

SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ LEZBIJKI, GEJ, BISEKSUALNIH, TRANSRODNIH I INTERSEKSUALNIH OSOBA U BOSNI I HERCEGOVINI

Lejla Gačanica

SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ LEZBIJKI, GEJ,
BISEKSUALNIH, TRANSRODNIH I INTERSEKSUALNIH OSOBA
U BOSNI I HERCEGOVINI

Sarajevo, 2021.

Edicija *Ljudska prava* Sarajevskog otvorenog centra

Publikacija broj 78

Naslov: *Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini*

Autorica: *Lejla Gačanica*

Istraživački tim: *Dajana Bakić, Tarik Bešlagić, Mateo Čovčić, Branko Ćulibrk, Sabina Redžović*

Urednice: *Emina Bošnjak, Vladana Vasić, Aida Malkić, Amina Dizdar*

Lektura: *Srđan Arkoš*

Recenzent: *Adnan Kadribašić*

Dizajn i prelom: *Andrej Arkoš*

Izdavač: *Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba*

Za izdavača: *Emina Bošnjak*



**SARAJEVSKI
OTVORENI
CENTAR**



**Sweden
Sverige**

© Sarajevski otvoreni centar

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njenih dijelova poželjno je uz prethodno pismeno informisanje izdavača na e-mail: office@soc.ba. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost njenih autora/autorica. Objavljanje publikacije je institucionalnom podrškom Sarajevskom otvorenom centru podržala Švedska putem programa razvojne saradnje. Stavovi i mišljenja izneseni u ovom tekstu su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja donatora.

Lejla Gačanica

SOCIO-EKONOMSKI POLOŽAJ
LEZBIJKI, GEJ,
BISEKSUALNIH, TRANSRODNIH
I INTERSEKSUALNIH OSOBA
U BOSNI I HERCEGOVINI

Sarajevo, 2021.

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

342.726-055.3:316.66(497.6)

GAČANICA, Lejla

Socio-ekonomski položaj lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih i interseksualnih osoba u Bosni i Hercegovini / Lejla Gačanica. - Sarajevo : Sarajevski otvoreni centar, 2021. - 86 str. : graf. prikazi ; 30 cm. - (Edicija Ljudska prava Sarajevskog otvorenog centra ; knj. 78)

O autorici: str. 64. - Bibliografija: str. 61-63.

ISBN 978-9958-536-70-0

COBISS.BH-ID 44223750

Sažetak

Cilj istraživanja socio-ekonomskog položaja lezbijki, gej, biseksualnih, transrodnih, interseksualnih (LGBTI) osoba u Bosni i Hercegovini su mogućnosti jednakog pristupa egzistencijalno važnim oblastima kao i pitanjima ravnopravnih pozicija unutar takvih oblasti.

Ovo istraživanje daje pregled situacije u pogledu stanja prava i položaja LGBTI populacije u nekoliko tematskih polja: obrazovanje, rad, zapošljavanje i stanovanje. Istraživanje je identificiralo ozbiljne nedostatke kojima su izložene LGBTI osobe po osnovu seksualne orientacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika. Većina LGBTI osoba koje su stigmatizirane zbog svoje stvarne ili percipirane seksualne orientacije ili rodnog identiteta nisu u mogućnosti da u potpunosti uživaju svoja ljudska prava. Diskriminacija LGBTI osoba se dešava u obrazovnim institucijama, na radnom mjestu, prilikom zapošljavanja. Ove diskriminacije proizvode nove jazove između LGBTI osoba i opšte populacije te doprinose neravnopravnom položaju u oblasti stanovanja, kao i ekonomskoj zavisnosti i nemogućnosti osamostaljivanja LGBTI osoba.

Diskriminacija sa kojom se LGBTI osobe suočavaju ostavlja dugoročne posljedice i doprinosi društvenoj marginalizaciji ove grupe osoba. Stoga je važno razumjeti u kakvoj su vezi obrazovanje, rad i obezbjeđenje uslova za svakodnevni život LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini. Posebno u uslovima kada je pokretanje postupaka za zaštitu prava jako rijetko zbog straha od gubitka posla, straha od *outovanja* i nepovjerenja u institucije i procese. Netačne informacije o tome šta predstavlja seksualnu orijentaciju i rodni identitet, kao i stereotipno prikazivanje LGBTI osoba u javnom prostoru, udžbenicima, radnom okruženju, doprinose identificiranim homofobnim i transfobnim stavovima opšte populacije u BiH.

- Obrazovanje

Obrazovni sistem je izrazito nepoticajan i nesiguran prema LGBTI osobama. Dok je u pristupu obrazovanju relativno manji procent LGBTI osoba doživjelo diskriminaciju na osnovu seksualne orientacije, rodnog identiteta i spolnih oznaka, dotle je verbalno nasilje nad LGBTI osobama vrlo zastupljeno na svim nivoima obrazovanja. Ovo je rezultat permanentnog ignorisanja ili stereotipizacije tema o rodu i spolu, LGBTI osobama unutar kurikuluma, udžbenika i od nesenzibiliziranog nastavnog osoblja. Posljedice sa kojima se nose LGBTI osobe tokom školovanja utiču negativno na njihove dalje mogućnosti, bilo da se radi o osobama koje su se *outovale* bilo da su osjećale da moraju kriti seksualnu orijentaciju i/ili rodni identitet.

Istraživanje je pokazalo:

35 % LGBTI osoba nije imalo dovoljno opcija pri odabiru srednje škole

18 % LGBTI osoba je prekinulo fakultetsko obrazovanje

38 % LGBTI osoba koje su se outovale tokom obrazovanja je kod kolega i nastavnog osoblja primijetilo promjenu odnosa nakon outovanja

5 % LGBTI osoba je prijavilo diskriminaciju u obrazovanju

81 % LGBTI osoba smatra da nastavno osoblje nije dovoljno senzibilizirano

Za 20 % opšte populacije predstavlja problem da osobe za koje se zna da su LGBTI budu dio kadra/osoblja obrazovnih institucija.

- Rad i zapošljavanje

LGBTI osobe češće rade u sivoj ekonomiji, bez obezbijeđenih prava iz radnog odnosa. Rjeđe imaju uredno regulisana radna mjesta, i to češće na određeno vrijeme. Većinu prava iz radnog odnosa ne ostvaruju u jednakom obimu kao njihove kolege/kolegice iz opšte populacije, poput prava na redovnu platu, topli obrok i naknadu za prevoz. U procesu zapošljavanja prolaze kroz otvorena homofobna pitanja ili komentare, a smatraju da na takva pitanja trebaju odgovoriti ili prešutjeti uvrede ukoliko žele dobiti posao. Ova se praksa nastavlja i u radnim odnosima, gdje su češće od opšte populacije izloženi seksualnom uzinemiravaju, komentarima da su bolesni, verbalnom i fizičkom zlostavljanju, te ucjenama seksualne prirode i ucjenama da će ih se *outovati* u javnosti (drugima na radnom mjestu i van njega). LGBTI osobe se ne osjećaju sigurno i ugodno povodom *outovanja* u radnoj sredini. Nasilje i seksualno uzinemiravanje dolaze od poslodavaca i nadređenih, kolega, ali i klijenata.

Istraživanje je pokazalo:

44 % LGBTI osoba je nezaposleno

23 % LGBTI osoba je radno iskustvo sticalo u struci

16 % LGBTI osoba radi u 'sivoj' ekonomiji dok 56 % ima iskustvo rada legalno i nelegalno

44 % LGBTI osoba je doživjelo da na razgovorima za posao budu postavljena pitanja o ličnom životu

17 % opšte populacije bi smetalo da rade sa LGBTI osobama

73 % opšte populacije nikada nije radilo sa LGBTI osobama

42 % LGBTI osoba se nije outovalo na radnom mjestu, od čega 40 % zbog straha za vlastitu sigurnost

52 % LGBTI osoba koje su se outovale na poslu su doživjеле neumjesne komentare radne sredine o seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu

4 % LGBTI osoba su članovi/članice sindikata.

- Stambena situacija

Brojne LGBTI osobe u svakodnevnom životu ne otkrivaju svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet, u strahu od negativne reakcije u školi, na poslu ili u porodici. Izražen je strah da će javno saznanje o njihovoj seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu dovesti do diskriminacije, uzinemiravanja, odbacivanja, pa čak i nasilja. Nejednak tretman kroz obrazovanje i na radu proizvodi nejednake uslove za život i obezbjeđenje egzistencijalnih potreba. Nalazi ovog istraživanja ukazuju da su LGBTI osobe rjeđe u mogućnosti da imaju vlastitu nekretninu, da su češće ekonomski зависne, kreditno nesposobne i teže se osamostaljuju. U uslovima u kojima LGBTI osobe nerijetko prolaze kroz nerazumijevanje ili sukobe sa porodicom uzrokovane homofbijom, uskraćivanje mogućnosti da se osamostale je ozbiljan problem.

Istraživanje je pokazalo:

74 % LGBTI osoba živi u roditeljskoj nekretnini

7 % LGBTI osoba je samo kupilo nekretninu u kojoj živi

18 % LGBTI osoba je imalo probleme prilikom iznajmljivanja stambenog prostora

18 % LGBTI osoba je izbačeno iz iznajmljenog stambenog prostora

72 % LGBTI osoba koje iznajmljuju stambeni prostor to radi bez ugovora o najmu

55 % LGBTI osoba nije kreditno sposobno.

Sadržaj

Sažetak	5
Skraćenice	8
Uvod	9
1. Metodologija istraživanja	11
1.1. Istraživačka pitanja	11
1.2. Korišteni metodi	12
2. Pregled dostupne literature	14
3. Zakonski okvir za obrazovanje i rad u Bosni i Hercegovini	17
3.1. Državna regulativa	17
3.2. Pravni okvir za obrazovanje	19
3.3. Pravni okvir za rad i zapošljavanje	21
3.4. Javne politike	22
4. Nalazi istraživanja: obrazovanje	27
4.1. Pristup obrazovanju	27
4.2. Diskriminacija u obrazovanju	29
4.3. Nastavni sadržaji i nastavno osoblje	32
5. Nalazi istraživanja: rad i zapošljavanje	37
5.1. Pristup tržištu rada	37
5.2. Diskriminacija na radu	41
5.3. Ostvarivanje prava	44
5.4. Definisanje potreba: treba „mijenjati sliku u glavi“	46
6. Nalazi istraživanja: Kako žive LGBTI osobe u BiH?	51
6.1. Stambene prilike	51
6.2. Finansijske prilike	53
7. Zaključak	55
8. Preporuke	57
Bibliografija	61
O autorici	64
O Sarajevskom otvorenom centru	65
Aneks 1: Uzorak ispitanika/ispitanica	67
Aneks 2: Uzorak ankete za zaposlene LGBTI osobe	
Aneks 3: Uzorak ankete za opštu populaciju	

Skraćenice

BiH	Bosna i Hercegovina
BDBiH	Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine
EU	Evropska unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
LGBTI	lezbijke, gejevi, biseksualne, transrodne, interseksualne (osobe)
SOC	Sarajevski otvoreni centar
OCD	organizacija civilnog društva
VSS	visoka stručna spremam
SSS	srednja stručna spremam
VŠS	viša stručna spremam

Uvod

Kao posljedica široko rasprostranjenih uvjerenja i društvene stigmatizacije, seksualna orijentacija i rodni identitet još uvijek predstavljaju vrlo zastupljen osnov diskriminacije u Bosni i Hercegovini (BiH). Lezbijke, gejevi, biseksualne, transrodne i interspolne (LGBTI) osobe svakodnevno su žrtve emocionalnog, verbalnog, fizičkog nasilja te žive u strahu, izopštene, izbačene iz kuće ili otpuštene s posla. LGBTI osobe se još uvijek suočavaju sa mnogostrukim oblicima društvene opresije. Prijetnja nasiljem je dio svakodnevnog života velikog broja LGBTI osoba, posebno mladih, što isključuje LGBTI osobe od mogućnosti uživanja prava i zaštite, ostvarivih većini građana/gradanki.¹

Cilj ovog istraživanja je prikupljanje i analiza podataka o položaju LGBTI osoba u sferi obrazovanja, tržišta rada, stambenih politika i načina na koji prilike i mogućnosti oblikuju njihov socio-ekonomski položaj. Diskriminacija sa kojom se LGBTI osobe suočavaju je trenutno nedovoljno istražena, zbog čega je fokus istraživanja upravo na oblastima koje, pretpostavljeno, ostavljaju dugoročne posljedice i doprinose društvenoj marginalizaciji ove grupe. U procesu predistraživanja je uočeno da je socio-ekonomski položaj LGBTI osoba dosad bio tek fragmentirano tematiziran, i to unutar drugih oblasti istraživanja (o generalnom stanju prava LGBTI osoba, o stanju prava za opštu populaciju i sl.) odnosno izvještajâ (Rozi izvještaj, alternativni izvještaji civilnog sektora u različitim oblastima, izvještaji o napretku evropskih integracija i drugi). To dalje proizvodi nedostatak podataka, izvora i relevantnih indikatora za razvoj mjera za suzbijanje diskriminacije odnosno otklanjanja postojećih diskriminatorskih praksi u oblastima obrazovanja i tržišta rada. Također, dubinska analiza ovih oblasti će omogućiti usmjerenu i konkretnu pomoć za osobe koje diskriminaciju već trpe kao i akcije za podizanje svijesti u prepoznavanju i alatima/servisima za zaštitu prava.

Diskriminacija u osnovnom i srednjem obrazovanju, diskriminacija na fakultetu, diskriminacija na radnom mjestu, nezaposlenost, ekonomska zavisnost su visoko na listi problema sa kojima se LGBTI osobe u BiH suočavaju, utvrđeno je u istraživanju *Brojevi koji ravnopravnost znače 2. iz 2017. godine*. Stoga je važno ispitati uzročno-posljedičnu vezu između diskriminacije kojoj su LGBTI osobe izložene i njihovog društvenog položaja, odnosno, u kojoj mjeri stereotipi i stigmatizacija LGBTI osoba uzrokuju diskriminaciju u obrazovanju i na tržištu rada, a u kojoj mjeri ove oblasti zapravo proizvode stereotipe i stigmatizaciju. Obrazovanje i pristup radu obezbjeđuju društvenu inkluziju, participaciju i dostojanstven život. Ukoliko su obrazovanje ili tržište rada nejednakost dostupni, isključujući ili ograničavajući zbog seksualne orijentacije, rodnog identiteta i/ili spolnih karakteristika, utoliko se marginalizacija prenosi i na sve druge društvene odnose, položaje i dostignuća.

Nalazi prethodnih istraživanja upućuju na to da se LGBTI osobe, iz straha od dodatne viktimizacije, rijetko odlučuju prijaviti diskriminaciju, pogotovo onu počinjenu u obrazovnim institucijama ili na radnom mjestu. Osim ispitivanja iskustava LGBTI osoba, dubinska analiza stavova opšte populacije o LGBTI osobama u ovim oblastima daje priliku za uspostavljanje kauzalnog odnosa u uticaju zakonskog okvira na promjenu svijesti (odnosno efektivnost postojećeg okvira i politika), ali i utvrđuje koji faktori unutar obrazovnih institucija i rodnog okruženja (nastavni

¹ Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Vijeće Evrope, 2011, dostupno na: <https://rm.coe.int/diskriminacija-po-osnovu-seksualne-orientacije-i-rodnog-identiteta-u-/16807ba8da>.

kadar, osoblje, zaposleni, poslodavci, sindikati) potiču ili sprečavaju diskriminaciju LGBTI osoba. Nadalje, istraživanje je obuhvatilo i iskustva opšte populacije u sva tri sektora: obrazovanju, stanovanju i tržištu rada kako bi se dobili uporedivi podaci između opšte populacije i LGBTI osoba te ustanovili potencijalni jazovi u iskustvu nejednakog tretmana uzrokovani isključivo predrasudama na osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta i/ili spolnih karakteristika (homo, bi i transfobijom). Nalazi iz oblasti obrazovanja ukazuju da postoji otpor prema temama, LGBTI osoblju i LGBTI učenicima/studentima u obrazovnom sistemu. Ovaj otpor nije trenutna tendencija, već se kroz dugi period neadekvatnog adresiranja, odnosno potiskivanja i marginalizacije ukorijenio unutar institucija koje bi trebale pružiti ohrabrenje i podršku svim učenicima/učenicama bez obzira na bilo koju njihovu ličnu karakteristiku. U školama se rijetko daju objektivne informacije o seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu i spolnim karakteristikama. Iskustva LGBTI osoba su donekle ohrabrujuća, pa ipak treba imati u vidu da su ona rezultat gotovo individualnog napora a ne sistemskog rješenja ili programa unutar obrazovanja. Prema prikupljenim podacima, do pozitivnih promjena dolazi kod mlađih generacija i nastavnog osoblja i učenica/učenika. Ovo se ocrtava i kroz dobnu strukturu opšte populacije, koja pokazuje nizak nivo tolerancije prema LGBTI osobama, dominantno od strane muškaraca. Diskriminatornom ponašanju su češće izloženi (prepostavljeni) gej muškarci, reproducirajući društveno nametnutu normu maskuliniteta. Diskriminacija i nasilje prema LGBTI osobama dešavaju se u procesu zapošljavanja i u radnim odnosima. Iako relevantni zakoni zabranjuju diskriminaciju, u praksi nisu zastupljeni proaktivni modeli primjene ove zabrane i poštivanja zakona u svakodnevnom radu. Također, tamo gdje zakoni uključuju seksualnu orijentaciju u odredbe o nediskriminaciji, rojni identitet i spolne karakteristike najčešće nisu ni uključeni. Djelimična zaštita transrodnih i interspolnih osoba mogla bi se, u tim slučajevima, postići širim tumačenjem pojmove spol ili rod, ukoliko su ti pojmovi predviđeni kao zaštićene karakteristike. Diskriminacija LGBTI osoba se dešava u gotovo svim segmentima rada i zapošljavanja (seleksijski proces, napredovanje, ostvarivanje prava), dok je vrlo često prisutno nasilje nadređenih i kolega. Homofobni te diskriminirajući stavovi prema LGBTI osobama i njihovom učešću i položaju u oblasti obrazovanja i na tržištu rada i dalje prevladavaju među opštom populacijom. Čak i tamo gdje su naizgled priklonjeni jednakom tretmanu LGBTI osoba, bosanskohercegovački/e građani/gradanke jednak tretman uslovjavaju neispoljavanjem i prešućivanjem seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

LGBTI osobe su kroz ovo istraživanje istakle da bi vidljivost realnih iskustava bh. LGBTI osoba doprinijela smanjenju netrpeljivosti i nerazumijevanja. Nadalje, smatraju da je neophodno razumjeti da seksualna orijentacija nije povezana sa radnim učinkom ili ponašanjem na poslu. Pored rada sa obrazovnim institucijama, kreatorima/kreatoricama politika, poslodavcima, zaposlenima, nužno je istaknuti i potrebu rada sa LGBTI osobama na podizanju nivoa znanja o njihovim pravima i pristupu mehanizmima njihove zaštite. Podizanje svijesti i nivoa znanja LGBTI osoba, ali i opšte populacije, o diskriminaciji i ljudskim pravima svakako je u nadležnosti i zakonodavnih i izvršnih tijela koja u svom mandatu imaju zaštitu ljudskih prava na svim nivoima vlasti u BiH.

Važnost ove publikacije leži u njenoj posvećenosti propitivanju normativnog, institucionalnog i društvenog okvira obrazovne oblasti i oblasti rada u pogledu prava LGBTI osoba. Njen centralni dio kroz prikaz rezultata istraživanja evidentira iskustva LGBTI osoba tokom obrazovanja i na tržištu rada i poredi ih sa iskustvima opšte populacije. Istraživanje daje i percepciju opšte javnosti o položaju LGBTI osoba i stavove o njima u ovim oblastima.

1. Metodologija istraživanja

Istraživanje o socio-ekonomskom položaju LGBTI osoba u BiH ima za cilj da propita položaj LGBTI osoba u obrazovnom sistemu, na tržištu rada i u pogledu stambenih prilika i mogućnosti, odnosno kako je pravni okvir regulisao ovu materiju, kakav je institucionalni odgovor, te da utvrdi prevalenciju diskriminacije, pristup resursima, društvene norme unutar ovih oblasti prema LGBTI osobama. Nalazi istraživanja će se također baviti posljedicama ovih praksi kao i preporukama za njihovo uklanjanje. Svrha je prikupiti podatke na relevantnom uzorku koji bi omogućio validne nalaze za ove dosad nedovoljno i nesistematično ispitane oblasti te ponuditi adekvatne preporuke za dalje postupanje. Ovo istraživanje treba obezbijediti validnu osnovu za izgradnju okruženja u kojem bi LGBTI osobe uživale u pravima i prilikama na ravnopravan način.

1.1 Istraživačka pitanja

U skladu sa ciljevima istraživanja, istraživačka pitanja su organizovana u tri grupe:

1. U kojoj mjeri je pravni okvir u pogledu zabrane diskriminacije u obrazovanju i radu za LGBTI osobe potpun? Gdje su praznine?
 - iskustva LGBTI osoba u obrazovnom procesu, da li doživljavaju nasilje ili diskriminaciju po osnovu roda ili seksualne orijentacije;
 - stavovi opšte javnosti o poziciji LGBTI osoba u obrazovnom sistemu;
 - iskustva koja LGBTI osobe doživljavaju na radnom mjestu;
 - iskustva opšte javnosti o LGBTI osobama u obrazovanju i radu
 - komparativni prikaz iskustava LGBTI osoba i iskustava opšte javnosti o određenim aspektima diskriminacije/kršenja prava;
 - stambena situacija LGBTI osoba (da li žive sami/same, da li žive u vlastitom ili iznajmljenom prostoru, da li su bili izloženi/izložene nekom obliku diskriminacije prilikom iznajmljivanja stambenog prostora) uporedivo sa opštom populacijom;
 - da li su, i u kojoj mjeri, ispitanice/ispitanici upoznati sa pravnom regulativom u ovim oblastima (diskriminacija).

3. Koji su konkretni koraci koje je neophodno poduzeti kako bi se suzbila diskriminacija LGBTI osoba u obrazovanju i radu?

- postojanje heteronormativnih/cisrodnih društvenih normi unutar radnih odnosa;
- identifikacija oblasti koje su bitne za LGBTI osobe;
- identifikacija oblasti koje su bitne za opštu javnost;
- uporedni prikaz potreba na tržištu rada i obrazovanju;

Istraživačka pitanja su operacionalizirana putem upitnika (pitanja zatvorenog, otvorenog i poluotvorenog tipa) i prilagođena razumijevanju prosječne osobe u BiH.

Ograničenje istraživanja: Istraživanje će se fokusirati na diskriminaciju na osnovu seksualne orientacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika koja se vrši u odnosu na pravo na obrazovanje, pravo na stanovanje i radna prava te neće ispitivati sve oblike diskriminacije niti druge oblasti života LGBTI osoba. Interseksionalni pristup se koristi kod dijelova u kojima se govori o uticaju diskriminacije u ovim oblastima na druge oblasti života LGBTI osoba. Istraživanje se fokusira na diskriminaciju na osnovu rodnog identiteta, seksualne orientacije i spolnih karakteristika tako da se propituje diskriminaciju koja pogoda osobe zbog ovih karakteristika. Ograničenja istraživanja su uzrokovana također i pandemijom COVID-19 tokom terenskog dijela istraživanja. Zbog ograničenja zdravstvene prirode, dio LGBTI osoba je anketiran online, dok su planirane fokus-grupe za LGBTI osobe iz ruralnih područja morale biti otkazane. Ipak, ovo nije uticalo na validnost nalaza niti je ugrozilo reprezentativnost uzorka. Nedostaci su nadoknađeni bilješkama istraživača, koje su priložene uz prikupljene ankete.

1. 2. Korišteni metodi

Metode istraživanja uključuju dva različita pristupa, kombinirajući kvalitativno i kvantitativno prikupljanje podataka: pregled postojeće literature o temi istraživanja i analiza pravnog okvira te anketa (usmena) u zajednici i opštoj populaciji.

Postojeća literatura je bila prikupljena i analizirana na osnovu kriterija korisnosti, relevantnosti i adekvatnosti (zastarjelosti) podataka. Analiza pravnog okvira uključuje pregled relevantnog zakonodavstva iz oblasti obrazovanja, rada i antidiskrimacijskih standarda. Analiza uključuje procjenu adekvatnosti postojećeg pravnog okvira sa aspekta garancije jednakih prava, jednakih mogućnosti i pristupa ovim oblastima za LGBTI osobe, kao i institucionalni okvir za njihovu provedbu. Analiza je identificirala potencijalne nedostatke i potrebe za uređenjem ovih oblasti.

Anketa je provedena na teritoriji cijele BiH i obuhvatila je 1300 ispitanika/ispitanica. Provodila se na dvije grupe uzoraka:

- a) LGBTI osobe (300 ispitanika/ispitanica)
- b) Opšta populacija (1002 ispitanika/ispitanice).

Anketa je provedena u periodu juni–septembar 2020. godine putem štampanog upitnika. Za svaku grupu ispitanika/ispitanica (uzoraka) predviđen je zaseban upitnik, u različitom obimu pitanja za zaposlene i nezaposlene ispitanike/ispitanice. Anketu za LGBTI osobe je proveo tim istraživača/istraživačica, dok je anketu za

opštu populaciju, putem telefonskog anketiranja, provela agencija Ipsos. Metoda prikupljanja podataka za opštu populaciju (starosti 18+ godina) je CATI – telefonska anketa (CATI = Computer Assisted Telephone Interviewing).

Prilikom odabira uzorka prema grupama vodilo se računa o sljedećim principima: spolna/rodna zastupljenost ispitanika/ispitanica, zastupljenost pripadnika/pripadnica ranjivih manjina (nacionalne, religijske, etničke, osobe sa drugačijim sposobnostima, zastupljenost osoba različite dobi, zastupljenost zaposlenih i nezaposlenih, zastupljenost osoba različitog stepena obrazovanja).

Upitnik za LGBTI osobe je dostupan u Aneksu 2, a Upitnik za opštu populaciju u Aneksu 3.

