20	21	17
SAD	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
ukupno članica EU	27	10	27	25	20	3	11	11
Velika Britanija	DA	NE	DA	DA	NE	NE	NE	NE
Francuska	DA	NE	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Nemačka	DA	NE	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Rusija	DA	DA	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Kina	DA	NE	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Srbija	DA	DA	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Hrvatska	DA	DA	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Bosna i Hercegovina	DA	DA	DA	DA	DA	NE	DA	NE
Crna Gora	DA	DA	DA	DA	DA	NE	NE	NE
Mađarska	DA	DA	DA	DA	DA	NE	DA	DA
Bugarska	DA	NE	DA	DA	NE	NE	DA	DA
Rumunija	DA	NE	DA	DA	NE	NE	NE	DA

Tabela 2: Važniji međunarodni instrumenti Međunarodne organizacije rada u oblasti diskriminacije ²⁵

Kao što se može primetiti već na prvi pogled, BiH je potpisnica najvećeg broja međunarodnih instrumenata koji se mogu smatrati relevantnim za ovu oblast. U tom smislu, ona nimalo ne zaostaje za drugim državama iz regiona, pa ni članicama Evropske unije. Između ostalog, važan korak ka afirmaciji položaja osoba sa invaliditetom u BiH jeste ratifikacija Konvencije o osobama sa invaliditetom, koja je posle dugog perioda odlaganja konačno izvršena 12. marta 2010. godine.

Međunarodnopravni okvir je međutim samo jedan mali segment priče o kvalitetu zaštite od diskriminacije. Kada je reč o unutrašnjem pravnom okviru, najvažniji akt u ovoj oblasti donet je u julu 2009. godine – opšti Zakon o zabrani diskriminacije. Ovaj dugo očekivani Zakon doneo je u bosanskohercegovački pravni sistem prvu definiciju diskriminacije, kao i niz novina koje predstavljaju izraz savremenih uporednih tendencija u suzbijanju diskriminacije. Diskriminacijom se

¹⁷ Konvencija 100 o jednakoj zaradi za žene i muškarce (1951.).

¹⁸ Konvencije 103 o zaštiti materinstva (1952.) koja je dopunjena Konvencijom 183 (2000.). Prethodno, Konvencija 103 dopunila je Konvenciju 3 iz 1919. godine.

¹⁹ Konvencija 111 o diskriminaciji u odnosu na zapošljavanje i zanimanje (1958.).

²⁰ Konvencija 122 o politici zapošljavanja (1964.).

²¹ Konvencija 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa hendikepom (1983.).

²² Konvencija 169 o starosedelačkim i plemenskim narodima (1989.).

²³ Konvencija 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje (1997.).

²⁴ Konvencija 183 o zaštiti materinstva (2000.). Ova Konvencija dopunila je tekst i proširila domađaj Konvencije 103 iz 1952. godine, ali nije prihvaćena od strane svih potpisnica C103.

²⁵ Podaci u tabelama su navedeni prema stanju na dan 01.04.2010. godine. Izvor: ILOLEX baza podataka, <http://www.ilo.org/ilolex>.

smatra „svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, 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, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima javnog života.“²⁶ Važno je napomenuti da zakonopisci nisu napravili grešku koja je česta u uporednom zakonodavstvu, i ostavili su mogućnost uvođenja još nekog ličnog svojstva kao mogućeg osnova za zabranu diskriminatornog ponašanja. Osim toga, zabrana diskriminacije je sveobuhvatna: primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru. *Neposredna diskriminacija* je prema ovom Zakonu svako različito postupanje po osnovama za diskriminaciju koji su navedeni u citiranom članu 2, odnosno svako delovanje ili propuštanje delovanja 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. *Posredna diskriminacija* podrazumeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, ima ili može imati efekat dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.²⁷ Od ostalih oblika diskriminatornog ponašanja, Zakon predviđa uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing, segregaciju, izdavanje naloga za diskriminisanje i pomaganje pri diskriminisanju, kao i podsticanje na diskriminaciju, koje je definisano kao svako zagovaranje nacionalne, rasne ili verske mržnje.²⁸

Domet Zakona određen je članom 6: on se primenjuje na postupanje svih javnih tela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinskih institucija i tela, pravnih lica sa javnim ovlašćenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica. Oblasti koje su naročito izdvojene, kao one u kojima treba obratiti posebnu pažnju na postupanje u skladu sa ovim Zakonom, su zapošljavanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, obrazovanje, socijalna i zdravstvena zaštita, dostupnost pravosuđa, stanovanje, javno informisanje, članstvo u profesionalnim organizacijama, pružanje usluga, kulturno-umetnički i javni život, porodica i prava

²⁶ Član 2, stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije BiH.

