

INTERNE PROCEDURE ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE – JAZ IZMEĐU TEORIJE I PRAKSE

Midhat Izmirlija

INICIJATIVA ZA MONITORING
EVROPSKIH INTEGRACIJA BIH

www.eu-monitoring.ba

Sarajevo, februar, 2019.

ISSN: 2303-6079

SADRŽAJ

SAŽETAK	3
SPISAK SKRAĆENICA	4
UVOD	5
1. MEĐUNARODNI OKVIR	6
2. DOMAĆA LEGISLATIVA	7
3. O INTERNIM PROCEDURAMA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE - PRINCIPI I PRIMJERI IZ PRAKSE	9
ZAKLJUČAK I PREPORUKE	12
LITERATURA	13
O AUTORU	14
O INICIJATIVI	15

Edicija *Human Rights Papers* Sarajevskog otvorenog centra

Broj publikacije: 43

Naslov:	Interne procedure za zaštitu od diskriminacije - jaz između teorije i prakse
Autor:	Midhat Izmirlija
Urednik:	Rasim Ibrahimagić
Lektura:	Sandra Zlotrg
Prelom/dizajn:	Lejla Huremović
Izdavač:	Sarajevski otvoreni centar (www.soc.ba) u ime Inicijative za monitoring evropskih integracija BiH (www.eu-monitoring.ba)
Za izdavača:	Emina Bošnjak

© Sarajevski otvoreni centar



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

Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost njenog autora.

SAŽETAK

Brojni međunarodni sporazumi kojima je Bosna i Hercegovina pristupila, kao i ustavi koji su na snazi garantuju zabranu različitih oblika diskriminacije. Prava propisana međunarodnim dokumentima i ustavnim odredbama pretočena su u zakonske odredbe kroz Zakon o zabrani diskriminacije, ali i Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Zahvaljujući izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije iz 2016. godine, sva javna tijela i ostala pravna lica obavezna su osigurati učinkovite interne procedure za zaštitu od diskriminacije.

Kao principi za interni postupak za zaštitu od diskriminacije navode se određenost, svrha postupka, zakonitost, dobrovoljnost, dostupnost, nepristrasnost, efikasnost i ekonomičnost, diskretnost te konačnost postupka i izvršivost odluke. Praksa pokazuje da ne postoje posebni pravilnici kojima se uvode interne procedure za zaštitu od seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, mobinga i drugih oblika diskriminacije, odnosno da ne postoje pravila kojima se na sistemski način tretira pitanje zaštite od diskriminacije unutar javnih tijela i pravnih lica. Ukoliko ovakve odredbe postoje, one su u sklopu drugih akata na koje su ova pravna lica obavezna po osnovu drugih posebnih zakona.

Kao pozitivan primjer mogu se navesti Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja Pravnog fakulteta Univerziteta u Sarajevu kojima je uvedena interna procedura koja služi osobi izloženoj navodnom neželjenom ponašanju da ovakvo ponašanje zaustavi u dobroj vjeri. Organizacije civilnog društva su takođe već ranije objavile Smjernice za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama sa modelom pravilnika.

S tim uvezi, preporuke ove publikacije za javna tijela i pravna lica se, između ostalog, odnose i na: upoznavanje javnih tijela i pravnih lica sa obavezom uvođenja navedene procedure; donošenje odluke o prirodi procedure; postupak koji je zasnovan na principu zaštite žrtve od diskriminacije; obavezu da se osoblje upozna sa internom procedurom; te obavezno vođenje evidencija o pojavama i oblicima diskriminacije.

