

# 50

**SMJERNICE** za donošenje pravilnika  
o nediskriminaciji u institucijama  
i **MODEL** pravilnika

# 50

DISKRIMINACIJA

[www.diskriminacija.ba](http://www.diskriminacija.ba)

DISKRIMINACIJA

# SMJERNICE za donošenje pravilnika o nediskriminaciji u institucijama i MODEL pravilnika





# **PRAVNI OSNOV I OBAVEZUJUĆA SNAGA ZABRANE DISKRIMINACIJE U BOSNI I HERCEGOVINI**

## **Međunarodni standardi**

Zabrana diskriminacije sadržana je u međunarodnim konvencijama koje se direktno primjenjuju u domaćem pravnom sistemu, u evropskim instrumentima koji se ili direktno primjenjuju ili dobivaju pravnu snagu u postupku pridruživanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji, u Ustavu Bosne i Hercegovine, u Zakonu o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, u Zakonu o ravnopravnosti spolova kao i u drugim domaćim propisima koji su usklađeni s prethodno navedenim zakonima.

Međunarodni sporazumi, koji sadrže zabranu diskriminacije, su:

- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (UDHR) (član 1. i 2.),
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (ICCPR)
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR),
- Konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (CERD) (član 2.),
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) (član 2.),
- Konvencija koja se odnosi nadiskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja (ILO-C-111),
- Konvencija o zaštiti prava radnika migranata i članova njihovih porodica,
- Konvencija o pravu djeteta (CRC),
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom i
- Konvencija UNESCO-a protiv diskriminacije u oblasti obrazovanja

## **Regionalni instrumenti**

Zabrana diskriminacije je definirana i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, koja se, zajedno s njenim protokolima, direktno primjenjuje i ima prioritet nad svim ostalim zakonima u BiH.

Zabrana diskriminacije u pojedinim oblastima regulirana je i direktivama Evropske unije. Direktive predstavljaju zakonodavne akte EU kojima se od država članica zahtijeva određeni rezultat bez navođenja načina na koji je potrebno postići taj rezultat:

- “Direktiva o rasnoj jednakosti” – Direktiva Vijeća EU 2000/43/EC od 29. juna 2000., kojom se primjenjuje princip jednakog postupanja prema svim osobama bez obzira na rasno ili etničko porijeklo
- “Direktiva o zapošljavanju” – Direktiva Vijeća EU 2000/78/EC od 27. novembra 2000., kojom se uspostavlja opći okvir za jednako postupanje u pogledu zapošljavanja i struke
- “Direktiva o jednakoj plaći” – Direktiva Vijeća EU 75/117/EC od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica u pogledu primjene principa jednake plaće za žene i muškarce

- “Direktiva o ravnopravnosti spolova” – Direktiva Vijeća EU 2004/113/EC od 13. decembra 2004., kojom se primjenjuje princip jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pristupu i dobivanju dobara i usluga
- “Direktiva o teretu dokazivanja” – Direktiva Vijeća EU 97/80/EC od 15. decembra 1997. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu spola
- “Direktiva o jednakom postupanju pri zapošljavanju” – (prerađena) – Direktiva 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Vijeća EU od 5. jula 2006. o primjeni principa jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu zapošljavanja i struke. Ova direktiva predstavlja obavezu BiH kao države koja se nalazi na putu pridruživanja Evropskoj uniji.

## **Domaći propisi**

Ustav BiH propisuje da će „Bosna i Hercegovina i oba entiteta osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda...“ (član II 1 i 2 Ustava BiH - Ljudska prava i međunarodni standardi) te da se „prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini. Ovi akti imaju prioritet nad svim ostalim zakonima.“ (Član II. 1. i 2. Ustava BiH - Ljudska prava i međunarodni standardi).

Ustav BiH nadalje utvrđuje da „uživanje prava i sloboda, predviđenih u ovom članu ili u međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I. ovog ustava, osigurano je svim licima u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojem osnovu kao što je spol, rasa, boja, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.“

Osnov za donošenje Pravilnika koji osigurava ravnopravnost i nediskriminaciju u instituciji sadržan je i u članu II A 6. u vezi sa članom II A 1. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine koji predviđaju obavezu insitucija, uključujući organe uprave, na primjenu principa, prava i sloboda utvrđenih međunarodnim dokumentima za zaštitu ljudskih prava, te članom II A 2. stav (1) d) Ustava FBiH koji zabranjuje diskriminaciju po bilo kojem osnovu.