²⁷ *Ibid*, član 3. Valja primetiti da definicija posredne diskriminacije ne sadrži izuzetak koji je karakterističan za pravo Evropske unije, a sadržan je i u srpskom Zakonu o zabrani diskriminacije: diskriminacije nema ako je ponašanje koje se može smatrati posrednom diskriminacijom opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna. Umesto toga, slična formulacija se može naći u članu 5. Zakona, ali su pri tome izričito nabrojani izuzeci koji se neće smatrati diskriminacijom: mere afirmativne akcije; specifične karakteristike profesije; zapošljavanje i drugo postupanje u verskim i sličnim institucijama i organizacijama; diskriminacija vezana za starosno doba u smislu penzionisanja; diskriminacija prema državljanstvu; razumna akomodacija; stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obaveza iz porodičnog odnosa, a posebno sa ciljem zaštite prava i interesa dece.

²⁸ *Ibid*, član 4.

deteta. Iako sveobuhvatne, čini se da su ove norme izlišne – nabrajajući praktično sve oblasti društvenog života u kojima se može javiti diskriminacija, zakonopisci su čini se ispustili iz fokusa svrhu sačinjavanja takve liste, a to bi moralo biti ukazivanje na najznačajnije vrste i oblike diskriminacije u društvu.

Kada je reč o postupcima za utvrđivanje diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije BiH poznaje postupak pred Ombudsmanom, o kome će reči biti kasnije, i sudski i upravni postupak. Upravni postupak je moguće pokrenuti kada je diskriminacija izvršena nekim delovanjem ili propuštanjem uprave, odnosno donošenjem upravnog akta; upravni postupak se vodi prema opštim zakonskim propisima i po svojoj prirodi je komplementaran sudskom postupku – pokretanje upravnog postupka (i eventualnog upravnog spora) ima za cilj poništenje diskriminišućeg upravnog akta; time se ne dira u pravo žrtve diskriminacije da pokrene i sudski postupak, kojim će se utvrditi postojanje diskriminacije, pretrpljena šteta i način restitucije ili naknade.²⁹ Sudski postupak je parnični postupak³⁰ – pokreće se posebnim tužbama koje su predviđene Zakonom o zabrani diskriminacije: tužbom za utvrđivanje diskriminacije, tužbom za zabranu ili otklanjanje diskriminacije, tužbom za naknadu štete, tužbom radi objavljivanja presude kojom se utvrđuje postojanje diskriminacije.³¹ Postupak je hitan, a revizija protiv odluke prvostepenog suda je uvek dozvoljena. Rok za podnošenje tužbe je tri meseca od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najduže jednu godinu od dana učinjenja povrede. Rok za podnošenje zahteva za reviziju je tri meseca od dana uručjenja presude.³² Teret dokazivanja je na tuženoj strani ukoliko tužilac može da učini verovatnim da je do diskriminacije došlo (član 15. Zakona). Ovo je već opštepoznati princip prebacivanja tereta dokazivanja u postupcima po tužbi za diskriminaciju. Ipak, zanimljivo je da BiH Zakon ide i korak dalje, pa izričito predviđa u stavovima 2. i 3. istog člana: da se kao dokazno sredstvo mogu koristiti i statistički podaci ili baze podataka i da u slučajevima kada lice smatra da je snosilo posledice diskriminisanja zbog uskraćivanja razumnog prilagođavanja teret dokazivanja u potpunosti leži na tuženoj strani.

Aktivnu legitimaciju u postupku, osim žrtve diskriminacije, mogu imati i udruženja građana koja se bave zaštitom interesa ili zabranom diskriminacije određenih grupa lica, „ako učine vjerovatnim da je postupanjem tuženog povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja lica koja uglavnom pripadaju grupi čija prava tužilac štiti.“³³ Ovo je zanimljivo rešenje koje zapravo uvodi institut kolektivne

²⁹ *Ibid*, član 11.