SPISAK SKRAĆENICA

BDBiH	Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
BiH	Bosna i Hercegovina
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
ICCPR	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
RS	Republika Srpska

UVOD

Diskriminacija, diskriminatorna ponašanja i zabrana diskriminacije u Bosni i Hercegovini jedna su od gorućih tema, uzevši u obzir percepciju javnosti, kao i napise u dnevnoj štampi i elektronskim glasilima. U svakodnevnom diskursu je, pored ljudskih prava i povreda ljudskih prava, termin diskriminacije sveprisutan u različitim kontekstima. U web-prostoru Bosne i Hercegovine diskriminacija se pominje na 286.600 web-stranica. U svakodnevnom govoru skoro da i nema situacije u kojoj neko ne tvrdi da je diskriminiran po nekom osnovu. Ovakva medijska slika bi mogla pružiti osnov za utisak da je princip antidiskriminacije odsutan i da zakonska zaštita ne postoji. Naličje ove slike je i stvarno razumijevanje i detektiranje diskriminacije kod građana i u institucijama. No, kao i u drugim sferama života u Bosni i Hercegovini, postoji veliki jaz između teorije i prakse kada govorimo o zabrani diskriminacije.

1. MEĐUNARODNI OKVIR

Bosna i Hercegovina je još davne 1992. godine pristupila Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima (ICCPR), kojim je garantovan princip nediskriminacije. Naime, u ICCPR-u se u članu 2. ponavlja formulu iz Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima da “svakom pripadaju sva prava i slobode proglašene u ovoj Deklaraciji bez ikakvih razlika u pogledu rase, boje, pola, jezika, vjeroispovijesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porijekla, imovine, rođenja ili drugih okolnosti”, dok se članovima 14. i 19. garantuje jednakost svim osobama u sudskom postupku odnosno pravo na učešće u javnom životu.

U članu 26. ICCPR-a, po uzoru na član 7. Univerzalne deklaracije, utvrđuje se: “Sva su lica jednaka pred zakonom i imaju pravo, bez ikakve diskriminacije, na jednaku zakonsku zaštitu. Zakon treba da zabrani svaku diskriminaciju i da garantuje svim licima jednaku i djelotvornu zaštitu protiv diskriminacije bilo na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalnog i društvenog porijekla, imovine, roda ili bilo koje druge okolnosti”.

Nadalje, u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, u članu 14. preciznije je utvrđeno da “uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbjeđuje se bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status.”

2. DOMAĆA LEGISLATIVA

Ustav Bosne i Hercegovine uspostavlja antidiskriminacioni princip, i to u članu II, a posebno zabranu diskriminacije članom II/4. Osim toga, zabrana diskriminacije utvrđena je i Ustavom Republike Srpske, Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine i Statutom Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

Bosna i Hercegovina je usvojila Zakon o zabrani diskriminacije tek 2009. godine (Službeni glasnik BiH, br. 59/09). Prilikom donošenja ovog zakona, zakonodavac je posebno vodio računa da on bude usklađen sa direktivama Evropske unije, i to posebno sa Direktivom Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba, bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo i Direktivom Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja. Nakon sedam godina primjene uočeni su određeni nedostaci te je radi unapređenja zakonodavnog okvira 2016. godine usvojen Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH, broj 66/16). S druge strane, važno je istaći da je BiH 2003. godine usvojila i Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (Službeni glasnik BiH, broj 16/03) koji je izmijenjen i dopunjen 2009. godine (Službeni glasnik BiH, broj 102/09) kojim se uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova, te garantiraju jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi života.¹

Zakon o zabrani diskriminacije definira diskriminaciju kao oblik nezakonitog ponašanja, odnosno različitog tretmana osoba zbog neke zabranjene osnove, što rezultira kršenjem nekog zagarantovanog ljudskog prava ili slobode, te osigurava sveobuhvatnu zaštitu osobe ili grupe osoba od diskriminacije i zabranjuje različite oblike diskriminacije. Pored zabrane različitog postupanja po bilo kojem osnovu, zakonom je napravljena distinkcija između neposredne i posredne diskriminacije, te su utvrđeni kao posebni oblici diskriminacije: uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing, segregacija, izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije, poticanje na diskriminaciju i viktimizacija. Zakonom su regulirani i teži oblici diskriminacije, kao što je višestruka diskriminacija, ponovljena diskriminacija i produžena diskriminacija.²

Izmjenama i dopunama navedenog Zakona 2016. godine, u odredbi koja tretira usaglašavanje ostalih propisa, uvedena je i obaveza svih javnih tijela i ostalih pravnih lica da u svoje opće pravne akte ili donošenjem posebnih akata reguliraju načela i principe jednakog postupanja, te da osiguraju učinkovite interne procedure za zaštitu od diskriminacije³ s

1 Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, br. 32/10).