Zakonski osnov za donošenje Pravilnika sadržan je u članu 1. stav 2. Zakona o zabrani diskriminacije BiH (Službeni glasnik BiH, broj 59/09), kojim se utvrđuju odgovornost i obaveze „zakonodavne, sudske i izvršne vlasti u Bosni i Hercegovini, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlaštenja, da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje.“ Zakonom o ravnopravnosti spolova (prečišćeni tekst, Službeni glasnik br. 31/10), članom 13., predviđa se obaveza svih pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlaštenja da preduzmu „efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.“

**Zakonom o zabrani diskriminacije BiH** koji je stupio na snagu 5. augusta 2009. stvoren je sveobuhvatan okvir građanskih i upravnih propisa za zaštitu od 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, spolno uznemiravanje, mobing, segregacija, izdavanje naloga drugima za

vršenje diskriminacije, pomaganje drugima prilikom diskriminacije i viktimizacija. Zakonom je određena i oblast primjene, a kao centralna institucija za zaštitu od diskriminacije određena je Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Zakonom su, također, propisani upravni i sudski postupci za zaštitu od diskriminacije, te predviđene prekršajne odredbe za postupanja suprotna tom zakonu, uključujući nepostupanje po preporukama Institucije ombudsmena.

**Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH** uređuje se, promovira i štiti ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu spola. Osobe muškog i ženskog spola su ravnopravne. Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim oblastima društva, uključujući ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje. Diskriminacija na osnovu spola i spolne orijentacije i nasilje po osnovu spola zabranjeni su. Diskriminacijom se ne smatra uvođenje, donošenje i provođenje privremenih posebnih mjera s ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promoviranja jednakosti i zaštite ravnopravnosti spolova. Diskriminacijom po osnovu spola ne smatra se norma, kriterij ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog poduzetim nužnim i opravdanim mjerama. Kaznene odredbe ovog zakona za nepostupanje po odredbama zakona predviđaju kazne za pravne osobe u iznosu do 30 000 KM.

Dodatno, zabranu diskriminacije i specifične kaznene mjere regulišu entitetski i kantonalni zakoni iz oblasti obrazovanja, zdravstvene zaštite i osiguranja, Zakon o pravima pacijenata FBiH, Izborni zakon, zakoni o upravnom postupku, zakoni o prekršajima, krivični zakoni.

## **POSTUPANJE INSTITUCIJE/USTANOVE U ZAŠTITI OD DISKRIMINACIJE**

Institucija se prihvatanjem odredbi iz obavezujućih međunarodnih dokumenata, ustavnih odredbi i domaćih zakona obavezuje na uspostavljanje takvog radnog okruženja i poslovanja (politike) u kojem se u potpunosti poštuje ravnopravnost spolova i isključuje svaki oblik diskriminacije prema zaposlenim u instituciji i prema korisnicima usluga institucije.

Institucija donošenjem pravilnika definiše način postupanja u prevenciji, sprječavanju i sankcionisanju diskriminacije zaposlenih i korisnika svojih usluga.

Postoji spektar i dodatnih mjera – politika jednakih mogućnosti/ravnopravnosti spolova koje se mogu unijeti u vlastite uvjete poslovanja, kolektivne ugovore, pravila ponašanja na radnom mjestu ili u praksu. Njihovom objavom, isticanjem na vidljivom mjestu i dosljednom primjenom dati ćete na znanje svojim radnicima, poslovnim partnerima i javnosti da li i kakvu politiku

jednakih mogućnosti/ravnopravnosti spolova promičete, provodite, nadzirete i stvarate rodno osjetljivu radnu okolinu.

Primarna odgovornost svakog poslodavca je da osigura uslove rada i radno okruženje slobodno od diskriminacije, te poštivanje pozitivnih pravnih propisa koji zabranjuju diskriminaciju po bilo kojem osnovu. Odgovornost poslodavca je podjednaka i za sprečavanje i za vršenje diskriminacije.

Individualna odgovornost svakog zaposlenog je promovisanje, primjenjivanje principa jednakih mogućnosti i sprečavanje svakog oblika diskriminacije na radu, prema drugim zaposlenicima i prema korisnicima usluga.