³⁰ Osim parničnog postupka o kojem je reč u ovom Zakonu, može se pokrenuti i krivični postupak u slučajevima teškog kršenja prava na jednakost. Diskriminacija se međutim u krivičnim propisima BiH izričito pominje samo kod krivičnog dela *Mučenje i drugi oblici surovog, nečovečnog i ponižavajućeg postupanja* (član 190. Krivičnog zakona BiH, SG BiH 37/2003).

³¹ *Ibid*, član 12, stav 1. Srpski Zakon o zabrani diskriminacije ne predviđa posebne vrste tužbi – u pitanju je opšta tužba, ali se navodi šta sve ona može sadržati, i u tim elementima je potpuno identična bosanskohercegovačkom rešenju. Videti članove 41. i 43. Zakona o zabrani diskriminacije Srbije.

³² Članovi 12. i 13. Zakona o zabrani diskriminacije BiH.

³³ *Ibid*, član 17.

tužbe na kvalitativno nov način u postupak zaštite od diskriminacije. Što se ostalih učesnika u postupku tiče, ona se mogu javiti u postupku samo kao umešači, i to uz prethodnu dozvolu žrtve diskriminacije ili tuženog (u zavisnosti na čijoj strani se pojavljuje umešač). Kao treća strana na strani mogu se pojaviti tela, organizacije, ustanove, udruženja ili druga lica koja se u okviru svoje delatnosti bave zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku.³⁴ Ovakvo rešenje nije *a priori* loše, ali značajno odudara od onoga što se u uporednim zakonodavstvima želi postići uvođenjem mogućnosti davanja aktivne legitimacije ili položaja umešača trećim licima. Cilj ovakvih mera jeste jačanje položaja žrtve diskriminacije. Prema bosanskohercegovačkom rešenju, sasvim je moguće da se na strani žrtve diskriminacije ne pojavi niko u postupku, dok se na strani tuženog javlja dodatna pomoć – npr. zaposleni koji nije član sindikata (ili ukoliko nema organizovanog sindikata kod tog poslodavca) se pojavljuje kao tužilac u sporu povodom diskriminacije, i za protivničku stranu ima poslodavca, ali i udruženje poslodavaca kao umešača na strani tuženog. Time se njegov faktički položaj dodatno slabi. U tom smislu je navedeno rešenje nekvalitetno – trebalo bi razmisliti o dodatnim merama kojima bi se žrtve diskriminacije, koje često nemaju niti potrebnog znanja ni sredstava, u situaciji kada se plaše da pokretanje postupka ne dovede do nastavka ili jačanja diskriminacije, ili do viktimizacije, ipak dovele u položaj u kojem mogu teret postupka nalakši način podeliti sa nekime ko se stara o njihovim pravima – bilo da je u pitanju sindikat ili neka druga specijalizovana nevladina organizacija. Ovaj nedostatak dobija na značaju naročito kada se ima u vidu da ne postoji efikasna institucionalna podrška žrtvi diskriminacije od strane države – uloga Ombudsmana BiH je veoma ograničena.

Konačno, član 18. Zakona zabranjuje svaki oblik viktimizacije.

Treba reći da je van svake sumnje Zakon o zabrani diskriminacije BiH moderan akt koji je usaglašen u najvećoj meri sa tendencijama koje postoje u evropskom pravu. Biće zanimljivo pratiti njegovu primenu, koja faktički još uvek nije otpočela u onoj meri koja se očekuje. U tom smislu treba raditi na edukaciji građana, koji verovatno još uvek nisu svesni mogućnosti koje im se pružaju prema novom zakonodavstvu, u slučajevima kada misle da su stavljeni u nepovoljniji položaj zbog nekog njihovog ličnog svojstva. Takođe, mora se značajno raditi na unapređivanju pratećih zakonskih tekstova, koji u velikoj meri – iako se diskriminacije dotiču samo posredno – određuju kvalitet daljeg razvoja antidiskriminacionog zakonodavstva. Npr, u Zakonu o zabrani diskriminacije ne postoji odredba koja je aktuelna kako u propisima Evropske unije, tako i u mnogim pravnim sistemima država-članica EU, o podeljenoj odgovornosti roditelja za zasnivanje i proširenje porodice o kojoj je već bilo reči u prethodnom tekstu. Ovo značajno rešenje, koje praktično eliminiše ekonomske argumente diskriminisanja žena pri zapošljavanju, na radu i u vezi sa radom, može lako naći svoje mesto u nekom drugom propisu – pre svega u radnom zakonodavstvu. To je uostalom i jedna od važnih karakteristika antidiskriminacionog zakonodavstva – ono se neprestano razvija kroz propise sekundarne važnosti za