2 Vidi članove 2, 3. i 4. Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine.

3 Član 13. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine.

ciljem stvaranja efikasne zaštite, rješavanja slučajeva diskriminacije internim putem i smanjivanja broja žalbi prema Instituciji ombudsmena i pred sudovima.

Također, potrebno je spomenuti da i Zakon o ravnopravnosti spolova predviđa obavezu da poslodavci osiguraju efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.⁴

4 Član 13. (2) Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine – prečišćeni tekst.

3. O INTERNIM PROCEDURAMA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE – PRINCIPI I PRIMJERI IZ PRAKSE

Propisivanjem obaveze uvođenja internih procedura za zaštitu od diskriminacije u svim javnim tijelima i drugim pravnim licima otvorilo se pitanje načina primjene ove zakonske norme. Mario Reljanović navodi⁵ da se interni postupak za zaštitu od diskriminacije treba zasnivati na sljedećim principima:

- a) određenost (gdje je potrebno definirati da li ovaj specifičan postupak ima karakteristike disciplinskog postupka ili postupka za mirno rješavanje spora);
- b) svrha postupka (zaštita osobe od diskriminacije je primarna svrha postupka);
- c) zakonitost (postupak se vodi u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, ali i drugim posebnim zakonima);
- d) dobrovoljnost (interni postupak omogućava ostvarenje prava diskriminirane osobe, te nije uslov za pokretanje sudskog ili nekog drugog postupka);
- e) dostupnost (postupak se može pokrenuti bez posebnih ograničenja);
- f) nepristrasnost (osobe koje donose odluku moraju biti spremne i obučene da spor rješavaju isključivo na osnovu prava i činjenica slučaja);
- g) efikasnost i ekonomičnost (provođenje postupka u kratkom roku i zaštita žrtve diskriminacije i nastavak vršenja diskriminatorskog ponašanja, te postupak koji ne iziskuje dodatne troškove);
- h) diskretnost (potrebno je odvagati interes javnosti i mogući zahtjev da postupak bude povjerljiv);
- i) konačnost postupka i izvršivost odluke (odluka koja se donese morala bi da bude izvršiva, što znači da bude podobna da dođe do njenog izvršenja na nivou pravnog lica koje je vodilo postupak uz saglasnost obje strane, ali ne i izvršna isprava – njome se, naime, ne bi mogao da pokrene postupak prinudnog izvršenja).⁶

5 Reljanović, Mario, „Interne procedure zaštite od diskriminacije“ Policy Brief 22, Analitika, Sarajevo 2016. Dostupno na: http://www.analitika.ba/sites/default/files/publikacije/interne_procedure_zastuite_od_diskriminacije_-_web.pdf

6 Reljanović, Mario, „Interne procedure zaštite od diskriminacije“ Policy Brief 22, Analitika, Sarajevo 2016, str. 2. i 3. Dostupno na: http://www.analitika.ba/sites/default/files/publikacije/interne_procedure_zastuite_od_diskriminacije_-_web.pdf

Dostupna istraživanja, međutim, pokazuju da je uvođenje internih procedura za zaštitu od diskriminacije sporadično. I ukoliko su uvedene, često su dio internih akata javnih tijela i pravnih lica na koje su obavezani posebnim zakonima koji npr. reguliraju odnose poslodavaca i radnika, zapošljavanja, pitanje porodičnog odsustva itd., tako da ne postoje posebni pravilnici sa internim procedurama za zaštitu od seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, mobinga i drugih oblika diskriminacije, odnosno ne postoje pravila kojima se na sistemski način tretira pitanje zaštite od diskriminacije unutar javnih tijela i pravnih lica.