2. Pregled dostupne literature

LGBTI osobe se u svakodnevnom životu susreću sa stereotipima i predrasudama, iako je neravnopravan tretman LGBTI osoba izričito zabranjen važećim zakonima u BiH. Pojedinačna obraćanja i predmeti otvoreni u Instituciji ombudsmena po službenoj dužnosti pokazuju da se najčešća kršenja ljudskih prava LGBTI osoba ogledaju u diskriminaciji, govoru mržnje na internetskim portalima, grafitima uvredljivog sadržaja, ugrožavanju slobode okupljanja i izražavanja, prijetnjama i fizičkom nasilju. Položaj LGBTI osoba, kako se navodi u *Specijalnom izvještaju o pravima LGBT osoba u Bosni i Hercegovini*, je i dalje težak jer ne postoje jasne i ciljane institucionalne mjere i napor na smanjenju nivoa homo/bi/transfobije. Od stupaњa na snagu Zakona o zabrani diskriminacije, u Instituciji ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine registrovano je oko 40 predmeta diskriminacije na osnovi seksualne orientacije, s tim što je većina predmeta otvorena po službenoj dužnosti „ex officio“ ili po prijavama nevladinih organizacija.²

Dostupna literatura ukazuje da su u srednjoškolskom sistemu LGBTI teme uglavnom zapostavljene, nevidljive ili nestručno i društveno neodgovorno predstavljene te velika većina mladih kroz školski program ne dobija informacije koje bi doprinijele njihovom senzibiliziranju i smanjenju homo/bi/transfobije, a diskriminacija i nasilje koje LGBTI osobe trpe prolaze gotovo nezapaženo. Zbog straha od osude, odbacivanja i zlostavljanja, LGBTI učenici/učenice rijetko se obraćaju za pomoć stručnim djelatnicima u školi, a s druge strane ni sami stručni djelatnici (psiholozi/psihologinje, pedagozi/pedagoginje) nemaju dovoljno znanja o adekvatnoj psihosocijalnoj podršci LGBTI osobama niti su dovoljno senzibilizirani za ovaj problem.³ SOC je evidentirao 14 slučajeva međuvršnjačkog nasilja u periodu 2016-2018. godina.⁴ LGBTI osobe ne prijavljuju nasilje kojem su izložene. Razlozi su ne povjerenje u službene osobe, njihova nesenzibiliziranost, needuciranost i nedostatak profesionalnog pristupa prema LGBTI osobama, kao i činjenica da se prijavljeni slučajevi ne procesuiraju adekvatno, niti se počinitelji/počiniteljke nasilja sankcioniraju. Također, LGBTI osobe se boje i prisilnog/neželjenog *outovanja* i posljedica koje ono može izazvati u njihovim porodicama.⁵

Prema podacima iz 2015. godine iz istraživanja Nacionalnog demokratskog instituta, LGBTI osobe u BiH vjeruju da se najviše pojavnosti diskriminacije i isključenosti događa na radnom mjestu (36 %).⁶ U 2018. godini SOC je dokumentovao pet slučajeva diskriminacije pri zapošljavanju i na radu zbog seksualne orientacije. Od pet zabilježenih slučajeva, tri su se odnosila na diskriminaciju na radnom mjestu, jedan na diskriminaciju u upravi (od strane javnih službenika), a jedan na pružanje usluga i pristup dobrima namijenjenim javnosti. Niti jedan slučaj nije priavljen In-

² Specijalni izvještaj o pravima LGBT osoba u Bosni i Hercegovini. Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Banja Luka, 2016, dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmuds-men_doc2016110413333704bos.pdf.

³ Dračo, Ivana i drugi, Prava LGBT osoba u Bosni i Hercegovini: Obrazovanje, Fondacija Heinrich Böll – Ured za BiH, Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar, 2013, dostupno na: http://www.fondacijacure.org/files/Obrazovanje_knjizni_blok.pdf.

⁴ Dizdar, Amina i drugi, Rozi izvještaj 2019. Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, Sarajevski otvoreni centar, 2019, dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2019/05/Rozi-izvjestaj-2019-za-web.pdf>.

⁵ Ibid.

⁶ Country Report: Bosnia and Herzegovina, ERA, dostupno na: <https://www.lgbti-era.org/content/bosnia-and-herzegovina>.

stituciji ombudsmena niti su pokrenuti sudski postupci. U sva tri slučaja žrtve su strahovale da prijave počinioce, jedna žrtva je napustila državu, a jedan slučaj je na kraju riješen kroz međusobni dogovor s pružaocem usluga.⁷ Zvanični podaci o slučajevima diskriminacije prilikom zaposlenja, u radnom odnosu i učešćem u sivoj ekonomiji do sada nisu bili dostupni. Razloga je više: slučajevi se ne prijavljuju nadležnim institucijama, sudovi ne vode odvojenu evidenciju koja bi omogućila pregled broja slučajeva prema osnovama diskriminacije, a javne institucije za besplatnu pravnu pomoć nisu zabilježile takve slučajeve. Suprotno ovoj evidenciji – praksa je potpuno drugačija. Iako djeluje kao da nema mnogo slučajeva diskriminacije LGBTI osoba na tržištu rada, iz skustva SOC-a se navodi da zapravo mnogo osoba ne otvara identitet zbog straha od gubitka posla ili nasilja. Sa druge strane, do diskriminacije u radnim odnosima dolazi zapravo kada se osoba *outuje* ili bude *outovana*.⁸ U istraživanju *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni I Hercegovini*⁹ se navodi da je tržište rada za LGBTI osobe u BiH ograničeno: LGBTI osobe teže nalaze posao i imaju tendenciju da rade u sivoj ekonomiji. Siva ekonomija se pojavljuje kao polje u kojem ne isključivo, ali u velikom broju slučajeva, rade LGBTI osobe. Rad u sivoj ekonomiji primorava na odricanje od bilo kakvih radnih prava i otvara put poslodavcima za izrabljivanje ovih radnika/radnica. Činjenica je da većina LGBTI osoba o svojoj seksualnoj orientaciji i rodnom identitetu ne govori na radnom mjestu, zbog straha od gubitka posla, zlostavljanja, nemogućnosti napredovanja. U nekim slučajevima je u otkaznim pismima izričito navedeno da je seksualna orientacija razlog prekida radnog odnosa, zbog čega je osobama čiji je radni odnos prekinut na ovaj način izuzetno teško naći novo zaposlenje.¹⁰ Transseksualne osobe su posebno izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu, pogotovo za vrijeme tranzicije, kada njihov fizički izgled ne odgovara oznaci spola koja je upisana na dokumentima, zbog čega im je gotovo onemogućen pristup pojedinim uslugama i otežan proces zapošljavanja.¹¹

LGBTI osobe se mogu suočiti s diskriminacijom u pristupu i zadržavanju smještaja (*stanovanja*). Stambena diskriminacija LGBTI osoba je nezakonita diskriminacija na osnovu seksualne orientacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika od strane osoba koje imaju pravo raspolažanja i upravitelja prostorijama za stanovanje. Iako je ova vrsta diskriminacije zabranjena pravnim okvirom, LGBTI osobe se suočavaju sa predrasudama prilikom iznajmljivanja stambenog prostora, kao i nasiljem unutar porodica, jer nemaju mogućnost odlaska iz roditeljskog doma (finansijska ovisnost). LGBTI osobe bivaju često odbačene ili izbačene na ulicu. Prema dostupnim podacima, ne postoji skloništa za LGBTI osobe. Nerijetko se dešava da LGBTI osobe, zbog izbjegavanja odbacivanja, nasilja, patnje, biraju da život provode skrivajući svoj rojni identitet, seksualnu orientaciju i/ili spolne karakteristike i da izbjegavaju prijaviti nasilje nadležnim službama.¹² Istraživanje iz 2020. godine za područje Sjedjenih Američkih Država je pokazalo da porodično odbijanje doprinosi da LGBTI

⁷ Rozi izvještaj 2019. Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini, 2019.

⁸ Gačanica, Lejla, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Helsinski parlament građana Banja Luka, 2019, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>.

⁹ Ibid.

¹⁰ Izvještaj o stanju ljudskih prava u BiH u 2018. godini. Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, Biro za demokratiju, ljudska prava i rad, dostupno na: https://ba.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/270/HRR_BIH_2018.pdf.

¹¹ Tabu tema svakodnevnice: LGBT osobe na radnom mjestu, 2. 12. 2014, dostupno na: <https://lgbti.ba/tabu-tema-svakodnevnice-lgbt-osobe-na-radnom-mjestu/>.

¹² Bašić, Dalila i Dizdar, Amina. Nasilje u porodici nad LGBTI osobama: analiza stanja i preporuke. Sarajevski otvoreni centar, 2018, Sarajevo, dostupno na: https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2018/11/HRP-nasilje-nad-LGBTI-osobama_FINAL-web.pdf.

mladi imaju mnogo veću vjerovatnoću da budu beskućnici ili bez stabilnog smještaja; da je među LGBTI osobama siromaštvo rašireno, posebno rašireno među biseksualnim osobama, ženama, transrodnim osobama i mlađim ljudima, te da se istospolni parovi suočavaju sa diskriminacijom od strane iznajmljivača.¹³ Ranija istraživanja i analize u BiH su se pitanjima stambene diskriminacije bavile tek kao popratnom pojavom nasilja u porodici prema LGBTI osobama i vrlo rijetko kroz pitanja beskućništva. Diskriminacija na poslu ili maltretiranje u školi mogu imati negativne posljedice na ostvarivanje dohotka, osamostaljivanje i stanovanje.¹⁴ Prema Specijalnom izvještaju Institucije ombudsmena, ne postoje raspoloživi podaci o broju vođenih sudskih postupaka pokrenutih u svrhu zaštite prava LGBTI osoba (prekršajnih, kričičnih i građanskih).¹⁵

¹³ Romero P, Adam i drugi. LGBT People and Housing Affordability, Discrimination, and Homelessness. School of Law, Williams Institute, 2020, dostupno na: <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Housing-Apr-2020.pdf>.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Specijalni izvještaj o pravima LGBT osoba u Bosni i Hercegovini.

3. Zakonski okvir za obrazovanje i rad u Bosni i Hercegovini

Obrazovanje i rad su u nadležnosti entiteta – Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH), Republike Srpske (RS) i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (BDBiH).

Zbog različite regulacije u ova tri područja u BiH, nerijetko se susrećemo sa različitim obimom garantovanih prava, što u praksi rezultira i različitim pristupima i iskustvima u obrazovanju, zapošljavanju i radu.

U nastavku će biti predstavljen zakonodavni okvir kroz antidiskriminacijske standarde na državnom nivou te dalje prema oblastima (obrazovanje i rad) na nivoima entiteta i BDBiH-a.

3.1. Državna regulativa

Ustav Bosne i Hercegovine kao najviši pravni akt u državi propisuje pravo na obrazovanje, pravo na ličnu slobodu i sigurnost, pravo na imovinu (čl. II). Saставne dijelove Ustava čine tekst Ustava, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda sa dodatnim protokolima i 15 međunarodnih konvencija. Uživanje prava i sloboda iz Ustava osigurano je svim licima u BiH 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. Ova lista zaštićenih osnova ne uključuje eksplizitno seksualnu orientaciju, rodni identitet ili spolne oznake, no radi se o otvorenoj listi (“drugi status”), što sasvim sigurno uključuje i navedene zaštićene osnove.

Međunarodni dokumenti koji su primjenjivi u BiH stvaraju važan okvir za zaštitu od diskriminacije LGBTI osoba. Najznačajniji među spomenutim su: **Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda**, koja ima direktnu primjenu u BiH i ima prioritet nad svim zakonima. Član 14. ove konvencije: *Uživanje prava i sloboda predviđenih ovom konvencijom osigurava se bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kao što su spol, rasa, boja, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, vlasništvo, rođenje ili drugi status.* **Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima**, koji zabranjuje diskriminaciju u pogledu uživanja prava na rad, osnivanje i članstvo u sindikatima, određeni životni standard, pravo na obrazovanje. **Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije u odnosu na žene** (CEDAW), koja propisuje da rodno zasnovana diskriminacija uključuje seksualnu orientaciju. Odbor za ukidanje diskriminacije žena u *Zaključnim napomenama o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine* iz 2019. godine izrazio je zabrinutost zbog toga što se žene iz ugroženih grupa stanovništva, poput lezbijski, biseksualne i transrodne žene i dalje suočavaju sa isprepletentim oblicima stigmatizacije i diskriminacije. U oblasti obrazovanja, Odbor je utvrdio postojanje diskriminatornih rodnih stereotipa u obrazovnim materijala-

lima, te nedostatak sveobuhvatnog obrazovanja o seksualnom i reproduktivnom zdravlju i pravima.¹⁷

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁸ u izmjenama iz 2016. godine uvodi seksualnu orientaciju, rodni identitet i spolne karakteristike kao zaštićene osnove. Odnosno, zabranjuje kao diskriminaciju svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu seksualne orientacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika. Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite. Diskriminacija vezana za obrazovanje se odnosi i na dostupnost obrazovanja. U oblast rada obuhvata zapošljavanje, rad i radne uslove, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla. Zakon određuje oblike diskriminacije: direktna diskriminacija, indirektna diskriminacija, uzneniranje, spolno uzneniranje, mobing, segregacija, izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i podsticanje na diskriminaciju. Zakon o zabrani diskriminacije nalaže obavezu usklađivanja svih drugih zakona i općih propisa sa njegovim odredbama, a ima prioritet u primjeni u slučaju neusklađenosti (*lex specialis*). Antidiskrimacijska zaštita je ojačana odredbama koje predviđaju mogućnost sudske zaštite u slučajevima diskriminacije, gdje žrtva ima mogućnost podnošenja tužbe za utvrđivanje diskriminacije, tužbe za zabranu ili otklanjanje diskriminacije, tužbe za nadoknadu štete te zahtjeva za objavljivanje presude u sredstvima javnog informisanja, što se jednako odnosi i na diskriminaciju LGBTI osoba.

Zakon o ravnopravnosti spolova¹⁹ je prvi zakon koji je izričito naveo zabranu diskriminacije na osnovu seksualne orientacije. Zakon propisuje ravnopravnost u svim oblastima života, kao što su obrazovanje, ekonomija, zapošljavanje i rad, socijalna i zdravstvena zaštita. U pogledu obrazovanja, Zakon utvrđuje zabranu diskriminacije, odnosno da svi imaju jednak prava na obrazovanje. Obrazovna institucija ne smije vršiti diskriminaciju zasnovanu na spolu u vezi sa: a) uslovima prijema; b) odbijanjem prijema; c) načinom pružanja usluga i beneficija; d) isključenjem iz procesa obrazovanja; e) vrednovanjem dostignutih rezultata u toku obrazovanja; f) jednakim uslovima u stvaranju karijere i profesionalnom usmjeravanju, stručnom usavršavanju i sticanju diploma; g) u drugim mogućim slučajevima. Također, planovi i programi i metodologije trebaju osigurati uspostavu obrazovnog sistema koji će garantirati eliminaciju nastavnih programa koji sadrže stereotipnu društvenu ulogu muškarca i žene, a koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost spolova. Zakon garantuje i ravnopravnost u procesu zapošljavanja, uključujući ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, u postupku popune slobodnih radnih mesta, rodnog odnosa i otkaza rodnog odnosa. Zabranjena je diskriminacija u radu i radnim odnosima: a) neprimjenjivanje jednakе plaće i drugih beneficija za isti rad odnosno za rad jednakе vrijednosti; b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima; c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; d) neravnomjerna prilagođenost radnih i

¹⁷ Odbor za ukidanje diskriminacije žena, Zaključne napomene o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 2019, dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/06/BOS_CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf.

¹⁸ Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09) i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj 66/16).

¹⁹ "Službeni glasnik BiH", br. 32/10.

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 jednak plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta; f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života; g) 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; h) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktnе ili indirektnе diskriminacije.

Krivični zakon Bosne i Hercegovine²⁰ u dijelu XV propisuje krivično djelo Povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina, u slučaju kada službeno ili odgovorno lice u institucijama Bosne i Hercegovine koje na osnovu razlike u seksualnom opredjeljenju (između ostalih zaštićenih osnova) uskrati ili ograniči građanska prava utvrđena Ustavom, ratifikovanim međunarodnim ugovorom, zakonima, drugim propisima ili opštim aktom, ili koje na osnovu ove razlike ili pripadnosti daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti. Novi **Krivični zakonik Republike Srpske**²¹ usaglašen je sa Konvencijom Vijeća Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulská konvencia) uvođenjem novih krivičnih djela predviđenih ovom konvencijom. Unutar zakona, definira se krivično djelo iz mržnje, koje uključuje i seksualnu orientaciju kao jedan od osnova. Krivično djelo povrede ravnopravnosti građana uključuje seksualnu orientaciju kao osnov za razlikovanje. Krivično djelo javnog izazivanja i podsticanja nasilja i mržnje također uključuje seksualnu orientaciju i rodni identitet kao osnove za krivičnu odgovornost i sankcioniranje. **Zakonom o izmjenama i dopunama Krivičnog zakona FBiH**²² je data definicija krivičnog djela iz mržnje, uključujući i ona učinjena zbog spola, seksualne orientacije ili rodног identiteta druge osobe, gdje će se takvo postupanje uzimati kao otežavajuća okolnost, ako ovim zakonom nije izričito propisano teže kažnjavanje za kvalificirani oblik krivičnog djela učinjenog iz mržnje.

3.2. Pravni okvir za obrazovanje

Sistem obrazovanja u BiH je u velikoj mjeri decentralizovan, a nadležnosti za obrazovanje ima entitet u RS-u, 10 kantona u FBiH i BDBiH. Na nivou BiH usvojeno je pet zakona koji okvirno regulišu oblast obrazovanja: Okvirni zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH, Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u BiH, Okvirni zakon o visokom obrazovanju u BiH i Zakon o Agenciji za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje. Svi zakoni na nivou entiteta, kantona i Brčko distrikta BiH trebaju biti usklađeni sa okvirnim zakonima iz oblasti obrazovanja na nivou države. Iako Zakon o zabrani diskriminacije seksualnu orientaciju, rodni identitet i spolne karakteristike izričito predviđa kao zabranjene osnove diskriminacije, svi ovi osnovi, posebno rodni identitet, obično su samo djelimično uključeni pod osnov spola ili roda.

²⁰ "Službeni glasnik BiH", br. 3/2003, 32/2003 - ispr., 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015 i 35/2018.

²¹ "Službeni glasnik RS", br. 64/2017 i 104/2018 - odluka US.

²² "Službene novine Federacije BiH", br. 46/16.

Okvirni zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju i Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH uvode zabranu diskriminacije na bilo kojoj osnovi u pristupu obrazovanju, kao i jednak pristup i jednake mogućnosti. Seksualna orijentacija, rodni identitet i spolne oznake nisu predmet eksplicitnog normiranja unutar ovih zakona.

Okvirni zakon o visokom obrazovanju Bosne i Hercegovine ustanovljava osnovne principe i standarde za sticanje visokog obrazovanja, te uključuje da pristup visokom obrazovanju neće biti ograničen, direktno ili indirektno, prema bilo kojoj stvarnoj ili pretpostavljenoj osnovi, kao što je seksualna orijentacija (između ostalih osnova). Statut svake javne visokoškolske ustanove, te osnovni dokument svake privatne visokoškolske ustanove, kao uslov za dobijanje akreditacije moraju da sadrže i sljedeće odredbe koje: štite osoblje od diskriminacije prema bilo kojoj osnovi, uključujući seksualnu orijentaciju. **Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske i Zakon o visokom obrazovanju Brčko distrikta Bosne i Hercegovine** na isti način uređuju zabranu diskriminacije u pogledu pristupa pravu na obrazovanje i internih akata ustanova kao što je to uredio Okvirni zakon o visokom obrazovanju Bosne i Hercegovine. Visoko obrazovanje u Federaciji Bosne i Hercegovine u nadležnosti je kantona, što znači da svaki kanton samostalno reguliše pitanje visokog obrazovanja te da ima deset kantonalnih zakona koji uređuju ovu oblast. U praksi to znači različito regulisanje u odnosu na zabranu diskriminacije i seksualne orijentacije kao zaštićenog osnova, dok rodni identitet i spolne oznake nisu uključene ni u jedan od kantonalnih zakona.

Strateški dokumenti u oblasti obrazovanja u BiH sistemski se ne bave pitanjem rodne ravnopravnosti. U RS-u je 2016. godine usvojena nova *Strategija razvoja obrazovanja RS za period 2016–2021.* u kojoj nema ništa o učenju o rodnoj ravnopravnosti, diskriminaciji ili eliminaciji rodnih stereotipa iz udžbenika.²³ U *Zajedničkoj jezgri nastavnih planova i programa za građansko obrazovanje definisano na ishodima učenja²⁴* iz 2015. godine tek se usputno spominje „izbjegavanje rodnih stereotipa“, a spolna/rodna pripadnost tek kao jedan od faktora „kulturnog identiteta“. O diskriminaciji i govoru mržnje daje se tek opšti okvir za kraj devetogodišnjeg osnovnog obrazovanja (“primjeri govora mržnje i diskriminacije po različitim osnovama“ te se raspravlja o zakonskim sankcijama takvog ponašanja u BiH).

Nastavni planovi i programi su neprilagođeni, a udžbenici puni rodnih stereotipa. Također, needuciranost nastavnog osoblja o temama rodne ravnopravnosti i uklanjanja stereotipa unutar nastave, neprilagođenost predmeta građanskog odgoja i odjeljenskih zajednica doprinose održavanju rodnih stereotipa²⁵ uključujući i odnos prema LGBTI osobama.

Do sada, iz rodne perspektive nije urađena cijelovita **analiza udžbenika** koji su u upotrebi u BiH. Odbor za ukidanje diskriminacije žena je u *Zaključnim napomenama o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine* utvrđio postojanje diskriminatorskih rodnih stereotipa u obrazovnim materijalima, te da decentralizirani sistem sprječava jednoobrazno korištenje rodno osjetljivih nastavnih

²³ U dijelu Strategije koji se odnosi na Standarde kvaliteta udžbenika se konstatiše da se ne ulaže u dovoljno mjeri u inoviranje i podizanje kvaliteta udžbenika, ali se nigdje ne pominje potreba da se inoviraju udžbenički sadržaji, od kojih su mnogi rođno stereotipni: <http://www.atvbl.com/wp-content/uploads/2016/03/Prijedlog-strategije-razvojaobrazovanja-RS-2016-2021-1.pdf>.

²⁴ Izradila Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje, “Službeni glasnik BiH”, broj 3/16.

²⁵ Petrić, Aleksandra i drugi, Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013-2017, Helsinski parlament građana Banjaluka i Prava za sve, Sarajevo, 2016, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/CEDaW-WEB-final-novembar-2016.pdf>.

materijala.²⁶ U publikaciji *LGBTI teme u osnovnim školama? Analiza postojećeg sadržaja i prijedlozi za uvrštavanja tema o različitim rodnim i spolnim identitetima i seksualnoj orientaciji u udžbenicima za osnovne škole Kantona Sarajevo*²⁷ je utvrđeno da ovi udžbenici ni na jednom mjestu ne govore o seksualnosti, a o biološkoj razlici između spolova vrlo svedeno i bez zalaženja u biološke i kulturološke razlike. LGBTI sadržaj u udžbenicima za osnovnu školu Kantona Sarajevo ne samo da ne postoje ili se vrlo malo javljaju već i proizvode i reprodukuju rodnu, spolnu, seksualnu i druge oblike stereotipizacije, stvarajući na taj način prije segregaciju nego toleranciju, razumijevanje, uvažavanje i slične principe što ih propisuju Okvirni zakon i strateški dokumenti za reformu obrazovanja.²⁸

3.3. Pravni okvir za rad i zapošljavanje

Jednako kao i oblast obrazovanja, oblast rada i zapošljavanja je u nadležnosti entiteta, Brčko distrikta i kantona (10 kantona u FBiH). Izuzetak predstavljaju zakoni kojima se reguliše rad zaposlenih u državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, koje donosi Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine (državni nivo). Relevantni važeći zakoni najčešće uređuju diskriminaciju po osnovu spola, predviđajući zabrane diskriminacije u odnosu na spol radnika/radnica, što se ne može smatrati analognim rješenjem za diskriminaciju po osnovu rodnog identiteta i seksualne orientacije. Iako je Zakonom o zabrani diskriminacije predviđena obaveza da se zakoni na državnom, entitetskom i kantonalm nivou uskladjuju s njim, i dalje velik broj zakona ne uključuje seksualnu orientaciju, rojni identitet i spolne karakteristike kao osnove na kojima je zabranjena diskriminacija. Ovo je posebno vidljivo u radnom zakonodavstvu, gdje dva zakona (Zakon o radu FBiH, Zakon o radu BDBiH) koriste neadekvatan termin "spolno opredjeljenje" kao zabranjeni osnovi diskriminacije, te ne uključuje rojni identitet. Sa druge strane, izostaje adekvatno normiranje ne samo u domenu zabranjenog osnova već i garancije određenih prava, koja su, primjerice, predviđena samo za žene, uključujući oblasti koje Zakon o diskriminaciji eksplicitno navodi.²⁹

Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine³⁰ se regulišu radni odnosi između zaposlenika koji nisu državni službenici u institucijama BiH i njenim organima; zaposlenika koji su izričito izuzeti od primjene Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine; zaposlenika koji su zaposleni u javnim preduzećima BiH, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, udruženjima i fondacijama BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH te na državne službenike ako nije u suprotnosti za Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine.

Zakon uključuje opću zabranu diskriminacije osoba koje traže zaposlenje ili zaposlenika po listi zabranjenih osnova, koja je otvorena. **Zakon o radu Federacije**

²⁶ Dostupno na: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/06/BOS_CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf.

²⁷ Bilčević, Fatima i Čaušević, Jasmina, *LGBTI teme u osnovnim školama? Analiza postojećeg sadržaja i prijedlozi za uvrštavanja tema o različitim rodnim i spolnim identitetima i seksualnoj orientaciji u udžbenicima za osnovne škole Kantona Sarajevo*, Fondacija CURE, Sarajevo, 2017, dostupno na: <http://fondacijacure.org/files/ANALIZA%20LGBTI%20teme%20u%20udžbenicima%20za%20osnovne%20skole.pdf>.

²⁸ Ibid.

²⁹ Zapošljavanje, rad i radni uslovi, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla.

³⁰ "Službeni glasnik BiH", br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12.

Bosne i Hercegovine³¹ i **Zakon o radu Brčko distrikta BiH**³² zabranjuju diskriminaciju zaposlenika i osoba koje traže posao, a zabranjeni osnovi uključuju spol, spolno opredjeljenje, bračni status, porodične obaveze i trudnoću. **Zakon o radu Republike Srpske**³³ izričito navodi samo spol kao zabranjenu osnovu za diskriminaciju. Poslodavcu i osobama koje zapošljava strogo je zabranjeno uz nemiravanje ili seksualno uz nemiravanje, rodno zasnovano nasilje, kao i mobing prema zaposlenima i osobama koje traže zaposlenje. U slučajevima rodno zasnovanog nasilja, uz nemiravanja i seksualnog uz nemiravanja, nijedna od odredbi zakona ne može se tumačiti kao ograničenje ili smanjenje prava na pokretanje krivičnog ili parničnog postupka.

Diskriminacija unutar ovih zakona nije dozvoljena, naročito u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Zakoni zabranjuju razlike u plaćama na osnovu roda, navodeći da oba spola moraju imati jednaku plaću za jednak rad. Pod radom jednakе vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtjeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada. Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodajnog odsustva, te za vrijeme korištenja određenih prava (rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva, rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta i pravo žene na odsustvo radi dojenja) ne može otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, poslodavac ima teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije (zakon o radu FBiH član 12. stav 3; u RS-u član 25. stav 2.), dok zaposleni mora da učini vjerovatnim da (ne)postupanje poslodavca predstavlja diskriminaciju u radu i zapošljavanju.

Na kantonalm nivou, Kanton Sarajevo³⁴ i Kanton 10³⁵ imaju zakone o radu. Zakon o radu Kantona Sarajevo izričito ne sadrži odredbe o diskriminaciji, dok Zakon o radu u Kantonu 10 u članu 4. propisuje zabranu diskriminacije, uključujući među zabranjenim osnovama i rod i seksualnu orientaciju.