³⁴ *Ibid*, član 16.

zabranu diskriminacije – dok se opšti principi uvode jednim, ili eventualno kroz dva (veoma retko i više) krovnih propisa, istovremeno se vrši neprestano razvijanje početnih postulata ostalim zakonima koji regulišu oblasti društvenog i javnog života u kojima može doći do diskriminacije.

Kada je reč o ostalim zakonskim rešenjima, treba ukratko pomenuti nekoliko akata čija je analiza pre svega usmerena na kritiku postojećeg pravnog sistema, koji i pored opšte zabrane diskriminacije često sadrži odredbe čiji je efekat prikrivena ili otvorena diskriminacija pojedinih grupa u BiH.³⁵

Zakon o izbjeglicama iz BiH i raseljenim osobama u BiH³⁶ zabranjuje diskriminaciju povratnika i obezbeđuje im ostvarivanje jednakih prava kao svim ostalim članovima zajednice u mestu povratka (član 2.); Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH³⁷ zabranjuje diskriminaciju dece po bilo kojem osnovu (član 4.)³⁸. Zakon o zaštiti pripadnika nacionalnih manjina BiH³⁹ je u potpunosti usklađen sa Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina Saveta Evrope – u praksi je međutim on često zanemaren, pa su tako pripadnici manjina u potpunosti uskraćeni za informativne emisije na maternjem jeziku, obrazovanje na maternjem jeziku, i sl.⁴⁰

Zakon o ravnopravnosti spolova BiH⁴¹ jedan je od prvih posebnih zakonskih tekstova koji su uredili materiju jednakosti u odnosu na neko lično svojstvo. Zakonom su zabranjeni direktna i indirektna diskriminacija (član 3.), nasilje na osnovu pola, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Zabranjeno je vršiti diskriminaciju prema polu u obrazovanju, pri zapošljavanju, na radu i u vezi sa radom, u oblasti socijalne zaštite, zdravstvene zaštite, sporta i kulture, u ostalim oblastima javnog života i medijima. Ovaj Zakon međutim ne predviđa posebne organe, kao ni posebnu proceduru u slučaju pojave diskriminacije prema polu – žrtva diskriminacije može svoja prava ostvariti u redovnom sudskom postupku.

³⁵ U tom smislu treba napomenuti da Zakon o zabrani diskriminacije BiH predviđa u prelaznim odredbama (član 24, stavovi 1. i 2.) da je rok za usaglašavanje drugih zakona i opštih propisa sa njime godinu dana, kao i da će se u slučaju neusaglašenosti propisa, u postupcima povodom diskriminacije uvek primenjivati rešenje predviđeno Zakonom o zabrani diskriminacije.

³⁶ Službeni glasnik BiH, br. 23/99, 21/03 i 33/03.

³⁷ PSBiH 59/03.

³⁸ Međutim, u praksi su česta odstupanja od ove zabrane – npr. stvaranje „dve škole pod jednim krovom“, odnosno segregacija učenika u okviru (prividno) jedinstvenog sistema obrazovanja. Videti: Gabriela Banović (ur.), *Vaša prava 27/2008, Postojanje antidiskriminatornih i diskriminatornih odredbi u zakonima Bosne i Hercegovine*, str. 15.

³⁹ Službeni glasnik BiH 12/2003.

⁴⁰ Videti: Gabriela Banović (ur.), *op.cit.*

⁴¹ Službeni glasnik BiH 16/03.