Svi zaposlenici, uključujući i rukovodioce institucija, moraju biti upoznati, razumjeti i podržavati mjere koje se uvode u svrhu sprečavanja diskriminacije, kako zaposlenih tako i korisnika.

U tom smislu pravci prevencije i borbe protiv diskriminacije podrazumijevaju slijedeće:

- I. Zaposlenici institucije, uključujući rukovodstvo, obavezni su najmanje jednom godišnje pohađati te prema mogućnosti i organizovati antidiskriminacijska predavanja ili seminare.
- II. Edukacija o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije uključujući i upoznavanje sa mjerama zaštite i sadržajem Pravilnika, sastavnim je dijelom Programa obuke zaposlenih u Instituciji. Zaposlenici Institucije, uključujući rukovodstvo, obavezni su biti upoznati sa Pravilnikom, a naročito sankcijama za njegovo kršenje.
- III. Procedure zaštite od diskriminacije kao i predviđene sankcije moraju biti jasne i javno dostupne zaposlenicima i građanima, odnosno korisnicima usluga Institucije.
- IV. Institucija će razviti promotivni i informativni materijal o radu institucije, pravima i uslugama koje se pružaju građanima, mehanizmima zaštite od diskriminacije i učiniti ga lako dostupnim svima pri ulasku u Instituciju.
- V. Institucija provodi redovne konsultacije sa grupama građana ili organizacijama koje predstavljaju pojedince ili grupe za koje je uočeno da su češće izložene diskriminaciji (npr. osobe sa invaliditetom, manjine, osobe treće životne dobi, povratnici), kao i sa organizacijama koje se bave zaštitom od diskriminacije kako bi ispitale postojeći sistem pružanja usluga i prava građanima u Instituciji ciljajući na razvoj specifičnih mjera i radnji za uklanjanje procedura, postupaka i prakse koje su diskriminirajuće ili imaju takve posljedice.
- VI. U slučaju sumnje da li ponašanje, postupanje ili odluka diskriminira ili može imati diskriminatorni efekt na zaposlene ili građane zaposlenici i rukovodstvo su obavezni tražiti pravni savjet i to najmanje od pravne službe unutar Institucije ili organizacija/institucija koje se bave zaštitom od diskriminacije.
- VII. Ukoliko se internom istragom u instituciji utvrdi diskriminatorno postupanje zaposlenika prema korisnicima usluga institucije ili prema zaposlenicima, bez obzira na funkciju zaposlenika, to će se smatrati težom povredom radnih obaveza i biti će sankcionisano u skladu sa zakonima, zakonskim odnosno normativnim aktima u oblasti rada koji se primjenjuju u instituciji, ovim Pravilnikom.

- VIII. Osoba koja prijavljuje diskriminaciju, bez obzira da li je zaposleni ili korisnik usluga Institucije, neće trpjeti nikakve posljedice zato što je prijavila diskriminaciju.
- IX. Institucija može provoditi interne mjere pozitivne diskriminacije sa ciljem ispravljanja uočene nejednakosti npr. kroz zapošljavanje većeg broja žena, osoba sa invaliditetom, manjina, itd. ili ciljajući na osiguranje pristupa pravima i uslugama koje pruža Institucija postepenim prilagođavanjem prilaza, prostorija, šaltera, formulara, prava prvenstva u pristupu uslugama ili pružanju informacija o pravima za osobe sa invaliditetom, starije osobe i druge osobe, trudnice ili grupe izložene diskriminaciji.
- X. Institucija redovno prati provođenje i jednom godišnje mjeri učinak uvedenih mjera pozitivne diskriminacije te prema potrebi produžiće se važenje ili će se ukinuti pomenute mjere.



**PRAVILNIK ZA POSTUPANJE INSTITUCIJE/USTANOVE U SLUČAJEVIMA  
DISKRIMINACIJE  
(PRVENCIJA, ZAŠTITA I SANKCIJE)**

**NACRT MODELA PRAVILNIKA**

Na osnovu člana II. 1. i 2. Ustava Bosne i Hercegovine, članu II A 6. u vezi sa članom II A 1. i članom II A 2. stav (1) d) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, kao i člana 1. stav 2. Zakona o zabrani diskriminacije BiH i u člana 13. Zakona o ravnopravnosti spolova institucija/ustanova donosi:

**POGLAVLJE I – Opšte odredbe**

**Član 1.  
Cilj Pravilnika**

- (1) Cilj Pravilnika je osiguranje ravnopravnosti spolova i prevencija i borba protiv diskriminacije i u radu institucije/ustanove.
- (2) Ovaj Pravilnik uspostavlja i osigurava odgovarajuću proceduru za postupanje u slučaju neravnopravnosti spolova i diskriminacije.