Zakon o volontiranju FBiH³⁶ i **Zakon o volontiranju RS-a**³⁷ zabranjuju diskriminaciju (član 8. FBiH; član 12. stav 1. RS-a) protiv volontera. Organizatori volontiranja dužni su da volontere tretiraju u skladu s načelom jednakih mogućnosti za sve osobe, bez obzira na njihov rod, rodno izražavanje, bračno stanje i/ili porodične obaveze.

3.4. Javne politike

Gender akcioni plan BiH za period 2018–2022. (GAP)³⁸ propisuje mjere za eliminiranje diskriminacije na osnovu spola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada te osiguravanje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u pristupu ekonomskim

³¹ „Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16.

³² „Službeni glasnik Brčko distrikta BiH”, br. 34/2019.

³³ „Službeni glasnik Republike Srpske”, broj: 1/16.

³⁴ „Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 19/2000).

³⁵ „Narodne novine HBŽ”, broj 13/98, 7/05.

³⁶ „Službene novine Federacije BiH”, broj 110/12.

³⁷ „Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 89/13.

³⁸ https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf.

resursima, uključujući i smanjenje siromaštva putem novih makroekonomskih i razvojnih strategija. U oblasti obrazovanja, GAP predviđa mjere za stvaranje jednakih mogućnosti i pristupa obrazovanju za djevojčice i dječake, žene i muškarce u bilo kojoj životnoj dobi, uključujući pripadnike i pripadnice vulnerabilnih grupa, na bilo kojem području (ruralno/urbano) i sa istim perspektivama za budući profesionalni život. Obje oblasti su prvenstveno orijentisane ka spolnoj ravnopravnosti, dok se u uvodnom dijelu GAP-a kao transverzalna oblast navodi višestruka diskriminacija, uključujući seksualnu orijentaciju. Podizanje svijesti o ravnopravnosti spolova, pak, izričito tretira pitanja spola, roda, spolnog identiteta, rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije.

Odbor za ukidanje diskriminacije žena u *Zaključnim napomenama o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine* preporučuje da se osigura poštivanje ljudskih prava lezbijki, biseksualnih i transrodnih žena i osigura da se u nacionalnim akcionim planovima za ravnopravnost spolova obradi tema stigme i diskriminacije protiv njih u svim sferama života. Entitetski i kantonalni *gender* akcioni planovi moraju sadržavati mjere kojima se osigurava adekvatna zaštita LGBTI osoba kako bi ovi planovi bili uskladeni sa Zakonom o ravnopravnosti spolova i *Gender* akcionim planom BiH. Usvajanjem GAP-ova, nadležne institucije se obavezuju preduzeti rođno osjetljive mjere u oblasti obrazovanja, tržišta rada, nasilja u porodici. Imajući u vidu da je lokalni nivo zapravo nivo na kojem se vrlo konkretni pomaci mogu napraviti u oblastima koje su u fokusu ovog istraživanja, LGBTI inkluzivni lokalni GAP-ovi su neophodni ne samo iz aspekta harmonizacije sa pravnim propisima i međunarodnim obavezama već i za stvarne promjene.

Vlada Kantona Sarajevo je u decembru 2019. godine usvojila LGBTI inkluzivni GAP za period od 2019. do 2022. godine.³⁹ U GAP-u su određeni ciljevi i aktivnosti svih kantonalnih institucija, među kojima je i Prevencija i zaštita od nasilja u porodici i nasilja na osnovu spola, a aktivnost koja se planira implementirati je tematska sjednica o prevenciji i zaštiti od nasilja u porodici, uključujući i probleme sa kojima se susreću posebno ranjive grupe, među kojima su navedene i LGBTI osobe. Ovom cilju će doprinijeti i: uvođenje programâ obuke – na temu krivičnih djela počinjenih iz mržnje u skladu sa Krivičnim zakonom FBiH – u sklopu stručnog usavršavanja policije, i redovno provođenje takvih programa; izrada i usvajanje standardnih operativnih procedura za policiju i pravosuđe u slučaju krivičnih djela počinjenih iz mržnje, također u skladu sa KZFBiH.⁴⁰

³⁹ Vlada Kantona Sarajevo je u decembru 2019. godine održala 49. sjednicu na kojoj je usvojila Gender akcioni plan Kantona Sarajevo za period od 2019. do 2022. godine. Izradu Gender akcionog plana pokrenula je predsjednica Komisije za jednakopravnost spolova Vildana Bešlija. Sarajevski otvoreni centar je sudjelovao u radnoj grupi koja je radila na izradi Gender akcionog plana, zajedno sa Gender centrom Federacije Bosne i Hercegovine, te predstavnicima ministarstava Kantona Sarajevo i drugih organizacija civilnog društva. Sarajevski otvoreni centar je predložio ukupno 18 inicijativa, koje su se odnosile na ljudska prava žena i LGBTI osoba, od kojih je 14 usvojeno i inkorporirano u Gender akcioni plan 2019-2022.

⁴⁰ Pandurević, Darko i drugi. Rozi izvještaj 2020. Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini. Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2020, dostupno na: https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2020/07/Rozi-izvjestaj-2020_web-2.pdf.

Obrazovanje

Nastavnici se boje razgovarati o LGBTI temama.

U doba mog školovanja o tome se nije uopće govorilo.

*Nisam nikad izražavala svoju seksualnu orijentaciju,
bila sam dio grupe osoba koje vole iste stvari,
ali se nikad nisam osjećala slobodno.*

*LGBT teme se obrađuju u školi kao seksualne
devijacije i poremećaji.*

*Velik broj ljudi oko mene u školskom periodu su bilo tradicionalni
heteroseksualni vjernici koji ne bi razumjeli moj način života.*

*Nitko nije prepostavljaо da sam queer osoba,
stoga nije bilo poteškoćа u komunikaciji ili druženju.*

*Nastavnik je rekao mami da hoće da me izvede na pravi put,
da budem žensko i komentarisao da se trebam
oblačiti kao žensko.*

*Kolegica u razredu me nazivala bolesnom, dok su mi muškarci
nerijetko dobacivali da trebam s njima stupiti u seksualni odnos
kako bih promijenila svoju seksualnu orijentaciju.*

Citati LGBTI osoba iz kvalitativnih podataka

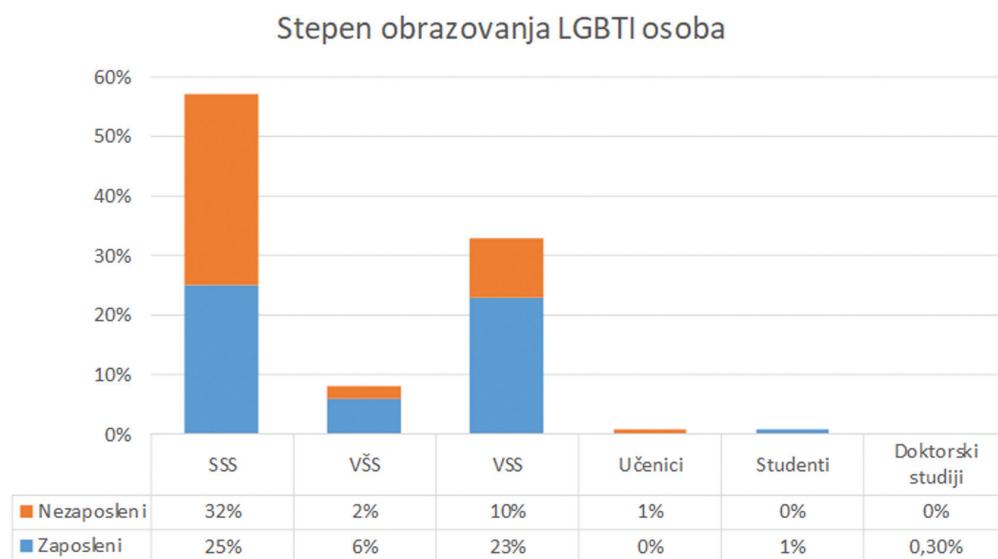
4. Nalazi istraživanja: obrazovanje

Obrazovanje je prvi susret sa institucionalno organizovanim sistemom za mlade osobe i djecu. Opšti zahtjevi prema obrazovanju stoga su usmjereni prema inkluzivnosti, senzibilizaciji, programima i sigurnosti. Kvalitet života i životno-profesionalne mogućnosti su usko povezane sa obrazovanjem (pristupom, kvalitetom, dostupnošću), jer se limitacije u obrazovnom sistemu reflektuju kasnije na socio-ekonomski položaj u društvu pojedinaca. Ukoliko se tome dodaju izrazito loša ekonomska i socijalna slika BiH, tržište rada, socijalna prava, uslovi stanovanja, egzistencijalni kriteriji postaju mjesta kršenja brojnih garantovanih prava i obespravljanja. Naravno, ove su komponente uzročno-posljedično postavljene, zbog čega fokus u ovom dijelu istraživanja nije bio usmjeren isključivo na iskustva LGBTI osoba, već propituje iskustva unutar obrazovanja i za opštu populaciju, upoređujući takva iskustva sa iskustvima LGBTI osoba kako bi se utvrdilo da li seksualna orientacija, rodni identitet i spolne karakteristike proizvode nepovoljniji položaj za učenike/učenice i studente/studentice. Svakako, ovo uključuje i status LGBTI osoba kao nastavnog osoblja.

Unutar ovog poglavlja biće predstavljeni nalazi o pristupu obrazovanju, diskriminatornim praksama unutar sistema obrazovanja, senzibilisanosti sadržaja i nastavnog osoblja te prilagođenosti obrazovnih sadržaja.

4.1. Pristup obrazovanju

Uzorak LGBTI osoba koje su učestvovale u istraživanju pokazuje da najveći broj ima srednju stručnu spremu (SSS) – 57 %. Slijedi visoka stručna spremu (VSS) u iznosu od 33 %, dok ih je najmanji broj sa višom stručnom spremom – 8 %. Učenici i studenti čine 2 % uzorka, a samo jedna ispitanica je na doktorskim studijama.



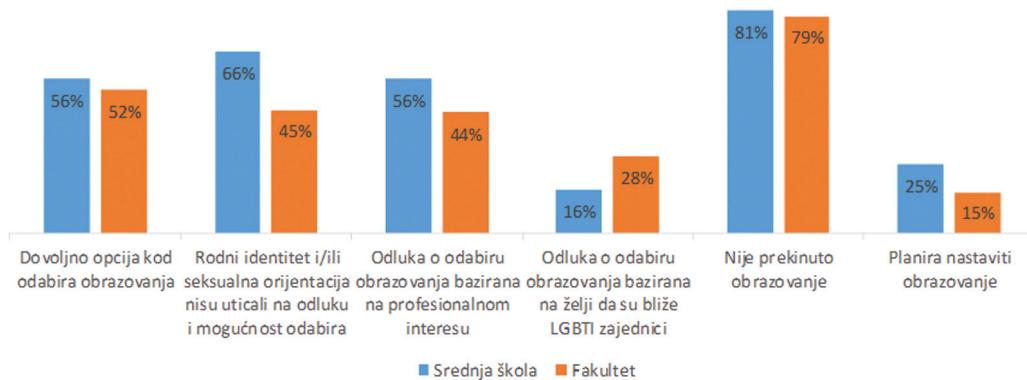
Grafikon 1: Pregled stepena obrazovanja LGBTI osoba prema njihovom trenutnom radnom statusu

Najveći procenat nezaposlenih LGBTI osoba je sa SSS (32 %), kao i zaposlenih (25 %). Tek je 10 % nezaposlenih LGBTI osoba sa VSS.

Pozitivni odgovori o dovoljno opcija prilikom odabira srednje škole su registrovani kod 56 % LGBTI osoba, dok njih 35 % navodi da nisu imali dovoljno opcija, i to dominantno u uzorku osoba koje su nezaposlene (56 %). 3 % ispitanika je odgovorilo da ne zna da li su imali/imale dovoljno opcija, dok je preostalih 1 % odabralo odgovor *drugo* te 5% nije odgovorilo na ovo pitanje. Većina ispitanika/ispitanica smatra da njihov rodni identitet i/ili seksualna orientacija nisu uticali na odluku i mogućnost odabira srednje škole (66 % ukupnog uzorka). Prilikom objašnjavanja razloga za odabir srednjeg obrazovanja, LGBTI osobe su se prvenstveno rukovodile željom da se obrazuju u onom što ih zanima (56 %), zatim željom da su bliže LGBTI zajednici (16 %) te željom da budu prihvaćeni (13 %). Preostali odgovori se odnose na motiv nerazdvajanja od prijatelja iz osnovne škole (11 %), kao i na izostanak nekih posebnih razloga za odabir srednjeg obrazovanja (0,6 %), te bez odgovora (3,4 %).

Dok većina LGBTI osoba nije odustajala od srednjoškolskog obrazovanja (81 %), centri o planovima za nastavak obrazovanja su manji: 27 % je već nastavilo VŠ ili VSS obrazovanje, 30 % namjerava nastaviti obrazovanje (od čega 21 % trenutno nezaposlenih), 2 % bi željelo nastaviti obrazovanje, ali nema finansijske mogućnosti za to, 4 % ne zanima nastavak obrazovanja uopšte, a 5 % trenutno ne razmišlja o tome. Slično kao sa odabirom srednje škole, većina LGBTI osoba smatra da je imala dovoljno opcija prilikom odabira fakulteta (52 % ukupno, od čega 61 % čine odgovori zaposlenih LGBTI osoba), kao i da rodni identitet ili seksualna orientacija nisu uticali na tu odluku (45 %). Za LGBTI osobe iz manjih sredina rodni identitet ili seksualna orientacija bili su ograničavajući u pogledu izbora dostupnih srednjih škola i fakulteta, posebno za one koji nisu imali dovoljna finansijska sredstva za školovanje van mjesta prebivališta. Tako je 8 % ispitanika navelo kao ograničenje sužen izbor fakulteta u njihovom mjestu ili neposrednoj okolini u kombinaciji sa nedostatkom finansijskih sredstava za studiranje van mjesta prebivališta. Ponovno kao kod srednjoškolskog obrazovanja, odluka o odabiru fakulteta se bazirala prvenstveno na želji da se obrazuju u onom što ih zanima (44 %), želji da su bliže zajednici (28 %), te ovdje 17 % ispitanika/ispitanica se moralo rukovoditi finansijskim mogućnostima dok je 11 % bilo motivirano željom da odu od kuće. Fakultetsko obrazovanje je prekinulo 18 % ispitanika/ispitanica, dok 0,9 % razmišlja o tome. Najčešći razlozi za prekid obrazovanja su finansijske prirode – nedostatak novca ili primoranost da rade, zbog čega nisu uspijevali da se posvete fakultetu. Tek mali broj (5) navodi da je odustajanje od visokog obrazovanja bilo direktno ili indirektno povezano sa seksualnom orientacijom ili rodnim identitetom. Poslije VSS, 15 % ispitanika/ispitanica želi nastaviti obrazovanje, 4 % bi željelo, ali nema finansijske mogućnosti, dok preostali ili nemaju trenutne planove ili ne žele nastaviti obrazovanje.

Tendencije u pristupu obrazovanju LGBTI osoba



Grafikon 2: Tendencije u pristupu obrazovanju LGBTI osoba u BiH

Razlike u odgovorima, gledano prema radnom statusu, uočljive su kroz nekoliko nalaza. Na primjer, nezaposlene LGBTI osobe su češće odabrale odgovor o blizini LGBTI zajednici kao razlog u odabira fakulteta (25 u odnosu na 7 % zaposlenih). Zaposlene LGBTI osobe su, pak, češće (35 % u odnosu na 9 % nezaposlenih) kao razlog odabira fakulteta odabrale ono što ih zanima profesionalno. Također, zaposlene osobe su češće birale negativan odgovor na pitanje da li je rodni identitet ili seksualna orientacija uticala na odabir vrste obrazovanja (39 % negativno za srednju školu, 44 % negativno za fakultet), dok su pozitivni odgovori na ovo pitanje bili zastupljeniji kod nezaposlenih LGBTI osoba.

Tokom obrazovanja, većina LGBTI osoba (73 %) je imala priliku da učestvuje u aktivnostima organizovanim unutar obrazovne institucije (škola, fakultet), poput sekcija, vijeća, takmičenja. Ovdje su zabilježene različite vannastavne aktivnosti i sekcije: vijeće učenika/učenica, debatni klub, dramska sekcija, sportska sekcija, novinarska sekcija, informatika, plesna sekcija, hor, likovne sekcije, ekološka sekcija. Također su učestvovali u razmjenama učenika i studenata te različitim školskim i fakultetskim takmičenjima. Oni/one koji/koje su se bavili/bavile vannastavnim aktivnostima navode da su se osjećali/osjećale ugodno i prihvaćeno te da eventualno nezadovoljstvo nije bilo povezano sa njihovim rodnim identitetom ili seksualnom orijentacijom, bez obzira da li su se u toj sredini *outovali*. Unutar vannastavnih aktivnosti navode da su bili okruženi ljudima sa istim interesom pa je bilo opuštenije i lakše komuniciranje i nije bilo važno jesu li LGBTI ili ne; neke od aktivnosti su bile „otvorene“ i učesnici su bili širih razumijevanja i bez predrasuda; bili su okruženi istomišljenicima i osjećali se opušteno i sigurno; nisu se osjećali neprihvaćeno. Kako navodi jedna ispitanica: „bila sam glavna, najbolja, radila stvari koje volim“ (podaci iz kvalitativnih odgovora). Ovdje predstavljene tendencije u pristupu obrazovanju, kao i povezanost iskustava sa trenutnim radnim statusom treba gledati i tumačiti u odnosu na iskustva tokom obrazovanja, obrađena u narednim podnaslovima.

4.2. Diskriminacija u obrazovanju

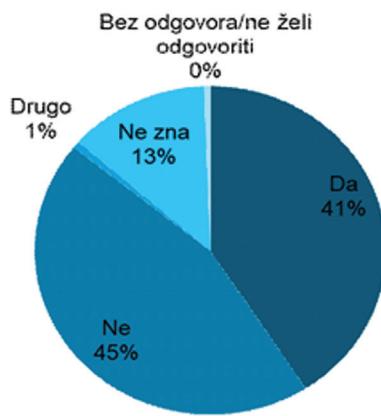
Imajući u vidu da pojedinci pripadaju određenim socijalnim grupama koje su rezultat socijalnog grupisanja po različitim osnovama i kriterijima, moguće je uočiti razlike po različitim slojevima i interesnim grupacijama. Socijalnu grupaciju čine individue

koje imaju zajedničke socijalne identifikacije i koje sebe vide kao članove iste socijalne kategorije – nacionalnost, religijska pripadnost, zanimanje, politička pripadnost itd. Socijalna distanca podrazumijeva da se određene socijalne grupacije distanciraju od drugih, neovisno da li postoje iskustva, kontakti sa pripadnicima/pripadnicama neke druge grupacije. U ovom istraživanju je opšta populacija pokazala da su se susretali sa osobama druge vjeroispovijesti i druge nacionalnosti, te LGBTI osobama tokom obrazovanja (nastavni kadar, kolege/kolegice). Od različitih ponuđenih socijalnih grupa, svi ispitanici i ispitanice (100 % uzorka) navode da nisu imali negativna iskustva sa LGBTI osobama i osobama sa invaliditetom. U slučaju LGBTI osoba, upravo odsustvo negativnih iskustava je kod 78 % ispitanika/ispitanica uticalo na kasnije stavove i odnose prema pripadnicima/pripadnicama ove grupe osoba. Međutim, 22 % ispitanika je navelo da odsustvo negativnih iskustava sa LGBTI osobama tokom obrazovnog procesa nije uticalo na odnose prema drugim pripadnicima/pripadnicama iz ove grupe osoba, odnosno da socijalna distanca postoji bez obzira na iskustva ili kontakte. Indikativno, ovaj odgovor su odabrali isključivo muškarci dobne kategorije 60+ godina. Ispitanici i ispitanice dobne kategorije 18-29 godina su najčešće odgovarali da su se osjećali ugodno u prisustvu LGBTI osoba tokom školovanja i uopšte obrazovnog procesa, te osobe koje su roditelji. Iako preovladava generalno pozitivan odgovor na ovo pitanje (60 % ispitanika/ispitanica), negativne odgovore u pogledu stavova prema LGBTI osobama su odabrali najčešće muškarci u dobroj kategoriji 60+ godina te osobe stručne spreme KV, VKV, srednja strukovna škola do 3 godine.

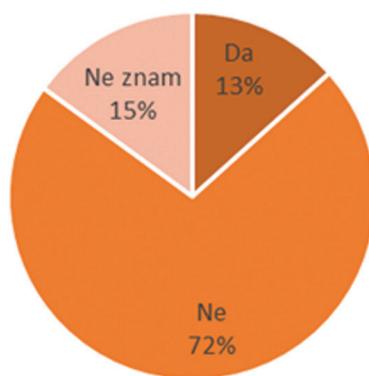
LGBTI osobe su se tokom obrazovanja *outovale* u najvećem procentu (49 %) samo uskom krugu ljudi, dok je 26 % otvoreno o tome govorilo. *Outovanje* samo nastavnom osoblju je uradilo 16 % LGBTI osoba. *Outovanje* se, prema prikupljenim podacima, dešava najčešće na fakultetu, odnosno tokom visokoškolskog obrazovanja, posebno za LGBTI osobe koje dolaze iz manjih sredina. U najmanjem procentu (3 %) su odgovorili da se nisu *outovali* nikome u toku obrazovanja, ali su drugi komentarisali njihovu pretpostavljenu seksualnu orijentaciju. Ova iskustva imaju najčešće osobe u dobroj kategoriji 20-30 godina, iz urbanih sredina, gej muškarci. LGBTI osobe koje se nisu *outovale* navode kao razlog prvenstveno strah od reakcija (44 %), te da nisu željeli/željele da njihova sredina zna (32 %). U kvalitativnim odgovorima je nekoliko LGBTI osoba istaklo da u vrijeme obrazovanja i nisu još bili svjesni svoje seksualne orijentacije ili rodnog identiteta.

Kod LGBTI osoba koje su se *outovale* tokom obrazovanja, njih 28 % je primijetilo promjenu odnosa nakon *outovanja* kod kolega, a 10 % kod nastavnog osoblja. Zabilježeni su vrlo drastični primjeri odnosa kolega, poput izopštavanja, prestanka druženja, uvreda. U najvećem procentu, 44 %, nisu primijećene promjene. Stavovi opšte populacije ukazuju da smatraju da LGBTI osobe doživljavaju u školama, na fakultetima i vannastavnim aktivnostima neugodnosti zbog svog rodnog/seksualnog identiteta (55 % je odgovorilo pozitivno). Nadalje, 30 % je odgovorilo negativno i 14 % da ne zna.

Na pitanje da li smatraju da su LGBTI osobe u školama, na fakultetima i vannastavnim aktivnostima uskraćene za jednak tretman zbog svog rodnog/seksualnog identiteta, opšta populacija je podijeljena između percepције da jesu (41 %) i da nisu (45 %). LGBTI osobe su u 72 % odgovora izjavile da *outovani* ili pretpostavljeni identitet, i s njim povezani tretman nastavnog osoblja i kolega i kolegica, ipak nije uticao na njhove lične uspjehe u obrazovanju.



Grafikon 3: Odgovori opšte populacije da li smatraju da su LGBTI osobe, zbog svog rodnog/seksualnog identiteta, u školama, na fakultetima i vannastavnim aktivnostima uskraćene za jednak tretman



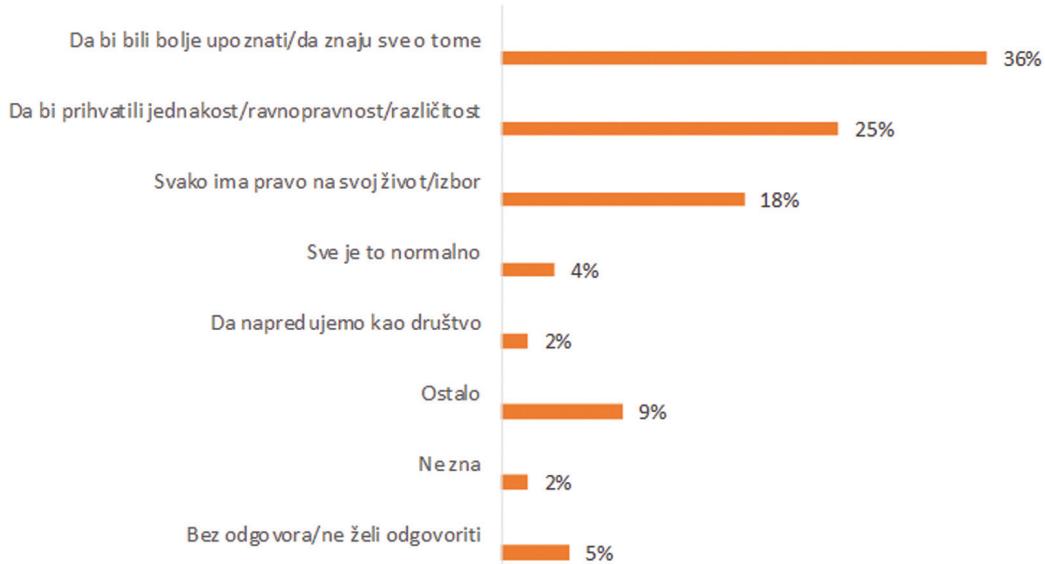
Grafikon 4: Odgovori LGBTI osoba da li je outovan ili prepostavljeni identitet uticao na uspjehe u obrazovanju

LGBTI osobe koje su primijetile da su njihova seksualna orijentacija, rodni identitet ili spolne karakteristike uticale na uspjeh u obrazovanju, identificirale su taj uticaj kroz drugačiji – lošiji odnos nastavnog osoblja prema njima (45 %, i to izraženije kod nezaposlenih osoba) i lošije ocjene tokom ocjenjivanja (26 %, također izraženije kod nezaposlenih osoba). U tumačenju povezanosti između lošijeg tretmana i lošijeg ocjenjivanja LGBTI osoba koje su se outovale tokom obrazovanja sa njihovim radnim statusom, nalazi sugerisu da je nejednak (lošiji) tretman tokom obrazovanja uticao na mogućnost zaposlenja LGBTI osoba. Ovo se odnosi, kako je već istaknuto, na podatke koji ukazuju na diskriminiran tretman tokom obrazovanja (zbog toga što su LGBTI) i nezaposlenosti. Ujedno, dio ispitanika i ispitanica je istakao posvećeniji odnos nastavnog osoblja (26 %) nakon outovanja.

Svega 16 LGBTI osoba koje su doživjele diskriminaciju tokom obrazovanja je prijavilo diskriminaciju (5% od ukupnog broja ispitanika/ispitanica). Prijave su podnosili nastavnom osoblju ili direktoru škole, dekanatu i u po jednom slučaju sudu, Instituciji ombudsmena, asocijaciji studenata i SOC-u. Također su navedena iskustva prisustovanja predavanjima koja su bila transfobna i gdje je reagovano na samom času. Iskuštva povodom rješavanja prijavljene diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika ispitanici i ispitanice označavaju kao nedovoljna – negdje je reakcija bila brza unutar obrazovnih institucija ali nije „uspjela promijeniti problematična ponašanja nastavnika“. U preostalim iskustvima prijava unutar školskog sistema nije bilo povratne informacije. LGBTI osobe koje su prijavile diskriminaciju nisu zadovoljne postupanjem i ishodom po njihovoj prijavi.