3. PRAKSA DRŽAVNIH ORGANA I CIVILNOG SEKTORA

Bosna i Hercegovina je na Šestoj evropskoj ministarskoj konferenciji o jednakom tretmanu žena i muškaraca pod okriljem Saveta Evrope⁴² kao argument o jednakom položaju muškaraca i žena navela da „prema važećem zakonodavstvu, ne postoje smetnje da žene ostvaruju pravo na zapošljavanje i izbor zanimanja“. Evidentno je da nije dovoljno utvrditi zakonsku jednakost da bi se postigla faktička jednakost – zbog toga nemešanje države u sprovođenje politike jednakosti nikako ne može biti pozitivan znak da se proklamovana prava ostvaruju bez smetnji i na način na koji je zakonodavac to predvideo kada je usvajao relevantne propise.⁴³ Ovakav postupak državnih organa zapravo najbolje govori o poremećenoj percepciji diskriminacije u BiH, koja je karakteristična zabivše komunističke zemlje i države sa teretom autoritarne prošlosti. Sa druge strane, posledice poricanja postojanja diskriminacije dovode do postojanja izrazite nejednakosti između muškaraca i žena, uprkos činjenici koju je istakla delegacija BiH – 63% radno sposobnih žena je radno neaktivno, odnosno pripada tzv. „sivoj brojki diskriminacije“⁴⁴ – populaciji koja se sistematski odvraća od izlaska na tržište rada kako bi uopšte pokušala da ostvari svoje radne potencijale. Ovoj populaciji nije samo uskraćeno pravo na jednak tretman pri zapošljavanju, kao specifični oblik diskriminacije, nego je uskraćen i drugi vid prava na jednakost – pravo na jednak pristup tržištu radne snage. Diskriminacija ovog tipa se ponekad naziva i „prethodnom diskriminacijom“ – određenoj kategoriji lica se ne dozvoljava da dođe u poziciju da ostvari neko svoje pravo (u ovom slučaju, pravo na jednak tretman pri zapošljavanju, ali se isti obrazac može primeniti i na druge oblasti, naročito u obrazovanju).

Evropski sud za ljudska prava doneo je presudu u kojoj je utvrdio kršenje člana 1. Protokola 12, u slučaju *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina*⁴⁵, od 22. decembra 2009. godine. Sud je utvrdio postojanje diskriminacije u vezi sa korišćenjem pasivnog biračkog prava, odnosno kandidovanja za skupštinu i predsedništvo u Bosni i Hercegovini zbog nacionalnog i rasnog porekla. Interesantno je da je istom presudom Sud odlučio da je došlo do kršenja člana 14. Konvencije u vezi sa članom 3. Protokola 1 (pravo na slobodne izbore). U trenutku pisanja rada rok za žalbu nije istekao, pa se ova presuda ne može smatrati konačnom, ali se iz nje može zaključiti da je postojeće zakonodavstvo u BiH, čak i kada je reč o sistemskim zakonima, često neprilagođeno antidiskriminacionim standardima. U konkretnom slučaju, i Ustav BiH i izborni zakoni predviđaju mogućnost kandidovanja pripadnika *tri konstitutivna naroda*, ali ne i pripadnika ostalih manjina. U situaciji iz koje je proisteklo ustavno uređenje BiH, kada je zemlja bila pocepana dugotrajnim ratnim

⁴² Konferencija je održana u Stokholmu 8. i 9. juna 2006. godine.

⁴³ *Human rights and economic challenges in Europe – gender equality*, Savet Evrope, 2007, str. 95.

⁴⁴ Izvor: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, str. 502.

⁴⁵ Applications nos. 27996/06 and 34836/06. Ova presuda je prva kojom se utvrđuje da je neka država prekršila Protokol 12, koji u članu 1. ustanovljava opštu zabranu diskriminacije.

sukobima, bilo je od najveće važnosti uskladiti interese tri zaraćena naroda, pri čemu se malo mislilo o mogućnostima da se u BiH nađu (i ostvaruju svoja prava) i manjinski narodi. Otuda je ovakvih sistemskih grešaka verovatno mnogo više nego što se na prvi pogled to može uočiti, i dalja praksa kako domaćih institucija (uključujući sudove) tako i Evropskog suda za ljudska prava će oblikovati način izmene različitih propisa koji nisu usaglašeni sa proklamovanim principima nediskriminacije i slobodnog uživanja ljudskih prava.