**Član 2.  
Primjena Pravilnika**

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve zaposlenike i saradnike institucije/ustanove. Pravilnik obuhvata postupanje u slučaju pritužbe na diskriminaciju i na nejednakost spolova od strane zaposlenih i od strane korisnika usluga institucije/ustanove.

**Član 3.  
Korištenje izraza u Pravilniku**

U okviru ovog Pravilnika izražavanje u jednom gramatičkom rodu, muškom ili ženskom, uključuje oba roda fizičkih lica.

#### **Član 4.**

### **Definicija diskriminacije i ravnopravnosti spolova**

Diskriminacijom se 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, invaliditeta, dobi (starosti), seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, kao i bilo koje druge okolnosti koja ima za cilj ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda koje ostvaruje u instituciji/ustanovi.

Osobe muškog i ženskog spola su ravnopravne. Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim oblastima društva, uključujući ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.

#### **Član 5.**

### **Oblici diskriminacije**

- (1) Pod diskriminacijom ovaj Pravilnik podrazumijeva sve oblike diskriminacije propisane antidiskriminacijskim propisima, a naročito u Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o zabrani diskriminacije:
  - (a) Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama diskriminacije predviđenim Zakonom, 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 istim ili značajno sličnim situacijama.
  - (b) Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa ima, ili bi imala za posljedicu dovođenje nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.
  - (c) Uznemiravanje se smatra diskriminacijom u svakoj situaciji u kojoj ponašanje ima za cilj ili čija je posljedica povreda dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvrijedljivog okruženja.
  - (d) Spolno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne/seksualne prirode čiji cilj ili posljedica je povreda dostojanstva lica, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
  - (e) Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji čiji cilj ili posljedica je poniženje žrtve, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.
  - (f) Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od osnova diskriminacije prema Zakonu.

- (g) Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije smatra se oblikom diskriminacije.
- (h) Podsticanje na diskriminaciju je zabranjeno.

## **POGLAVLJE II - Osnovni principi zaštite**

### **Član 6.**

#### **Osnovni principi zaštite**

- (1) U provođenju postupka za zaštitu od diskriminacije poštuju se osnovni principi osiguranja integriteta i dostojanstva strana i učesnika u postupku.
- (2) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite od diskriminacije smatraju se tajnim.
- (3) Postupak zaštite od diskriminacije po prirodi je hitnog karaktera.
- (4) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove nakon provedenog postupka za zaštitu od diskriminacije pred nadležnom komisijom (iz Člana 13 Pravilnika) donosi odluku o provođenju zaključaka komisije.

### **Član 7.**

#### **Odgovornost direktora, rukovodioca institucije/ustanove**

- (1) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove je primarno odgovoran za sprječavanje i vršenje diskriminacije po bilo kojem osnovu.
- (2) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove je dužan novog zaposlenika prije stupanja na rad upoznati s propisima koji uređuju zaštitu njegovog dostojanstva, te s obavezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava svaki oblik diskriminacija iz člana 5. ovog Pravilnika prema drugim zaposlenicima i prema korisnicima usluga institucije/ustanove.
- (3) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove koji u svom radu uoči slučaj diskriminacije obavezan je na pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije koji je isti kao u slučaju pritužbe po osnovi diskriminacije.
- (4) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove je dužan poduzeti sve zakonom dozvoljene mjere ka zaustavljanju diskriminacije i poduzimanju privremenih mjera sprečavanja štetnih posljedica diskriminacije do završetka postupka.

### **Član 8.**

#### **Odgovornost zaposlenika**

- (1) Zaposlenici su dužni promovisati ravnopravnost spolova i sprječavati svaki oblik diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog/seksualnog uznemiravanja, segregacije i mobinga na radu.