Kao primjer navodimo „Izveštaj - odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH u obrazovanju, socijalnoj zaštiti i zdravstvenoj zaštiti na radu“ u kojem se ističe da se „sistem žalbi od strane korisnika usluga u zdravstvenim ustanovama u Federaciji BiH zasniva na Zakonu o pravima i odgovornostima pacijenata FBiH. Međutim u ambulantom/domovima zdravlja, sistem žalbi pacijenata se svodi na ubacivanje pismenih žalbi/pritužbi u kutije koje se nalaze u zdravstvenim ustanovama i koje se periodično (jednom mjesečno ili jednom u tromjesečju) pregledaju od strane zadužene komisije koja potom reaguje prema onom na koga se žalba odnosila. Samo rijetke ustanove obavještavaju podnosioca žalbe o ishodu... Nijedna od 45 institucija nema vidljivo istaknute odredbe zakona o ravnopravnosti spolova niti vidljivo istaknute procedure za zaštitu od diskriminacije (u bilo kojem obliku) u svojim prostorijama“.⁷

Nadalje, Uprava za inspekcijske poslove Kantona Sarajevo i Republička uprava za inspekcijske poslove u Banjoj Luci na pitanje da li su imali prijava zaposlenih žena vezano za mobing, seksualno uznemiravanje, uznemiravanje na radnom mjestu, kršenje prava u vezi porodičnog odsustva odgovorile su: da nije zaprimila nijednu prijavu ove prirode (Kanton Sarajevo); odnosno da se ne vodi evidencija po prijavama nego po izvršenim kontrolama, s tim da rezultati kontrola nisu razvrstani po spolu (Republička uprava). Zanimljivo je da je u istom istraživanju dekan jednog sarajevskog fakulteta izjavio „da od ministarstva nije dobio nikakve instrukcije o Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o zabrani diskriminacije, kao ni to da je obavezan da ima interne dokumente koji propisuju ponašanje u skladu sa odredbama tih zakona“.⁸

Postoje, naravno, i pozitivni primjeri koji pokazuju da su određene institucije počele izvršavati obavezu uvođenja internih procedura za zaštitu od diskriminacije, kao što je Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu sa Smjernicama za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja

⁷ Izveštaj - odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH u obrazovanju, socijalnoj zaštiti i zdravstvenoj zaštiti na radu, str. 7. Dostupan na <http://rightsforall.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2014/06/Odgovor-institucija-ustanova-i-preduze%C4%87a-u-spre%C4%8Davanju-diskriminacije-zena-u-BiH.pdf>

⁸ Izveštaj - odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH u obrazovanju, socijalnoj zaštiti i zdravstvenoj zaštiti na radu str. 34. Dostupan na <http://rightsforall.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2014/06/Odgovor-institucija-ustanova-i-preduze%C4%87a-u-spre%C4%8Davanju-diskriminacije-zena-u-BiH.pdf>

ja.⁹ Ovim dokumentom se bliže određuju pojmovi seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, zabrana takvog ponašanja, mjere sprečavanja i postupci zaštite osoba od seksualnog i rodnog zasnovanog uznemiravanja. Pravni fakultet se također obavezao da će redovno poduzimati radnje preventivnog karaktera, tako što će obavještavati sve studente i studentice, akademsko osoblje i zaposlene fakulteta o postojanju internih mehanizama za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja.¹⁰

Ovim Smjernicama uveden je strogo povjerljiv postupak mirnog rješavanja spora kroz četiri osnovna dijela: 1. Subjekti na koje se Smjernice primjenjuju; 2. Seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje – definicije; 3. Interne procedure i postupak imenovanja savjetnika/ice te 4. Aktivnosti preventivnog djelovanja koje poduzima fakultet. Smjernicama je uvedena interna procedura koja služi osobi izloženoj navodnom neželjenom ponašanju da takvo ponašanje zaustavi u dobroj vjeri. Osim toga, primjenom interne procedure pokazuje se i posvećenost obrazovne institucije (kroz postupanje savjetnika i savjetnica za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja) da poduzme korake ka razrješavanju situacije navodnog neželjenog ponašanja, te da radi na prevenciji.¹¹