Sa druge strane, civilni sektor je veoma aktivan u slučajevima zaštite povređenih ljudskih prava i edukacije. Od kampanja koje bi trebalo izdvojiti u generalnom smislu, naročito su značajne one usmerene ka eliminisanju „pravno nevidljivih lica“ (lica koja nisu upisana u matične knjige rođenih), izbeglica, prognanih i raseljenih lica, kao i ka stvaranju političkog pritiska prema vlastima BiH koji je rezultirao konačnim donošenjem krovnog antidiskriminacionog zakona. U tom smislu, mnoge aktivnosti NVO u BiH mogu se poistovetiti sa sličnim naporima u Srbiji i Hrvatskoj. To je i logična posledica sličnog položaja, zakonodavstva ali i nasleđa devedesetih godina XX veka. Ipak, čini se da su NVO u BiH značajnije okrenute ka praktičnom rešavanju problema od civilnog sektora u susednim državama – otuda veliki broj organizacija ovog tipa ima službu pružanja usluga besplatne pravne pomoći, između ostalog i žrtvama diskriminacije.

4. MOGUĆI PRAVCI DALJEG RAZVOJA ANTIDISKRIMINACIONIH AKTIVNOSTI

Čini se da je osnovno što se može zameriti antidiskriminacionom sistemu u BiH – njegovo slabo funkcionisanje. Ako se pogleda prethodno izložena shema antidiskriminacionog delovanja *prevencija* → *zabrana* → *sankcija*, može se uočiti da u BiH, kao ni na nivoima entiteta, nijedna od ovih komponenti ne daje odgovarajuće rezultate.

Prevencija kroz edukaciju ne postoji, osim *ad hoc* angažovanja nevladinog sektora, koje nije niti dovoljno, ni koordinisano. Drugi oblici edukacije ne postoje, čak ni na osnovnom nivou – putem obrazovanja najmlađih u školama. Ništa bolja situacija nije ni sa drugim oblicima povećanja nivoa svesti građana o postojanju i negativnosti diskriminacije – sve se zapravo može svesti na sporadične kampanje, uglavnom finansirane od strane međunarodne zajednice, koje na neki način promovisu ljudska prava i toleranciju, na taj način posredno delujući na smanjenje diskriminacije.

Kada je reč o pravnom okviru („zabrana“), on je tek nedavno zaokružen na državnom nivou. Do tada su jedine norme koje su zabranjivale diskriminaciju bile rasute po raznim zakonskim tekstovima, gde nisu predstavljale suštinske odredbe i gde su se lako mogle „prevideti“ u praksi. Takođe, mnogi oblici diskriminacije nisu bili izričito pomenuti. Ustavni princip direktne primene Evropske konvencije o ljudskim pravima sa dodatnim protokolima zapravo omogućava i direktnu primenu Protokola 12, koji sadrži izričitu odredbu o nedozvoljenosti bilo kojeg oblika

diskriminisanja ljudi. Ova odredba je teško sprovodiva u praksi, pre svega zbog svoje opštosti i nedorečenosti – sudovi bi, u situaciji kada je direktno primenjuju, morali da je tumače i na taj način stvaraju kroz praksu sadržinu pojma diskriminacije. Teško je tako nešto zamisliti u sistemu kontinentalnog prava, a posebno kada se ima u vidu da sudovi na ovim prostorima inače imaju velike probleme da uopšte shvate na koji način mogu primenjivati međunarodnopravne norme, i zašto su one relevantne i imaju višu snagu od domaćih propisa. Naposljetku, ma koliko da Evropska konvencija o ljudskim pravima i praksa Evropskog suda za ljudska prava imaju značajan uticaj i domašaj na nacionalne zakonodavce i sudove, ni član 14. Konvencije ni član 1. Protokola 12 ne pružaju dovoljnu zaštitu u potencijalno komplikovanim slučajevima – tako su pre svega upečatljiva dva ograničenja iz Protokola 12: najpre, on se odnosi samo na zabranu diskriminacije za ostvarivanje prava *predviđenih zakonom*; potom, tekst Protokola 12 ne predviđa i afirmativnu akciju, zabranu viktimizacije, prebacivanje tereta dokazivanja postojanja diskriminacije, i mnoge druge institute i standarde koji su nužno neophodni da bi antidiskriminacioni sistem mogao da funkcioniše. Zato je mnogo realnije da se postojanje Evropske konvencije o ljudskim pravima u unutrašnjem pravnom sistemu sagleda pre svega kroz buduću primenu Zakona o zabrani diskriminacije.