## **Član 9.** **Zaštita zaposlenih**

- (1) Zaposlenici se u skladu sa odredbama ovog Pravilnika štite od diskriminacije počinjene od strane drugih zaposlenih, nadređenih, saradnika, ali i svih drugih osoba s kojima redovno dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova u instituciji/ustanovi.
- (2) Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola.
- (3) Zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima je:
  - a) neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
  - b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
  - c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
  - d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
  - e) različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, odnosno u vrijeme korištenja drugih zakonskih prava u vezi sa ostvarivanjem materinstva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
  - f) uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing;
  - g) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
  - h) organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
  - i) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije utvrđene Zakonom o zabrani diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti spolova.

## **Član 10.** **Zaštita korisnika usluga institucije/ustanove**

- (1) Korisnici usluga institucije/ustanove se u skladu sa odredbama ovog Pravilnika štite od diskriminacije počinjene od strane direktora/rukovodioca institucije/ustanove, zaposlenih i saradnika u instituciji/ustanovi, kao i upravnih organa institucije/ustanove prilikom pristupa, ostvarivanja i korištenja usluga, odnosno prava koje ostvaruju u instituciji/ustanovi.

### ***Primjenjivo posebno na ustanove/institucije iz različitih oblasti:***

#### ***u oblasti socijalne zaštite:***

*Svi imaju jednaka prava na socijalnu zaštitu bez obzira na spol. Zabranjena je diskriminacija na osnovu spola u uživanju svih oblika socijalnih prava utvrđenih važećim zakonima, a posebno u slučajevima:*

- a) podnošenja zahtjeva za ostvarivanje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite;
- b) postupka utvrđivanja i načina korištenja socijalnih prava i utvrđenih beneficija;
- c) prestanka uživanja utvrđenih prava.

Nadležne vlasti osigurat će da zakoni i drugi akti, te mehanizmi koji se odnose na pristup i korištenje socijalne zaštite nisu diskriminirajući po osnovu spola, bilo direktno ili indirektno.

#### **u oblasti zdravstvene zaštite:**

Svi imaju jednako pravo na zdravstvenu zaštitu, dostupnost zdravstvenim uslugama, uključujući i one koje se odnose na planiranje porodice, bez obzira na spol. Zdravstvene institucije preduzet će sve mjere u cilju sprečavanja diskriminacije po osnovu spola u uživanju svih oblika zdravstvene zaštite. Nadležni organi vlasti preduzet će posebne mjere u cilju zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena.

#### **u oblasti sporta i kulture:**

Svi imaju jednaka prava i mogućnosti učešća i pristupa sportskom i kulturnom životu bez obzira na spol.

Nadležni organi vlasti, institucije i pravne osobe dužni su preduzeti sve mjere u cilju sprečavanja diskriminacije po osnovu spola, a radi obezbjeđenja jednakih mogućnosti za:

- a) pristup grani sporta ili kulturnog pravca;
- b) razvoj i pružanje potpore pojedinim granama sporta ili kulturnog pravca;
- c) dodjeljivanje nagrada zajednice za izuzetna sportska i kulturna dostignuća unutar iste grane sporta ili kulturnog pravca.

#### **u oblasti javnog života:**

Državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti, i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili općine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, osigurat će i promovirati ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ova obaveza postoji i za sve ovlaštene predlagачe prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima. Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen najmanje u procentu 40% u navedenim tijelima.

Diskriminacijom po osnovu spola smatra se situacija kada ne postoji ravnopravna zastupljenost propisana Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Nadležna tijela u cilju ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti spolova i otklanjanja diskriminacije dužna su donositi posebne mjere propisane članom 8. Zakona o ravnopravnosti spolova.

#### **medijske kuće/medije:**

Svi imaju pravo pristupa medijima bez obzira na spol. Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje bilo koje osobe na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol. Mediji su dužni kroz programske koncepte razvijati svijest o ravnopravnosti spolova.

## **POGLAVLJE III - Postupak u slučaju pritužbe po osnovu diskriminacije**

### **Član 11. Pritužba na diskriminaciju**

- (1) Pritužba na diskriminaciju podnosi se pisanim putem direktoru institucije/ustanove.
- (2) U slučaju povrede prava pacijenata u zdravstvenim ustanovama pritužba se može pismeno podnijeti i „Komisiji za prigovore pacijenta“ koju svaka zdravstvena ustanova treba imati;
- (3) Pravo podnošenja pritužbe na diskriminaciju ima svaki zaposlenik u instituciji/ustanovi, i svaki korisnik usluga institucije/ustanove.