Positivan primjer predstavlja i napor organizacija civilnog društva da potaknu uvođenje internih procedura za zaštitu od diskriminacije izdavanjem Smjernica za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama sa modelom pravilnika.¹² Njima se predlaže uvođenje svojevrsnog disciplinskog postupka nakon kojeg bi se, u slučaju da se utvrdi postojanje diskriminacije, to smatralo težom povredom radnih obaveza, a osoba bila sankcionirana u skladu sa relevantnim zakonima.¹³ U tom smislu pravci prevencije i borbe protiv diskriminacije podrazumijevaju godišnju obavezu učešća radnika i radnica kao i poslodavaca na predavanjima ili seminarima o (anti)diskriminaciji, kao i edukaciju o zaštiti od diskriminacije uključujući i upoznavanje sa mjerama zaštite i sadržajem Pravilnika. Procedure zaštite od diskriminacije kao i predviđene sankcije moraju biti jasne i javno dostupne zaposlenicima i građanima, odnosno korisnicima usluga. Vrlo važan aspekt je i podizanje svijesti o postojanju diskriminacije tako da se javnim institucijama predlaže i provođenje redovnih konsultacija sa grupama građana ili organizacijama koje predstavljaju pojedince ili grupe za koje je uočeno da su češće izložene diskriminaciji kao i sa organizacijama koje se bave zaštitom od diskriminacije.¹⁴

9 Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja usvojene su i na Fakultetu političkih nauka i Fakultetu za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije Univerziteta u Sarajevu.

10 Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja Pravnog fakulteta dostupne na: <http://www.pfsa.unsa.ba/pf/wp-content/uploads/2018/03/Sexualno-uznemiravanje-Pravni-fakultet-ZA-PRESS.pdf>

11 Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja Pravnog fakulteta, str. 10.

12 Smjernice za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama i model pravilnika. Dostupno na: <http://icva-bh.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/smjernice.pdf>

13 Smjernice za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama i model pravilnika, str. 14. (član 23. Modela).

14 Vidi više u Smjernicama za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama i model pravilnika, str. 4.

ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Obaveza uvođenja internih procedura ne znači nužno i uspostavu potpuno novih postupaka, nego uvođenje efikasne procedure za zaštitu od diskriminacije. Svrha nije normiranje postupka kao takvog nego pružanje efikasne zaštite žrtvama diskriminacije. Efikasna zaštita tako može biti osigurana i izmjenom i dopunom odnosno prilagođavanjem postojećih akata o disciplinskoj odgovornosti odnosno uvođenjem postupaka mirnog rješavanja spora. Očigledna je društvena korist od uvođenja internih postupaka jer se efikasnim internim procedurama za zaštitu od diskriminacije prvenstveno utiče na preveniranje pojave slučajeva diskriminacije, a potom i na alternativno rješavanje spora.

Bez obzira na jasnu i preciznu zakonsku odredbu o uvođenju efikasnih internih procedura za zaštitu od diskriminacije, praksa ukazuje ili na nepostojanje ustanovljenih internih procedura ili na manjkavosti postojećih.

Preporuke za javna tijela i pravna lica tako se odnose na:

- a) upoznavanje javnih tijela i pravnih lica sa obavezom uvođenja navedene procedure;
- b) donošenje odluke o uspostavi sveobuhvatne procedure za zaštitu od diskriminacije i svih oblika diskriminacije ili prilagođavanje/usaglašavanje postojećih akata i procedura sa Zakonom o zabrani diskriminacije;
- c) dužnu pažnju koja se treba dati zakonskim rješenjima koja uvode principe antidiskriminacione zaštite, a vezani su za pojedine oblasti gdje postoji veći rizik od pojave različitog tretmana osoba ili grupe osoba;
- d) donošenje odluke o prirodi procedure (npr. mirno rješavanje spora ili disciplinski postupak);
- e) postupak koji je zasnovan na principu zaštite žrtve diskriminacije, zabrani viktimizacije, jasnoći postupka i hitnosti, te osiguranju principa njegovog nezavisnog i nepristrasnog vođenja;
- f) obavezu da se osoblje upozna sa internom procedurom što će imati za posljedicu podizanje svijesti o zabrani diskriminacije i odgovarajućoj zaštiti koja stoji na raspolaganju, kao i prevenciju pojave slučajeva diskriminacije;
- g) obavezno vođenje evidencija o pojavama i oblicima diskriminacije, uvođenje jasnih i preciznih evidencija iz kojih se vide npr. oblici diskriminacije, spol podnosioca zahtjeva za zaštitu, broj donesenih odluka itd.