Trebalo bi ukazati na još jedan element koji je posebno značajan, imajući u vidu i složenu državnu strukturu BiH, kao i prisustvo međunarodne administracije. Antidiskriminacioni sistemi Srbije i Hrvatske imaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, odnosno „pučkog pravobranitelja“, koji imaju slična ovlašćenja⁴⁶. Ovakve institucije bi morale izgraditi odnos poverenja između ranjivih grupa i žrtava diskriminacije sa jedne strane i državnih organa (a u pojedinim slučajevima i diskriminatora) sa druge strane. Njima se po pravilu daju značajna ovlašćenja, koja po formalnim nadležnostima, ali i operativnom kvalitetu, prevazilaze delokrug rada „običnih“, opštih organa i institucija za zaštitu ljudskih prava. Praksa većeg broja država, naročito onih sa dugom tradicijom borbe protiv diskriminacije kao što su SAD, je pokazala da ovakvo rešenje nosi malo rizika⁴⁷ a istovremeno može osigurati veliku stabilnost i efikasnost antidiskriminacionog sistema države. Takođe, stvaranje ovakvih institucija može biti impuls za osnaživanje drugih aktera koji imaju svoje funkcije u delotvornom sistemu protiv diskriminacije, kao što su obrazovne ustanove, nevladine organizacije ili sindikati. Ukratko rečeno, ovaj vid institucije je osposobljen

⁴⁶ Dok Poverenik za zaštitu ravnopravnosti može imati aktivnu legitimaciju u sporu povodom utvrđivanja diskriminacije, pučki pravobranitelj se ograničava samo na postupak mirenja. Aktivnu legitimaciju i prema jednom i prema drugom zakonskom repenju imaju specijalizovane organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava i zaštitom prava pojedinih grupa stanovništva. Videti član 46. Zakona o zabrani diskriminacije Republike Srbije i članove 21. i 24. Zakona o sprečavanju diskriminacije Republike Hrvatske (Narodne novine RH 85/2008).

⁴⁷ Među konkretne rizike mogu spadati preopterećenost ovog organa posle izvesnog vremena, njegova neefikasnost ili ispolitiziranost. Za osnove američkog rešenja, videti: Mario Reljanović, *Diskriminacija na radu – zakonodavstvo i iskustva SAD*, Strani pravni život 1/2009, str. 111-130.

da deluje „kako proaktivno, tako i reaktivno“⁴⁸ – i kod sprečavanja diskriminacije i podizanja svesti o toleranciji, i kod procesa mirenja kada nije pokrenut odgovarajući sudski postupak, ali i kod pokretanja (i u toku trajanja) sudskog postupka i postupka sprovođenja izrečenih sankcija. Poglavlje IV BiH Zakona o zabrani diskriminacije kao instituciju koja se stara o slučajevima zaštite od diskriminacije označava Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine.⁴⁹ Ombudsman je postavljen u odnosu na diskriminaciju na istovetan način na koji ovaj institut ima ovlašćenja povodom zaštite bilo kog drugog ljudskog prava: prima žalbe vezane za diskriminaciju (pojedinačne ili grupne, od strane fizičkih ili pravnih lica); može da pokrene istragu na osnovu žalbi, ili samoinicijativnu u slučajevima kada misli da je došlo do diskriminisanja; daje mišljenja i preporuke povodom slučajeva koje je istražio; predlaže postupak mirenja među stranama; informiše javnost i zakonodavna tela BiH i entiteta o svom radu, ili o rezultatima konkretnih istraga. Kako se kaže u stavovima 6. i 7. člana 7. Zakona, sve institucije, kao i sva fizička i pravna lica dužna su da saraduju sa ombudsmanom u procesu istrage. Njemu je pored toga data i mogućnost da pokrene prekršajni postupak⁵⁰, kao i da podnese krivičnu prijavu prema opštim propisima. Ipak, on nema aktivnu legitimaciju u postupcima za zaštitu od diskriminacije koje mogu pokrenuti žrtve diskriminacije – tu treba tražiti osnovnu razliku u odnosu na Poverenika za zaštitu ravnopravnosti Srbije. Dalje, Ombudsman BiH je institucija čija je primarna nadležnost zaštita ljudskih prava – proširenjem nadležnosti (i pored toga što Zakon predviđa osnivanje posebnog odeljenja pri kancelariji Ombudsmana) ne može se očekivati da jedna ličnost posveti adekvatnu pažnju još jednom aspektu zaštite građana, posebno kada se ima u vidu da početak implementacije antidiskriminacionog zakonodavstva po pravilu prati izuzetan broj žalbi/pritužbi/tužbi. Dalje, položaj Ombudsmana BiH je donekle neobičan, kada se gledaju odredbe Zakona koje se odnose na postupak zaštite od diskriminacije. Za razliku od osnovne nadležnosti zaštite ljudskih prava građana, građani ne moraju da prethodno iscrpe sva dostupna i efikasna sredstva pravne zaštite koja im stoje na raspolaganju. Mogu se dakle obratiti direktno Ombudsmanu za pomoć. On ih može posavetovati, uputiti na medijaciju, kao i sprovesti istragu koja će završiti njegovim mišljenjem, odnosno preporukom relevantnoj instituciji. Iako su praktično sva fizička i pravna lica dužna da saraduju u postupku istrage, pomenuti stav 7. člana 7. isključivo govori o obaveznosti *institucija* da reaguju (odgovore) na upućene preporuke. Njegova nadležnost se ne prostire dakle na sve, već samo na državne organe i institucije (upravu u širem smislu) – i ovde se sudaraju logika sveobuhvatne zaštite koju bi on trebalo da pruži, i ograničenost njegovog delovanja. Zbog toga se postavlja pitanje: zašto bi se bilo ko obratio Ombudsmanu BiH ako može dobiti efikasniju zaštitu u sudskom postupku? Zakon je u tom smislu ostao nedorečen.