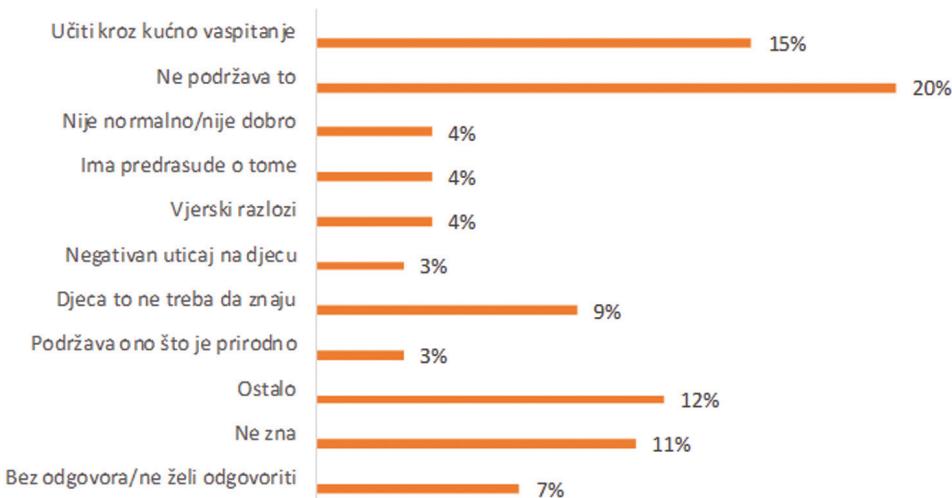
4.3. Nastavni sadržaji i nastavno osoblje

Na pitanje da li smatra da je tokom obrazovanja potrebno učiti djecu i mlade o prihvatanju različitih rodnih/seksualnih identiteta, opšta populacija je odgovorila pozitivno u 62 % ispitanih. U procentu od 29 %, polaznici i polaznice, većinom muškarci u dobroj kategoriji 45-59 godina, smatraju da obrazovanje ne treba da se bavi ovim temama. Razlozi za pozitivne odgovore (mogućnost odabira više odgovora) su sljedeći:



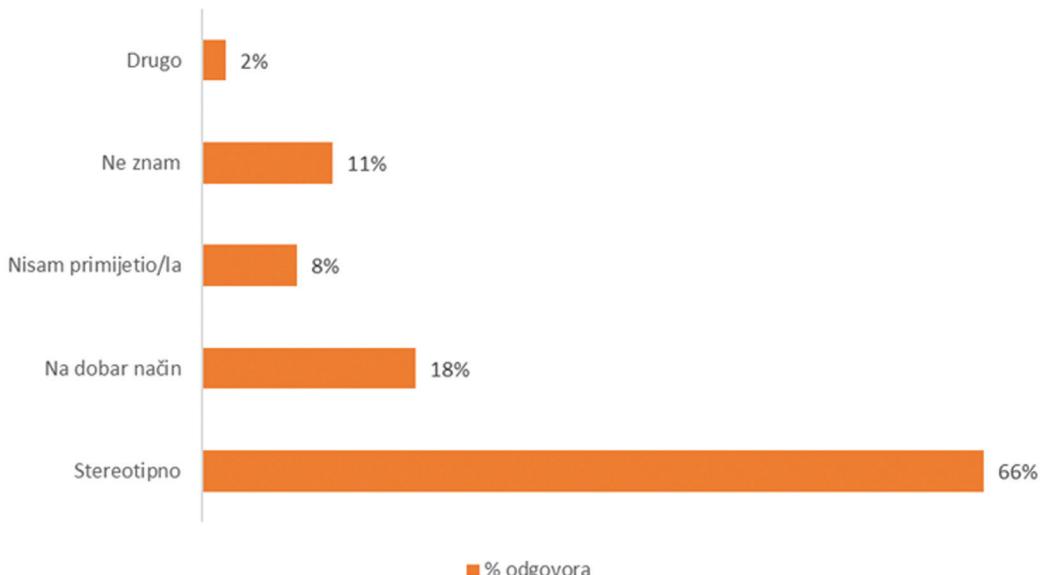
Grafikon 5: Pozitivni odgovori opšte populacije o potrebi da tokom obrazovanja treba učiti djecu i mlade o prihvatanju različitih rodnih/seksualnih identiteta

Razlozi za negativne odgovore (mogućnost odabira više odgovora) su sljedeći:



Grafikon 6: Negativni odgovori opšte populacije o potrebi da tokom obrazovanja treba učiti djecu i mlade o prihvatanju različitih rodnih/seksualnih identiteta

LGBTI osobe smatraju da LGBTI teme nisu dovoljno zastupljene u nastavnim materijalima (68 %). Tamo gdje su prisutne, ove teme su obrađene na stereotipan način smatra 66 % ispitanika i ispitanica, dok 18 % smatra da su obrađene na dobar način. Navodi se da i ako se pokrene neka rasprava o LGBTI temama, ona je obično površno i usputno obrađena, te da se tretira kao bolest, seksualne devijacije i poremećaji, i „u prirodnim naukama se poređi sa životinjama“ (kvalitativni odgovori).



Grafikon 7: Odgovori LGBTI osoba (mogućnost odabira više odgovora) o načinu na koji su obrađene LGBTI teme u nastavnim programima

Osim što sadržaje (nastavne planove i udžbenike) doživljavaju kao zastarjele i diskriminirajuće, LGBTI osobe se u obrazovnom sistemu susreću i sa nedovoljno senzibiliziranim nastavnim osobljem. Izrazito je zabrinjavajući procenat od 81 % LGBTI osoba koje smatraju da nastavno osoblje nije dovoljno senzibilizirano. Iskustva LGBTI osoba govore o nedovoljnoj informiranosti, nerazumijevanju za pitanja seksualnosti i nedostatak empatije nastavnog osoblja, tabuiziranost bilo koje teme vezane za spolnost, seksualnost, prisustvo homofobije u upravnim strukturama obrazovnih institucija, uticaj religije i tradicije kod nastavnog osoblja, predrasude, opšti problem načina na koji se nastava izvodi – puki prenos informacija bez mogućnosti propitivanja i razgovora, strah od otvaranja ovih tema. Primijećeno je da mlađe nastavno osoblje ima više razumijevanja i senzibiliteta u odnosu na nastavno osoblje starije dobi.

Za 20 % opšte populacije predstavlja problem da osobe za koje se zna da su LGBTI budu dio kadra/osoblja obrazovnih institucija. Kao razlozi zbog kojih LGBTI osobe nisu poželjne kao nastavni kadar navedeni su: negativan uticaj na djecu, nepodržavanje LGBTI osoba te da se radi o bolesti. Naspram njih, za 55 % ispitanica i ispitanika to ne bi predstavljalo problem, odnosno 25 % nema stav o ovom pitanju. Pozitivan odnos spram LGBTI osoba kao nastavnog kadra imaju osobe dobne skupine 18-29 godina, studenti i studentice, te osobe sa VSS-om. Ovdje se kao razlozi navode da seksualna orientacija, rodni identitet i spolne oznake nisu bitne za dobro obavljanje posla u obrazovanju, odnosno da svi imaju ista prava ako su kvalificirani, dok 11 % ističe da im ne bi smetalo samo ukoliko LGBTI osobe svoje seksualno opredjeljenje ne iskazuju javno/ne mijеšaju sa obrazovanjem.

Rad i zapošljavanje

Pitali su me na intervjuu za posao da li volim muške i šta radimo skupa.

Pitao me na razgovoru: "Kako je biti gay u (gradu) ?"

Uslovljena mi je promocija na poslu ako spavam s poslodavcem.

Poslodavac mi je govorio: "Skinji jaknu da vidim šta si obukla.", "Šta voliš u krevetu?"

**Kolegica je javno rekla:
"Nemojte davati ovoj lezbijki stimulaciju."**

Naišao sam na podršku poslodavca, pitao me što nisam ranije rekao, izveo me na večeru i pitao da li je ikad uradio nešto ili rekao nešto zbog čega bih se ja loše osjećao.

Jedna kolegica je bila autohomofobna, šikaniranje, kolegice se prestale družiti sa mnom, što je dovelo da ostanem bez posla.

Kolegica je vidjela na dnevniku da se "neki peder izlječio" i govorila meni da je moja seksualna orijentacija bolest i da se mogu liječiti.

Veći je broj situacija među kolegama koji su me diskriminisali zbog seksualne orijentacije, a nije bilo reakcija.

U procesu sam prijave kolega poslodavcu, a u slučaju da on ne reaguje, prijavio bih i njega.

Morala sam vraćati dio plate u gotovini nakon što je isplaćena na račun.

Često sam bila izložena nasilnom ponašanju od strane radnih kolega.

Kad radiš 4 godine bez ugovora o radu, padne ti na pamet svašta, ali ne možeš reagovati.

Citati LGBTI osoba iz kvalitativnih podataka

5. Nalazi istraživanja: rad i zapošljavanje

Tržište rada kreirano je u odnosu na kompetencije, kvalifikacije i procjenu sposobnosti radnika/radnica za obavljanje određenog posla. Nažalost, tržište rada u BiH je dodatno obojeno diskriminacijom LGBTI osoba i niskim stepenom poštivanja zakonskog okvira i prava radnika i radnica.

Slično kao u prethodnom poglavlju, ovdje će nalazi biti predstavljeni trima tematskim cjelinama: pristup tržištu rada, diskriminacija na radu te ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

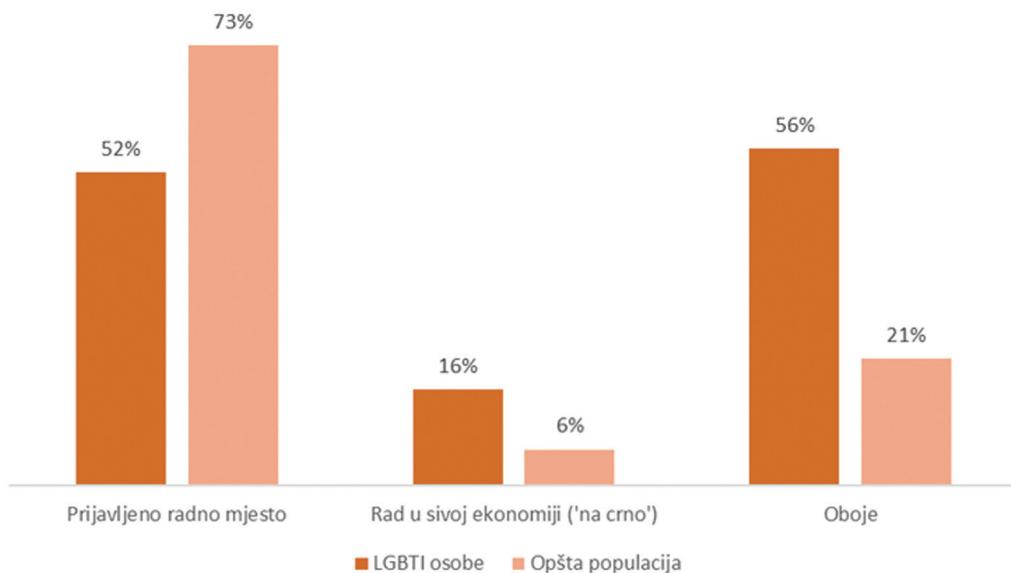
5.1. Pristup tržištu rada

Od ukupno 300 anketiranih LGBTI osoba njih 56 % je zaposleno, odnosno 44 % nezaposleno. Najviše je zaposlenih u dobnim grupama 20-30 godina i 30-40 godina, dok je nezaposlenih također najviše u dobnoj grupi 20-30 godina. U poređenju sa opštom populacijom, gdje je 36 % zaposlenih, 30 % nezaposlenih, 23 % penzionera i penzionerki te 8 % učenika/učenica i studenata/studentica, od čega najviše u dobi 45-59 godina, uočava se razlika u dobnoj zastupljenosti na tržištu rada kao i veći procenat nezaposlenosti kod LGBTI osoba.

U toku studiranja većina LGBTI osoba je radila (59 %), i to različite vrsta poslova - najčešće povremene poslove "na crno" (neprijavljene) 54 %, zatim honorarne poslove 35 % i poslove preko studentskog servisa 26 %. U poređenju sa opštom populacijom, statistika je vrlo slična za poslove tokom obrazovanja: najčešći su povremeni poslovi "na crno" (45 %), poslovi putem studentskog servisa (19 %) te prijavljeni poslovi sa punim radnim vremenom (15,6 % u odnosu na 16 % kod LGBTI osoba). Razlika je izražena kod rada bez prijave, "na crno", puno radno vrijeme (4 % opšta populacija, 11 % LGBTI osobe) te rada bez prijave, "na crno", ne-puno radno vrijeme (6 % opšta populacija i 16 % LGBTI osobe).

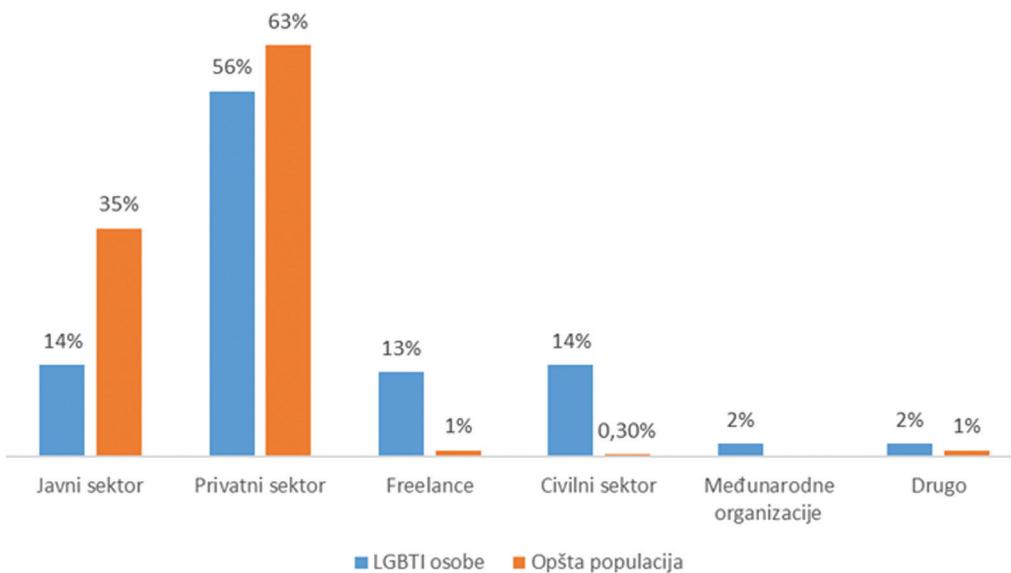
Odmah poslije završenog obrazovanja radilo je 59 % LGBTI osoba. Veći je procenat nezaposlenih koji nisu imali priliku da rade nakon završenog obrazovanja (28 %), u odnosu na one koji su sada zaposleni (14 %). Gotovo je isti omjer LGBTI osoba koje su radile u struci i onih koje nisu odmah nakon obrazovanja. Sa druge strane, u daljem sticanju radnog iskustva posao iz struke nisu uvijek imali priliku raditi, odnosno procenti govore da su ova iskustva vrlo pomiješana i da je tek 23 % LGBTI osoba radno iskustvo sticalo u struci, a 24 % je radilo poslove i unutar i izvan struke. U odnosu na opštu populaciju, ovi su procenti za LGBTI osobe drastično niži: 62 % opšte populacije radilo je posao iz struke odmah nakon završetka školovanja, odnosno 64 % je općenito radno iskustvo sticalo u struci.

Primjetna je razlika u komparaciji iskustava LGBTI osoba i opšte populacije u pogledu prijavljenih, regulisanih radnih mjesta. Polovica LGBTI osoba jeste bila prijavljena na poslovima koje su radili, dok je čak 16 % radilo bez prijave. Kombinirano – zbog promjena radnih mjesta i poslova – 56 % ima iskustvo rada legalno i nelegalno. U poređenje sa opštom populacijom statistika pokazuje:



Grafikon 8: Komparativni prikaz legalnog i rada u sivoj ekonomiji za LGBTI osobe i opštu populaciju

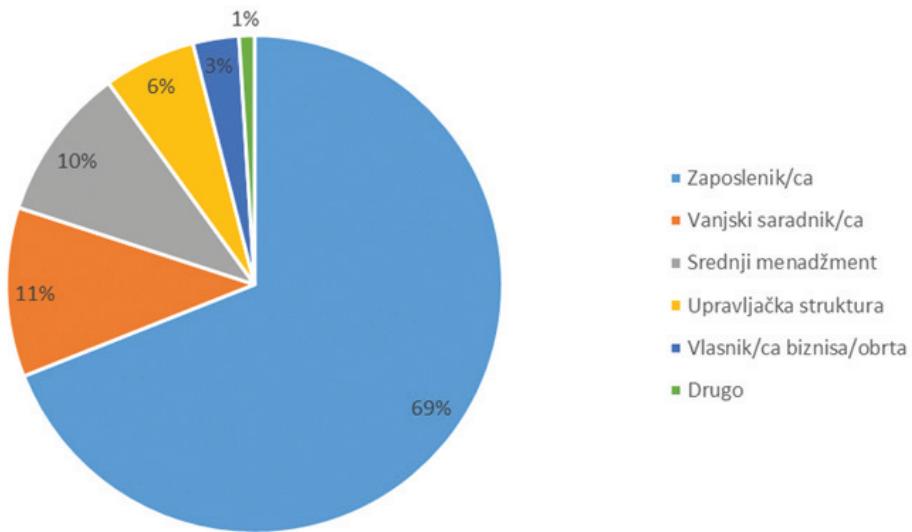
LGBTI osobe su zaposlene najviše u privatnom sektoru (56 %), zatim u javnom sektoru te u civilnom sektoru.



Grafikon 9: Komparativni prikaz statistike zaposlenja LGBTI osoba i opšte populacije, prema sektorima

Veći procenat zaposlenja LGBTI osoba u manje formalnim ekonomijama poput freelance i civilnog sektora može se tumačiti ograničenim pristupom tradicionalnom javnom i privatnom sektoru, uključujući masovnost zaposlenja opšte populacije i predrasude vezane za seksualnu orientaciju.

LGBTI osobe su zaposlene u trgovini (16 %), građevinarstvu (11 %), zdravstvu (9 %) i turizmu (9 %). Najmanje su zastupljeni/e u industriji (3 %) i umjetnosti (0,5 %). Pozicije na kojima su LGBTI osobe zaposlene su u najvećem procentu zaposlenik/zaposlenica (69 %), dok su vlasnici/vlasnice u 3% slučajeva.



Grafikon 10: Procenat LGBTI osoba prema radnoj poziciji na poslu

Na razgovorima za posao, LGBTI osobe su iskusile postavljanje pitanja o ličnom životu u 44 % slučajeva. Njih 17 % je odgovorilo na ova pitanja, od čega je 98 % trenutno zaposlenih. Smatraju da je odgovaranje na ova pitanja uticalo na dobijanje posla. Pitanja lične prirode postavljana tokom intervjuja su se, prema iskustvima LGBTI osoba, odnosila na:

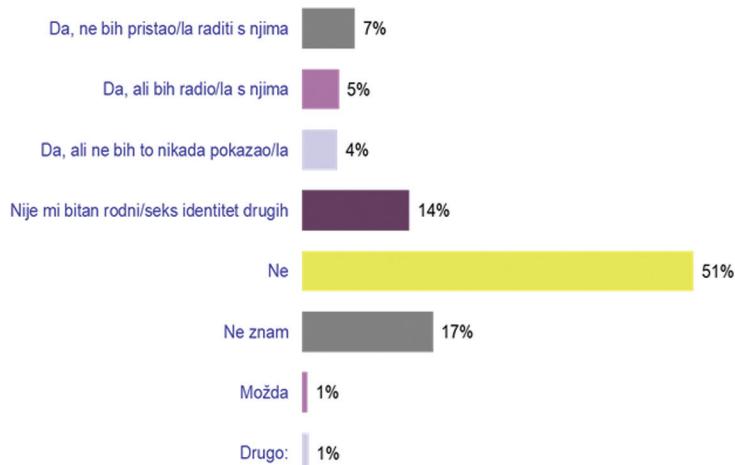
- intimni život, partnerstvo, planiranje udaje i rađanja djece
(najčešća pitanja upućena ženskim osobama)
- konzumaciju alkohola, droga, navike izlaženja, životne navike
(koliko spavaju dnevno)
- komentarisanje izgleda i postavljanje pitanja vezanih za izgled
- intimne odnose, seksualnu aktivnost
- direktna pitanja o seksualnoj orijentaciji
- pitanja o samohranom roditeljstvu
- političko opredjeljenje, porijeklo porodice.

Osobama iz opšte populacije lična pitanja u velikom procentu nisu postavljana (85 % ispitanika i ispitanica je navelo da im nisu postavljana pitanja lične prirode). Oni koju imaju iskustvo postavljanja ličnih pitanja na intervjuu za posao su osobe sa VSS-om a pitanja su vezana za bračni status, roditeljstvo i planiranje trudnoće. Više od polovice osoba smatra da je LGBTI osobama teže dobiti posao. Iz negativnih odgovora 17 % ispitanih smatra da ako svoju seksualnu orijentaciju ne iskazuju javno, neće biti u otežanoj poziciji za dobijanje posla. Uz to 14 % negativno orijentisanih odgovora je kao razlog navelo da ima „puno LGBTI osoba koje su na funkcijama“ (misli se na više pozicije). Razlozi, pak, zbog kojih se smatra da LGBTI osobama jeste teže dobiti posao (mogućnost odabira više odgovora) su sljedeći:



Grafikon 11: Statistički prikaz razloga opšte populacije zašto je LGBTI osobama teže dobiti posao

Polovici osoba iz uzorka opšte populacije ne bi predstavljalo problem da u njihovoj radnoj sredini ima LGBTI osoba ili za koje pretpostavljaju da su LGBTI. Ipak, ukupno 17 % ispitanih bi smetalo da rade sa LGBTI osobama (mogućnost odabira više odgovora):



Grafikon 12: Statistički prikaz odgovora opšte populacije na pitanje da li bi predstavljalo problem da u radnoj sredini ima LGBTI osoba

U uzorku opšte populacije je bilo poslodavaca (14 %), od kojih je 64 % navelo da bi zaposlilo LGBTI osobe, dok 13 % to ne bi uradilo. Čak 23 % je odabralo odgovor „ne znam“, i to najčešće žene. 73 % ispitanika i ispitanica iz opšte populacije navodi da nikada nisu radili sa LGBTI osobama.

Osobe iz opšte populacije većinom nemaju zadršku (63 %) da rade za poslodavca ili nadređenog koji je LGBTI osoba ili štiti odnosno promoviše prava LGBTI osoba. Oni koji su odgovorili negativno, obrazlažu svoje odgovore seksualnom orientacijom koju ne podržavaju, vjerskim razlozima, „jer to nije normalno“ i jer „ne znaju ništa o njima“. Prema demografskim karakteristikama, osobe starije od 60 godina, osobe bez školske spreme i osobe sa završenom samo osnovnom školom ne bi radile za nadređenog koji je LGBTI osoba ili štiti odnosno promoviše prava LGBTI osoba.

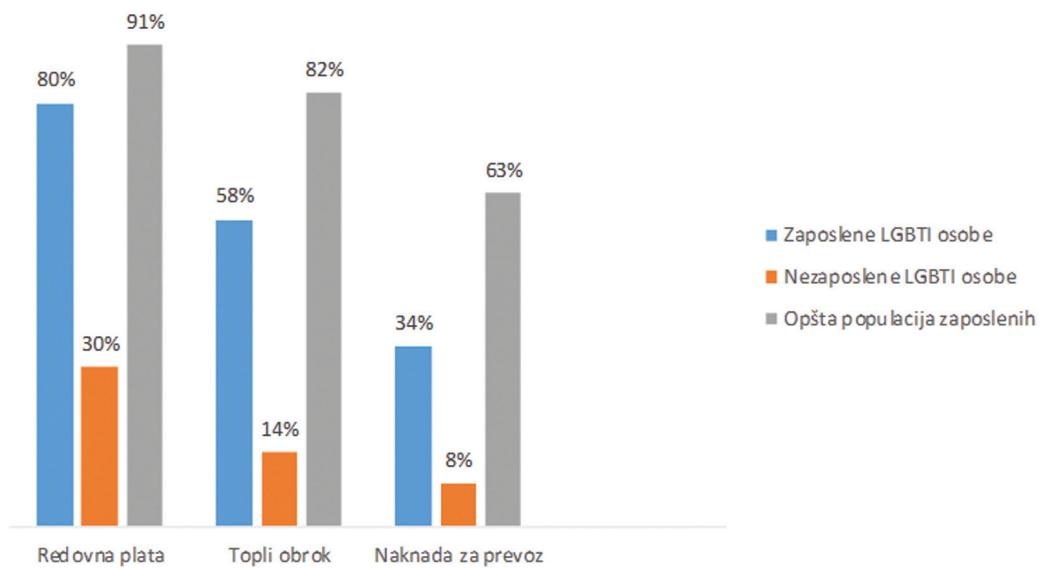
Nadalje, isti odgovor su najčešće dale osobe iz urbanog područja i nezaposleni. Suprotno tome, tendenciju pozitivnog odgovora na opciju rada za poslodavce koji jesu LGBTI osobe ili promovišu prava LGBTI osoba ili, pak, zapošljavaju LGBTI osobe su pokazale osobe sa VSS-om, zaposlene i studenti/studentice.

5.2. Diskriminacija na radu

Radni angažman LGBTI osoba je bio regulisan najčešće ugovorima na određeno vrijeme (82 %), što je istovjetno sa statistikom za opštu populaciju. Prema zastupljenosti, slijede ugovori o djelu te ugovori na neodređeno vrijeme.

LGBTI osobe najčešće imaju plate u razredima 701-958 KM (FBiH, RS, BDBiH) i 1.001 -1.300 KM (FBiH, RS, BDBiH). Najmanji broj LGBTI osoba ostvaruje platu iz razreda 1.801-2.000 KM. Slično je sa opštom populacijom – najveći procenat je u platnoj grupi 701-958 KM, a najmanji od 1.500-1.800 KM. 7 % LGBTI osoba misli da nije ostvarilo pravo na jednaku platu za isti rad zbog seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika. Ukupno 46 % LGBTI osoba smatra da je imalo priliku za napredovanje. LGBTI osobe koje smatraju da nisu imali/imale priliku za napredovanje u velikoj većini vjeruju da to nije povezano sa njihovom seksualnom orijentacijom, rodnim identitetom ili spolnim karakteristikama (62 %). Ipak, 21 % smatra da su zbog LGBTI identiteta uskraćeni za napredak, dok 8 % vjeruje da je to moglo uticati na mogućnost napredovanja. Preostali ispitanici i ispitanice (6 %) ne znaju da li je napredovanje na poslu povezano sa njihovom seksualnom orijentacijom, rodnim identitetom ili spolnim karakteristikama, odnosno nije bilo uslova za napredak na poslu koji su radili (3 %).

U pogledu dijela prava iz radnog odnosa, u nastavku je komparativni prikaz (zaposlene LGBTI osobe, prijašnja iskustva nezaposlenih LGBTI osoba i opšta populacija za zaposlene):



Grafikon 13: Komparativni prikaz % ostvarivanja prava iz radnog odnosa

Kako se može uočiti, u sve tri kategorije veći je procenat ostvarivanja prava za opštu populaciju zaposlenih u odnosu na zaposlene LGBTI osobe. Ovo je potrebno ukr-

štati sa podacima o vrsti radnog odnosa kao i njegove legalnosti (iz kojeg proizlaze ova prava). Može se zaključiti iz prikazanog da su ukrštanjem ovih sekcija LGBTI osobe u lošijem, neravnopravnom položaju na tržištu rada ali i u ostvarivanja prava. Podaci iz uzorka opšte populacije pokazuju da se smatra da LGBTI osobe nisu tre-tirane drugačije zbog svoje seksualne orientacije, rodnog identiteta ili spolnih oz-naka, ni od nadređenih ni od kolega (30 % za obje kategorije). Ipak između 15 % i 17 % ispitanika i ispitanica nije obraćalo pažnju da li se nadređeni ili kolege pona-saju drugačije, bolje ili gore, prema LGBTI kolegama. 39 % LGBTI osoba se *outovalo* na poslu, i u većini doživjelo pozitivne reakcije kolega (kod 71 % osoba koje su se *outovale*) i poslodavaca (kod 48 % osoba koje su se *outovale*). Od negativnih reakcija, značajan procenat se odnosi na reakcije kolega (22 %) dok u sličnom omjeru nije bilo nikakve reakcije (21 %). U 3 % slučajeva je reakcija radne sredine bila jako loša. 42 % anketiranih LGBTI osoba se nije *outovalo* na radnom mjestu (uključujući sve one koji imaju neko radno iskustvo). Razlozi su kombinovani, i uključuju strah od gubitka posla (41 %) i strah od osuđivanja (40%). U velikom procentu je zastupljen i strah za vlastitu sigurnost (40 %) kao i strah od *outovanja* van posla (drugim lju-dima – 31 %). Velika većina (97 %) osoba koje se nisu *outovale* na poslu smatra da su seksualna orientacija i rodni identitet privatna stvar.

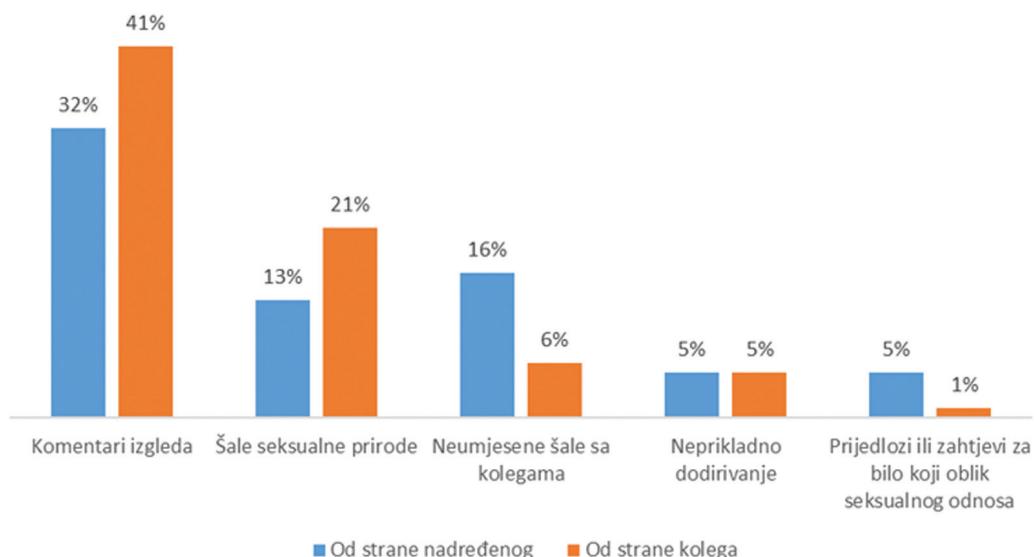
LGBTI osobe su iskusile različite vrste nasilja na radnom mjestu zbog seksualne orientacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika, neovisno da li se radilo o formalnoj ili neformalnoj ekonomiji. Ove vrste nasilja uključuju fizičke napade, prijetnje, ucjene, komentare o seksualnoj orientaciji i rodnom identitetu. Prijetnje su upućivane verbalno, putem mailova („Dobijao sam prijeteće e-mailove, gdje sam ugnjetavan i prijećeno mi je da će me ubiti kao psa“), a LGBTI osobe su bile izložene ucjenama i prijetnjama da će ih se javno *outovati*. Između 7 % i 5 % LGBTI osoba je navelo da su ih navedena djela sprječavala ili ometala u vršenju radnih zadataka, odnosno da su uticala na na ocjenjivanje njihovog rada.



Grafikon 14: Procentualni pregled radnji doživljenih na radnom mjestu zbog seksualne orientacije/rodnog identiteta (mogućnost odabira više odgovora)

Od ukupnog broja anketiranih LGBTI osoba, više od polovice onih koji su se *outovali* na poslu doživjeli su komentare o seksualnoj orientaciji i rodnom identitetu (52 %) a 24 % verbalne prijetnje ili zastrašivanja, dok je za 27 % rečeno da su bolesni (referiranje na seksualnu orientaciju i rodnji identitet). Od ovog uzorka, LGBTI zaposlene *outovane* osobe su nekima od gornjih oblika nasilja ili diskriminacije na poslu izrazito više izložene, poput: optuživanja da su bolesni/bolesne zbog seksualne orientacije,

rodnog identiteta ili spolnih karakteristika (78 %), komentara o njihovom rodnom/seksualnom identitetu (68 %), ignorisanja (75 %), dodjeljivanja degradirajućih zadataka ili zadataka koji štete zdravlju (80 %), te fizičkog nasilja (78 %). Ovi podaci ukazuju da su LGBTI osobe koje odluče da se *outuju* (ili budu *outovane* od trećih lica) izložene različitim oblicima nasilja na radnom mjestu, zbog svoje seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika. Važno je istaknuti da su LGBTI osobe koje rade za organizacije koje se bave pravima LGBTI osoba bile izložene pritiscima porodice, prijatelja, te primale prijetnje trećih lica zbog posla koji rade. Seksualno uznemiravanje su LGBTI radnici i radnice doživljavali i od kolega i od nadređenih. Najčešće su to bili komentari izgleda, šale na seksualan način te prijedlozi ili zahtjevi za seksualne odnose. Navode se primjeri ucjene seksualnim odnosom za zadržavanje radnog mjesta ili za napredovanje na poslu.



Grafikon 15: Procentualni pregled radnji seksualnog uznemiravanja prema LGBTI osobama na radnom mjestu

U poređenju sa uzorkom opšte populacije, svi oblici seksualnog uznemiravanja su u mnogo većem procentu zastupljeni kod LGBTI osoba. Na primjer: 8 % opšte populacije je doživjelo komentarisanje izgleda od strane nadređenog naspram 32 % LGBTI osoba; 1 % opšte populacije je doživjelo prijedloge ili zahtjeve za seksualnim odnosom od strane poslodavca u odnosu na 5 % LGBTI osoba. Slični omjeri su zabilježeni i za seksualno uznemiravanje od strane kolega.

Pored seksualnog uznemiravanja od poslodavaca i kolega, LGBTI osobe koje rade u ugostiteljskim ili trgovinskim djelatnostima su često izložene seksualnom uznemiravanju (verbalnom najčešće) od klijenata, kupaca, gostiju, te neprikladnom dodirivanju. Ovi podaci su dodatno zastrašujući zbog izostanka zaštite od strane poslodavaca.

Nezaposlene LGBTI osobe su u vrijeme provođenja ankete bile bez posla najviše u trajanju od 6 mjeseci (28 % nezaposlenih LGBTI osoba). Slijedi 23 % u trajanju nezaposlenosti 1-3 mjeseca te 20 % u trajanju nezaposlenosti od godinu dana. Duže od 3 godine je nezaposleno 11 % LGBTI osoba, dok je ovaj procenat u opštoj populaciji jako visokih 75 %. Razlozi za nezaposlenost, kako ih vide LGBTI ispitanici i ispitanice, su raznovrsni te uključuju opšte poteškoće na tržištu rada (nedostatak posla, pandemija, odlazak na rad u inostranstvo), ali i razloge koji su direktno vezani za njihovu seksualnu orijentaciju, rodnii identitet i/ili spolne karakteristike. Ukupno 32 % LGBTI osoba je navelo različite razloge nezaposlenosti: ne mogu uskladiti rad i studiranje, zbog pandemije, uskoro napuštaju BiH. Preostali razlozi su izraženi u procentima kako slijedi (mogućnost odabira višestrukih odgovora):



Grafikon 16: Pregled razloga nezaposlenost LGBTI osoba (mogućnost odabira višetrukih odgovora)

Nedostatak posla je također najčešći uzrok nezaposlenosti i kod opšte populacije (40 %). Na pitanje da li na nezaposlenost utiču neke konkretnе lične karakteristike (poput invaliditeta, starosti, spola), ispitanici i ispitanice u jako malom procentu smatraju da utiču.

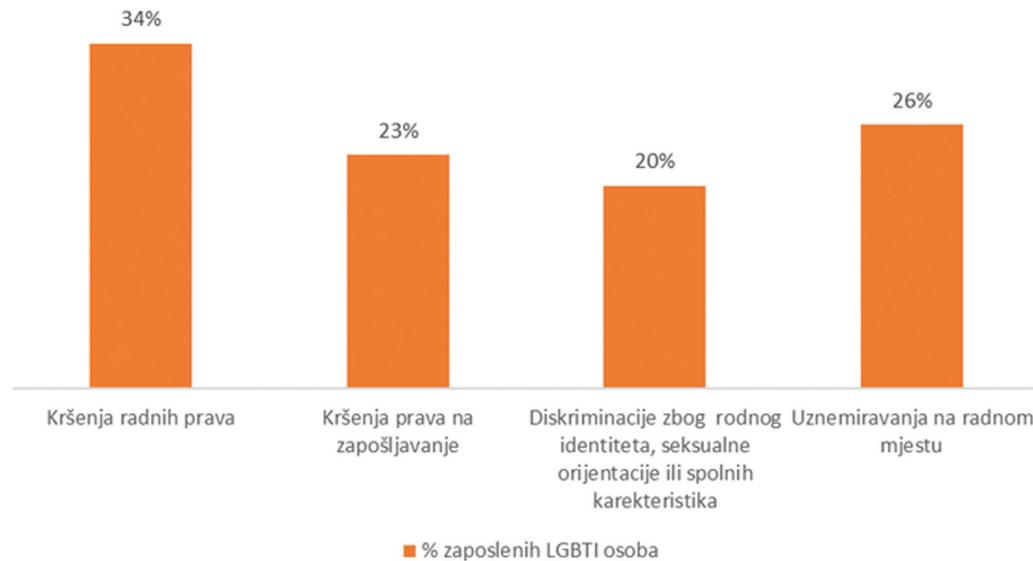
Ukupno 5 % anketiranih LGBTI osoba je izgubilo posao zbog seksualne orientacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika. Od njih, 81 % nije poduzelo ništa povodom prekida radnog odnosa.

5.3. Ostvarivanje prava

Povodom zaštite i ostvarivanja prava, radnici i osobe koje traže zaposlenje imaju na raspolaganju institucionalne i vaninstitucionalne instrumente. U nastavku će biti predstavljeno koliko poslodavci imaju ugrađene antidiskriminacijske standarde u interne akte, koliko ih LGBTI osobe koriste, da li su članovi sindikata. Svakako, ovo poglavlje će obuhvatiti i zakonom predviđene postupke za zaštitu prava te razloge njihova (ne)korištenja.

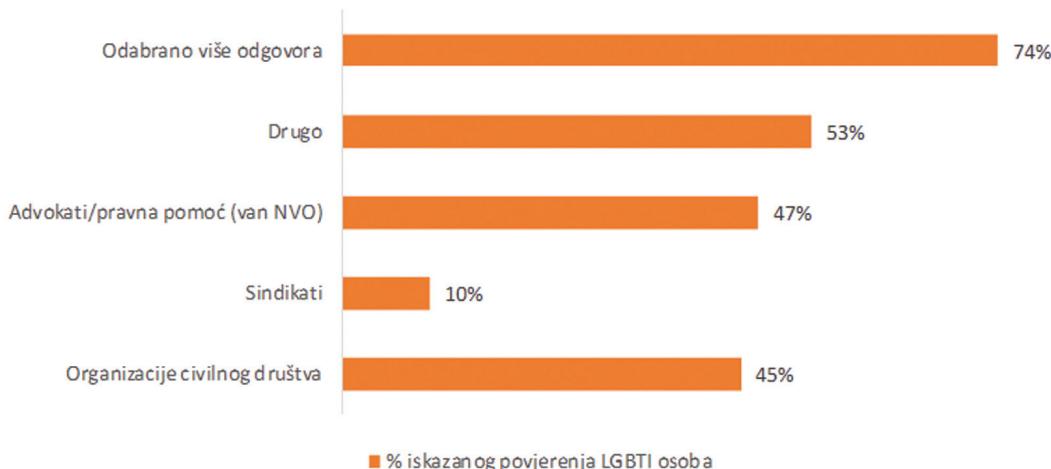
Ukupno je 32 % LGBTI osoba na sadašnjem ili nekom od prošlih poslova imalo i na uvid dobilo pravilnike o radu, uključujući posebne pravilnike koji uređuju neka specifična prava radnika i radnica. Potvrđan odgovor o postojanju ovih pravilnika (ali ih nikad nisu dobili) je navelo 10 % LGBTI osoba, dok ih 20 % ne zna da li ovi pravilnici uopšte postoje. Oni koji su potvrdili da pravilnici o radu postoje, naveli su u velikoj većini da ne znaju da li ti pravilnici uređuju zabranu diskriminacije po osnovu spola, roda, seksualne orientacije (59 %). Isto vrijedi i za znanje o tome da li uređuju način prijave kršenja prava i postupak zaštite kod poslodavca (63 %). Od ukupno 167 zaposlenih, svega 4 % je članova i članica sindikata. LGBTI osobe navode razloge neučlanjivanja u sindikat: nije bilo potrebe da se priključe sindikatu, postoji nepovjerenje prema organizacijama sindikata, ne mogu se priključiti sindikatu jer su pripravnici/pripravnice i studenti/studentice, neznanje da li postoji relevantan sindikat i nepostojanje sindikata u određenim radnim sredinama (poput OCD), ne žele biti članovi/članice sindikata te smatraju da su sindikati samo zao-

stavština komunizma/Jugoslavije. Zaposlene LGBTI osobe su u značajnim procenama odgovarale da su razmišljale da prijave poslodavca ili kolege zbog različitih kršenja njihovih radnih prava:



Grafikon 17: Pregled doživljenih povreda prava iz rada i zapošljavanja zbog kojih su zaposlene LGBTI osobe razmatrale da prijave poslodavca

Prijave su, ipak, u manjem broju zaista i podnesene, prvenstveno zbog straha od gubitka posla. Ukupno 32 % LGBTI osoba je navelo da zna koje opcije imaju za zaštitu svojih radnih prava, dok ih 23 % nije sigurno. Ovdje se nameće i pitanje povjerenja prema institucijama ali i organizacijama i institucijama za pružanje pomoći u rješavanju kršenja prava iz radnog odnosa. Evidentirana je velika razlika u povjerenju prema ove dvije kategorije, gdje LGBTI osobe imaju mnogo veće povjerenje u organizacije/institucije za pružanje pomoći nego u institucije za zaštitu njihovih radnih prava. Tek 7 % ima povjerenje u OCD, i 47 % u advokate i pravnu pomoć (izvan OCD-a). Prilikom odabira odgovora, gdje je bila ponuđena mogućnost odabira više odgovora, 74 % ispitanika i ispitanica se odlučilo za više opcija (najčešće u kombinaciji OCD, advokati i drugo/roditelji, partneri/partnerice, prijatelji/prijateljice, zajednica).



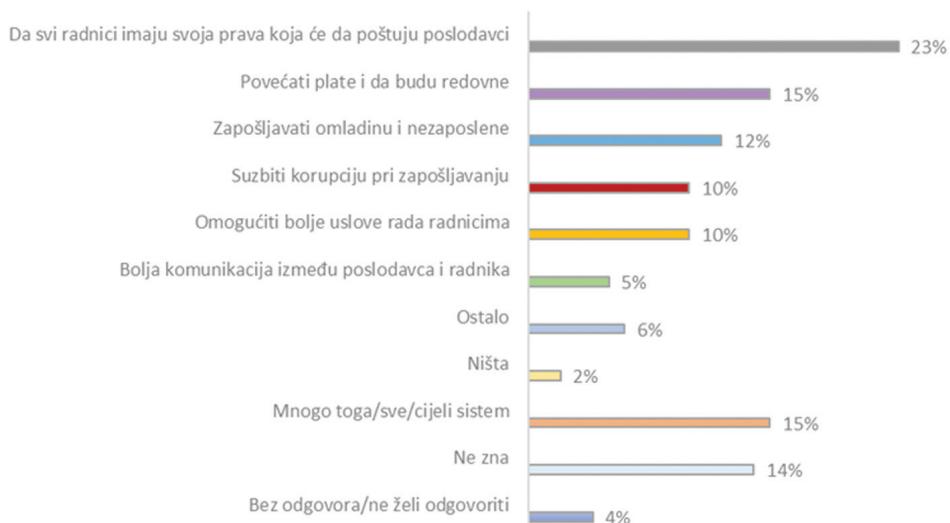
Grafikon 18: Procenat povjerenja LGBTI osoba u organizacije i institucije koje nude pomoć pri rješavanju povreda radnog prava (mogućnost odabira više odgovora)

OCD u koje LGBTI osobe imaju povjerenje za pružanje (pravne) pomoći u zaštiti radnih prava su SOC, Tuzlanski otvoreni centar, Fondacija CURE, Mreža za izgradnju mira, Vaša prava, Biro za ljudska prava, Helsinski parlament građana Banja Luka, Udruženje novinara, Asocijacija XY, Centar za mlade KVART, Ženska mreža, Centar ženskih prava Zenica, Prava za sve, Wings of Hope, Radnici.ba. Od institucija, jedino je spomenuta Institutacija ombudsmena, a od sindikata samo Sindikat trgovine i ugostiteljstva. Dok je podijeljeno povjerenje u zajednicu i roditelje (odnosno u njihovu podršku), LGBTI osobe navode partnere/partnerice, sestre i braću, prijatelje kao osobe u koje imaju povjerenje za savjet i pomoć onda kada se, iz bilo kojeg razloga, odluče ne tražiti pomoć od OCD-a, sindikata ili institucija.

Visok stepen nepovjerenja u institucije u rješavanju prava vezano za zaposlenje i posao je pokazao i uzorak opšte populacije, 65 % ali i u nevladine organizacije koje nude pomoć pri rješavanju povreda radnog prava - 81 %. U preciziranju organizacija u koje se ima povjerenje, uočeno je nerazlikovanje institucija (poput Institutije ombudsmena), međunarodnih organizacija koje ne pružaju pravnu pomoć (poput Transparency International) i OCD-a, koje, zapravo, pružaju pravnu pomoć iz oblasti radnog prava.

5.4. Definisanje potreba: treba "mijenjati sliku u glavi"

U okruženju u kojem je diskriminacija prisutna i u obrazovanju i na radu, te posebno imajući u vidu izrazito tešku ekonomsku situaciju i visok nivo nezaposlenosti i "sive ekonomije" u BiH, ispitanici i ispitanice unutar opšte populacije su svoje potrebe prvenstveno grupisali oko garancije i poštivanja radničkih prava, uključujući pravo na redovnu platu i zapošljavanje mladih:



Grafikon 19: Prikaz odgovora opšte populacije o potrebnim promjenama/poboljšanjima povodom radnih prava (mogućnost odabira više odgovora)

LGBTI osobe su, također, u velikom broju kvalitativnih odgovora navele da je potrebno unaprijediti radna prava svih, uključujući eliminaciju diskriminacije na tržištu rada i obezbijediti sigurnija zaposlenja.

U odnosu na radna prava LGBTI osoba, opšta populacija u 77 % odgovora smatra da bi LGBTI osobe trebali imati iste prilike za dobijanje posla jer trebaju imati ista prava na radu i pri zapošljavanju kao i svi ostali. Čak 18 % je odgovorilo da ne zna, a 5 % da LGBTI osobe ne bi trebale imati iste prilike za dobijanje posla. U 2 % pozitivnih odgovora LGBTI osoba o istim prilikama za dobijanje posla ponavlja se odgovor kao u pristupu radu u obrazovanju – trebaju imati ista prava ako ne pokazuju svoju seksualnu orijentaciju. Najveći broj onih koji su negativno odgovorili na pitanje o postojanju istih prilika za dobijanje posla kad je riječ o LGBTI osobama (ukupno 5 % uzorka), u 67 % odgovora su kao razlog izričito naveli “seksualno opredjeljenje”.

Potrebe LGBTI osoba se prema iskazanim kvalitativnim odgovorima mogu razvrstati u dvije kategorije: poboljšanje pravnog, zakonskog položaja LGBTI osoba (intervencije u zakonski okvir) uz poboljšanje procedura i institucionalnog odgovora na zaštitu prava u radnom odnosu; podizanje svijesti u obrazovnom, radnom i opštem društvenom okruženju o ravnopravnosti LGBTI osoba. Nekada su ove dvije kategorije bile vrlo isprepletene, nekada su odgovori pojedinaca/pojedinki išli samo u smjeru jedne od kategorija. Ovo svakako zavisi od ličnog iskustva anketiranih ali i njihovog aktivizma u zajednici.

LGBTI osobe su podijeljene između potrebe za striktnijim pravnim normiranjem zabrane diskriminacije na radu i prilikom zapošljavanja po osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika (češće su ovaj odgovor navodile LGBTI osobe koje nisu *outowane*) te neizdvajanja njihovih ličnih karakteristika jer su privatne i ne trebaju da utiču na posao i prilike za zapošljavanje (odgovor zastupljen i kod *outovanih* i *neoutovanih* LGBTI osoba, međutim zastupljeniji kod zaposlenih LGBTI osoba). Uočeno je da prilikom identifikacije potreba LGBTI osobe spominju potrebu zabrane diskriminacije na radu iako je ona već zakonski regulisana (odgovor je zastupljeniji kod *neoutovanih* i nezaposlenih LGBTI osoba). Druga tendencija je prijedlog da se izdvoje zaštićeni osnovi: seksualna orijentacija, rojni identitet i spolne karakteristike i zasebno regulišu u pogledu prava na rad i zapošljavanje. U istraživanju *Ispitivanje problema i potreba LGBTIQ zajednice u Tuzlanskom kantonu*, niti jedna LGBTI osoba – ispitanik ili ispitanica – nije odgovorila da ima povjerenja u institucije BiH, prvenstveno zbog straha od homofobije, bifobije i transfobije koju mogu doživjeti prilikom rada s ovim institucijama te straha od *outovanja*. Slično su pokazali rezultati ovog istraživanja (53 % nema povjerenje u institucije, dok 10 % smatra da to zavisi od institucije i povrede prava), što se može dovesti u vezu sa niskom stopom prijava diskriminacije i nasilja, ali i potrebom za preciznijom zakonskom regulacijom koja bi istaknuto zabranila homofobne i transfobne prakse kod poslodavaca i u institucijama/mehanizmima za zaštitu prava.

U pogledu konkretnih prijedloga izmjena zakona o radu, LGBTI osobe smatraju da treba predvidjeti i više kazne za poslodavce koji krše radna prava ili diskriminiraju LGBTI osobe. Institucije trebaju efikasnije procesuirati slučajeve diskriminacije uopšte pa time i protiv LGBTI osoba, posebno zbog radnih prava. Neophodno je više sudske prakse, jer bi to ohrabrilos LGBTI osobe koje trpe diskriminaciju ili kršenje radnih prava da potraže zaštitu pred nadležnim institucijama. Također se naglašava potreba primjene zakona koje već imamo u BiH. LGBTI osobe su identificirale i interne akte poslodavaca kao mjesta gdje je potrebno intervenisati tako da se osigura bolja zaštita od diskriminacije uopšte (po svim osnovama), uključujući i diskriminaciju prema LGBTI osobama. *Outovane* LGBTI osobe su često, i mnogo jasnije, artikulisale potrebu uređenja internih odnosa u radnoj sredini, uključujući podizanje svijesti, pooštravanje mjera za diskriminaciju od strane poslodavca te uvođenje jasnijih pravila o zabrani diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije, rodnog iden-

titeta i spolnih karakteristika. Ovi nalazi ukazuju na potrebu, imajući u vidu važeći pravni okvir koji već predviđa zakonsku zaštitu (posebno Zakon o zabrani diskriminacije te zakoni o radu), za konkretnim unapređenjem zaštite prava LGBTI osoba (tačnije u odnosu na zaštićene osnove – seksualnu orientaciju, rodni identitet, spolne karakteristike).

Većina anketiranih LGBTI osoba smatra da treba raditi na edukaciji obrazovnog oseblja, poslodavaca ali i šire društvene sredine o LGBTI temama. Smatraju da je homofobično i transfobično društvo produkt neznanja, predrasuda i stereotipa i da se na tome treba kontinuirano i uporno raditi. Stoga je nužno raditi na promociji ravnopravnosti LGBTI osoba uopšte, uz rad na osiguranju jednakih uslova i prilika na radu i u obrazovanju. Ovdje se prepoznaju važnost medijskog prostora, učenja u školama, uvrštavanja u zvanične kurikulume, edukacije poslodavaca i radne sredine, senzibiliziranja sindikata. Potrebna su redovna istraživanja i praćenje stanja kako bi se “osvijetlila” pozicija LGBTI osoba u društvu, a ne da bi se njihova diskriminacija nazivala pretjerivanjem i/ili izmišljanjem.

Svakodnevni život

Govorili su da mi treba oduzeti djecu i dati na usvajanje.

***Dobio sam komentar da su mislili da je makar (grad)
zaštićen od pederluka.***

Seksualna orientacija ne treba određivati nečiju sudbinu.

***Važno je poraditi na vidljivosti da se zna da LGBTI osobe postoje,
te da se ne razlikuju od drugih.***

Potrebno je izlagati ljude LGBTI temama i obrazovati ih o tome.

Želimo istospolna partnerstva.

Treba osnažiti LGBTI zajednicu.

Proširiti tržiste rada za LGBT osobe.

Citati LGBTI osoba iz kvalitativnih podataka

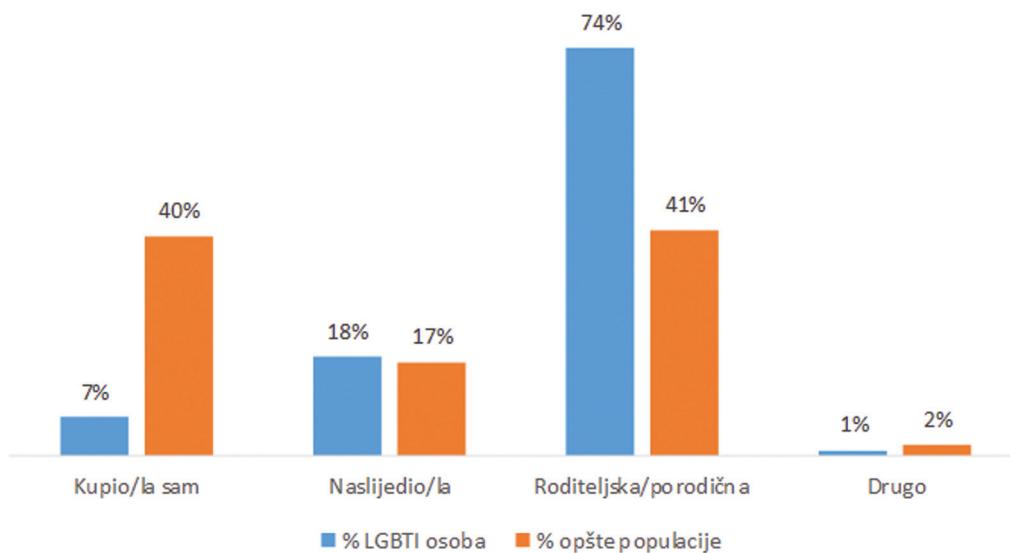
6. Nalazi istraživanja: Kako žive LGBTI osobe u BiH?

Imajući u vidu nalaze iz prethodnih poglavlja, odnosno sužen pristup obrazovanju i radu, niži stepen ostvarivanja prava iz radnog odnosa, izloženost nasilju i stigmatizaciji a sve zasnovano prvenstveno na percepciji LGBTI osoba u bh. društvu kroz njihovu seksualnu orijentaciju, rodni identitet i spolne karakteristike, analiziran je i aspekt koji proizlazi iz ovog statusa – kvalitet svakodnevnog života. U ovom dijelu se obrađuju samo anketom mjerljive oblasti, poput stanovanja, kreditne sposobnosti i mogućnosti izdržavanja zaradom. Neovisnost, odnosno osamostaljivanje, je kroz kvantitativne odgovore u istraživanju identificirana kao posebno važna za LGBTI osobe. Samostalnost podrazumijeva odvojeni život i ostvarivanje dovoljno prihoda za životne potrebe. Važno je shvatiti ovdje kontekst u kojem žive LGBTI osobe u BiH: u strahu od *outovanja* zbog porodice ali i šire društvene sredine koji uključuje negativne reakcije, strah od očekivanog odbacivanja, verbalnog i fizičkog nasilja. Stoga je materijalno osamostaljivanje važan korak za sigurniji i kvalitetniji život LGBTI osoba, bez obzira na *outovanje*. Potreba za privatnošću, zajedničkim životom sa partnerom/partnericom, osjećaj slobode, svojstveni su većini osoba, no u slučaju LGBTI osoba ova je potreba dodatno naglašena strahom od nepripadanja, homofobije, transfobije.

6.1. Stambene prilike

Više od polovice anketiranih LGBTI osoba živi u svojoj ili roditeljskoj nekretnini (60 %). Od toga velika većina živi u porodičnoj (roditeljskoj) nekretnini, njih 74 % i to dominantno nezaposlene LGBTI osobe, a 18 % je nekretninu u kojoj živi naslijedilo. Tek 7 % LGBTI osoba je samo kupilo nekretninu u kojoj živi. Ovdje je vidljiva izrazita disproporcija u poređenju sa opštom populacijom, gdje je 40 % ispitanika/ispitanica samo kupilo nekretninu u kojoj živi. Razlozi za ovu razliku mogu biti povezani sa položajem LGBTI osoba na tržištu rada, posebno u odnosu na visok procenat nezaposlenih (44 %) i periode nezaposlenosti, kao i s radom u "sivoj ekonomiji", odnosno s neizvjesnošću prihoda, koji su ključni za sticanje uslova za kupovinu nekretnine. LGBTI osobe su češće zaposlene u manje formalnim ekonomijama poput *freelance* i civilnog sektora, gdje su radno mjesto i plata manje sigurni u odnosu na javi sektor, gdje je veća zastupljenost opšte populacije. Nadalje, 57 % ispitanika i ispitanica iz opšte populacije je u braku i živi sa bračnim supružnikom/supružnicom, gdje je 59 % ispitanika/ispitanica u radnom odnosu ili penziji (dakle, ima izvore prihoda), a prihodima domaćinstva vjerovatno doprinose partneri/supružnici. Ovo je kod partnerskih zajednica LGBTI osoba drugačije zbog nižeg procenta takvih zajednica u uzorku (59 % su samci, a 35 % u vezi).

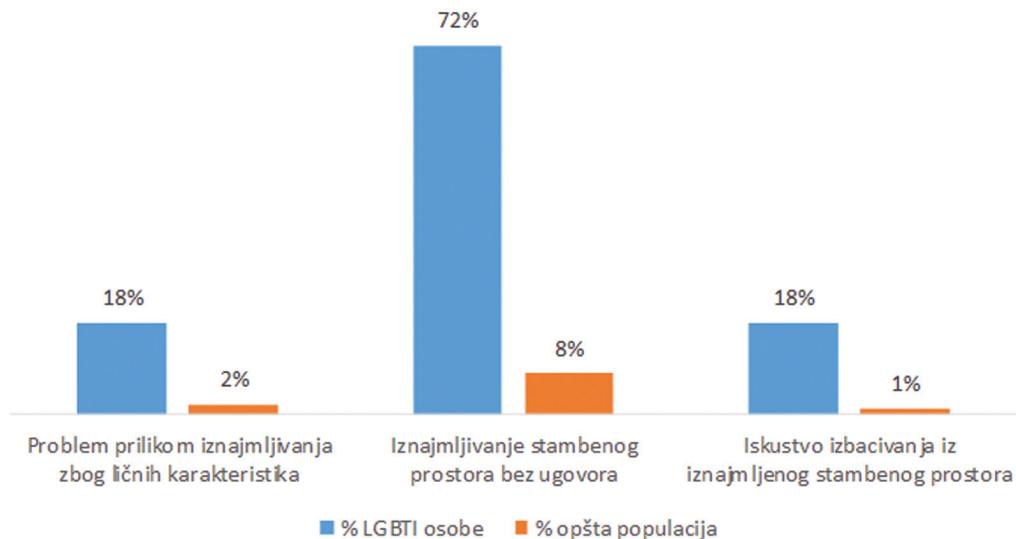
Jeste li vlasnik/ca nekretnine u kojoj živite?



Grafikon 20: Komparativni prikaz vlasništva nad nekretninom u kojoj stanuju LGBTI osobe i opšta populacija

Ukupno 36 % anketiranih LGBTI osoba iznajmljuje nekretninu u kojoj živi. LGBTI osobe iznajmljuju stambeni prostor prvenstveno zbog samostalnosti i privatnosti (19 % kvalitativnih odgovora), zatim zbog posla ili studija u drugom gradu – izvan mjesta prebivališta. 4 % LGBTI osoba je odgovorilo da imaju drugačije vrste smještaja (nije trajnije riješeno pa često mijenjaju stambeni prostor; zbog pandemije su morali da se vrate roditeljima iako su živjeli u iznajmljenom prostoru; žive u tuđem prostoru, koji nije roditeljski, ali ne plaćaju iznajmljivanje; žive u stambenom prostoru koji je u vlasništvu partnera/partnerice; žive u stambenom prostoru koji pripada drugim članovima porodice – brat, amidža). Zbog konflikta sa roditeljima se iz roditeljske kuće odselilo 1 % anketiranih LGBTI osoba, a zbog života sa partnerom/partnericom 6 % (35 % LGBTI ispitanika i ispitanica je u partnerskoj vezi). Kod opšte populacije su najčešći razlozi za iznajmljivanje stambenog prostora to što nemaju svoju vlastitu nekretninu i ne žele da žive u zajednici sa roditeljima. Iznajmljivanje prostora za život je prisutnije kod zaposlenih LGBTI osoba (64 % u odnosu na 36 % nezaposlenih). LGBTI osobe najčešće iznajmljuju stan (29 %), rjeđe kuću (10 %) i sobu (5 %). U najvećem procentu, stambeni prostor se iznajmljuje bez ugovora (“na crno”). Po 18 % LGBTI osoba je imalo probleme prilikom iznajmljivanja stambenog prostora i izbacivanjem iz njega. Prema podacima iz uzorka opšte populacije, oni ovu vrstu problema nisu gotovo nikad doživjeli prilikom iznajmljivanja stambenog prostora.

Iskustva sa iznajmljivanjem stambenog prostora



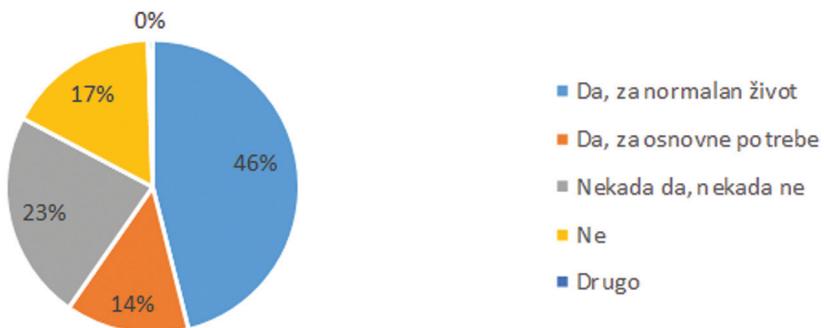
Grafikon 21: Komparativni prikaz iskustva sa iznajmljivanjem stambenog prostora LGBTI osoba i opšte populacije

U nekoliko slučajeva LGBTI osobe su navele da su, iako su živjele samostalno, tačnije iznajmljivale stambeni prostor, zbog pandemije uzrokovane virusom COVID-19 (u BiH je vanredno stanje i stanje prirodne nesreće proglašeno u martu 2020. godine) morale da se vrate u roditeljsku nekretninu. Ovo je prevashodno odraz gubitka poslova i primanja, što je direktno uticalo na mogućnost samostalnog života i na gubitak "slobode", kako su to anketirane LGBTI osobe nazvale.

6.2. Finansijske prilike

Zaposlene LGBTI osobe su odgovarale na pitanje da li su primanja koja ostvaruju na poslu dovoljna za život. Nalazi su ujednačeni u odnosu na opštu populaciju, osim u prve dvije stavke: dok je veći procenat LGBTI osoba odabrao odgovor „da, za normalan život“, dotle je u opštoj populaciji veći procenat odgovorio „da, za osnovne potrebe“.

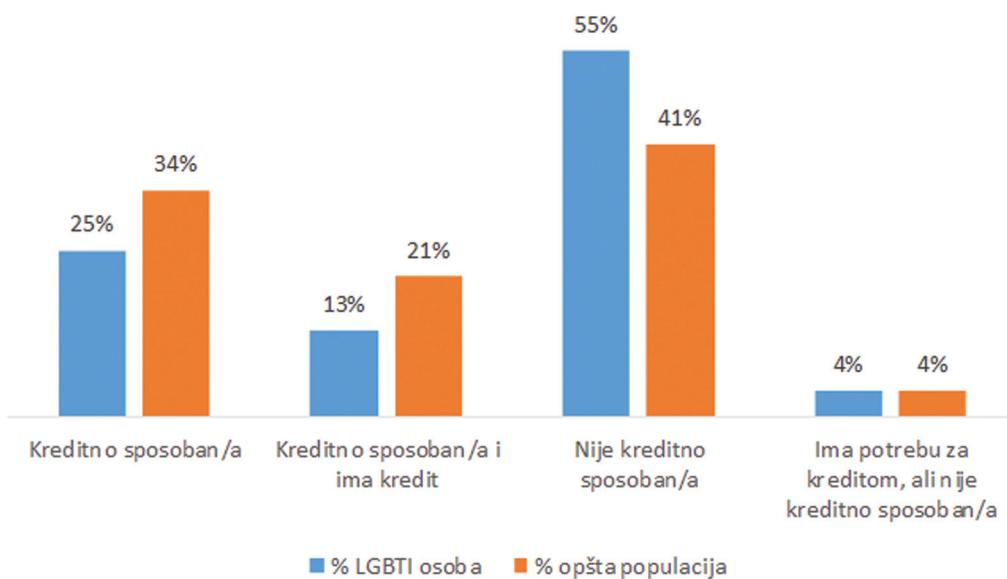
Da li su primanja ostvarena na poslu dovoljna za život?



Grafikon 22: Odgovori zaposlenih LGBTI osoba o dostahtnosti za život poslom ostvarenih primanja

Potrebu za finansijskom pomoći ima 29 % zaposlenih LGBTI osoba, što odgovara i iskustvima iz opšte populacije. Finansijsku pomoć LGBTI osobama pružaju roditelji (80 % kvalitativnih odgovora), braća i sestre te rodbina. Zajednički kućni budžet sa partnerom/partnericom ili finansijsko pomaganje od strane partnera/partnerice ukoliko ne žive skupa je također zastupljena praksa. Više od polovice anketiranih LGBTI osoba je samo (59 %), a 35 % je u vezi. Rjeđe se navode prijatelji i stipendije kao finansijska pomoć. U jednom odgovoru, LGBTI osoba je navela da pomaže roditelje. Čak 55 % LGBTI osoba nije kreditno sposobno. Ovo je predominantno u slučaju nezaposlenih LGBTI osoba, no brojevi su visoki i za zaposlene (28 % zaposlenih LGBTI osoba nije kreditno sposobno).

Jeste li kreditno sposobni?



Grafikon 23: Komparativni prikaz kreditne sposobnosti LGBTI osoba i opšte populacije

7. Zaključak

Položaj LGBTI osoba u BiH uvjetovan je u svakom segmentu stavovima i predrasudama društva u kojem žive, a koji se odražavaju i na obrazovanje, tržište rada i prava iz radnog odnosa. U kontekstu svakodnevnog života potrebno je razumjeti da već od osnovnog obrazovanja ne postoji sigurno i poticajno okruženje za LGBTI osobe, da se marginalizacija ove društvene grupe nastavlja i u srednjem i visokom obrazovanju te da se preliva na pristup zaposlenju i na mogućnosti zaposlenja, na nasilje na radnom mjestu i diskriminaciju u odnosu na druge radnike/radnice. U isto vrijeme, pravni okvir propisuje zabranu diskriminacije, odnosno da svi učenici/učenice i radnici/radnice moraju imati ista prava i mogućnosti. Društvena stvarnost, što su pokazali i nalazi ovog istraživanja, je pak drugačija.

Prisustvo stereotipa i homo/bi/transfobije čini pristup oblastima ključnim za dobrostan život otežanim, nejednakim i nerijetko nasilnim za LGBTI osobe. Stoga, neophodno je tokom obrazovanja uključiti edukaciju o LGBTI pitanjima kroz različite predmete i tematske cjeline, od prirodnih nauka do učenja o ljudskim pravima i slobodama, te ukloniti postojeće homofobne i transfobne sadržaje iz školskih udžbenika. Obrazovne institucije ne bi smjele dozvoljavati uvrede, prijetnje, izopštavanje LGBTI osoba, a još manje same ih činiti. Nužno je što prije kreirati sigurno okruženje za sve učenike i učenice i studente i studentice bez obzira na njihove različitosti. Ograničavajući pristup i uspjeh u obrazovanju znači direktni uticaj i na mogućnosti rada i socijalne uključenosti, što dalje produbljuje nejednakosti i na tržištu rada te svakako utiče na kvalitet života osoba zbog njihove seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika.

Nejednak pristup resursima i okruženje straha utiču direktno na prilike za uspjeh, uključujući i poslovni uspjeh. Isključenost iz radno-tržišnog sistema odnosi se na onemogućenu ili otežanu ekonomsku integraciju, odnosno onemogućeni ili otežani pristup zaposlenju i ekonomskim dobrima pri zapošljavanju LGBTI osoba. Na samom radnom mjestu osobe za koje se zna ili pretpostavlja da su LGBTI doživljavaju nejednak tretman, neugodnosti i nasilje. Velik broj LGBTI osoba nije otvoren prema svojoj radnoj okolini vezano za vlastitu seksualnu orijentaciju, rojni identitet, spolne karakteristike. Moguć adekvatan odgovor u zaštiti prava LGBTI i njihovoj inkluziji podrazumijevao bi da tržište rada i radni odnosi moraju pružiti jednake mogućnosti i prava za sve radnike i radnice, a poslodavci obezbijediti radna mjesta oslobođena straha, nasilja i jednak vrednovana bez obzira na rojni identitet i seksualnu orijentaciju.

Osnovni problem i u obrazovanju i u radu je činjenica da nema sistemskog odgovora na nejednak tretman LGBTI osoba. Individualne borbe jesu bitne, ali one ne rješavaju opetovane probleme sa nesenzibiliziranim nastavnim kadrom, nesenzibiliziranim poslodavcima i kolegama. Poslovi za LGBTI osobe ne smiju ostati vezani za mjesta koja su LGBTI *friendly* niti LGBTI radnici i radnice trebaju trpjeti diskriminaciju i nasilje u *non-friendly* radnim sredinama. Naprosto: sva radna mjesta trebaju biti jednak dostupna, sigurna i poticajna za sve radnike i radnice, uključujući LGBTI osobe. Kreiranje ovakvih okruženja kroz konkretne politike unutar poslovnog svijeta nije brz i jednokratan posao. Radi se o procesu koji počinje tamo gdje trenutno počinje diskriminacija LGBTI osoba zbog njihove seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih ozнакa: u obrazovanju. Inkluzivne politike se odnose ovdje i na

planove i programe i na udžbenike, ali podrazumijevaju nužnost senzibiliziranog nastavnog osoblja i zaštitu LGBTI osoba od svake vrste homofobnog nasilja. Diskriminacija, marginalizacija te nasilje u obrazovanju, zatim pristupu radu i u radnim odnosima su direktno povezani sa mogućnošću za ostvarivanje egzistencijalnih potreba poput samostalnog života, adekvatnog smještaja, kreditne sposobnosti, lične sigurnosti, partnerskih relacija. Važno je istaknuti nužnost razumijevanja ovih različitih problema kroz perspektive životnog toka i interseksijske perspektive. U svakoj fazi životnog toka, društvena stigma i diskriminacija LGBTI osoba stvara nestabilnost i kod stanovanja, uključujući smanjenu priuštivost stanovanja, što može biti povezano s drugim vrstama diskriminacije i ranjivosti. Ekonomskom zavisnošću ili siromaštvom LGBTI osoba se doprinosi marginalizaciji i potisnutosti, opresiji zajednice. Poražavajuća je činjenica da je u svim segmentima analiziranim u ovom istraživanju pred LGBTI osobe stavljena odluka: skrivanje identiteta/orijentacije ili prilika za jednakost. Osim intervencija u društvenim i pravnim aspektima koji bi doprinijeli poboljšanju socio-ekonomskog položaja LGBTI osoba u BiH, koji trenutno počiva na diskriminaciji, važno je, također, insistirati na primjeni postojećih zakona. Ipak, primjena zakona ne smije biti isključivo u segmentu zaštite – odnosno kada je do povreda prava ili diskriminacije već došlo, već se mora raditi na prevenciji diskriminacije i nasilja nad LGBTI osobama u ovim oblastima te na postizanju ravnopravnosti proaktivnim mjerama i politikama.

8. Preporuke

Opšte preporuke

- Provoditi sistemske i fokusirane kampanje podizanja svijesti o pravima i potrebama LGBTI osoba u obrazovanju i na radnom mjestu.
- Razvijati sistem prevencije diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije, spolnih karakteristika i rodnog identiteta, koji bi obuhvatao pravo i pristup obrazovanju, tržište rada i radne odnose, uslove stanovanja.
- Regulisati istospolne životne zajednice LGBTI osoba zbog ravnopravnosti ostvarivanja socio-ekonomskih prava i višeg standarda zaštite ljudskih prava svih građana i građanki.
- Usvojiti potrebna zakonska rješenja kojima će se regulisati procedure promjene imena, označke spola i jedinstvenog matičnog broja u svim ličnim dokumentima kod pravne promjene spola transrodnih osoba bez čekanja na potpunu medicinsku prilagodbu.

Obrazovanje

- Uključiti teme koje obrađuju rodnu ravnopravnost, sa posebnom sekcijom o seksualnoj orijentaciji, spolnim karakteristikama i rodnom identitetu, u nastavne planove i programe relevantnih predmeta, počevši od osnovnog obrazovanja.
- Obraditi pitanja spola, roda i seksualnosti u okviru časova odjeljenske zajednice.
- Uključiti kriterije o rodnoj ravnopravnosti u udžbeničku politiku, te eliminisati stereotipe o seksualnoj orijentaciji, spolnim karakteristikama i rodnom identitetu iz udžbenika na svim nivoima obrazovanja.
- Osigurati edukaciju i senzibilizaciju nastavnog i drugog obrazovnog osoblja za rad sa LGBTI osobama i sprječavanje kršenja njihovih ljudskih prava u obrazovnim institucijama.
- Izraditi smjernice/priručnik za nastavno osoblje, za sprečavanje homofobije/transfobije i osiguranje adekvatne podrške za LGBTI učenike i učenice.
- Osigurati senzibilizirane psihologe i pedagoge koji bi mogli pružiti psihološku pomoć LGBTI učenicima i učenicama u osnovnim i srednjim školama.

- Uspostaviti politike i prakse nulte tolerancije za nasilje prema LGBTI učenicima i učenicama i studentima i studenticama.
- Osigurati postojanje efikasnih i dostupnih sistema prijavljivanja nasilja prema LGBTI učenicima i učenicama.
- Izmijeniti spolne i rodne oznake u prijavnim dokumentima i drugim formularima tako da uključuju i druge kategorije osim spolnih muško /žensko.
- Obezbijediti otvorenost osnovnih i srednjih škola za saradnju sa organizacijama civilnog društva koje se bave pravima LGBTI osoba putem zajedničkih aktivnosti, promocijâ, organiziranjem "otvorenih časova" za učenike i učenice ili Dana otvorenih vrata OCD-a.
- Kreiranje sistema podrške LGBTI osobama tokom obrazovanja kako bi se preveniralo odustajanje od obrazovanja.

Rad i zapošljavanje

- Proširiti članove zakona o radu FBiH, RS-a i BDBiH u kojima se uz zabranu pitanja o trudnoći prilikom zapošljavanja uvodi i zabrana postavljanja pitanja o seksualnoj orijentaciji, spolnim oznakama i rodnom identitetu.
- Proširiti odredbe Zakona o radu RS-a o diskriminaciji, s eksplisitnim navođenjem seksualne orijentacije, spolnih oznaka i rodnog identiteta kao zaštićenih osnova.
- Izmijeniti odredbe Zakona o radu FBiH i Zakona o radu BDBiH tako da se izraz "seksualno opredjeljenje" kao zabranjeni osnov diskriminacije zamijeni izrazima: seksualna orijentacija, spolne oznake i rodni identitet.
- Osigurati edukaciju LGBTI osobama o njihovim radnim pravima i mehanizmima zaštite.
- Izraditi informativni materijal o pravima iz rada, načinima i mehanizmima zaštite.
- Provoditi edukaciju i senzibilizaciju poslodavaca, te poticati prenos tih znanja u konkretne radne sredine.
- Poticati poslodavce, putem udruženja poslodavaca, drugih strukovnih organizacija ili individualno, na usvajanje internih akata za slučajeve rodnog zasnovane diskriminacije na radnom mjestu, uključujući seksualnu orijentaciju, spolne oznake i rodni identitet kao eksplisitno navedene zaštićene osnove.
- Promovirati politike rada koje potiču različitost na radnom mjestu, zajedno sa inicijativama koje potiču potpunu inkluziju i poštivanje LGBTI zaposlenika i zaposlenica u radnom okruženju.

- Uspostaviti saradnju sa zavodima za zapošljavanje u cilju promocije nediskriminacije između poslodavaca i postupaka zapošljavanja koja provode. Također, saradnju realizirati i putem diseminacije proizvedenih kampanja i informativnih materijala.
- Obezbijediti pravnu pomoć za LGBTI osobe koje dožive povredu radnih prava ili diskriminaciju na radu ili prilikom zapošljavanja.
- Raditi na unapređenju sudskih, upravnih i inspekcijskih postupaka u slučaju zaštite ili ostvarivanja prava LGBTI osoba iz oblasti rada kontinuiranom saradnjom i edukacijom.
- Poboljšati na radnim mjestima, putem internih politika i sankcija, sigurnost LGBTI osoba uvođenjem nulte tolerancije na nasilje.
- Razviti indikatore za godišnje praćenje stanja radnih prava LGBTI osoba u BiH, te provoditi analize i kreirati zagovaračke platforme u skladu sa nalazima.
- Razviti saradnju organizacija civilnog društva koje se bave pravima LGBTI osoba i poslodavaca tako da se formiraju centri za podršku radnika i radnica.
- Raditi na senzibilizaciji sindikata prema LGBTI radnicima i radnicama i, unutar edukacije za LGBTI zajednicu, obezbijediti i obrazovanje o sindikatima i značaju u zaštiti prava radnika i radnica.

Stanovanje

- Beskućništvo LGBTI osoba treba prepoznati kao konkretan problem našeg društva koji je potrebno rješavati.
- Uspostaviti programe za unapređenje porodičnih odnosa i smanjenje beskućništva LGBTI mladih, kao i programe zaštite od nasilja u porodici, i osnovati sigurne kuće za LGBTI žrtve nasilja.
- Provesti dodatno istraživanje u ovoj oblasti i uzeti u obzir potrebe ciljane populacije. Izraditi listu rizika i odgovarajućih mjera (uključujući, ali se ne ograničavajući na psihološku pomoć, savjetovanja i dnevne centre).

Bibliografija

Banović, Damir. 2011. *Prava i slobode LGBT osoba - Seksualna orijentacija i rodni identitet u pozitivnom pravu u Bosni i Hercegovini*. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo. <http://www.adি.org.ba/antidiskriminacija/admin/uploads/Prava%20i%20slobode%20LGBT%20osoba.pdf> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Bašić, Dalila i Dizdar, Amina. 2018. *Nasilje u porodici nad LGBTI osobama: analiza stanja i preporuke*. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo. https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2018/11/HRP-nasilje-nad-LGBTI-osobama_FINAL-web.pdf (pristupljeno 15. 1. 2021).

Bilčević Fatima i Čaušević, Jasmina. 2017. *Analiza postojećeg sadržaja i prijedlozi za uvrštavanja tema o različitim rodnim i spolnim identitetima i seksualnoj orijentaciji u udžbenicima za osnovne škole Kantona Sarajevo, LGBTI teme u osnovnim školama?* Fondacija CURE. Sarajevo. , <http://fondacijacure.org/files/ANALIZA%20LGBTI%20teme%20u%20udžbenicima%20za%20osnovne%20skole.pdf> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Country Report: Bosnia and Herzegovina. ERA. <https://www.lgbti-era.org/content/bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno 7. 10. 2020).