LITERATURA

Međunarodne konvencije:

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Zakoni:

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH, br. 66/16)

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10)

Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH, br. 59/09)

Publikacije:

Reljanović, Mario, *Interne procedure zaštite od diskriminacije*, Analitika, septembar 2016.

Izvještaj - odgovor institucija, ustanova i preduzeća u sprječavanju diskriminacije žena u BiH u obrazovanju, socijalnoj zaštiti i zdravstvenoj zaštiti na radu, ICVA, Zemlja djece, Prava za sve, Vive žene i Nova generacija, decembar 2013.

Smjernice za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama i model pravilnika, ICVA, Prava za sve i Zemlja djece, decembar 2014.

Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, Univerzitet u Sarajevu, Pravni fakultet, mart 2018.

O AUTORU

Midhat Izmirlija, docent na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu na naučnoj oblasti Teorija prava i države. Naučni stepen magistra pravnih nauka stekao na Pravnom fakultetu u Sarajevu, a zvanje Master of Arts na postdiplomskom studiju “Human Rights and Democracy” u Centru za interdisciplinarnе postdiplomske studije Univerziteta u Sarajevu. Naučni stepen doktora pravnih nauka stekao na Pravnom fakultetu u Sarajevu. Objavio je više naučnih radova, a njegova područja istraživanja su ljudska prava i antidiskriminaciona zaštita, funkcije države, teorija prava i tranziciona pravda.

O INICIJATIVI

Inicijativa za monitoring evropskih integracija Bosne i Hercegovine je neformalna koalicija četrdeset organizacija civilnog društva koja doprinosi praćenju reformi i nadgleda primjenu politika, prava i standarda Evropske unije, fokusirajući se na pitanja demokratizacije, vladavine prava te ljudskih i manjinskih prava. Više o Inicijativi saznajte na: <http://eu-monitoring.ba/o-inicijativi/>.

Aktivne članice Inicijative su:

Aarhus centar u BiH, Sarajevo
 Asocijacija za demokratske inicijative, Sarajevo
 BH novinari, Sarajevo
 BIRN BiH, Sarajevo
 Centar za istraživačko novinarstvo, Sarajevo
 Centar za mlade Kvart, Prijedor
 Centar za političke studije, Sarajevo
 Centar za promociju civilnog društva, Sarajevo
 Fondacija Cure, Sarajevo
 Fondacija 787, Sarajevo
 Forum ZFD, Sarajevo
 Helsinški parlament građana, Banja Luka
 Hope and Homes for Children, Sarajevo
 Inicijativa mladih za ljudska prava u BiH, Sarajevo
 Udruženje Kali Sara, Sarajevo
 MyRight – Empowers People with Disabilities, Sarajevo
 Oštra Nula, Banja Luka
 Transparency International u BiH, Banja Luka/Sarajevo
 Tranzicijska pravda, odgovornost i sjećanje, Sarajevo
 TRIAL International, Sarajevo
 Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo
 Vaša prava BiH, Sarajevo
 Zašto ne, Sarajevo
 Zemlja djece, Tuzla
 Žene ženama, Sarajevo

Inicijativu koordinira:

Sarajevski otvoreni centar
info@eu-monitoring.ba

Inicijativu podržavaju:

ACIPS, Sarajevo; Asocijacija studenata Pravnog fakulteta Univerziteta u Tuzli; Banjalučko udruženje kvir aktivista (BUKA), Banja Luka; Centar za socio-ekološki razvoj, Banja Luka; Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu; Crvena, Sarajevo; Evropski istraživački centar, Sarajevo; Green Council, Sarajevo; Infohouse, Sarajevo; OKC Abrašević, Mostar; Perpetuum mobile, Banja Luka; Udruženje PEKS, Tuzla; Vesta, Tuzla; Vanjskopolitička inicijativa BH, Sarajevo; Zeleni Neretva, Konjic.