⁴⁸ Tea Simonović, *Uloga pučkog pravobranitelja i NVO-a*, izlaganje na Seminaru o provedbi Zakona o suzbijanju diskriminacije, Trgovački sud u Zagrebu, 10.03.2009. godine.

⁴⁹ Član 7, stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije BiH.

⁵⁰ Član 7, stav 2, tačka j). Zakona o zabrani diskriminacije BiH.

Konačno, ni treći element sistema ne funkcioniše kako bi valjalo – jedna od osnovnih primedbi nevladinog sektora u BiH jeste odsustvo primene postojećih antidiskriminacionih mera. Tako se doalzi do nesmetanog „zaobilaženja“ zakona, ili jednostavno njegovog zanemarivanja, koje faktički nije praćeno adekvatnom reakcijom državnih organa. Kao što je već napomenuto, jedan od osnovnih razloga za to jeste upravo nedostatak kulture tolerancije i ljudskih prava kod onih koji zakone moraju primenjivati, kao i kod onih koji se staraju o njihovoj pravilnoj implementaciji. Rešenje ovog problema nas vraća na prvu komponentu uspešnog antidiskriminacionog sistema – koordinisanu edukaciju svih relevantnih aktera u antidiskriminacionom sistemu, čime se zatvara krug mogućeg delovanja na poboljšanje kvaliteta zaštite ljudskih prava i sprečavanje i suzbijanje diskriminacije kao jednog od oblika negacije osnovnog prava na jednakost svih ljudi.

Mario Reljanović, LL.M
Research Associate
Institute of Comparative Law

ANTIDISCRIMINATION IN BOSNIA AND HERZEGOVINA LEGAL FRAMEWORK AND PRACTICE

Summary

Discriminatory practice is negation of achieved standards of human rights. Therefore, an efficient antidiscriminatory system is prerequisite of enjoying many guaranteed citizens' rights on basis of equality. Discrimination is also specific for not being only legal, but also sociological, culturological, even economic problem. Suppression of discrimination hence consists of several equally important aspects. This paper is about analysis of conditions in this area in Bosnia and Herzegovina – focus is on the legal framework as well as on its (non)implementation in practice, and other activities of the state and civil society significant for prevention and sanction of discrimination. Comparison with antidiscrimination legislation of relevant neighbor countries – Croatia and Serbia – is one of the significant parts of research, presented in order to point out weak spots and omissions and possible solution for improvement, but also to explore position of Bosnia and Herzegovina comparing to other states in region, in the field of human rights protection.

Ključne reči: discrimination, antidiscrimination legislation, human rights, Bosnia and Herzegovina.