### **Član 12. Tijelo za postupanje po pritužbi**

Direktor/rukovodilac institucije/ustanove obavezan je da u roku od tri (3) dana po zaprimanju pritužbe posebnom Odlukom iz reda zaposlenika imenuje članove komisije za postupanje po pritužbi na diskriminaciju (u daljem tekstu: komisija) i sekretara komisije.

### **Član 13. Komisija**

- (1) Komisija mora imati najmanje 3 (tri) člana, a uvijek će brojati neparan broj članova.
- (2) Sekretar komisije vodi zapisnik o svim radnjama koje komisija provodi. Zapisnik se na svakoj slijedećoj sjednici usvaja većinom glasova članova komisije. Sekretar ne učestvuje u donošenju odluka komisije.
- (3) Komisija nije stalno tijelo institucije/ustanove i formira se za svaki pojedini slučaj postupanja po prijavljenoj diskriminaciji. Prilikom formiranja komisije obavezno je u svakom slučaju osigurati ravnopravnu spolnu zastupljenost članova.
- (4) Članovi i sekretar komisije ne mogu biti svjedoci niti strane u postupku za ispitivanje pritužbe na diskriminaciju.
- (5) Članovi komisije obavezuju se da ne raspravljaju niti iznose bilo gdje informacije o predmetu i toku postupka. U slučaju kršenja ovog stava, direktor Institucije će svojom Odlukom razriještiti ranijeg i imenovati novog člana komisije/sekretara.
- (6) Članovi i sekretar Komisije obavezni su na čuvanje privatnosti svih podataka i informacija u koje su imali uvid tokom trajanja postupka povodom pritužbe za diskriminaciju i nakon okončanja postupka.

**Član 14.**  
**Postupak po pritužbi u komisiji**

- (1) Komisija je dužna u roku od sedam (7) radnih dana po formiranju ispitati pritužbu, što obavezno uključuje ali se ne ograničava na uzimanje izjave od:
  - (a) zaposlenika ili saradnika protiv kojeg je upućena pritužba na navode iz pritužbe,
  - (b) podnosioca pritužbe (zaposlenika, korisnika usluge),
  - (c) svjedoka slučaja,
  - (d) neposredno nadređenih, a prema potrebi i procjeni komisije i svih drugih osoba čiji iskazi mogu biti važni u konkretnom slučaju, te provodi i druge potrebne radnje sa ciljem utvrđivanja postojanja diskriminacije.
- (2) Pismene i usmene izjave svih u postupku pred komisijom se obavljaju odvojeno uz osiguranje privatnosti i povjerljivosti svih prikupljenih podataka.
- (3) Komisija tokom ispitivanja pritužbe na diskriminaciju ima pravo uvida u sve interne i druge dokumente Institucije relevantne za slučaj.

**Član 15.**  
**Obaveza učešća u postupku**

- (1) Svi zaposleni kao i sve osobe koje su na bilo koji drugi način angažovane ili sarađuju sa institucijom/ustanovom, dužni su sarađivati sa komisijom, odazvati se pozivu komisije i pružiti podatke kojim raspolažu, a koji se odnose na utvrđivanje činjenica u postupku po pritužbi.
- (2) Neodazivanje pozivu i odbijanje saradnje sa komisijom od strane zaposlenika predstavlja povredu radne obaveze.

**Član 16.**  
**Zaključci komisije**

- (1) Nakon provedenog postupka Komisija donosi Zaključke o utvrđenom stanju. Zaključci se donose većinom glasova članova komisije.
- (2) Zaključke komisije sa prijedlogom sankcija potpisuju svi članovi Komisije. Sekretar komisije dužan je Zaključke i prijedlog sankcija odmah prosljediti direktoru/rukovodiocu institucije.

**Član 17.**  
**Odluku u postupku po pritužbi na diskriminaciju**

- (1) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove je dužan najkasnije u roku od osam (8) dana od prijema Zaključaka i prijedloga sankcija Komisije donijeti Odluku o izricanju predloženih mjera, te poduzeti i druge potrebne radnje radi sprječavanja nastavka diskriminacije.
- (2) Prije izricanja mjere direktor/rukovodilac institucije je dužan saslušati zaposlenika protiv kojeg je pokrenut postupak za zaštitu od diskriminacije.
- (3) Odluka iz stava 1. dostavlja se svim strana u postupku u roku od 5 dana.
- (4) Zaposlenik kojem je izrečena mjera teže povrede radnih obaveza ima sva zakonska prava na sudsku i drugu zaštitu predviđenu važećim propisima.