Delalić, Lejla i Bajrektarević, Dina. 2019. *Ispitivanje problema i potreba LGBTIQ zajednice u Tuzlanskom kantonu*. Tuzlanski otvoreni centar. Tuzla. <http://toc.ba/wp-content/uploads/2019/11/Ispitivanje-potreba-LGBTI-zajednice-u-TK.pdf?fbclid=IwAR3yg-Rc85giaq-06sYCwRb9nEZHB EWqmo4gaZaM-wrZ612igDGEFkHVNKOY> (pristupljeno 10. 1. 2021).

Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi. 2011, Viće Evrope. <https://rm.coe.int/diskriminacija-po-osnovu-seksualne-orijentacije-i-rodnog-identiteta-u-/16807ba8da> (pristupljeno 15. 10. 2020).

Dizdar, Amina i drugi. 2019. *Rozi izvještaj 2019. Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini*. Sarajevski otvoreni centar. <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2019/05/Rozi-izvjestaj-2019-za-web.pdf> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Dračo, Ivana i drugi. 2013. *Prava LGBT osoba u Bosni i Hercegovini: Obrazovanje*. Fondacija Heinrich Böll – Ured za BiH, Fondacija CURE, Sarajevski otvoreni centar. http://www.fondacijacure.org/files/Obrazovanje_knjizni_blok.pdf (pristupljeno 15. 10. 2020).

Gačanica, Lejla. 2019. *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*. Helsinski parlament građana Banja Luka. <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf> (pristupljeno 20. 10. 2020).

Izvjestaj o stanju ljudskih prava u BiH u 2018. godini. Ministarstvo vanjskih poslova SAD-a, Biro za demokratiju, ljudska prava i rad.
https://ba.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/270/HRR_BIH_2018.pdf (pristupljeno 15. 1. 2021).

Romero P, Adam i drugi. 2020. *LGBT People and Housing Affordability, Discrimination and Homelessness.* School of Law. Williams Institute.
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Housing-Apr-2020.pdf> (pristupljeno 15. 1. 2021).

Specijalni izvještaj o pravima LGBT osoba u Bosni i Hercegovini. 2016. Institutacija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka.
https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2016110413333704bos.pdf (pristupljeno 10. 1. 2021).

Tabu tema svakodnevnicе: LGBT osobe na radnom mjestu. 2. 12. 2014.
<https://lgbti.ba/tabu-tema-svakodnevnicе-lgbt-osobe-na-radnom-mjestu/> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Odbor za ukidanje diskriminacije žena, *Zaključne napomene o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine.* 2019.
https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/06/BOS_CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf (pristupljeno 20. 10. 2020).

Pandurević, Darko i drugi. 2020. *Rozi izvještaj 2020. Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava LGBTI osoba u Bosni i Hercegovini.* Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo. https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2020/07/Rozi-izvjestaj-2020_web-2.pdf (pristupljeno 10. 1. 2021).

Petrić, Aleksandra i drugi. 2016. *Izvještaj organizacija civilnog društva o primjeni zaključnih zapažanja i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013.-2017.* Helsinski parlament građana Banjaluka i Prava za sve. Sarajevo.
<http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/CEDaW-WEB-final-novembar-2016.pdf> (pristupljeno 20. 10. 2020).

Zakonski dokumenti

Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16)
Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“, broj 102/09)
Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12)
Krivični zakon BiH („Službeni glasnik BiH, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07, 08/10, 47/14, 22/15, 40/15)
Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine Federacije BiH“, br 55/00, 41/01, 22/05, 9/08)
Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH, broj 26/16)
Zakon o volontiranju Federacije BiH (“Službene novine Federacije BiH”, broj 110/12)
Zakon o radu u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 19/2000).

Zakon o radu HBŽ (“Narodne novine HBŽ”, broj 13/98, 7/05)
Krivični zakon Federacije BiH
Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 30/10, 102/12)
Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 1/16)
Zakon o volontiranju Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 89/13)
Krivični zakonik Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 64/17)
Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova RS („Službeni glasnik RS“, br. 91/2016)
Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj: 19/06, 19/07, 20/13, 31/14 i 1/15)
Krivični zakon Brčko distrikta (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, broj 10/03, 6/05, 21/10 i 9/13)
Ustav Bosne i Hercegovine
Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine, dostupno na https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf (pristupljeno 7. 10. 2020).
Odluka o usvajanju Strateške platforme razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u BiH za period 2014–2020.
<http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/TgoI9GmxLiY=> (pristupljeno 7. 10. 2020).

O autorici

Lejla Gačanica je doktorantica pravnih nauka, trenutno radi kao pravna savjetnica i neovisna istraživačica. Oblasti njenog zanimanja su ljudska prava i antidiskriminacijski standardi, sa fokusom na rodnu perspektivu. Autorica je objavljenih članaka, analitičkih, naučnih i istraživačkih radova u ovim oblastima, uključujući prvo dubinsko istraživanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu u BiH. Dobitnica je Austrian Foreign Ministry BMEIA stipendije za spisateljske rezidencije „Women’s Lives in Dialogue“ u 2016. godini pri Frauenmuseum Hittisau, Austrija. Aktivna je članica Inicijative *Gradačke za ustavne promjene*, regionalne Western Balkans Strategy Group te Women’s Advisory Board (EUSR, SIDA i Kvinna till Kvinna Foundation).

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar (SOC) radi na unapređivanju ljudskih prava, posebno položaja i ljudskih prava LGBTI osoba i žena u Bosni i Hercegovini, i to interpretacijom, predstavljanjem i zastupanjem autentičnih iskustava osoba koje trpe kršenja ljudskih prava i neravnopravan položaj te zagovaranjem pravnih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih promjena u svim oblastima života.

Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na ravnopravnost LGBTI osoba i žena. Pored psihosocijalnog i pravnog savjetovanja, nastavili smo voditi jedini LGBTI medij u državi – portal www.lgbti.ba. Organizovali smo treninge: za policiju, tužilaštva i sudove, sa fokusom na teme zločina iz mržnje, govora mržnje i primjene antidiskriminacionog prava; za medicinske stručnjake/stručnjakinje i zdravstvene radnike i radnice, sa fokusom na trans-specifičnu i trans-inkluzivnu prilagodbu spola; za LGBTIQ zajednicu.

Intenzivno smo radili na stvaranju lokalne institucionalne mreže podrške LGBTI osobama u Kantonu Sarajevo, unaprjeđenju regulacije biomedicinski potpmognute oplodnje u Federaciji BiH, pravima radnica u vezi sa diskriminacijom na osnovu spola i porodiljskog odsustva, uvođenju rodno senzitivnog jezika u parlamente i univerzitete, usvajanju i implementaciji kantonalnih *gender* akcionalih planova, ali i podizanju svijesti o rodno zasnovanom nasilju u BiH. Tokom proteklih godina, nekoliko naših zakonodavnih i *policy* inicijativa ušlo je u vladinu ili parlamentarnu proceduru. Naš zagovarački fokus usmjerili smona pitanja politika za ravnopravnost žena i LGBTI osoba u BiH, na pitanja reproduktivnih prava žena i muškaraca, roditeljstva u kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog segmenta života, slobode okupljanja LGBTI osoba i unaprjeđivanja institucionalnog okvira za zaštitu od nasilja i diskriminacije, te namjeravamo da nastavimo rad na pitanjima koja se tiču transrodnih osoba, interspolnih osoba, istospolnih zajednica, njihove društvene inkluzije, ali i položaja LGBTI osoba u obrazovanju, zdravstvu, radu i zapošljavanju. Tokom proteklih godina provodili smo i medijske kampanje, koje su dosegle preko milion bh. građana i građanki, a organizovali smo i LGBTI filmski festival Merlinka koji od 2021. godine postaje lokalni festival Kvirhana, u saradnji sa Tuzlanskim otvorenim centrom.

Više o našem radu možete pronaći na www.soc.ba.

Ova publikacija izlazi u okviru edicije Ljudska prava, koju objavljuje Sarajevski otvoreni centar.

Aneks 1: Uzorak ispitanika/ispitanica

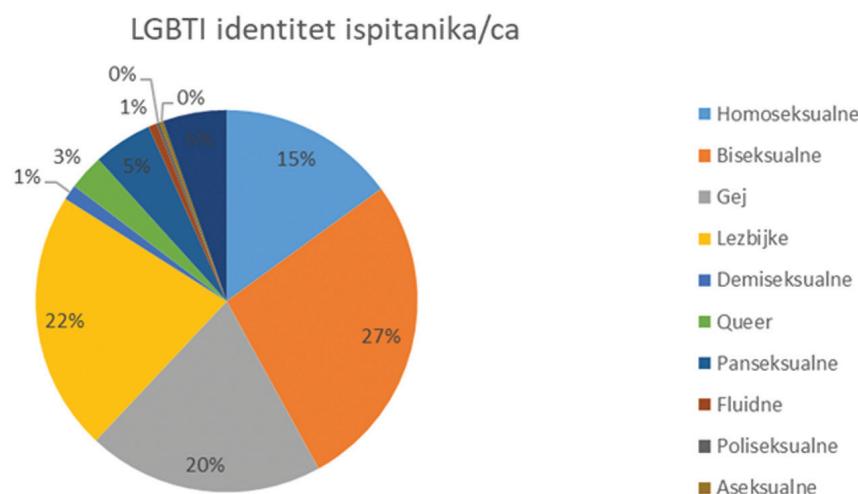
U istraživanju su učestvovali LGBTI osobe iz BiH te opšta populacija iz BiH. Podaci o uzorku iz obje ispitanice grupe će biti predstavljeni u zasebnim statističkim podacima.

LGBTI osobe

Ukupni broj ispitanika i ispitanica je 300. Ispitanici i ispitanice su iz sljedećih mesta: Banovići, Banja Luka, Bihać, Bijeljina, Bileća, Breza, Brčko, Cazin, Čelinac, Čitluk, Dobojski, Doboj-Istok, Fojnica, Gradiška, Han-Pijesak, Ilijaš, Istočno Sarajevo, Kalesija, Kiseloj, Konjic, Kozarska Dubica, Laktaši, Lukavac, Ljubuški, Maglaj, Mostar, Novi Grad, Pale, Prijedor, Sarajevo, Srebrenik, Široki brijeg, Tešanj, Travnik, Tuzla, Visoko, Višegrad, Vitez, Zenica.

Spolnu strukturu čini 55 % žena, 43 % muškaraca te 2 % interspolnih osoba. Po pitanju rodnog identiteta, ispitanici i ispitanice su 54 % žene, 42 % muškarci te po 1 % nebinarne, *queer*, *gender fluidne* osobe i 1 % transrođeni muškarci.

Kada je riječ o tipovima LGBTI identiteta kroz koje se ispitanici i ispitanice identificiraju, većinu uzorka čine biseksualne osobe. Udio gej i lezbijke u uzorku je vrlo sličan (20 % i 22 %), a najmanji procenti su poliseksualnih i asekualnih osoba. Cjelovit pregled strukture uzorka prema seksualnoj orijentaciji, je sljedeći:

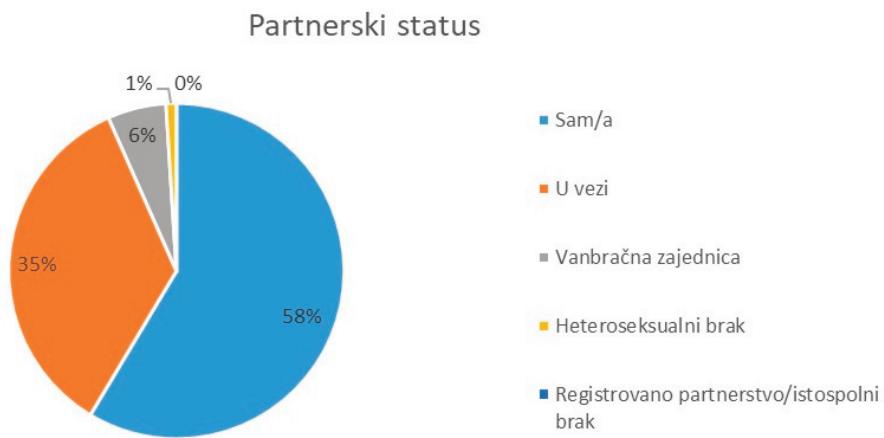


Najviše je ispitanika i ispitanica u dobi 20-30 godina, 66 %. Ostali ispitanici/ispitanice su dobne strukture: 18-20 godina – 10 %, 30-40 godina – 17 %, 40-50 godina – 3 % te preko 50 godina 4 %.

Uzorak LGBTI osoba koje su učestvovali u istraživanju pokazuje da najveći broj ima srednju stručnu spremu (SSS) -57 %. Slijedi visoka stručna spremu (VSS) u iznosu od 33 %, dok ih je najmanji broj sa višom stručnom spremom – 8 %. Učenici/učenice i studenti/studentice čine 2 % uzorka, a samo jedna ispitanica je na doktorskim studijama.

Zaposlenih je 56 %, a nezaposlenih 44 %.

U pogledu partnerskog statusa, 59 % LGBTI osoba je samo, a 35 % u vezi.

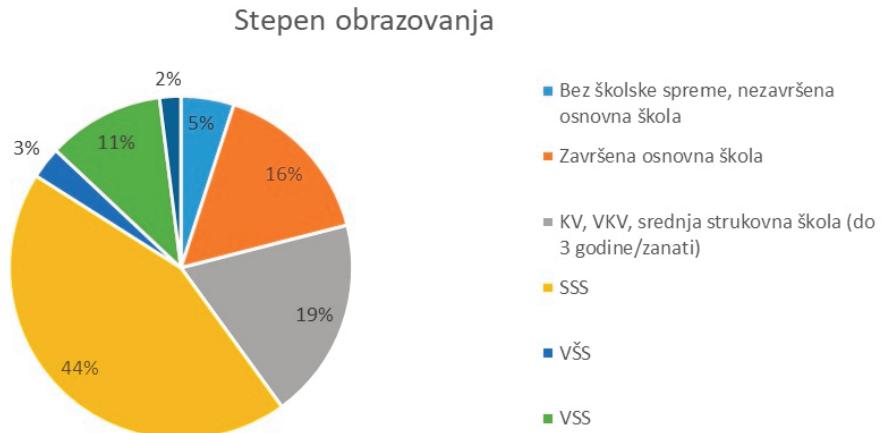


Opšta populacija

Uzorak opšte populacije činilo je ukupno 1002 osobe, od čega 52 % žena i 48 % muškaraca.

Ispitanici i ispitanice su iz sljedećih mesta u BiH: Banovići, Banja Luka, Bihać, Bijeljina, Bileća, Kozarska Dubica, Gradiška, Bosanska Krupa, Brod, Novi Grad, Bosanski Petrovac, Šamac, Bratunac, Brčko, Breza, Bugojno, Busovača, Čajniče, Čapljina, Cazin, Čelinac, Čitluk, Derventa, Dobojski Breg, Doboj istok, Doboj jug, Domaljevac, Donji Vakuf, Drvar, Foča, Fojnica, Gacko, Glamoč, Goražde, Gornji Vakuf, Gračanica, Petrovo, Građačac, Pelagićevo, Grude, Istočni Stari Grad, Jablanica, Jajce, Kakanj, Kalesija, Osmaci, Kiseloj, Kladanj, Ključ, Konjic, Kotor-Varoš, Kreševo, Kupres, Laktaši, Livno, Lopare, Lukavac, Ljubuški, Maglaj, Modriča, Mostar, Mrkonjić-Grad, Nevesinje, Novi Travnik, Odžak, Vukosavlje, Olovo, Orašje, Donji Žabar, Posušje, Prijedor, Prnjavor, Prozor, Ribnik, Rogatica, RS-Iliča, Istočno Novo Sarajevo, Rudo, Sanski Most, Hadžići, Iliča, Ilijaš, Pale, Trnovo, Vogošća, Sarajevo, Šekovići, Široki Brijeg, Skender-Vakuf, Sokolac, Srbac, Srebrenica, Srebrenik, Stolac, Tešanj, Teslić, Tomislavgrad, Travnik, Trebinje, Tuzla, Ugljevik, Vareš, Velika Kladuša, Višegradi, Visoko, Vitez, Vlasenica, Zavidovići, Zenica, Žepče, Živinice, Zvornik, Milići.

Najviše ispitanika i ispitanica je iz dobne skupine 45-59 godina – 30 %, zatim 30-44 godine – 24 %, preko 60 godina 23 %, te u dobroj grupi 18-29 godina – 23 %. Prema završenoj školskoj spremi, struktura ispitanika i ispitanica je sljedeća:



Od ukupnog uzorka opšte populacije, zaposleno je 36 % a nezaposleno 30 %. Studenata i studentica i učenika i učenica je 8 %, te 23 % penzionera i penzionerki. Odgovor "drugo" je odabralo 3 % ispitanika i ispitanica.

Ukupno je 57 % ispitanih u braku, u vezi je 7 % a u vanbračnoj zajednici 1 %. Samaca i samica je 22 %, razvedeno je 2 %, udovaca i udovica je 10 % (1 % ispitanika i ispitanica nije željelo odgovoriti na ovo pitanje). Ukupno 66 % ispitanih su roditelji. Najveći broj ispitanika i ispitanica žive sami sa partnerom/partnericom – 56 %, dok sa roditeljima živi 33 %. Sâmo živi 11 % ispitanika/ispitanica.

Aneks 2: Uzorak ankete za zaposlene LGBTI osobe

UPITNIK za LGBTI osobe (Upitnik 1.a – zaposleni/zaposlene)

Šifra: _____

Datum: _____

Mjesto: _____

1. Demografski podaci

Dob:	Mjesto prebivališta: Seksualna orijentacija:	Mjesto boravišta: Spol: Muški Ženski Interspolna osoba
Rodni identitet		

Radni status: Zaposlen/a Nezaposlen/a Student/ica Učenik/ca Penzioner/ka Freelancer Drugo:	Stepen obrazovanja: SSS VSS VŠS	Partnerski status Sam/a U vezi Vanbračna zajednica Registrovano partnerstvo Heteroseksualni brak Istospolni brak
---	--	--

A) STAMBENA SITUACIJA

2. Kakva je Vaša stambena situacija – s kim živite u kućanstvu?

Sam/a	Sa roditeljima	Sa partnerom/icom	Sa cimerima	U studentskom domu	Drugo
-------	----------------	-------------------	-------------	--------------------	-------

2.1. Da li živite u svojoj nekretnini (ili roditeljskoj)? Da _____ Ne

2.1.1. Ako Da, da li se radi o Vašoj vlastitoj nekretnini?

Da, sam/a sam kupio/la	Da, naslijedio/la sam	Ne, roditeljska (porodična)	Drugop
------------------------	-----------------------	-----------------------------	--------

2.2. Ukoliko iznajmljujete stambeni prostor, zbog čega? *Opisni odgovor.*

2.2.1. Koju vrstu stambenog prostora iznajmljujete?

Stan	Kuća	Soba	Drugo
------	------	------	-------

2.2.2. Da li ste se susretali sa nekom od sljedećih situacija:

- imali problem prilikom iznajmljivanja zbog rodnog identiteta, seksualne orijentacije Da _____ Ne
- iznajmljivali stambeni prostor bez ugovora (na "crno") Da _____ Ne
- imali iskustvo sa izbacivanjem iz iznajmljenog stambenog prostora ? Da _____ Ne

2.2. Da li ste kreditno sposobni?

Kreditno sposoban/a	Kreditno sposoban/a i ima kredit	Nije kreditno sposoban/a	Ima potrebu za kreditom ali nije kreditno sposoban/a
---------------------	----------------------------------	--------------------------	--

B) OBRAZOVANJE

3. Da li ste se *outovali* nekome tokom obrazovanja?

Da, o tome sam govorio/la otvoreno	Da, samo užem krugu osoba a) kolege b) nastavno osoblje	Ne, nikome od kolega i nastavnog osoblja	Ne, ali su drugi komentarisali moju pretpostavljenu orijenataciju a) kolege b) nastavno osoblje	Drugo
------------------------------------	---	--	---	-------

3.1. Ako *Da*, da li ste primijetili promjenu odnosa prema Vama nakon *outovanja* ili pretpostavljenje orijentacije/identiteta? *Moguće odabrat više opcija.*

Da, od strane nastavnog osoblja	Da, od strane kolega	Ne znam	Ne	Drugo
---------------------------------	----------------------	---------	----	-------

3.2. Ako *Ne*, zbog čega? *Moguće odabrat više opcija.*

Nisam želio/la da znaju	Bilo me je strah reakcija	Nije mi bilo prijatno	Drugo
-------------------------	---------------------------	-----------------------	-------

4. Da li je Vaš *outovani* ili pretpostavljeni identitet uticao na Vaše uspjehe u obrazovanju? *Moguće odabrat više opcija.*

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

4.1. Na koji način? *Opisno ili koristiti ponuđene odgovore u tabeli.*

Drugacijski/lošiji odnos nastavnog osoblja	Drugacijski/posvećeniji odnos nastavnog osoblja	Lošije ocjene tokom ocjenjivanja	Ne	Drugo:
--	---	----------------------------------	----	--------

4.2. Da li ste ikada prijavili nekoj instituciji diskriminaciju u obrazovanju?

Da, kome?	Ne	Drugo
--------------	----	-------

4.2.1. Ako *Da*, da li ste zadovoljni postupanjem i ishodom? Da Ne Drugo

5. Da li je nastavno osoblje, prema Vašem iskustvu, dovoljno senzibilizirano o LGBTI temama?

Da	Ne	Ne znam	Drugo
----	----	---------	-------

5.1. Ako *Da*, šta mislite da je uticalo na to?

Opis:

5.2. Ako *Ne*, šta biste rekli da je tome razlog?

Opis:

6. Da li su LGBTI teme zastupljene u nastavnim materijalima?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

6.1. Ako *Da*, na koji način, kako su obrađene LGBTI teme? *Moguće odabratи više opcija.*

Stereotipno	Na dobar način	a) Nisam primijetio/la b) Ne znam	Drugo
-------------	----------------	--------------------------------------	-------

B.1) PRISTUP OBRAZOVANJU

7. Da li ste tokom školovanja imali priliku da učestvujete u aktivnostima organizovanim unutar obrazovne institucije (škola, fakultet) poput sekcija, vijeća, takmičenja?

Da	Ne	Ne sjećam se	Drugo
----	----	--------------	-------

7.1. Ako *Da*, kojim? Opis:

7.1.1. Da li ste se tu osjećali prihvaćenim i ugodno?

Da	Ne	Ne sjećam se	Drugo
----	----	--------------	-------

7.1.2. Zbog čega? Opis:

7.2. Ako *Ne*, da li je to imalo veze sa Vašom *outovanom* ili prepostavljenom orijentacijom?

Da	Ne	Ne znam	Drugo
----	----	---------	-------

7.2.1. Ukoliko *Da* ili *Ne*, molimo obrazložite (*opisni odgovor*).

8. Da li biste rekli da ste imali dovoljno opcija prilikom odabira srednje škole?

Da	Ne	Ne znam	Drugo
----	----	---------	-------

Zbog čega? Opis:

8.1. Smatrate li da je na tu odluku uticao vaš rodni identitet, seksualna orijentacija?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

8.1.1. Ako *Da*, zbog čega? *Opisni odgovor.*

8.2. Čime ste se rukovodili prilikom odabira srednje škole? Šta Vam je bilo važno?
Koristiti opis ili ponuđene odgovore.

Opis:

Želja da budem prihvaćen/a i/ili siguran/a	Želja da sam bliže LGBTI zajednicu	Da se ne razdvajam od prijatelja iz osnovne škole	Da se se obrazujem u onom što me zanima mi je bilo najvažnije	Nisam imao/la posebne razloge
--	------------------------------------	---	---	-------------------------------

8.3. Da li ste odustali od srednjoškolskog obrazovanja? Da li ste prekinuli obrazovanje?

Da	Ne	Ne, ali razmišljam o tome
----	----	---------------------------

8.3.1. Ako *Da*, zbog čega? *Opisni odgovor.*

8.3.2. Ako “*Ne, ali razmišljam o tome*”, zbog čega? *Opisni odgovor.*

8.3.3. Ako *Ne*, da li želite nastaviti obrazovanje?

Da, planiram nastaviti obrazovanje	Da, ali nemam finansijske mogućnosti	Da, ali nemam konkretne planove trenutno	Ne, ne zanima me nastavak obrazovanja	Trenutno ne	Ne znam	Drugo:
------------------------------------	--------------------------------------	--	---------------------------------------	-------------	---------	--------

Filter: Da li studirate ili ste završili fakultet? Ako *Da* (studira, završen fakultet), postaviti pitanje 9:

9. Da li biste rekli da ste imali dovoljno opcija prilikom odabira fakulteta?

Da	Ne	Ne znam	Drugo
----	----	---------	-------

9.1. Ako *Ne*, zbog čega? *Opisni odgovor.*

9.2. Smatrate li da su na tu odluku uticali vaš rodni identitet, seksualna orijentacija?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

9.3. Čime ste se rukovodili prilikom odabira fakulteta? *Moguće odabrati više odgovora.*

Finansijskim mogućnostima	Želja da sam bliže LGBTI zajednici	Želja da odem od kuće	Da se obrazujem u onom što me zanima bilo mi je najvažnije	Roditelji su uticali (očekivanja, pritisak)	Nisam imao/la posebne razloge
---------------------------	------------------------------------	-----------------------	--	---	-------------------------------

9.4. Da li ste prekinuli visokoškolsko obrazovanje?

Da	Ne	Ne, ali razmišljam o tome
----	----	---------------------------

9.4.1. Ako da, zbog čega? *Opisni odgovor.*

9.4.1.1. Da li želite nastaviti obrazovanje?

Da, i planiram nastaviti obrazovanje	Da, ali nemam finansijske mogućnosti	Da, ali nemam konkretne planove trenutno	Ne, ne zanima me nastavak obrazovanja	Trenutno ne	Ne znam	Drugo:
--------------------------------------	--------------------------------------	--	---------------------------------------	-------------	---------	--------

9.4.2. Ako *Ne, ali razmišljam o tome*, zašto? *Opisni odgovor.*

C) RAD I ZAPOŠLJAVANJE

10. Da li ste radili odmah nakon završenog obrazovanja?

Da Ne

10.1. Ako *Da*, da li je to bio posao iz Vaše struke (ono za šta ste se obrazovali)?

Da Ne Drugo:

10.2. Ako *Ne*, jeste li se prijavili na Zavod za zapošljavanje (biro)?

Da Ne

10.2.1. Ako *Da*, koliko dugo ste bili na ovoj evidenciji (do zapošljavanja)?

10.2.2. Ako *Ne*, zbog čega? *Opisni odgovor.*

Pitanja 11–15 se odnose na sva radna iskustva, uključujući i trenutno

11. Da li ste radno iskustvo sticali radom u svojoj struci? Da Ne Ne uvijek

11.1. Da li ste tokom Vaših radnih iskustva bili prijavljeni ili ste radili „na crno“?

Prijavljen/a „Na crno“ Oboje

11.1.1. Ako *Da*, da li ste imali (*označiti sve što je tačno*)

Ugovor(e) na određeno vrijeme?

Ugovor(e) na neodređeno vrijeme?

Ugovor(e) o djelu?

Autorski ugovor?

11.2. Da li ste imali redovnu

platu, Da Ne Drugo

topli obrok Da Ne Drugo

naknadu za prevoz? Da Ne Drugo

11.3. Da li ste bili izloženi uznemiravanju na poslu? Da Ne Drugo

Ako je odgovor *Da* ili *Drugo*, molimo opišite:

11.4. Da li ste se *outovali* ili bili *outovani* na poslu (od strane drugih ljudi)? Da Ne

11.4.1. Ako da, kakva je bila reakcija Vaše radne sredine? *U donji red upisati opis po potrebi.*

Pozitivne reakcije kolega	Negativne reakcije kolega	Pozitivne reakcije poslodavca	Negativne reakcije poslodavca	Nije bilo reakcije	Loša

11.4.1.1. Ako *Da*, kako ste se osjećali zbog toga?

Dobro	Ugodno	Sasvim ok	Uplašeno	Loše	Jako loše	<u>Drugo</u>
-------	--------	-----------	----------	------	-----------	--------------

11.4.2. Ako *Da* (11.4.), da li ste na radnom mjestu zbog Vaše seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika ikada doživjeli:

prijetnju fizičkim nasiljem Da Ne

fizičko nasilje Da Ne

optuživanje da ste bolesni Da Ne

verbalne prijetnje/zastršivanje Da Ne

komentare o Vašem rodnom/seksualnom identitetu Da Ne

ignoriranje Da Ne

dodjeljivanje degradirajućih zadataka ili zadataka koji štete zdravlju Da Ne

dovodenje u pitanje poslovnih odluka koje ste Vi donijeli Da Ne

ometanje u obavljanju poslovnih zadataka Da Ne

odvajanje od kolega/ica, izolovanje od ostalih kolega/ica Da Ne

drugo? (opisno):

11.4.2.1. Da li Vas je bilo šta od navedenog sprječavalo ili ometalo u vršenju vaših radnih zadataka?

Da Ne Drugo

11.4.2.2. Da li je bilo šta od navedenog uticalo na ocjenjivanje vašeg rada?

Da Ne Drugo

11.4.2.3. Da li ste ikada na radnom mjestu primili prijetnje ili ucjene o otkrivanju Vaše seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika drugima? Da Ne

11.4.2.3.1. Ako Da, zbog čega se to desilo? Opis:

11.4.3. Da li su Vam ikada bila uskraćena neka prava i prilike zbog Vaše seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika? *Moguće odabrati više opcija, zabilježiti sve.*

Pravo na godišnji odmor Da Ne

Pravo na porodiljsko odsustvo Da Ne

Pravo na bolovanje Da Ne

Službena putovanja Da Ne

Edukacije Da Ne

Nagrade (ako su ih drugi dobijali), regres Da Ne

Jednaka plata za jednak rad Da Ne

Ostalo:

11.4.4. Ako Ne (pitanje 11.4.), zbog čega?

Zbog straha od gubitka posla	Zbog straha od osudjivanja	Zbog sigurnosti	Jer je to moja privatna stvar	Zbog straha da me ne <i>outuju</i> van posla	Drug:
------------------------------	----------------------------	-----------------	-------------------------------	--	-------

11.4.5. Ako Ne (pitanje 11.4.), da li mislite da su kolege ili poslodavac postupali drugačije prema Vama zbog toga što su prepostavljali Vaš rodni identitet/seksualnu orijentaciju? *Dodati opis (ako ima) u red ispod.*

Da, uskraćena su mi neka prava u odnosu na druge	Da, imali su drugačiji odnos prema meni	Ponekad sam se osjećao/la isključenom	Ne, nisam primijetio/la	Ne	Drug

11.5. Da li je ikada Vaš poslodavac

komentarisao/la Vaš izgled Da Ne

šalio se na račun toga na seksualan način Da Ne

pravio neumjesene šale sa kolegama Da Ne

neprikladno Vas dodirivao/la Da Ne

predlagao/la ili tražio/la bilo kakve seksualne odnose Da Ne

postupio/la neprofesionalno na drugi način? – opis:

11.6. Da li su Vaše kolege/kolegice ikada

komentarisale Vaš izgled Da Ne

šalile se na račun toga na seksualan način Da Ne
neprikladno Vas dodirivale Da Ne
predlagale ili tražile bilo kakve seksualne odnose Da Ne
postupile neprofesionalno na drugi način? Opis:

11.7. Da li ste imali priliku za napredovanje? Da Ne Drugo

11.7.1. Ako Ne, mislite li da je to povezano sa Vašom seksualnom orijentacijom, rodnim identitetom ili spolnim karakteristikama?
Da Ne

11.9. Da li biste rekli da se osjećate sigurno na radnom mjestu? Da Ne
Drugo

12. Da li ste ikada razmišljali da prijavite poslodavca ili kolege zbog kršenja Vaših radnih prava? Da Ne

prava da se zaposlite (jednake mogućnosti u selekcijskom procesu) Da Ne
diskriminacije zbog Vašeg rodnog identiteta, seksualne orijentacije ili spolnih karakteristika
Da Ne
uznemiravanja na radnom mjestu Da Ne
neke druge okolnosti vezane za zapošljavanje ili radno mjesto: *Opis*.

12.1. Zbog čega? Opis:

13. Da li Vam je poznato koje opcije imate za zaštitu Vaših radnih prava?

<u>Da</u>	<u>Ne</u>	<u>Nisam siguran/a</u>	<u>Drugo</u>
-----------	-----------	------------------------	--------------

13.1. Da li biste rekli da imate povjerenja u institucije u rješavanju Vaših prava vezano za zaposlenje i posao?

<u>Da</u>	<u>Ne</u>	<u>Ne znam</u>	<u>Drugo</u>
-----------	-----------	----------------	--------------

13.2. Da li imate povjerenja u organizacije i institucije koje nude pomoć pri rješavanju povreda rodnog prava? *Moguće odabrati više opcija.*

Nevladine organizacije Da Ne (Ako Da, koji?):

Sindikati Da Ne

Advokati/pravna pomoć (izvan NVO-a) Da Ne

Drugo: Roditelji, prijatelji, partner/ica, zajednica Da Ne

14. Da li ste nekada izgubili posao zbog Vaše seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika?

Da Ne Drugo

15.1. Ako Da, da li ste zbog toga poduzeli bilo kakve pravne radnje?

Da, opis šta i koji je bio ishod.

Ne, zbog čega (*Opisni odgovor*).

15. Da li su na Vašem sadašnjem ili nekom od prošlih poslova postojali pravilnici o radu i/ili posebni pravilnici koji uređuju neka specifična prava radnika/ca?

<u>Da, dobio/la sam ih</u>	<u>Da, ali nisam ih nikad vidio/jela</u>	<u>Ne znam</u>	<u>Ne</u>
----------------------------	--	----------------	-----------

15.1. Ako Da, uređuju li zabranu diskriminacije po osnovu spola, roda, seksualne orijentacije? Da Ne Ne znam

15.2. Ako Da, uređuju li način prijave kršenja prava i postupak zaštite kod poslodavca? Da Ne Ne znam

15.3. Da li ste možda član/ica sindikata? Da Ne
Zbog čega? Opis:

Pitanja 16. i 17. se odnose isključivo na trenutni posao.

16. U kojem ste sektoru rada trenutno zaposleni?

Javni sektor	Privatni sektor	Freelance	NVO	Međunarodni NVO	Drugo
--------------	-----------------	-----------	-----	-----------------	-------

16.2. Oblast rada

Zdravstvo	Obrazovanje	Turizam	Ugostiteljstvo	Trgovina	I T	Gradevinarstvo	Industrija	Poljoprivreda	Umjetnost
-----------	-------------	---------	----------------	----------	-----	----------------	------------	---------------	-----------

Navesti ako je oblast izvan navedenih:

16.3. Koliko Vaš kolektiv broji uposlenika/ca

1-5	5-10	10-20	20-40	Preko 40	Preko 100	Ne znam
-----	------	-------	-------	----------	-----------	---------

16.4. Koja je Vaša radna pozicija (razina)

Zaposlenik/ca	Vanjski saradnik/ca	Srednji menadžment	Upravljačka struktura	Ja sam vlasnik/ca	Drugo
---------------	---------------------	--------------------	-----------------------	-------------------	-------

16.5. Kako biste ocijenili Vašu komunikaciju u radnom okruženju (kolege, nadređeni/a)?

Jako dobra	Dobra	Korektna	Ni dobra ni loša	Loša	Jako loša
------------	-------	----------	------------------	------	-----------

16.5.1. Smatrate li da takva komunikacija ima veze sa Vašim rodnim identitetom/seksualnom orijentacijom/spolnim karakteristikama?

Da	Ne	Ponekad	Ne znam
----	----	---------	---------

Molimo obrazložite (*opisni odgovor*):

17. Koji je iznos Vaše plate?

FBiH

Manje od 410 KM	410-700 KM	701-958 KM	959-1,000 KM	1.001-1.300 KM	1.301-1.500 KM	1.500-1.800 KM	1.801-2.000 KM	Više od 2.000 KM
-----------------	------------	------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	------------------

RS i BDBiH

Manje od 520 KM	521-700 KM	701-920 KM	921-1.000 KM	1.001-1.300 KM	1.301-1.500 KM	1.500-1.800 KM	1.801-2.000 KM	Više od 2.000 KM
-----------------	------------	------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	------------------

17.1. Da li su primanja koja ostvarujete Vašim poslom dovoljna za život?

Da, za normalan život	Da, za osnovne potrebe	Nekada da, nekada ne	Ne	Drugo
-----------------------	------------------------	----------------------	----	-------

17.2. Da li Vam neko finansijski pomaže?

Da	Ne	Drugo
----	----	-------

Ako Da, ko? Opis:

C.1) PRISTUP TRŽIŠTU RADA

18. Da li ste radili tokom obrazovanja?

Da Ne

18.1. Ako Da, koje vrste poslova?

Povremeni poslovi „na crno“	Poslovi preko student-skog servisa	Posao na pola radnog vremena (prijavljени)	Posao sa punim radnim vremenom (prijavljени)	Rad bez prijave, "na crno", puno radno vrijeme	Rad bez prijave, "na crno", nepuno radno vrijeme	Autorski honorarni poslovi	Drugo
-----------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	----------------------------	-------

Opis poslova:

18.2. Ako Ne (p.10), zbog čega?

Nije bilo potrebe	Nisam mogao/la uskladiti sa obrazovanjem	Nisam mogao/la dobiti posao	Nisu mi dozvoljavali roditelji	Drugo
-------------------	--	-----------------------------	--------------------------------	-------

18.2.1. Ako Nisam mogao/la dobiti posao, mislite li da to ima veze sa Vašom seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom?

Da Ne

19. Da li su Vam na razgovoru za posao ikada postavljali pitanja o Vašem ličnom životu?

Da	Ne	Ne sjećam se	Drugo
----	----	--------------	-------

19.1. Ako Da, možete li navesti koja su to bila pitanja? Opis:

19.2. Ako Da, jeste li odgovorili na njih? Da Ne Drugo

15.2.1. Ako Da, smatrate li da je to uticalo na dobijanje posla?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

D) POTREBE

20. Šta smatrate da bi trebalo promijeniti ili poboljšati u pogledu prava na rad i zaposlenje LGBTI osoba?

Aneks 3: Uzorak ankete za opštu populaciju

UPITNIK za opštu populaciju (Upitnik 2.a – zaposleni/e)

Šifra: _____

Datum: _____

Mjesto: _____

Demografski podaci

Dob:	Mjesto prebivališta:	Mjesto boravišta:
Spol: Da Ne	Roditeljstvo:	Kućanstvo u kojem živi: sam/a sa roditeljima sa partnerom/icom sa djecom studentski dom
Radni status: Zaposlen/a Nezaposlen/a Student/ica Učenik/ca Penzioner/ka Freelancer Drugo:	Stepen obrazovanja: SSS VSS VŠS	Partnerski status U braku U vezi Vanbračna zajednica Nije u vezi Razveden/a Udovac/ica

A) STAMBENA SITUACIJA

1. Kakva je Vaša stambena situacija – s kim živite u kućanstvu?

Sam/a	Sa roditeljima	Sa partnerom/icom	Sa cimerima	U studentskom domu	Drugo
-------	----------------	-------------------	-------------	--------------------	-------

1.1. Da li živite u svojoj nekretnini (ili roditeljskoj)? Da Ne

1.1.1. Ako Da, da li se radi o Vašoj vlastitoj nekretnini?

Da, sam sam kupio/la	Da, naslijedio/la sam	Ne, roditeljska (porodična)	Drugo:
----------------------	-----------------------	-----------------------------	--------

1.2. Ukoliko iznajmljujete stambeni prostor, zbog čega? *Opisni odgovor.*

1.2.1. Koju vrstu stambenog prostora iznajmljujete?

Stan	Kuća	Soba	Drugo
------	------	------	-------

1.2.2. Da li ste se susretali sa nekom od sljedećih situacija:

- Imali problem prilikom iznajmljivanja zbog nekih ličnih karakteristika? Da Ne

- Iznajmljivali stambeni prostor bez ugovora (na „crno“)? Da _____

Ne

- Imali iskustvo sa izbacivanjem iz iznajmljenog stambenog prostora?

Da Ne

1.2. Da li ste kreditno sposobni?

Kreditno sposoban/a	Kreditno sposoban/a i ima kredit	Nije kreditno sposoban/a	Ima potrebu za kreditom, ali nije kreditno sposoban/a
---------------------	----------------------------------	--------------------------	---

B) OBRAZOVANJE

2. Da li ste zadovoljni obrazovanjem koje ste imali/imate?

Da	Ne	Ne u potpunosti	Drugo
----	----	-----------------	-------

3. Da li ste se tokom obrazovanja susretali sa nastavnim kadrom (učitelji/ce, profesori/ce), kolegama/icama - osobama:

druge vjeroispovijesti Da Ne Ne znam

druge nacionalnosti Da Ne Ne znam

Romima/kinjama Da Ne Ne znam

osobama sa invaliditetom? Da Ne Ne znam

LGBTI osobama (koristiti puni naziv prvi put) Da Ne Ne znam

3.1. Da li ste imali neka negativna iskustva sa osobama iz ovih grupa? Da Ne

3.1.1. Ako Da, možete li objasniti:

- s kim (grupa, pojedinac/ka)

- zbog čega

- da li je to uticalo na Vaše kasnije stavove/odnose prema drugim

pripadnicima/ama ove grupe osoba?

3.2. Da li ste se osjećali ugodno u prisustvu LGBTI osoba? Da Ne

Drugo

3.3. Da li biste rekli da LGBTI osobe doživljavaju neugodnosti zbog svog

rodnog/seksualnog identiteta u školama, na fakultetima, vannastavnim aktivnostima?

Da Ne Drugo

3.4. Da li smatrate da su LGBTI osobe uskraćene za isti tretman zbog svog

rodnog/seksualnog identiteta u školama, na fakultetima, vannastavnim aktivnostima?

Da Ne Drugo

3.5. Da li smatrate da je potrebno tokom obrazovanja učiti djecu i mlade o prihvatanju različitih rodnih/seksualnih identiteta? Da Ne Drugo

Zbog čega? Opis:

4. Da li bi Vam predstavljalo problem da osobe za koje se zna da su LGBTI budu dio kadra/osoblja obrazovnih institucija?

Da Ne Ne znam

4.1. Zbog čega? Opisno:

C) RAD I ZAPOŠLJAVANJE

5. Da li bi Vam predstavljalo problem da u Vašoj radnoj sredini ima osoba za koje prepostavljate da su LGBTI?

Da, ne bih pristao/la raditi s njima	Da, ali bih radio/ /la s njima	Da, ali ne bih to nikada pokazao/ /la	Nije mi bitan rodni/sek-sualni identitet drugih	Ne	Ne znam	Možda	Drugo
--------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------	---	----	---------	-------	-------

6. Da li bi Vam predstavljalo problem da u Vašoj radnoj sredini ima osoba za koje znate da su LGBTI?

Da, ne bih pristao/la raditi s njima	Da, ali bih radio/ /la s njima	Da, ali ne bih to nikada pokazao/la	Nije mi bitan rodni/sek-sualni identitet drugih	Ne	Ne znam	Možda	Drugo
--------------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	---	----	---------	-------	-------

6.1. Da li biste pristali raditi za nadređenog koji je LGBTI osoba? Da _____ Ne _____ Drugo

6.1.1. Ako Ne, zbog čega?

6.2. Da li biste radili za poslodavca koji štiti ili promoviše prava LGBTI osoba? Da _____ Ne _____ Drugo

6.2.1. Ako Ne, zbog čega?

7. Da li ste nekada radili sa osobama koje su LGBTI ili prepostavljate da su LGBTI?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

7.1. Da li ste primijetili da se poslodavci ponašaju drugačije prema LGBTI osobama?

Da, obzirniji su	Da, uskraćuju im prava koja drugi imaju	Nisam obraćao/la pažnju	Ne znam	Ne	Drugo
------------------	---	-------------------------	---------	----	-------

7.2. Da li ste primijetili da se druge kolege ponašaju drugačije prema LGBTI osobama?

Da, obzirniji su	Da, suzdržaniji su	Nisam obraćao/la pažnju	Ne	Ne znam	Drugo
------------------	--------------------	-------------------------	----	---------	-------

8. Mislite li da je LGBTI osobama teže dobiti posao u BiH? Da _____ Ne _____ Ne znam _____ Drugo

Zbog čega? Opis:

Pitanje 9. je samo za poslodavce.

9. **ZA POSLODAVCE SAMO.** Da li biste zaposliti osobu za koju znate ili prepostavljate da je LGBTI?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

9.1. Zbog čega? Opis:

10. Da li ste radili odmah nakon završenog obrazovanja?

Da _____ Ne _____

10.1. Ako Da, da li je to bio posao iz vaše struke (ono za šta ste se obrazovali)?

Da _____ Ne _____ Drugo:

10.2. Ako Ne, jeste li se prijavili na Zavod za zapošljavanje (biro)?

Da _____ Ne _____

10.2.1. Ako Da, koliko dugo ste bili na ovoj evidenciji (do zapošljavanja)?

10.2.2. Ako Ne, zbog čega? Opisni odgovor.

Pitanja 11–14 se odnose na sva radna iskustva, uključujući i trenutno.

11. Da li ste radno iskustvo sticali radom u svojoj struci? Da Ne Ne uvijek

11.1. Da li ste tokom Vaših radnih iskustva bili prijavljeni ili ste radili "na crno"?

Prijavljen/a „Na crno“ Oboje

11.1.1. Ako Da, da li ste imali (*označiti sve što je tačno*):

Ugovor(e) na određeno vrijeme?

Ugovor(e) na neodređeno vrijeme?

Ugovor(e) o djelu?

Autorski ugovor?

11.2. Da li ste imali redovnu

platu Da Ne Drugo

topli obrok Da Ne Drugo

naknadu za prevoz? Da Ne Drugo

11.3. Da li ste bili izloženi uznemiravanju na poslu? Da Ne Drugo

Ako je odgovor Da ili Drugo, molimo opišite:

11.4. Da li je ikada Vaš poslodavac

komentarisao/la Vaš izgled Da Ne

šalio se na Vaš račun na seksualan način Da Ne

pravio neumjesne šale sa kolegama Da Ne

neprikladno Vas dodirivao/la Da Ne

predlagao/la ili tražio/la bilo kakve seksualne odnose Da Ne

postupio/la neprofesionalno na drugi način? – opis:

11.5. Da li su Vaše kolege/kolegice ikada

komentarisale Vaš izgled, Da Ne

šalile se na Vaš račun na seksualan način Da Ne

neprikladno Vas dodirivale Da Ne

predlagale ili tražile bilo kakve seksualne odnose Da Ne

postupale neprofesionalno na drugi način? – opis:

11.6. Da li ste ikada na radnom mjestu doživjeli:

Prijetnju fizičkim nasiljem? Da Ne Drugo

Fizičko nasilje? Da Ne Drugo

Verbalne prijetnje/zastrasivanje? Da Ne Drugo

11.6.1. Ako Da, bilo šta od navedenog, mislite li da je zbog Vašeg spola? Ili neke druge Vaše lične karakteristike? Opis:

11.6.2. Da li Vas je bilo šta od navedenog sprječavalo ili ometalo u vršenju vaših radnih zadataka?

Da Ne Drugo

11.6.3. Da li je bilo šta od navedenog uticalo na ocjenjivanje Vašeg rada?

Da Ne Drugo

11.7 Da li ste imali priliku za napredovanje? Da Ne

11.7.1. Ako Ne, zbog čega?

11.8. Da li su Vam ikada bila uskraćena neka prava i prilike? *Moguće odabrat više opcija, zabilježiti sve.*

Pravo na godišnji odmor Da Ne

Pravo na porodiljsko odsustvo Da Ne

Pravo na bolovanje Da Ne

Službena putovanja Da Ne

edukacije Da Ne

nagrade (ako su ih drugi dobijali), regres Da Ne

jednaku platu Da Ne Drugo

Ostalo:

11.8.1. Ako *Da* (bilo koji od ponuđenih), zbog čega?

12. Da li ste ikada razmišljali da prijavite poslodavca ili kolege zbog kršenja Vaših radnih prava? Da Ne

prava da se zaposlite (jednake mogućnosti u selekcijskom procesu) Da Ne

diskriminacije zbog Vašeg spola ili drugih ličnih karakteristika Da Ne

uznemiravanja na radnom mjestu Da Ne

neke druge okolnosti vezane za zapošljavanje ili radno mjesto: *opis:*

12.1. Zbog čega? Opis:

13. Da li Vam je poznato koje opcije imate za zaštitu Vaših radnih prava?

<u>Da</u>	<u>Ne</u>	<u>Nisam siguran/a</u>	<u>Drugo</u>
-----------	-----------	------------------------	--------------

13.1. Da li biste rekli da imate povjerenja u institucije u rješavanju Vaših prava vezano za zaposlenje i posao?

<u>Da</u>	<u>Ne</u>	<u>Ne znam</u>	<u>Drugo</u>
-----------	-----------	----------------	--------------

13.2. Da li imate povjerenja u organizacije i institucije koje nude pomoći pri rješavanju povreda radnog prava? *Moguće odabrat više opcija.*

Nevladine organizacije Da Ne (*Ako *Da*, koje?*)

Sindikati Da Ne

Advokati/pravna pomoć (izvan NVO-a) Da Ne

Drugo: Roditelji, prijatelji, partner/ica, zajednica Da Ne

14. Da li su na Vašem sadašnjem ili nekom od prošlih poslova postojali pravilnici o radu i/ili posebni pravilnici koji uređuju neka specifična prava radnika/ca?

<u>Da, dobio/la sam ih</u>	<u>Da, ali nisam ih nikad</u>	<u>Ne znam</u>	<u>Ne</u>
----------------------------	-------------------------------	----------------	-----------

14.1. Ako *Da*, uređuju li zabranu diskriminacije po osnovu spola, roda, seksualne orientacije? Da Ne Ne znam

14.2. Ako *Da*, uređuju li način prijave kršenja prava i postupak zaštite kod poslodavca? Da Ne Ne znam

14.3. Da li ste možda član/ica sindikata? Da Ne
 Zbog čega? Opis:

Pitanja 15. i 16. se odnose isključivo na trenutni posao.

15. U kojem ste sektoru rada trenutno zaposleni?

Javni sektor	Privatni sektor	Freelance	NVO	Međunarodni NVO	Drugo
--------------	-----------------	-----------	-----	-----------------	-------

15.2. Oblast rada

Zdravstvo	Obrazovanje	Turizam	Ugostiteljstvo	Trgovina	I T	Građevinarstvo	Industrija	Poljoprivreda	Umjetnost
-----------	-------------	---------	----------------	----------	-----	----------------	------------	---------------	-----------

Navesti ako je oblast izvan navedenih:

15.3. Koliko Vaš kolektiv broji uposlenika/ca?

1-5	5-10	10-20	20-40	Preko 40	Preko 100	Ne znam
-----	------	-------	-------	----------	-----------	---------

15.4. Koja je Vaša radna pozicija (razina)?

Zaposlenik/ca	Vanjski saradnik/ca	Srednji menadžment	Upravljačka struktura	Ja sam vlasnik/ca	Drugo
---------------	---------------------	--------------------	-----------------------	-------------------	-------

15.5. Kako biste ocijenili Vašu komunikaciju u radnom okruženju (kolege, nadređeni/a)?

Jako dobra	Dobra	Korektna	Ni dobra ni loša	Loša	Jako loša
------------	-------	----------	------------------	------	-----------

16. Koji je iznos Vaše plate?

FBiH

Manje od 410 KM	410-700 KM	701-958 KM	959--1,000 KM	1.001--1.300 KM	1.301--1.500 KM	1.500--1.800 KM	1.801--2.000 KM	Više od 2.000 KM
-----------------	------------	------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

RS i BDBBiH

Manje od 520 KM	521-700 KM	701-920 KM	921--1.000 KM	1.001--1.300 KM	1.301--1.500 KM	1.500--1.800 KM	1.801--2.000 KM	Više od 2.000 KM
-----------------	------------	------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

16.1. Da li su primanja koja ostvarujete kroz Vaš posao dovoljna za život?

Da, za normalan život	Da, za osnovne potrebe	Nekada da, nekada ne	Ne	Drugo
-----------------------	------------------------	----------------------	----	-------

16.2. Da li Vam neko finansijski pomaže?

Da	Ne	Drugo
----	----	-------

Ako Da, ko? Opis:

C.1) PRISTUP TRŽIŠTU RADA

17. Da li ste radili tokom obrazovanja?

Da Ne

17.1. Ako Da, koje vrste poslova?

Povremeni poslovi "na crno"	Poslovi preko student-skog servisa	Posao na pola radnog vremena (prijavljени)	Posao sa punim radnim vremenom (prijavljени)	Rad bez prijave, „na crno“, puno radno vrijeme	Rad bez prijave, „na crno“, nepuno radno vrijeme	Autorski honorarni poslovi	Drugo
-----------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	----------------------------	-------

Opis poslova:

17.2. Ako Ne (p.10), zbog čega?

Nije bilo potrebe	Nisam mogao/la uskladiti sa obrazovanjem	Nisam mogao/la dobiti posao	Nisu mi dozvoljavali roditelji	Drugo
-------------------	--	-----------------------------	--------------------------------	-------

18. Da li su Vam na razgovoru za posao ikada postavljali pitanja o Vašem ličnom životu?

Da	Ne	Ne sjećam se	Drugo
----	----	--------------	-------

18.1. Ako Da, možete li navesti koja su to bila pitanja? Opis:

18.2. Ako Da, jeste li odgovorili na njih? Da Ne Drugo

18.2.1. Ako Da, smatrate li da je to uticalo na dobijanje posla?

Da	Ne	Ne znam
----	----	---------

D) POTREBE

29. Mislite li da bi svi, uključujući LGBTI osobe, trebali imati iste prilike za dobijanje posla?

Slažem se	Ne slažem se	Ne znam
-----------	--------------	---------

Zbog čega? *Opisno.*

20. Šta biste rekli da je najpotrebnije promijeniti/poboljšati kada su radna prava uopšte u pitanju?