## **Član 18.**

### **Postupak u slučaju pritužbe na direktora/rukovodioca institucije/ustanove**

- (1) Pritužbe za diskriminaciju protiv direktora/rukovodioca institucije/ustanove upućuju se upravnom odnosno nadzornom odboru Institucije.
- (2) Upravni/nadzorni odbor institucije obavezan je da u roku od osam (8) dana po zaprimanju pritužbe na diskriminaciju imenuje komisiju za postupanje po pritužbi (u daljem tekstu: komisija) i sekretara komisije iz reda članova upravnog odnosno nadzornog odbora.
- (3) Konačnu odluku po osnovu postupka u slučaju pritužbe donosi upravni odnosno nadzorni odbor u punom sastavu.
- (4) U slučaju kada institucija/ustanova nema upravnog odnosno nadzornog odbora pritužba se upućuje osnivaču institucije/nadležnom kantonalm/federalnom Ministarstvu koje provodi postupak ispitivanja i donosi mjeru.
- (5) U postupku koji se vodi u slučaju pritužbe za diskriminaciju protiv direktora/rukovodioca institucije primjenjuju se u potpunosti odredbe članova 12. 13. 14. 15. i 16. ovog Pravilnika, a koje se odnose na samu komisiju i postupak pred komisijom, izuzev što umjesto direktora institucije kao nadležan organ postupa i donosi odluku upravni odnosno nadzorni odbor.

## **Član 19.**

### **Prava zaposlenika ili korisnika po utvrđenoj diskriminaciji**

Žrtva diskriminacije ima pravo pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi utvrđivanja diskriminacije i naknade materijalne i nematerijalne štete u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije i zakonom o ravnopravnosi spolova, shodno odredbama zakona o obligacionim obligacionim odnosima.

## **Član 20.**

### **Zabrana bilo kojeg oblika osvete/odmazde**

- (1) Nijedno lice, zaposlenik ili korisnik usluge Institucije koje je prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u postupku za zaštitu od diskriminacije prema ovom Pravilniku neće trpjeti nikakve štetne posljedice zbog takvog prijavljivanja ili učestvovanja.

## **Član 21.**

### **Pravo na sudski i druge postupke u slučaju diskriminacije**

Pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije prema ovom Pravilniku ni na koji način ne ograničava lice koje se žali na diskriminaciju da pokrene postupak pred sudom ili drugim nadležnim institucijama u rokovima i na način predviđen Zakonom o zabrani diskriminacije u BIH.



## **POGLAVLJE IV– Javnost**

### **Član 22.**

#### **Upoznavanje zaposlenika i korisnika usluga s Pravilnikom**

Svaki zaposlenik je obavezan poznavati i postupati prema odredbama ovog Pravilnika. Pravilnik će biti predložen zaposleniku prilikom potpisivanja ugovora o radu.

Ustanova/institucija je dužna učiniti dostupnim Pravilnik korisnicima usluga (vidno istaknut na oglasnu ploču, na info pult, Web stranici i/ili drugi vidljiv i dostupan način).

## **POGLAVLJE V– Kaznene odredbe**

### **Član 23.**

#### **Kazne**

Ukoliko se utvrdi postojanje diskriminacije, komisija će za osobu koja je počinila diskriminaciju utvrditi prijedlog sankcija predviđenih Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o radu i svim drugim relevantnim zakonima, podzakonskim i drugim aktima.

## **POGLAVLJE VI – Prelazne i završne odredbe**

### **Član 24.**

#### **Nadzor nad provođenjem Pravilnika**

- (1) Nadzor nad provođenjem ovog Pravilnika obavlja direktor/rukovodilac institucije/ustanove.
- (2) Direktor/rukovodilac institucije/ustanove obavezan je jednom godišnje izvjestiti upravni odnosno nadzorni odbor institucije/ustanove o primjeni ovog Pravilnika.

### **Član 25.**

#### **Stupanje na snagu**

Pravilnik o postupanju u slučajevima diskriminacije se primjenjuje danom objave na oglasnoj ploči institucije/ustanove.

Broj:

Datum:

Direktorica/rukovodilac institucije/ustanove: