

VODIČ

NE/DISKRIMINACIJA
u institucijama u BiH

primjena Zakona o zabrani diskriminacije BiH

DISKRIMINACIJA

www.diskriminacija.ba

DISKRIMINACIJA

Zajedno u borbi protiv diskriminacije!

VODIČ

**NE/DISKRIMINACIJA
u institucijama u BiH**

primjena Zakona o zabrani diskriminacije BiH

PRAVA ZA SVE
učinjimo ljudska prava stvarnim

icva

Inicijativa i civilna akcija

Autrice:

Fedra Idžaković, Prava za sve, Sarajevo /www.pravazasve.ba/

Vesna Vukmanić, Inicijativa i civilna akcija (ICVA), Sarajevo /www.icva-bh.org/

Publikacija je sačinjena u okviru antidiskriminacijskog programa Fonda otvoreno društvo BiH, koji okuplja partnerske organizacije s područja cjelokupne teritorije Bosne i Hercegovine podijeljene u četiri tima posvećena ključnim aktivnostima u domenu borbe protiv diskriminacije: monitoring, dokumentiranje i izvještavanje, strateško parničenje, analiza politika i zagovaranje.

Više informacija o antidiskriminacijskom programu Fonda otvoreno društvo BiH možete pronaći na web stranici www.diskriminacija.ba.



Fond
otvoreno društvo
Bosna i Hercegovina

SADRŽAJ:

Uvod	1
Šta je diskriminacija i kako je prepoznati?	3
Šta je to pozitivna diskriminacija ili pravo na jednake mogućnosti?	10
Kako razlikovati diskriminaciju od kršenja drugih prava, iz drugih zakona?	12
Test diskriminacije	12
Diskriminacija DA ili NE?	14
Zdravstvo	14
Obrazovanje	15
Rad/zapošljavanje	15
Javni prostor/institucije	16
Socijalna zaštita	17
Šta institucije trebaju poduzeti u zaštiti od diskriminacije?	18
Interno postupanje institucija	18
Postupanje prema korisnicima/građanima:	20
Kako i od koga tražiti zaštitu od diskriminacije?	22
Institucije za zaštitu od diskriminacije	22
Ministarstvo za ljudska prava BiH	22
Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH	23
Postupci za zaštitu od diskriminacije	25
Medijacija	25
Postupak za zaštitu od diskriminacije pred sudom	26
Treća lica i kolektivne tužbe	27
Praktični koraci u zaštiti od diskriminacije?	28
Dodatak 1: Kontakt informacije institucija i nevladinih organizacija koje mogu pružiti informacije i pomoć u slučaju diskriminacije	32
Dodatak 2: Formular za obraćanje Instituciji ombudsmena BiH	36

Uvod

Ova publikacija, nastala u okviru antidiskriminacijskog programa Fonda otvoreno društvo¹ ima za cilj da predstavnike institucija upozna sa osnovama Zakona o zabrani diskriminacije u BiH,² uključujući i obaveze institucija da građanima, ali i svojim zaposlenicima osiguraju zaštitu od diskriminacije.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH (Zakon), stupio je na snagu u augustu 2009. godine. Zakon je precizno definisao pojam, vrste i oblike diskriminacije i uspostavio mehanizme zaštite od diskriminacije, a time i okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svima u BiH. Usvajanjem Zakona, u pravni sistem BiH uvedeni su novi i važni koncepti kao što je to: prenošenje tereta dokazivanja, kolektivne tužbe, zabrana odmazde, odnosno viktimizacije kao i pojačana zaštita žrtava diskriminacije u slučajevima mobinga, seksualnog uznemiravanja, hitnost postupka, itd.

Sve ovo zahtijeva usvajanje znanja o pojmu diskriminacije ili različitog postupanja, identifikovanju i sprječavanju različitih oblika diskriminacije u zakonu i praksi, kako od strane institucija, pravosudnih organa, tako i od strane nevladinih organizacija i žrtava diskriminacije.

Dosadašnje nezavisno praćenje primjene Zakona (2010. – 2012. godine) u okviru antidiskriminacijskog programa bilježi slučajeve diskriminacije po slijedećim osnovama ili oblastima:

1 Više informacija o antidiskriminacijskom programu Fonda otvoreno društvo BiH možete pronaći na web stranici www.diskriminacija.ba.

2 Službeni list BiH, broj 59/09

- **diskriminacija po osnovu pripadnosti nekoj od grupa** i to: prema političkoj ili sindikalnoj pripadnosti, nacionalnoj ili manjinskoj pripadnosti naročito u slučaju Roma, zatim osoba sa invaliditetom, žena, povratnika na području gdje su kao pripadnici jednog od konstitutivnih naroda u manjini, rodnih i spolnih manjina. Također, bilježe se slučajevi višestruke diskriminacija – slučajevi u kojima je osoba ili grupa izložene diskriminaciji po nekoliko osnova npr. žene sa invaliditetom, žene sa sela, Romkinje, itd.
- **diskriminacija u ostvarivanju pojedinih prava** kao što su: prava na obrazovanje, prava iz rada i zapošljavanja naročito mobing i seksualno uznemiravanje, prava na zdravstvenu i socijalnu zaštitu, prava na imovinu naročito u slučajevima povratnika, itd.

Diskriminacija se u pricipu dešava od strane institucija ili od strane privatnih poduzetnika/poslodavaca, zbog nepoznavanja Zakona i pojma diskriminacije, ali i nepoznavanja strogih kazni koje Zakon predviđa za institucije/pojedince koji čine diskriminaciju.

Vodič je urađen u najboljoj namjeri kako bi institucije:

- osigurale primjenu standarda ljudskih prava i jednakih mogućnosti za zaposlene u organizaciji kao i za korisnike usluga;
- preispitale svoje unutrašnje procedure i pravilnike i uskladile ih sa odredbama koje zakon predviđa;
- izbjegle tužbe, sudske odštete i kazne do kojih može doći.

Šta je diskriminacija i kako je prepoznati?

Diskriminacija je:

Svi imaju jednaka prava i pravo na jednake mogućnosti. Prava i mogućnosti ostvarujemo pod jednakim, zakonom propisanim uslovima. Diskriminacija je svako **postupanje institucija, poslodavaca**, u javnom i privatnom sektoru, odnosno bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica **sa ciljem ili koje ima za posljedicu kršenje ili otežavanje ostvarivanja prava** pojedincu ili grupi zbog **neke njihove osobine ili karakteristike koja ih razlikuje u odnosu na druge pojedince ili grupe**.

Osnova diskriminacije

„**Osnova diskriminacije**“ je osobina, karakteristika, okolnost u kojoj se nalazi pojedinac ili grupa zbog koje nisu tretirani jednako kao drugi, npr. zbog njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog, manjinskog ili socijalnog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, itd. Zakon zabranjuje diskriminaciju po bilo kojem osnovu uključujući i one osnove koje nisu posebno navedene.

Šta to znači?

- ako neko lice ne prime na posao samo zbog pripadnosti nekoj stranci ili sindikatu;*
- ako se konkursom za radno mjesto postavljaju uslovi koji nisu u vezi sa prirodom posla npr. određena dob, spol, izgled, bračno stanje, nacionalnost i sl.;*

☒ *ako neko lice ne prime na posao samo zato što je žena, druge nacionalnosti, osoba sa invaliditetom, i sl.;*

U gore navedenim slučajevima radi se o diskriminaciji i to po **osnovu različitog političkog stava ili članstva u sindikatu, spola, invaliditeta, starosti, ili nacionalnosti**. U ovim slučajevima pojedinci su uskraćeni u **ostvarivanju prava na rad**. Također, ove **osobe su tretirane drugačije od drugih** prilikom zapošljavanja. Ovakvo postupanje je zabranjeno Zakonom.

Oblasti primjene

Zakon navodi listu **oblasti primjene** u kojoj se naročito ističe zabrana diskriminacije.³ Istovremeno, ova odredba to ne znači da je diskriminacija dozvoljena u oblastima koje nisu naročito istaknute na ovoj listi. Lista nije konačna tako da ukoliko u praksi dođe do diskriminacije u nekoj oblasti života koja nije obuhvaćena ovom listom, takva osoba ili grupa ima pravo na zaštitu od diskriminacije.

Diskriminacija činjenjem i nečinjenjem

Diskriminacija je svako „**različito postupanje**“ i može nastupiti djelovanjem ili propuštanjem djelovanja od strane državne institucije, poslodavca, bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica. Tako Zakon navodi da diskriminacija nastupa

3 Rada i zapošljavanja; obrazovanja, nauke i sporta; socijalne zaštite, uključujući socijalno osiguranje, socijalne naknade, socijalnu pomoć i način postupanja prema korisnicima socijalne zaštite; zdravstvene zaštite, uključujući dostupnost zaštite i liječenja, i načina na koji se pruža zaštita i liječe pacijenti; obuke uključujući osposobljavanja i stručnog usavršavanja, napredovanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije; pravosuđa i uprave, uključujući djelovanje policije i drugih službenika za provođenje zakona. Sva lica su jednaka pred sudovima i tribunalima; stanovanja; javnog informiranja i medija; članstva u profesionalnim organizacijama (sindikati, udruženja poslodavaca ili druga udruženja koja okupljaju određenu profesiju); roba i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima (kupovina robe u trgovini, traženja zajma, pristupa restoranima, i sl.); obavljanja privredne djelatnosti, uključujući pravo na tržišnu konkurenciju; učešća u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu; jednako učešće u javnom životu; porodice i bračne zajednice, uključujući i prava i odgovornosti u pogledu podizanja djece; prava djeteta.

činjenjem, postupanjem (poduzimanjem nekih konkretnih radnji, donošenjem diskriminirajućih propisa, i sl.) ili **nečinjenjem** (propuštanjem da se nešto uradi, nekog zaštititi, da se donese propis). Tako npr:

- ☒ *ukoliko se na javnom bazenu postavi natpis kojim se određenim licima samo zbog toga što su određene boje kože ili nacionalne pripadnosti zabranjuje ulaz, tada se radi o diskriminaciji činjenjem (ovdje se može naći i element odgovornosti institucija koje nisu učinile dovoljno da se spriječi ovakvo ponašanje);*
- ☒ *ukoliko se od strane nadležnih vlasti ne čini ništa na uklanjanju npr. arhitektonskih barijera za osobe sa invaliditetom zbog čega su ove onemogućene pristupiti sredstvima javnog prevoza ili bolnicama, drugim javnim ustanovama, onda se radi o diskriminaciji do koje dolazi nečinjenjem.*

Direktna i indirektna diskriminacija

Diskriminacija može imati različite oblike. Zakon razlikuje **neposrednu ili direktnu diskriminaciju**. To je obično slučaj u kojem je diskriminacija očigledna i lako uočljiva. Npr. neproporcionalno manji broj Roma je zaposlen u javnim institucijama u odnosu na opštu populaciju. Takve slučajeve možemo identifikovati statistikom, prebrojavanjem.

S druge strane Zakon navodi i **posrednu ili indirektnu diskriminaciju**, koja nije tako očigledna. U ovakvim slučajevima, često se na prvi pogled čini da su navedeni uslovi jednaki za sve. Npr. uslovi za kreditiranje poljoprivredne proizvodnje koji propisuju kao uslov, između ostalog, vlasništvo nad poljoprivrednim zemljištem. Na prvi pogled čini se da se radi o uslovima koji su jednaki za sve, međutim, u praksi se događa da žene u većem broju

ne mogu ispuniti ovaj uslov jer je imovina u porodici tradicionalno na muškarcu, bratu, mužu, sinu.

Drugi oblici diskriminacije

Zakon navodi i druge *oblike diskriminacije*: uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobing, segregaciju, izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i podsticanje na diskriminaciju.

Uznemiravanje je ponašanje koje ima za svrhu ili cilj povredu dostojanstva diskriminirane osobe samo zbog neke njezine osobine ili karakteristike i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Kako bi se neko ponašanje identifikovalo kao uznemiravanje moraju postojati uslovi: osnova takvog ponašanja (spol, politička pripadnost, itd.), povreda dostojanstva i diskriminirajuće ponašanje koje traje jer je potrebno neko vrijeme za stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive atmosfere.

ako školske kolege ili nastavnici zastrašuju učenika izbacivanjem iz škole/fakulteta, davanjem nedovoljnih ocijena bez obzira na nivo znanja, premještaju učenika/studenta u drugo odjeljenje, vrijeđaju ga zbog pripadnosti nekoj socijalnoj grupi, govore da pripadnici te grupe nikad ništa ne urade dobro i čestito.

Spolno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog fizičkog, verbalnog ili neverbalnog ponašanja koje je spolne (seksualne) prirode i čiji je cilj ili rezultat povreda dostojanstva lica uz stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Tako se radi o spolnom uznemiravanju kao vrsti diskriminacije u slučaju:

☒ *ako pretpostavljeni na radnom mjestu upućuje neprimjerene komentare ili zahtjeve seksualne prirode, čini neželjene fizičke kontakte, te neko pravo koje osobi pripada (npr. napredovanje u poslu) uslovljava stupanjem u seksualni kontakt.*

Razlika između uznemiravanja po osnovu spola i seksualnog uznemiravanja je u ponašanju počinioca diskriminacije. Kod seksualnog uznemiravanja - neželjeno ponašanje seksualne prirode, kod uznemiravanja - neželjeno ponašanje po osnovu spola.⁴

U slučaju pokretanja postupka za zaštitu od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja treba se istaći da je ovakvo ponašanje:

- neželjeno sa pozicije žrtve
- uslovljeno nekom karakteristikom ili osobinom žrtve (npr. spol–osnov diskriminacije)
- kao cilj ili rezultat ima povredu dostojanstva tužitelja
- uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje (npr. u kojem je licu koje pripada određenoj grupi postalo teško obavljati radne zadatke).

Zakon definiše **mobing** kao „oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekt na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.“ Ili veoma jednostavno to je sistematsko ponižavanje sa svrhom ili rezultatom degradacije uslova rada

⁴ Ponašanje koje omalovažava tj. ponižava osobu kao pripadnice ili pripadnika određenog spola. Takvo ponašanjem podrazumijeva stav da su osobe koje pripadaju određenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne..., ponašanje od strane kolega koje uključuje uvrede, podbadaња, dobacivanja, ponižavanja pred drugima ili neslane šale ako je vezano uz pripadnost ponižene osobe određenom spolu.

ili profesionalnog statusa osobe samo zbog njenog statusa zaposlenika. Počinioci mogu biti šef ali i kolege/saradnici žrtve diskriminacije.

Tako npr:

☒ *Ako neku osobu šef ili kolega na radnom mjestu sistematski vrijeđa i ponižava ili se neprijateljski ponaša, upućuje na neodgovarajuće radno mjesto bez zakonskog obrazloženja, neosnovano smanjuje platu ili čini druge radnje slične prirode*

radi se o **mobingu**, koji je zakonom zabranjen. Za razliku od drugih oblika diskriminacije ovdje ne mora postojati osnova diskriminacije ali je mobing moguć jedino na radnom mjestu. Mobing je oblik diskriminacije koja za rezultat ima razaranje i uništenje ličnog, profesionalnog i društvenog integriteta osobe izložene mobingu. Važno je istaći da počinioci mobinga nisu samo nadređene osobe već je moguće da mobing vrše i kolege žrtve mobinga.

Kod mobinga i drugih gore navedenih oblika diskriminacije često je teško prikupiti dovoljno potrebnih činjenica o postojanju diskriminirajućeg ponašanja koje se mogu istaći prilikom traženja zaštite od diskriminacije. Mobing ili uznemiravanje, naročito seksualno uznemiravanje, se dešava bez prisustva svjedoka, žrtve se teško prisjećaju traumatičnih događaja, ima malo dokaza ili su bez pisanog traga.

Osobama koje trpe ove oblike diskriminacije se savjetuje da vode dnevnik mobinga ili diskriminatornog ponašanja te da arhiviraju događaje u kojima su bili izloženi ovakvim postupcima, eventualne svjedoke, prikupe sve dokumente relevantne za slučaj (npr. pismeno obraćanje šefu, upravi, direktoru, njihov odgovor, različita rješenja i

sl.), da o onome što se događa obavijeste osobu iz radne sredine u koju imaju povjerenja, sindikalnog povjerenika. Također, žrtve mobinga mogu obavijestiti udruženja za zaštitu ljudskih prava, za ravnopravnost spolova, itd. (kontakt informacije organizacija se nalaze na kraju ovog vodiča)

Segregacija postoji kada neko fizičko ili pravno lice odvaja druge pojedince ili osobe zbog neke njihove osobine/karakteristike (osnove diskriminacije). Npr. objekti, usluge ili oprema dostupni samo osobama jednakog ili boljeg standarda od druge grupe koja je tu tom slučaju izložena segregaciji.

☒ *Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije je razmatrajući izvještaj Bosne i Hercegovine zatražio da vlasti prekinu sa segregacijom u školama, koja se ogleda u tzv. „dvije škole pod jednim krovom“ što je prije moguće, uključujući i etničku diskriminaciju koja je prisutna u školskim udžbenicima.*

Podsticanje na diskriminaciju također je oblik diskriminacije. Npr. kada diskriminator svojim ponašanjem, postupcima ili tolerisanjem diskriminirajuće atmosfere ili ponašanja u instituciji za koju je nadležan prešutno daje do znanja zaposlenima da nema sklonosti prema pripadnicima određene grupe ili svako tolerisanje, ignorisanje ili zagovaranje nacionalne, rasne ili vjerske mržnje. Također, **izdavanje naloga** drugima da vrše diskriminaciju i **pomaganje** drugima prilikom diskriminacije je oblik diskriminacije.

Šta je to pozitivna diskriminacija ili pravo na jednake mogućnosti?

Nije svako različito postupanje diskriminacija. Država je obavezna osigurati pravo na jednake mogućnosti. Uvođenjem mjere pozitivne diskriminacije osiguravaju se jednake mogućnosti za sve uključujući i pripadnike tzv. ugroženih grupa (npr. Romi, osobe sa invaliditetom, žene, mladi, itd.). Odnosno izjednačavaju se mogućnosti ovih grupa u odnosu na opštu populaciju.

Npr. konkursom za radno mjesto se naglašava kako prednost prilikom zapošljavanja imaju žene – obrazloženje: uočen je nesrazmjerno mali broj žena zaposlenih u instituciji u odnosu na broj muškaraca.

Država prepoznajući da su pojedine grupe građana izložene dugotrajnim posljedicama zanemarivanja i nebrige može provoditi posebne mjere – **mjere pozitivne diskriminacije** kako bi se spriječile i nadoknadile nastale štete. Tako je BiH usvojila Strategiju i Akcione planove za rješavanje problema Roma u oblastima zapošljavanja, stanbenog zbrinjavanja i zdravstvene zaštite; Strategiju za izjednačavanje mogućnosti osoba sa invaliditetom; Gender akcioni plan (za unapređenje ravnopravnost žena i muškaraca).

Npr. fakultet je oglosio upis i stipendiranje studija određenog broja pripadnika romske nacionalne manjine.

Država je donijela i posebne zakone kao što su Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o zaštiti prava nacionalnih manjina, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, itd.

Ovake mjere su opravdane i nazivaju se **pozitivnom diskriminacijom**. Uvode se, provode, i prate kako bi se ocijenila njihova efikasnost. Traju određen period do kad se može reći da su osigurane jednake mogućnosti za sve.

Kako razlikovati diskriminaciju od kršenja drugih prava, iz drugih zakona?

Test diskriminacije

Diskriminacija nije isto što i kršenje nekog drugog prava, regulisanog drugim zakonima (npr. zakonom o socijalnoj zaštiti, zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju i sl.).

Diskriminacija jeste svako postupanje institucija, poslodavaca, odnosno bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica sa ciljem ili koje ima za posljedicu kršenje ili otežavanje ostvarivanja prava pojedincu ili grupi. To je svako **različito postupanje** uključujući svako isključivanje, ograničavanje pojedinca ili grupe **na osnovu neke njihove osobine ili karakteristike** koja ih razlikuje u odnosu na druge pojedince ili grupe (npr. etnička ili nacionalna pripadnost, spol, vjera, invaliditet, i sl.). Zabranjeno je davanje prednosti nekoj osobi npr. prilikom zapošljavanja zbog pripadnosti nekoj političkoj partiji. Ipak, često je teško razlikovati da li se u nekom slučaju radi o diskriminaciji ili teškom kršenju drugih prava ili zakona.

Kako bi se neki slučaj mogao nazvati diskriminacijom potrebno je imati dovoljno činjenica i odgovore na slijedeća pitanja:

- A) Po kojem osnovu (karakteristici/osobini) je osoba ili grupa osoba diskriminirana (osoba sa invaliditetom, žena, dob/godine, manjina, članstvo u sindikatu, itd.)
- B) Šta se dogodilo? (okolnosti slučaja)

- a. Da li se radi o stavljanju jednih u gori položaj (obespravljenost) ili bolji položaj jednih u odnosu na druge (privilegija ili davanje prednost)⁵?
- b. Ko je kriv? Ko je to uradio? (npr. predstavnik institucije, vlasnik kafane, direktor)
- c. Da li postoji razlika u tretmanu ili postupanju prema drugima u isto vrijeme?
- d. U čemu se ogleda različito postupanje, obespravljenost?

1. primjer: osobi je zabranjen ulaz u kafić . Treba postaviti pitanje: da li su osobi rekli zbog čega ne može ući u kafić? Kako su se ponašali prema drugima?

2. primjer: osobi sa invaliditetom poslodavac nije uplaćivao socijalno i zdravstveno osiguranje – nije diskriminacija, ali se radi o kršenju prava i zakona iz socijalne zaštite i zdravstvenog osiguranja.

C) Da li različito postupanje ima:

- a. opravdanje koje je razumno (npr. za posao balerine objektivno je zapošljavanje samo žena/e, sa završenom baletnom školom. Nije opravdan zahtjev da balerina bude određene nacionalnosti jer nije objektivno potrebna njezina nacionalnost za posao koji će obavljati).
- b. kakav je odnos između toga šta je urađeno i cilja koji se postiže? (npr. vlasnik restorana ima odvojenu prostoriju za pušače jer je cilj ove mjere zaštita nepušača od udisanja duhanskog dima, opravdana ali nije opravdana posebna prostorija za Rome).

⁵ davanje prednosti – kada nisu ispunjeni zakonski uslovi za davanje prednosti npr. prednost prilikom zapošljavanja zbog pripadnosti nekoj političkoj partiji)

Diskriminacija DA ili NE?

Zdravstvo

1. Ako vama i drugim kolegama poslodavac ne uplaćuje penziono i zdravstveno osiguranje;
NE, nije diskriminacija, ali jeste kršenje prava iz radnih odnosa i propisa o doprinosima.
2. Ako ste osoba koja koristi kolica i ne možete ostvariti neki medicinski tretman (npr. rentgen, ginekološki pregled) jer se prostorije nalaze na drugom spratu, a zgrada nema lifta;
DA, ovo je diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti zdravstva.
3. Ako centar za socijalnu zaštitu odbije dati potvrdu za ovjeravanje zdravstvene knjižice ili ovjeriti zdravstvenu knjižicu korisniku stalne novčane pomoći;
DA, ukoliko postoji osnova diskriminacije (odbijen je zato što je Rom, osoba sa invaliditetom, određenog specifičnog ponašanja, itd.).
NE, nije diskriminacija, ali jeste kršenje prava iz Zakona o zdravstvenom osiguranju i zaštiti (u slučaju da ne postoji osnova diskriminacije, tj. specifično lično obilježje).
4. Ako djetetu koje ima manje od 15 godina, a koje nema zdravstveno osiguranje preko roditelja, centar za socijalni rad odbije dati potvrdu/uplatiti za ovjeru zdravstvene knjižice;
DA, ukoliko postoji osnova diskriminacije (odbijen je zato što je Rom, osoba sa invaliditetom, određenog specifičnog ponašanja, itd).
NE, nije diskriminacija ali jeste kršenje prava iz Zakona o zdravstvenom osiguranju i zaštiti .

Obrazovanje

1. Ako osoba sa invaliditetom ili Rom uspjehom iz osnovne škole zadovoljava kriterije za upis u srednju školu, a direktor je odbija primiti i/ili joj sugeriše da upiše neku drugu školu;
DA, jeste diskriminacija po osnovu invaliditeta ili pripadnosti manjini u oblasti obrazovanja.
2. Ako nastavnik /razrednik/ direktor nije učinio ništa u slučaju da se djeca u školi rugaju, provociraju, maltretiraju, guraju ili uznemiravanju na drugi način nekog učenika ili učenicu (zbog odjeće, izgleda, invalidnosti, pripadnosti romskoj manjini ili nekog drugog ličnog svojstva ili osobine);
DA, jeste diskriminacija po osnovu svih gore navedenih osnova diskriminacije i jer odgovorne osobe nisu nista učinile da spriječe takvo ponašanje.
3. Ako profesor uslovljava polaganje ispita druženjem uz kafu/večeru i/ili seksualnom uslugom;
DA, jeste diskriminacija po osnovu spola, odnosno spolno uznemiravanje.

Rad/zapošljavanje

1. Ako konkusom za posao traže isključivo ženu (npr. konobaricu do 25 godina);
DA, jeste diskriminacija po osnovu spola i dobi u oblasti rada i zapošljavanja.
2. Ako kandidata ne prime na posao jer mu fali samo jedna godina iskustva u struci;
NE, nije diskriminacija jer su uslovi za radno mjesto jednaki za sve.

3. Ako kandidata ne prime na posao samo zbog toga što nije član stranke na vlasti;
DA, jeste diskriminacija na osnovu političke pripadnosti u oblasti rada i zapošljavanja.
4. Ako zaposlenika poslodavac ili radni kolega vrijeđa na nacionalnoj osnovi, ili koristi pogrdne nazive (npr. glupo žensko), degradira ga/je, smanjuje platu, itd.;
DA, jeste diskriminacija po osnovu nacionalne pripadnosti ili po osnovu spola u oblasti rada i zapošljavanja, mogući slučaj mobinga.

Javni prostor/institucije

1. Ako se na javnom bazenu postavi natpis kojim se djeci bez pratnje roditelja zabranjuje ulaz;
NE, nije diskriminacija jer se radi o sigurnosnim uslovima, odnosno posebnoj zaštiti djece.
2. Ako osobi odbiju ovjeriti dokumente u pošti/banci/zavodu zdravstvenog osiguranja jer nema ličnu kartu/rodni listi ili neki drugi lični dokument koji se po zakonu mora dati na uvid;
NE, nije diskriminacija, uslovi za ovjeru su isti za sve a to je posjedovanje lične karte.
3. Ako osobi ne dozvole ulaz u ugostiteljski objekat zbog boje kože, invalidnosti, pripadnosti romskoj manjini, socijalnog status, ili neke druge lične osobine;
DA, jeste diskriminacija po svim gore navedenim osnovama u oblasti učešća u javnom životu.

4. Ako osobi zbog teškoća u čitanju, pisanju, govoru ne pruže uslugu na šalteru u pošti/banci/opštini i ne pruže joj odgovarajuću pomoć;
DA, jeste diskriminacija po osnovu invalidnosti u korištenju javnih usluga.

Socijalna zaštita

1. Ako neratni invalid prima manju ličnu invalidninu od komšije koji je civilna žrtva rata i koji ima isti stepen invaliditeta;
DA, jeste diskriminacija po osnovu nastanka invaliditeta koja je ugrađena u zakone o socijalnoj zaštiti u BiH.
2. Ako po zakonu o socijalnoj zaštiti osoba ostvaruje pravo na dječiji dodatak od 50 KM, a kanton svima isplaćuje 20 KM;
NE, nije diskriminacija jer su uslovi jednaki za sve korisnike, ali jeste kršenje zakona o socijalnoj zaštiti.

Šta institucije trebaju poduzeti u zaštiti od diskriminacije?

Dva su nivoa zaštite od diskriminacije koje institucije mogu poduzeti. Jedan se odnosi na **zaštitu zaposlenih u institucijama od diskriminacije**, a drugi na **zaštitu korisnika servisa ili usluga institucije/preduzeća** od mogućeg diskriminatornog ponašanja zaposlenih.

Interno postupanje institucija

Članom 24. Zakona predviđena je obaveza usklađivanja propisa sa antidiskriminacijskim odredbama što podrazumijeva i interne propise institucija. Nadalje, Zakonom o ravnopravnosti spolova⁶, članom 13., predviđena je obaveza poslodavca da preduzme „efikasne mjere u cilju sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.“

Poslodavac, uključujući i instituciju, u prevenciji od diskriminacije i zaštiti zaposlenih (kao i korisnika) treba uraditi slijedeće:

- **Uspostaviti jednostavne i stroge antidiskriminacijske politike/pravilnike/smjernice koje zabranjuju diskriminaciju na radnom mjestu** kao dobar način odbrane od žalbi za nepravедno ponašanje i nezadovoljstvo zaposlenih. Takva politika treba jasno reći koje su diskriminirajuće aktivnosti neprihvatljive i dati primjere

⁶ Službeni glasnik br. 31/10

kako bi svi razmjeli šta se od njih očekuje. Jako je važno da politika institucije/preduzeća bude dovoljno jasna da naglasi mogući ishod u slučaju diskriminatornog ponašanja, koristeći jasne formulacije npr. „...i do prestanka radnog odnosa.“

- **Uspostaviti jednostavnu proceduru prigovora odnosno žalbe na diskriminaciju, uključujući i jasnu internu proceduru istrage** koja osigurava dignitet i zaštitu svima koji su uključeni u slučaj. Osoba ili komisija koja vodi postupak treba biti što diskretnija u istraživanju činjenica i treba upozoriti svjedoke da ne raspravljaju o detaljima slučaja sa ostalima. Potrebno je osigurati da svjedoci navedeni u pritužbi ili žalbi budu intervjuisani. Tamo gdje je to potrebno, treba analizirati ugovor o radu, rješenje o novom radnom mjestu, unaprjeđenju i sl. Poslodavac ili institucija trebaju biti upozoreni da prate i reaguju na pojavu bilo kojeg oblika odmazde (npr. davanje težih poslova koji nisu u opisu radnog mjesta, izostavljanje pozivanja na važne sastanke). Na taj način poslodavac može, ukoliko do toga dođe, pokazati da je poduzeto sve što je bilo potrebno u slučaju diskriminacije.
- **Osigurati antidiskriminacijski trening /predavanje /seminar unutar organizacije** i naglasiti obavezu svih zaposlenih (od uprave do službenika) da pohađaju takva predavanja i seminare. Ako svi razumiju kako se žrtva diskriminacije osjeća i kakva je sankcija za diskriminirajuće postupanje, povećava se vjerovatnost da se zaposleni neće postupati ili donositi odluke koje diskriminiraju podređene, kolege ili korisnike, odnosno građane. U takvim seminarima je potrebno jasno objasniti koji sve načini i mehanizmi zaštite od diskriminacije postoje u BiH.

- **Primijeniti antidiskriminacijske politike unutar institucije uz stogo sankcioniranje** zaposlenih, bez obzira na funkciju koju obavljaju, u slučajevima kada se internom istragom utvrdi njihovo diskriminirajuće postupanje, što je važno i za prevenciju diskriminacije. Sam poslodavac, odnosno nadređeni, mora poštovati uspostavljene antidiskriminacijske politike, dajući dobar primjer ostalima.
- **Tražiti pravni savjet** u slučaju sumnje da neko ponašanje ili donošenje odluke može diskriminirati zaposlene ili korisnike.

Postupanje prema korisnicima/građanima:

Institucije trebaju imati svoje procedure o sprječavanju diskriminacije korisnika (građana) uključujući i proceduru u slučajevima kada se građani žale na diskriminaciju.

- Kao i kod gore navedenih preporuka institucijama bilo bi dobro da svi zaposleni imaju obavezu pohađanja antidiskriminacijskih predavanja i seminara, da su svi **zaposleni upoznati sa postojanjem antidiskriminacijske politike i sankcija za nepostupanje**, te da je procedura zaštite od diskriminacije jasna i javno dostupna građanima.
- Institucije mogu u okviru antidiskriminacijske politike specificirati mjere kojima će se npr. osobama sa invaliditetom, osobama treće životne dobi, Romima, i sl. osigurati pristup pravima i uslugama koje

pruža institucija. Tako npr. može **planirati postepeno prilagođavanje** prilaza, prostorija, šaltera, formulara, informacija o pravima, itd. dostupnim za osobe sa invaliditetom.

- Institucija se može **konsultovati i sa grupama građana i/ili njihovim udruženjima koji su češće izloženi diskriminaciji**, kao i organizacijama koje se bave zaštitom od diskriminacije, o specifičnim mjerama koje mogu poduzeti i zajedno sa ovim akterima ispitati postojeći sistem pružanja usluga i prava građanima kako bi se uklonile procedure, postupci i prakse koje su diskriminirajuće ili imaju takve posljedice. *Positivan je primjer određenih banaka u BiH koje su u saradnji sa organizacijama osoba sa invaliditetom prilagodile svoje poslovanje i preduprijedile/otklonile diskriminirajuće prakse.*
- Dio mjera može biti i **uvođenje mjera pozitivne diskriminacije** prilikom zapošljavanja kojima će se npr. zaposliti određen broj žena, osoba sa invaliditetom, Roma, itd.
- Korisno je razviti promotivni i **informativni materijal o radu institucije**, pravima i uslugama koje se pružaju građanima i učiniti ga lako dostupnim pri ulasku u instituciju. Tako se izbjegavaju nejasnoće u postupanju što je čest uzrok pritužbi građana. Ovo može uključiti i promotivni materijal o zaštiti od diskriminacije, antidiskriminacijskoj politici unutar institucije.

Kako i od koga tražiti zaštitu od diskriminacije?

Institucije za zaštitu od diskriminacije

Zakon predviđa učešće nekoliko institucija u zaštiti od diskriminacije. To su Ministarstvo za ljudska prava BiH, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH, pravosuđe, centri/zavodi za pružanje besplatne pravne pomoći i nevladine organizacije (udruženja).

Ministarstvo za ljudska prava BiH

Uloga Ministarstva za ljudska prava BiH (Ministarstvo) u pružanju zaštite od diskriminacije je indirektna. Prema Zakonu Ministarstvo prati primjenu Zakona, vodi centralnu bazu podataka na osnovu koje priprema godišnje i posebne izvještaje o diskriminaciji, te predlaže zakonodavne i druge mjere za sprječavanje i suzbijanje pojave diskriminacije u BiH.

Postupak zaštite od diskriminacije može se pokrenuti pred Insitucijom ombudsmena za ljudska prava BiH, sudom, upravnim organima **uz poštovanje jedinstvenog pravila o rokovima**. Postupak se može pokrenuti u **roku od 3 mjeseca** od saznanja za diskriminaciju odnosno, najdalje **12 mjeseci** od događaja, činjenica ili odluka na koje se žrtva diskriminacije žali. U suprotnom insitucije mogu odbiti da razmatraju pritužbu, tužbu, žalbu. Pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije pred bilo kojom institucijom ili učešće u takvom postupku ne smije uzrokovati nikakve krivične, disciplinske ili bilo kakve druge sankcije ili **odmazde po njenog podnosioca ili svjedoka**.

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

Centralna institucija za zaštitu od diskriminacije je Institucija ombudsmena za ljudska prava u BiH (Ombudsmeni).⁷ Žrtva diskriminacije može se direktno obratiti Ombudsmenima popunjavanjem posebnog formulara žalbe (pogledajte u prilogu 2).

Prilikom popunjavanja formulara važno je navesti tražene podatke, okolnosti, radnje i činjenice kojima se potkrepljuju navodi o diskriminaciji. Uredno popunjen formular žalbe dostavlja se putem pošte, fax-a, e-mail-a ili lično u jedan od ureda ove institucije. Ombudsmeni pružaju pomoć u popunjavanju formulara ili daju potrebna obavještenja o pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite osobama koje su dostavile žalbu po osnovu diskriminacije.

7 Član 7. ZZD stav (2) nadležnost Institucije Ombudsmena BiH: a) zaprima pojedinačne i grupne žalbe u vezi s diskriminacijom; b) fizičkim i pravnim licima koja su podnijela žalbu zbog diskriminacije daje potrebna obavještenja o njihovim pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite; c) povodom žalbe Ombudsmen Bosne i Hercegovine može odlučiti da ne prihvati žalbu ili da pokrene postupak istraživanja; d) predlaže pokretanje postupka medijacije u skladu s odredbama Zakona o medijaciji; e) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije; f) podnosi godišnji, a prema potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine, Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine, Narodnoj skupštini Republike Srpske i Skupštini Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine; g) informira javnost o pojavama diskriminacije; h) na vlastitu inicijativu, provodi istraživanja u oblasti diskriminacije; i) daje mišljenja i preporuke s ciljem sprečavanja i suzbijanja diskriminacije, te predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja nadležnim institucijama u Bosni i Hercegovini; j) ima pravo da pokreće i učestvuje u postupku za zaštitu od diskriminacije za prekršaje propisane ovim zakonom; k) prati zakonodavstvo i daje savjete zakonodavnim i izvršnim organima; l) podiže svijest o pitanjima vezanim za rasizam i rasnu diskriminaciju u društvu; m) unapređuje politike i prakse koje imaju za cilj da osiguraju jednako postupanje.

Nakon što je formular žalbe dostavljen i utvrđeno da sadržava sve tražene podatke i činjenice, te da se poštovao rok za žalbu otvara se postupak istrage. U istrazi se traže podaci, odgovori ili izjašnjenje institucije ili preduzeća protiv kojeg je pokrenut postupak o slučaju. Ukoliko se utvrdi diskriminacija, Ombudsmen izdaje preporuku sa ciljem ispravljanja kršenja prava nastalih diskriminacijom i otklanjanja dalje diskriminacije.

Iako preporuke Ombudsmana nisu obvezujuće u praksi se pokazalo da je ponekad dovoljno da Institucija zatraži podatke, odgovore ili obavještenja od strane koja počinila diskriminaciju ili da izda preporuku da se diskriminatorno ponašanje zaustavi.

Nepostupanje državne institucije, preduzeća ili odgovorne osobe prema preporukama Ombudsmana kažnjivo je u prekšajnom postupku relativno visokim novčanim kaznama.

Preporuke Ombudsmana predstavljaju snažan argument i kod vođenja drugih postupaka za zaštitu od diskriminacije.

Postupci za zaštitu od diskriminacije

Medijacija

Prema Zakonu, član 7. stav (2) d. Institucija ombudsmena može predložiti pokretanje postupka medijacije u slučajevima diskriminacije, u skladu sa odredbama Zakona o medijaciji. U ovim postupcima treba imati na umu da Zakon o postupku medijacije ne predviđa rok u kojem se ovakav postupak mora okončati, a da je medijator treća neutralna osoba koja „pomaže strankama u nastojanju da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora“ te da medijator ne može nametnuti strankama rješenje⁸ već samo predložiti opcije za rješavanje spora. Bez obzira na uspjeh u sporu, stranke podjednako snose troškove medijatora i druge troškove medijacije.

Iako se žrtvama diskriminacije savjetuje da koriste i druga sredstva prije nego pokrenu sudski postupak zbog diskriminacije, te da sa suprotnom stranom pokušaju dogovoriti dalje nediskriminirajuće postupanje ili eventualnu naknadu štete, međutim treba ukazati na činjenicu da finansiranje troškova postupka može biti prepreka i teret za žrtve diskriminacije. Žrtve, nadalje, ne uživaju prednost sudskog ili upravnog postupka u kojem se teret dokazivanja prebacuje na navodnog počinioca diskriminacije. Medijator je samo treća neutralna strana.

⁸ Član 2 stav 1. i 2. Zakona o postupku medijacije u BiH;

Postupak za zaštitu od diskriminacije pred sudom

Žrtva diskriminacije ili grupa osoba koje smatraju da su diskriminirani mogu zatražiti zaštitu od diskriminacije u sudskom ili upravnom postupku. Postupak se pokreće tužbom ili žalbom. Svi postupci koji se vode u zaštitu od diskriminacije su prema zakonu **hitni** kako bi se tvrdnje o diskriminaciji što prije ispitale.

Sudski postupak žrtve diskriminacije mogu pokrenuti u svakom slučaju i to tužbom nadležnom sudu. Nadležan je općinski/osnovni sud u kojem boravište ili sjedište ima osoba, državna institucija ili preduzeće protiv kojeg se pokreće sudski postupak. Žrtve diskriminacije moraju poštovati opšti zakonski rok za podnošenje tužbe. Postupak se pokreće tužbom i odvija se prema pravilima entitetskih zakona o parničnom postupku.

U postupku pred sudom **žrtva diskriminacije ne dokazuje diskriminaciju**. Žrtva diskriminacije iznosi pred sudom činjenice, dostavlja dokumente kojima će sudu učiniti vjerovatnim da je bila diskriminirana. Onaj ko je postupao diskriminirajuće je obavezan u postupku pred sudom dokazati da nije bilo diskriminacije.

U slučaju da žrtva diskriminacije pokrene postupak za ostvarivanje prava npr. iz socijalne ili zdravstvene zaštite pred organom uprave (**upravni postupak**), kroz koji se pokaže da postoji osnova za diskriminaciju, osoba može pokrenuti i postupak pred sudom, bilo paralelno ili po završetku upravnog postupka, ali vodeći računa o zakonom utvrđenim rokovima za pokretanje postupka za diskriminaciju. Isto je sa pokretanjem postupka pred Institucijom ombudsmena.

Treća lica i kolektivne tužbe

Zakon predviđa posebnu ulogu udruženja/nevladinih organizacija u postupku zaštite od diskriminacije i to kao treće osobe (tzv. umještači) te mogu pokretati kolektivne tužbe.

Učešće organizacija kao trećih lica u postupku

Ovo je vrsta pomoći žrtvama diskriminacije od strane organizacija koje se stavljaju na „njihovu stranu.“ Postoje **dva uslova** za učešće organizacija: organizacija mora dokazati da se bavi zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku, i žrtva diskriminacije mora dati svoj pristanak za učešće ove organizacije u postupku. Također, bez obzira na ishod, organizacija snosi troškove svog učešća u postupku.

Kolektivne tužbe

Sudski postupak može pokrenuti i udruženje koje samo nije izloženo diskriminaciji, već postupak pokreću i vode **u ime grupe lica koji su diskriminirani**. Zakon predviđa da kolektivnu tužbu mogu pokrenuti **udruženja građana, fondacije, vjerske zajednice, sindikati, pa čak i političke stranke**, svi koji imaju opravdani interes za zaštitu određene grupe od diskriminacije ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom od diskriminacije. Tužba se podnosi protiv fizičkog ili pravnog lica koji je diskriminirao veći broj osoba. Podizanje ove tužbe nije moguće ukoliko je žrtva pojedinac. Zahtjevi koji se postavljaju u kolektivnim tužbama su uglavnom isti kao i kod individualnih tužbi.

Praktični koraci u zaštiti od diskriminacije?

Bez prijavljivanja i pokretanja postupka za zaštitu pred Ombudsmenima ili pred sudovima nema efikasne zaštite od diskriminacije. Postupak za zaštitu od diskriminacije je hitan i pojednostavljen jer žrtva diskriminacije u postupku ne mora dokazati da se diskriminacija dogodila. Žrtva diskriminacije samo iznosi činjenice kojima će učiniti vjerovatnim za sud da je došlo do diskriminacije. Tada suprotna strana (lice koje je diskriminiralo ili naredilo diskriminaciju) ima obavezu dokazivati, odnosno predlagati i izvoditi dokaze da nije bilo diskriminacije.

S druge strane često postoji cijeli niz koraka koji se mogu poduzeti u slučajevima diskriminacije i prije nego se osoba obrati Ombudsmenima, sudu, ili nekom organu uprave. Slijede praktični koraci za zaštitu od diskriminacije u različitim oblastima:

U slučaju diskriminacije u obrazovanju može se poduzeti slijedeće:

- žaliti se na diskriminaciju razredniku, školskom pedagogu, direktoru škole, dekanu fakulteta, profesoru
- obratiti se Ministarstvu obrazovanja u kantonu
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravника; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije na radu ili prilikom zapošljavanja može se poduzeti slijedeće:

- obratiti se nadređenom, upravi/upravnom odboru usmeno ili- i pismeno
- u slučaju mobinga ili spolnog uznemiravanja treba voditi dnevnik i dokumentovati šta se događa kao i osobe/kolege koje mogu svjedočiti o tome
- obratiti se za savjet i pomoć sindikatu
- obratiti se inspekciji rada
- obratiti se poreskoj upravi ako se radi o diskriminaciji kod (ne)plaćanja doprinosa
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravника; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za

pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije u zdravstvu može se poduzeti slijedeće:

- obratiti se direktoru zdravstvene ustanove (npr. Doma zdravlja, bolnice, itd.) – može se pozvati i na Zakon o pravima, obavezama i odgovornostima pacijenata FBiH
- obratiti se Zavodu zdravstvenog osiguranja FBiH, odnosno Fondu zdravstvenog osiguranja RS
- obratiti se kantonalnoj ili federalnoj zdravstvenoj inspekciji
- obratiti se poreskoj upravi FBiH (i kantonalnim Poreznim uredima) i Poreskoj upravi RS (i područnim centrima Poreske uprave RS) ako se radi o diskriminaciji kod (ne)plaćanja doprinosa
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Instituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-

dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije u socijalnoj zaštiti može se poduzeti slijedeće:

(Npr. u slučaju da centar za socijalni rad ne odobrava prava ili uskraćuje informaciju, tako što osobu po nekom od osnova drugačije tretira od ostalih)

- obratiti se direktoru centra za socijalni rad i tražiti pismeno obrazloženje za takvo postupanje
- obratiti se kantonalnom ministarstvu za socijalnu zaštitu i/ili upravnoj inspekciji na kantonalnom nivou
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: *u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije*

Dodatak 1: Kontakt informacije institucija i nevladinih organizacija koje mogu pružiti informacije i pomoć u slučaju diskriminacije

Državne institucije:

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

Glavni ured Banja Luka: Ravnogorska 18, tel. 051 303 992

Područni ured Sarajevo: Grbavička 4, tel. 033 666 006

Porodični ured Mostar: Kralja Zvonimira 6, tel. 036 334 248

Porodični ured Brčko distrikt: Trg mladih 8/I, tel. 049 217 347

Terenski ured Livno: Gabrijela Jurkića bb, tel/fax: 034 201 911 i 203 237

www.ombudsmen.gov.ba

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH

Sarajevo, Trg BiH 1, tel. 033 202 600

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Banja Luka

Slavka Rodića 4, tel. 051 233 570

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Doboј

Svetog Save 20, tel. 053 216 085

Ured za pravnu pomoć Brčko distrikta BiH

Trg pravde 10, tel. 049 216 085

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Istočno Sarajevo

Vuka Karadžića 28, tel. 057 320 110

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Trebinje

Obala Luke Vukalevića 45, tel. 059 272 550

Zavod za pružanje pravne pomoći Tuzlanskog kantona

Đafer Mahala 51, Tuzla, tel. 035 369 391

Zavod za pravnu pomoć Zeničko-dobojskog kantona

Kočevska čikma 1, Zenica, tel. 032 407 792

Zavod za pružanje pravne pomoći Zapadnohercegovačke županije

Trg Gojka Šuška 3d, Široki Brijeg, tel. 039 704 804

Zavod za pružanje besplatne pravne pomoći Kantona Sarajevo

(početak rada krajem juna 2013)

Obala Kulina Bana br. 4.

Nevladine organizacije

Centar za pravnu pomoć ženama Zenica

Mejdandžik 9, tel. 032 402 049

Uredi u Kaknju, Visokom i Žepču

Helsinški komitet za ljudska prava BiH

Ante Fijamenga 14b, Sarajevo, tel. 033 660 811

Ambasada lokalne demokratije, Sarajevo

(Centar za pravnu pomoć ženama)

Bravadžiluk bb, 033570560 ili 570561

Inicijativa za razvoj i suradnju u BiH

Banja Luka: Dositeja Obradovića 6, tel. 051 224 244

Mostar: Ulica Alekse Šantića 22, tel. 036 556 411

Sarajevo: Koševo 28b, tel. 033 225 538

Trebinje: Ulica Miloša Obilića bb, tel. 059 224 413

Udružene žene

Kalamegdanska 18, Banja Luka, tel. 051 463 143

Organizacije u okviru Anti-diskriminacijskog programa:

Vaša prava:

Sarajevo: Safeta Hadžića 66a, tel. 033 789 105

Banja Luka: Meše Selimovića 17, tel. 051 232 920

Goražde: Seada Sofovića Sofe 10, tel. 038 220 544

Mostar: Hasana Zahirovića Lace bb, tel. 036 558 580

B. Petrovac: Bosanska 110, tel. 037 881 248

Srebrenica: Titova bb, tel. 056 440 998

Trebinje: Carine 3, tel. 059 240 680

Tuzla: Rudarska 63, tel. 035 286 484, 210 210

Prijedor: Save Kovačevića 12, tel. 052 241 290

<http://www.vasaprava.org>

Organizacija koje prikupljaju i dokumentuju slučajeve diskriminacije:

Prava za sve, Sarajevo: M.M. Bašeskije 12, 033/203070

Centar za ljudska prava u Mostaru: Adema Buća br. 50, 036/581035

(organizacija pruža i besplatnu pravnu pomoć i u drugim slučajevima)

Forum građana Tuzle, Tuzla: Hadži Bakirbega Tuzlića br.1, 035/249180

Diskriminaciju Roma možete prijaviti u:

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Tuzlanskog kantona

Voditelj: Biberović Muradif
Tel/fax: 035/ 772 186
Adresa: Stara pruga bb, 75270 Živinice
E-mail: muradif.b@bih.net.ba
www.romskicentar-tk.org/

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Zeničko-dobojskog, Srednjobosanskog, Sarajevskog i Hercegovačko-neretvanskog kantona

Voditelj: Mujo Fafulić
Tel/fax: 032/553 451
Adresa: V divizija NOP-a br. 124, 72240 Kakanj
E-mail: romalekakanj@yahoo.com
www.roma.com.ba

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Republike Srpske

Voditelj: Saša Mašić
Tel/fax: 051/ 814 179
Adresa: Gavrila Principa 2, 78400 Gradiška
E-mail: saveznvoromars@yahoo.com

Dodatak 2: Formular za obraćanje Instituciji ombudsmena BiH⁹

ŽALBA

LIČNI PODACI podnosioca žalbe:

- IME _____
- PREZIME _____
- ZANIMANJE _____ DATUM ROĐENJA _____
- ADRESA _____
- DRŽAVA I GRAD _____
- TEL/FAX/ E-mail _____
- NACIONALNOST (*nije obavezno*) _____ POL _____

PODACI O PUNOMOĆNIKU ILI KONTAKT –OSOBI, UKOLIKO POSTOJI:

- IME _____
- PREZIME _____
- ADRESA _____
- TELEFON _____
- FAX/ E-mail _____

PODACI O ORGANU NA KOJI SE ŽALBA ODNOSI:

- Naziv organa _____
- Sjedište organa _____
- OZNAKA PREDMETA, ukoliko je postupak u toku: _____
- Ime i zvanje službenika na kojeg se žalba odnosi: _____

Ukoliko Vam je potrebno, prilikom popunjavanja ovog obrasca tražite pomoć osoblja Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine.

⁹ Formular dostupan na web stranici Institucije ombudsmena BiH www.ombudmen.gov.ba

OPIS DOGAĐAJA KOJI SU DOVELI DO POVREDE VAŠIH PRAVA I SLOBODA, RAZLOZI VAŠEG NEZADOVOLJSTVA:

Molimo Vas da pišete čitko i objasnite svoj problem kratko i što je moguće jasnije, navodeći okolnosti, radnje i dokaze koji potkrepljuju Vašu tvrdnju o kršenju prava ili nepravilnostima .

Priložite **KOPIJE** svih dokumenta kojim dokazujete ove svoje tvrdnje (ne moraju biti ovjerene).

Ukoliko ste se obraćali drugim ORGANIMA ili INSTITUCIJAMA u vezi sa ovim slučajem, navedite:

- NAZIV _____ ORGANA _____ kojem _____ ste _____ se obraćali _____

JESTE LI SAGLASNI DA SE VAŠE IME OTKRIJE U TOKU POSTUPKA ILI EVENTUALNO ŽELITE DA SE VAŠ IDENTITET ZAŠTITI:

Podnositelj žalbe je dužan obavijestiti Instituciju ombudsmena o razvoju predmeta i promjenama koje se odnose na žalbu, kao i o promjenama adrese i telefonskog broja. Propust da dostavite takve informacije može dovesti do zaključka da ne želite da se nastavi sa postupkom po žalbi.

Datum _____

Potpis _____

NAPOMENA:

Postupak koji se vodi pred Institucijom ombudsmena je besplatan.

I DALJE STE OBAVEZNI KORISTITI REDOVNE ZAKONSKE PROCEDURE I POŠTOVATI ROKOVE UTVRĐENE ZAKONOM ZA KORIŠĆENJE PRAVNIH SREDSTAVA PRED SUDOVIMA I/ILI ORGANIMA UPRAVE.

DISKRIMINACIJA

www.diskriminacija.ba

DISKRIMINACIJA

Zajedno u borbi protiv diskriminacije!

VODIČ

**NE/DISKRIMINACIJA
u institucijama u BiH**

primjena Zakona o zabrani diskriminacije BiH

PRAVA ZA SVE
učinimo ljudska prava stvarni

icva

Inicijativa i civilna akcija

Autrice:

Fedra Idžaković, Prava za sve, Sarajevo /www.pravazasve.ba/

Vesna Vukmanić, Inicijativa i civilna akcija (ICVA), Sarajevo /www.icva-bh.org/

Publikacija je sačinjena u okviru antidiskriminacijskog programa Fonda otvoreno društvo BiH, koji okuplja partnerske organizacije s područja cjelokupne teritorije Bosne i Hercegovine podijeljene u četiri tima posvećena ključnim aktivnostima u domenu borbe protiv diskriminacije: monitoring, dokumentiranje i izvještavanje, strateško parničenje, analiza politika i zagovaranje.

Više informacija o antidiskriminacijskom programu Fonda otvoreno društvo BiH možete pronaći na web stranici www.diskriminacija.ba.



Fond
otvoreno društvo
Bosna i Hercegovina

SADRŽAJ:

Uvod	1
Šta je diskriminacija i kako je prepoznati?	3
Šta je to pozitivna diskriminacija ili pravo na jednake mogućnosti?	10
Kako razlikovati diskriminaciju od kršenja drugih prava, iz drugih zakona?	12
Test diskriminacije	12
Diskriminacija DA ili NE?	14
Zdravstvo	14
Obrazovanje	15
Rad/zapošljavanje	15
Javni prostor/institucije	16
Socijalna zaštita	17
Šta institucije trebaju poduzeti u zaštiti od diskriminacije?	18
Interno postupanje institucija	18
Postupanje prema korisnicima/građanima:	20
Kako i od koga tražiti zaštitu od diskriminacije?	22
Institucije za zaštitu od diskriminacije	22
Ministarstvo za ljudska prava BiH	22
Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH	23
Postupci za zaštitu od diskriminacije	25
Medijacija	25
Postupak za zaštitu od diskriminacije pred sudom	26
Treća lica i kolektivne tužbe	27
Praktični koraci u zaštiti od diskriminacije?	28
Dodatak 1: Kontakt informacije institucija i nevladinih organizacija koje mogu pružiti informacije i pomoć u slučaju diskriminacije	32
Dodatak 2: Formular za obraćanje Instituciji ombudsmena BiH	36

Uvod

Ova publikacija, nastala u okviru antidiskriminacijskog programa Fonda otvoreno društvo¹ ima za cilj da predstavnike institucija upozna sa osnovama Zakona o zabrani diskriminacije u BiH,² uključujući i obaveze institucija da građanima, ali i svojim zaposlenicima osiguraju zaštitu od diskriminacije.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH (Zakon), stupio je na snagu u augustu 2009. godine. Zakon je precizno definisao pojam, vrste i oblike diskriminacije i uspostavio mehanizme zaštite od diskriminacije, a time i okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svima u BiH. Usvajanjem Zakona, u pravni sistem BiH uvedeni su novi i važni koncepti kao što je to: prenošenje tereta dokazivanja, kolektivne tužbe, zabrana odmazde, odnosno viktimizacije kao i pojačana zaštita žrtava diskriminacije u slučajevima mobinga, seksualnog uznemiravanja, hitnost postupka, itd.

Sve ovo zahtijeva usvajanje znanja o pojmu diskriminacije ili različitog postupanja, identifikovanju i sprječavanju različitih oblika diskriminacije u zakonu i praksi, kako od strane institucija, pravosudnih organa, tako i od strane nevladinih organizacija i žrtava diskriminacije.

Dosadašnje nezavisno praćenje primjene Zakona (2010. – 2012. godine) u okviru antidiskriminacijskog programa bilježi slučajeve diskriminacije po slijedećim osnovama ili oblastima:

1 Više informacija o antidiskriminacijskom programu Fonda otvoreno društvo BiH možete pronaći na web stranici www.diskriminacija.ba.

2 Službeni list BiH, broj 59/09

- **diskriminacija po osnovu pripadnosti nekoj od grupa** i to: prema političkoj ili sindikalnoj pripadnosti, nacionalnoj ili manjinskoj pripadnosti naročito u slučaju Roma, zatim osoba sa invaliditetom, žena, povratnika na području gdje su kao pripadnici jednog od konstitutivnih naroda u manjini, rodnih i spolnih manjina. Također, bilježe se slučajevi višestruke diskriminacija – slučajevi u kojima je osoba ili grupa izložene diskriminaciji po nekoliko osnova npr. žene sa invaliditetom, žene sa sela, Romkinje, itd.
- **diskriminacija u ostvarivanju pojedinih prava** kao što su: prava na obrazovanje, prava iz rada i zapošljavanja naročito mobing i seksualno uznemiravanje, prava na zdravstvenu i socijalnu zaštitu, prava na imovinu naročito u slučajevima povratnika, itd.

Diskriminacija se u pricipu dešava od strane institucija ili od strane privatnih poduzetnika/poslodavaca, zbog nepoznavanja Zakona i pojma diskriminacije, ali i nepoznavanja strogih kazni koje Zakon predviđa za institucije/pojedince koji čine diskriminaciju.

Vodič je urađen u najboljoj namjeri kako bi institucije:

- osigurale primjenu standarda ljudskih prava i jednakih mogućnosti za zaposlene u organizaciji kao i za korisnike usluga;
- preispitale svoje unutrašnje procedure i pravilnike i uskladile ih sa odredbama koje zakon predviđa;
- izbjegle tužbe, sudske odštete i kazne do kojih može doći.

Šta je diskriminacija i kako je prepoznati?

Diskriminacija je:

Svi imaju jednaka prava i pravo na jednake mogućnosti. Prava i mogućnosti ostvarujemo pod jednakim, zakonom propisanim uslovima. Diskriminacija je svako **postupanje institucija, poslodavaca**, u javnom i privatnom sektoru, odnosno bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica **sa ciljem ili koje ima za posljedicu kršenje ili otežavanje ostvarivanja prava** pojedincu ili grupi zbog **neke njihove osobine ili karakteristike koja ih razlikuje u odnosu na druge pojedince ili grupe**.

Osnova diskriminacije

„**Osnova diskriminacije**“ je osobina, karakteristika, okolnost u kojoj se nalazi pojedinac ili grupa zbog koje nisu tretirani jednako kao drugi, npr. zbog njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog, manjinskog ili socijalnog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, itd. Zakon zabranjuje diskriminaciju po bilo kojem osnovu uključujući i one osnove koje nisu posebno navedene.

Šta to znači?

- ako neko lice ne prime na posao samo zbog pripadnosti nekoj stranci ili sindikatu;*
- ako se konkursom za radno mjesto postavljaju uslovi koji nisu u vezi sa prirodom posla npr. određena dob, spol, izgled, bračno stanje, nacionalnost i sl.;*

☒ *ako neko lice ne prime na posao samo zato što je žena, druge nacionalnosti, osoba sa invaliditetom, i sl.;*

U gore navedenim slučajevima radi se o diskriminaciji i to po **osnovu različitog političkog stava ili članstva u sindikatu, spola, invaliditeta, starosti, ili nacionalnosti**. U ovim slučajevima pojedinci su uskraćeni u **ostvarivanju prava na rad**. Također, ove **osobe su tretirane drugačije od drugih** prilikom zapošljavanja. Ovakvo postupanje je zabranjeno Zakonom.

Oblasti primjene

Zakon navodi listu **oblasti primjene** u kojoj se naročito ističe zabrana diskriminacije.³ Istovremeno, ova odredba to ne znači da je diskriminacija dozvoljena u oblastima koje nisu naročito istaknute na ovoj listi. Lista nije konačna tako da ukoliko u praksi dođe do diskriminacije u nekoj oblasti života koja nije obuhvaćena ovom listom, takva osoba ili grupa ima pravo na zaštitu od diskriminacije.

Diskriminacija činjenjem i nečinjenjem

Diskriminacija je svako „**različito postupanje**“ i može nastupiti djelovanjem ili propuštanjem djelovanja od strane državne institucije, poslodavca, bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica. Tako Zakon navodi da diskriminacija nastupa

3 Rada i zapošljavanja; obrazovanja, nauke i sporta; socijalne zaštite, uključujući socijalno osiguranje, socijalne naknade, socijalnu pomoć i način postupanja prema korisnicima socijalne zaštite; zdravstvene zaštite, uključujući dostupnost zaštite i liječenja, i načina na koji se pruža zaštita i liječe pacijenti; obuke uključujući osposobljavanja i stručnog usavršavanja, napredovanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije; pravosuđa i uprave, uključujući djelovanje policije i drugih službenika za provođenje zakona. Sva lica su jednaka pred sudovima i tribunalima; stanovanja; javnog informiranja i medija; članstva u profesionalnim organizacijama (sindikati, udruženja poslodavaca ili druga udruženja koja okupljaju određenu profesiju); roba i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima (kupovina robe u trgovini, traženja zajma, pristupa restoranima, i sl.); obavljanja privredne djelatnosti, uključujući pravo na tržišnu konkurenciju; učešća u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu; jednako učešće u javnom životu; porodice i bračne zajednice, uključujući i prava i odgovornosti u pogledu podizanja djece; prava djeteta.

činjenjem, postupanjem (poduzimanjem nekih konkretnih radnji, donošenjem diskriminirajućih propisa, i sl.) ili **nečinjenjem** (propuštanjem da se nešto uradi, nekog zaštititi, da se donese propis). Tako npr:

- ☒ *ukoliko se na javnom bazenu postavi natpis kojim se određenim licima samo zbog toga što su određene boje kože ili nacionalne pripadnosti zabranjuje ulaz, tada se radi o diskriminaciji činjenjem (ovdje se može naći i element odgovornosti institucija koje nisu učinile dovoljno da se spriječi ovakvo ponašanje);*
- ☒ *ukoliko se od strane nadležnih vlasti ne čini ništa na uklanjanju npr. arhitektonskih barijera za osobe sa invaliditetom zbog čega su ove onemogućene pristupiti sredstvima javnog prevoza ili bolnicama, drugim javnim ustanovama, onda se radi o diskriminaciji do koje dolazi nečinjenjem.*

Direktna i indirektna diskriminacija

Diskriminacija može imati različite oblike. Zakon razlikuje **neposrednu ili direktnu diskriminaciju**. To je obično slučaj u kojem je diskriminacija očigledna i lako uočljiva. Npr. neproporcionalno manji broj Roma je zaposlen u javnim institucijama u odnosu na opštu populaciju. Takve slučajeve možemo identifikovati statistikom, prebrojavanjem.

S druge strane Zakon navodi i **posrednu ili indirektnu diskriminaciju**, koja nije tako očigledna. U ovakvim slučajevima, često se na prvi pogled čini da su navedeni uslovi jednaki za sve. Npr. uslovi za kreditiranje poljoprivredne proizvodnje koji propisuju kao uslov, između ostalog, vlasništvo nad poljoprivrednim zemljištem. Na prvi pogled čini se da se radi o uslovima koji su jednaki za sve, međutim, u praksi se događa da žene u većem broju

ne mogu ispuniti ovaj uslov jer je imovina u porodici tradicionalno na muškarcu, bratu, mužu, sinu.

Drugi oblici diskriminacije

Zakon navodi i druge *oblike diskriminacije*: uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobing, segregaciju, izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i podsticanje na diskriminaciju.

Uznemiravanje je ponašanje koje ima za svrhu ili cilj povredu dostojanstva diskriminirane osobe samo zbog neke njezine osobine ili karakteristike i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Kako bi se neko ponašanje identifikovalo kao uznemiravanje moraju postojati uslovi: osnova takvog ponašanja (spol, politička pripadnost, itd.), povreda dostojanstva i diskriminirajuće ponašanje koje traje jer je potrebno neko vrijeme za stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive atmosfere.

ako školske kolege ili nastavnici zastrašuju učenika izbacivanjem iz škole/fakulteta, davanjem nedovoljnih ocijena bez obzira na nivo znanja, premještaju učenika/studenta u drugo odjeljenje, vrijeđaju ga zbog pripadnosti nekoj socijalnoj grupi, govore da pripadnici te grupe nikad ništa ne urade dobro i čestito.

Spolno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog fizičkog, verbalnog ili neverbalnog ponašanja koje je spolne (seksualne) prirode i čiji je cilj ili rezultat povreda dostojanstva lica uz stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Tako se radi o spolnom uznemiravanju kao vrsti diskriminacije u slučaju:

☒ *ako pretpostavljeni na radnom mjestu upućuje neprimjerene komentare ili zahtjeve seksualne prirode, čini neželjene fizičke kontakte, te neko pravo koje osobi pripada (npr. napredovanje u poslu) uslovljava stupanjem u seksualni kontakt.*

Razlika između uznemiravanja po osnovu spola i seksualnog uznemiravanja je u ponašanju počinioca diskriminacije. Kod seksualnog uznemiravanja - neželjeno ponašanje seksualne prirode, kod uznemiravanja - neželjeno ponašanje po osnovu spola.⁴

U slučaju pokretanja postupka za zaštitu od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja treba se istaći da je ovakvo ponašanje:

- neželjeno sa pozicije žrtve
- uslovljeno nekom karakteristikom ili osobinom žrtve (npr. spol–osnov diskriminacije)
- kao cilj ili rezultat ima povredu dostojanstva tužitelja
- uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje (npr. u kojem je licu koje pripada određenoj grupi postalo teško obavljati radne zadatke).

Zakon definiše **mobing** kao „oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekt na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.“ Ili veoma jednostavno to je sistematsko ponižavanje sa svrhom ili rezultatom degradacije uslova rada

⁴ Ponašanje koje omalovažava tj. ponižava osobu kao pripadnice ili pripadnika određenog spola. Takvo ponašanjem podrazumijeva stav da su osobe koje pripadaju određenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne..., ponašanje od strane kolega koje uključuje uvrede, podbadanja, dobacivanja, ponižavanja pred drugima ili neslane šale ako je vezano uz pripadnost ponižene osobe određenom spolu.

ili profesionalnog statusa osobe samo zbog njenog statusa zaposlenika. Počinioci mogu biti šef ali i kolege/saradnici žrtve diskriminacije.

Tako npr:

☒ *Ako neku osobu šef ili kolega na radnom mjestu sistematski vrijeđa i ponižava ili se neprijateljski ponaša, upućuje na neodgovarajuće radno mjesto bez zakonskog obrazloženja, neosnovano smanjuje platu ili čini druge radnje slične prirode*

radi se o **mobingu**, koji je zakonom zabranjen. Za razliku od drugih oblika diskriminacije ovdje ne mora postojati osnova diskriminacije ali je mobing moguć jedino na radnom mjestu. Mobing je oblik diskriminacije koja za rezultat ima razaranje i uništenje ličnog, profesionalnog i društvenog integriteta osobe izložene mobingu. Važno je istaći da počinioci mobinga nisu samo nadređene osobe već je moguće da mobing vrše i kolege žrtve mobinga.

Kod mobinga i drugih gore navedenih oblika diskriminacije često je teško prikupiti dovoljno potrebnih činjenica o postojanju diskriminirajućeg ponašanja koje se mogu istaći prilikom traženja zaštite od diskriminacije. Mobing ili uznemiravanje, naročito seksualno uznemiravanje, se dešava bez prisustva svjedoka, žrtve se teško prisjećaju traumatičnih događaja, ima malo dokaza ili su bez pisanog traga.

Osobama koje trpe ove oblike diskriminacije se savjetuje da vode dnevnik mobinga ili diskriminatornog ponašanja te da arhiviraju događaje u kojima su bili izloženi ovakvim postupcima, eventualne svjedoke, prikupe sve dokumente relevantne za slučaj (npr. pismeno obraćanje šefu, upravi, direktoru, njihov odgovor, različita rješenja i

sl.), da o onome što se događa obavijeste osobu iz radne sredine u koju imaju povjerenja, sindikalnog povjerenika. Također, žrtve mobinga mogu obavijestiti udruženja za zaštitu ljudskih prava, za ravnopravnost spolova, itd. (kontakt informacije organizacija se nalaze na kraju ovog vodiča)

Segregacija postoji kada neko fizičko ili pravno lice odvaja druge pojedince ili osobe zbog neke njihove osobine/karakteristike (osnove diskriminacije). Npr. objekti, usluge ili oprema dostupni samo osobama jednakog ili boljeg standarda od druge grupe koja je tu tom slučaju izložena segregaciji.

☒ *Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije je razmatrajući izvještaj Bosne i Hercegovine zatražio da vlasti prekinu sa segregacijom u školama, koja se ogleda u tzv. „dvije škole pod jednim krovom“ što je prije moguće, uključujući i etničku diskriminaciju koja je prisutna u školskim udžbenicima.*

Podsticanje na diskriminaciju također je oblik diskriminacije. Npr. kada diskriminator svojim ponašanjem, postupcima ili tolerisanjem diskriminirajuće atmosfere ili ponašanja u instituciji za koju je nadležan prešutno daje do znanja zaposlenima da nema sklonosti prema pripadnicima određene grupe ili svako tolerisanje, ignorisanje ili zagovaranje nacionalne, rasne ili vjerske mržnje. Također, **izdavanje naloga** drugima da vrše diskriminaciju i **pomaganje** drugima prilikom diskriminacije je oblik diskriminacije.

Šta je to pozitivna diskriminacija ili pravo na jednake mogućnosti?

Nije svako različito postupanje diskriminacija. Država je obavezna osigurati pravo na jednake mogućnosti. Uvođenjem mjere pozitivne diskriminacije osiguravaju se jednake mogućnosti za sve uključujući i pripadnike tzv. ugroženih grupa (npr. Romi, osobe sa invaliditetom, žene, mladi, itd.). Odnosno izjednačavaju se mogućnosti ovih grupa u odnosu na opštu populaciju.

Npr. konkursom za radno mjesto se naglašava kako prednost prilikom zapošljavanja imaju žene – obrazloženje: uočen je nesrazmjerno mali broj žena zaposlenih u instituciji u odnosu na broj muškaraca.

Država prepoznajući da su pojedine grupe građana izložene dugotrajnim posljedicama zanemarivanja i nebrige može provoditi posebne mjere – **mjere pozitivne diskriminacije** kako bi se spriječile i nadoknadile nastale štete. Tako je BiH usvojila Strategiju i Akcione planove za rješavanje problema Roma u oblastima zapošljavanja, stanbenog zbrinjavanja i zdravstvene zaštite; Strategiju za izjednačavanje mogućnosti osoba sa invaliditetom; Gender akcioni plan (za unapređenje ravnopravnost žena i muškaraca).

Npr. fakultet je oglosio upis i stipendiranje studija određenog broja pripadnika romske nacionalne manjine.

Država je donijela i posebne zakone kao što su Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o zaštiti prava nacionalnih manjina, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, prekvalifikaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, itd.

Ovake mjere su opravdane i nazivaju se **pozitivnom diskriminacijom**. Uvode se, provode, i prate kako bi se ocijenila njihova efikasnost. Traju određen period do kad se može reći da su osigurane jednake mogućnosti za sve.

Kako razlikovati diskriminaciju od kršenja drugih prava, iz drugih zakona?

Test diskriminacije

Diskriminacija nije isto što i kršenje nekog drugog prava, regulisanog drugim zakonima (npr. zakonom o socijalnoj zaštiti, zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju i sl.).

Diskriminacija jeste svako postupanje institucija, poslodavaca, odnosno bilo kojeg pravnog ili fizičkog lica sa ciljem ili koje ima za posljedicu kršenje ili otežavanje ostvarivanja prava pojedincu ili grupi. To je svako **različito postupanje** uključujući svako isključivanje, ograničavanje pojedinca ili grupe **na osnovu neke njihove osobine ili karakteristike** koja ih razlikuje u odnosu na druge pojedince ili grupe (npr. etnička ili nacionalna pripadnost, spol, vjera, invaliditet, i sl.). Zabranjeno je davanje prednosti nekoj osobi npr. prilikom zapošljavanja zbog pripadnosti nekoj političkoj partiji. Ipak, često je teško razlikovati da li se u nekom slučaju radi o diskriminaciji ili teškom kršenju drugih prava ili zakona.

Kako bi se neki slučaj mogao nazvati diskriminacijom potrebno je imati dovoljno činjenica i odgovore na slijedeća pitanja:

- A) Po kojem osnovu (karakteristici/osobini) je osoba ili grupa osoba diskriminirana (osoba sa invaliditetom, žena, dob/godine, manjina, članstvo u sindikatu, itd.)
- B) Šta se dogodilo? (okolnosti slučaja)

- a. Da li se radi o stavljanju jednih u gori položaj (obespravljenost) ili bolji položaj jednih u odnosu na druge (privilegija ili davanje prednost)⁵?
- b. Ko je kriv? Ko je to uradio? (npr. predstavnik institucije, vlasnik kafane, direktor)
- c. Da li postoji razlika u tretmanu ili postupanju prema drugima u isto vrijeme?
- d. U čemu se ogleda različito postupanje, obespravljenost?

1. primjer: osobi je zabranjen ulaz u kafić . Treba postaviti pitanje: da li su osobi rekli zbog čega ne može ući u kafić? Kako su se ponašali prema drugima?

2. primjer: osobi sa invaliditetom poslodavac nije uplaćivao socijalno i zdravstveno osiguranje – nije diskriminacija, ali se radi o kršenju prava i zakona iz socijalne zaštite i zdravstvenog osiguranja.

C) Da li različito postupanje ima:

- a. opravdanje koje je razumno (npr. za posao balerine objektivno je zapošljavanje samo žena/e, sa završenom baletnom školom. Nije opravdan zahtjev da balerina bude određene nacionalnosti jer nije objektivno potrebna njezina nacionalnost za posao koji će obavljati).
- b. kakav je odnos između toga šta je urađeno i cilja koji se postiže? (npr. vlasnik restorana ima odvojenu prostoriju za pušače jer je cilj ove mjere zaštita nepušača od udisanja duhanskog dima, opravdana ali nije opravdana posebna prostorija za Rome).

⁵ davanje prednosti – kada nisu ispunjeni zakonski uslovi za davanje prednosti npr. prednost prilikom zapošljavanja zbog pripadnosti nekoj političkoj partiji)

Diskriminacija DA ili NE?

Zdravstvo

1. Ako vama i drugim kolegama poslodavac ne uplaćuje penziono i zdravstveno osiguranje;
NE, nije diskriminacija, ali jeste kršenje prava iz radnih odnosa i propisa o doprinosima.
2. Ako ste osoba koja koristi kolica i ne možete ostvariti neki medicinski tretman (npr. rentgen, ginekološki pregled) jer se prostorije nalaze na drugom spratu, a zgrada nema lifta;
DA, ovo je diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti zdravstva.
3. Ako centar za socijalnu zaštitu odbije dati potvrdu za ovjeravanje zdravstvene knjižice ili ovjeriti zdravstvenu knjižicu korisniku stalne novčane pomoći;
DA, ukoliko postoji osnova diskriminacije (odbijen je zato što je Rom, osoba sa invaliditetom, određenog specifičnog ponašanja, itd.).
NE, nije diskriminacija, ali jeste kršenje prava iz Zakona o zdravstvenom osiguranju i zaštiti (u slučaju da ne postoji osnova diskriminacije, tj. specifično lično obilježje).
4. Ako djetetu koje ima manje od 15 godina, a koje nema zdravstveno osiguranje preko roditelja, centar za socijalni rad odbije dati potvrdu/uplatiti za ovjeru zdravstvene knjižice;
DA, ukoliko postoji osnova diskriminacije (odbijen je zato što je Rom, osoba sa invaliditetom, određenog specifičnog ponašanja, itd).
NE, nije diskriminacija ali jeste kršenje prava iz Zakona o zdravstvenom osiguranju i zaštiti .

Obrazovanje

1. Ako osoba sa invaliditetom ili Rom uspjehom iz osnovne škole zadovoljava kriterije za upis u srednju školu, a direktor je odbija primiti i/ili joj sugeriše da upiše neku drugu školu;
DA, jeste diskriminacija po osnovu invaliditeta ili pripadnosti manjini u oblasti obrazovanja.
2. Ako nastavnik /razrednik/ direktor nije učinio ništa u slučaju da se djeca u školi rugaju, provociraju, maltretiraju, guraju ili uznemiravanju na drugi način nekog učenika ili učenicu (zbog odjeće, izgleda, invalidnosti, pripadnosti romskoj manjini ili nekog drugog ličnog svojstva ili osobine);
DA, jeste diskriminacija po osnovu svih gore navedenih osnova diskriminacije i jer odgovorne osobe nisu nista učinile da spriječe takvo ponašanje.
3. Ako profesor uslovljava polaganje ispita druženjem uz kafu/večeru i/ili seksualnom uslugom;
DA, jeste diskriminacija po osnovu spola, odnosno spolno uznemiravanje.

Rad/zapošljavanje

1. Ako konkusom za posao traže isključivo ženu (npr. konobaricu do 25 godina);
DA, jeste diskriminacija po osnovu spola i dobi u oblasti rada i zapošljavanja.
2. Ako kandidata ne prime na posao jer mu fali samo jedna godina iskustva u struci;
NE, nije diskriminacija jer su uslovi za radno mjesto jednaki za sve.

3. Ako kandidata ne prime na posao samo zbog toga što nije član stranke na vlasti;
DA, jeste diskriminacija na osnovu političke pripadnosti u oblasti rada i zapošljavanja.
4. Ako zaposlenika poslodavac ili radni kolega vrijeđa na nacionalnoj osnovi, ili koristi pogrdne nazive (npr. glupo žensko), degradira ga/je, smanjuje platu, itd.;
DA, jeste diskriminacija po osnovu nacionalne pripadnosti ili po osnovu spola u oblasti rada i zapošljavanja, mogući slučaj mobinga.

Javni prostor/institucije

1. Ako se na javnom bazenu postavi natpis kojim se djeci bez pratnje roditelja zabranjuje ulaz;
NE, nije diskriminacija jer se radi o sigurnosnim uslovima, odnosno posebnoj zaštiti djece.
2. Ako osobi odbiju ovjeriti dokumente u pošti/banci/zavodu zdravstvenog osiguranja jer nema ličnu kartu/rodni listi ili neki drugi lični dokument koji se po zakonu mora dati na uvid;
NE, nije diskriminacija, uslovi za ovjeru su isti za sve a to je posjedovanje lične karte.
3. Ako osobi ne dozvole ulaz u ugostiteljski objekat zbog boje kože, invalidnosti, pripadnosti romskoj manjini, socijalnog status, ili neke druge lične osobine;
DA, jeste diskriminacija po svim gore navedenim osnovama u oblasti učešća u javnom životu.

4. Ako osobi zbog teškoća u čitanju, pisanju, govoru ne pruže uslugu na šalteru u pošti/banci/opštini i ne pruže joj odgovarajuću pomoć;
DA, jeste diskriminacija po osnovu invalidnosti u korištenju javnih usluga.

Socijalna zaštita

1. Ako neratni invalid prima manju ličnu invalidninu od komšije koji je civilna žrtva rata i koji ima isti stepen invaliditeta;
DA, jeste diskriminacija po osnovu nastanka invaliditeta koja je ugrađena u zakone o socijalnoj zaštiti u BiH.
2. Ako po zakonu o socijalnoj zaštiti osoba ostvaruje pravo na dječiji dodatak od 50 KM, a kanton svima isplaćuje 20 KM;
NE, nije diskriminacija jer su uslovi jednaki za sve korisnike, ali jeste kršenje zakona o socijalnoj zaštiti.

Šta institucije trebaju poduzeti u zaštiti od diskriminacije?

Dva su nivoa zaštite od diskriminacije koje institucije mogu poduzeti. Jedan se odnosi na **zaštitu zaposlenih u institucijama od diskriminacije**, a drugi na **zaštitu korisnika servisa ili usluga institucije/preduzeća** od mogućeg diskriminatornog ponašanja zaposlenih.

Interno postupanje institucija

Članom 24. Zakona predviđena je obaveza usklađivanja propisa sa antidiskriminacijskim odredbama što podrazumijeva i interne propise institucija. Nadalje, Zakonom o ravnopravnosti spolova⁶, članom 13., predviđena je obaveza poslodavca da preduzme „efikasne mjere u cilju sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.“

Poslodavac, uključujući i instituciju, u prevenciji od diskriminacije i zaštiti zaposlenih (kao i korisnika) treba uraditi slijedeće:

- **Uspostaviti jednostavne i stroge antidiskriminacijske politike/pravilnike/smjernice koje zabranjuju diskriminaciju na radnom mjestu** kao dobar način odbrane od žalbi za nepravедno ponašanje i nezadovoljstvo zaposlenih. Takva politika treba jasno reći koje su diskriminirajuće aktivnosti neprihvatljive i dati primjere

⁶ Službeni glasnik br. 31/10

kako bi svi razmjeli šta se od njih očekuje. Jako je važno da politika institucije/preduzeća bude dovoljno jasna da naglasi mogući ishod u slučaju diskriminatornog ponašanja, koristeći jasne formulacije npr. „...i do prestanka radnog odnosa.“

- **Uspostaviti jednostavnu proceduru prigovora odnosno žalbe na diskriminaciju, uključujući i jasnu internu proceduru istrage** koja osigurava dignitet i zaštitu svima koji su uključeni u slučaj. Osoba ili komisija koja vodi postupak treba biti što diskretnija u istraživanju činjenica i treba upozoriti svjedoke da ne raspravljaju o detaljima slučaja sa ostalima. Potrebno je osigurati da svjedoci navedeni u pritužbi ili žalbi budu intervjuisani. Tamo gdje je to potrebno, treba analizirati ugovor o radu, rješenje o novom radnom mjestu, unaprjeđenju i sl. Poslodavac ili institucija trebaju biti upozoreni da prate i reaguju na pojavu bilo kojeg oblika odmazde (npr. davanje težih poslova koji nisu u opisu radnog mjesta, izostavljanje pozivanja na važne sastanke). Na taj način poslodavac može, ukoliko do toga dođe, pokazati da je poduzeto sve što je bilo potrebno u slučaju diskriminacije.
- **Osigurati antidiskriminacijski trening /predavanje /seminar unutar organizacije** i naglasiti obavezu svih zaposlenih (od uprave do službenika) da pohađaju takva predavanja i seminare. Ako svi razumiju kako se žrtva diskriminacije osjeća i kakva je sankcija za diskriminirajuće postupanje, povećava se vjerovatnost da se zaposleni neće postupati ili donositi odluke koje diskriminiraju podređene, kolege ili korisnike, odnosno građane. U takvim seminarima je potrebno jasno objasniti koji sve načini i mehanizmi zaštite od diskriminacije postoje u BiH.

- **Primijeniti antidiskriminacijske politike unutar institucije uz stogo sankcioniranje** zaposlenih, bez obzira na funkciju koju obavljaju, u slučajevima kada se internom istragom utvrdi njihovo diskriminirajuće postupanje, što je važno i za prevenciju diskriminacije. Sam poslodavac, odnosno nadređeni, mora poštovati uspostavljene antidiskriminacijske politike, dajući dobar primjer ostalima.
- **Tražiti pravni savjet** u slučaju sumnje da neko ponašanje ili donošenje odluke može diskriminirati zaposlene ili korisnike.

Postupanje prema korisnicima/građanima:

Institucije trebaju imati svoje procedure o sprječavanju diskriminacije korisnika (građana) uključujući i proceduru u slučajevima kada se građani žale na diskriminaciju.

- Kao i kod gore navedenih preporuka institucijama bilo bi dobro da svi zaposleni imaju obavezu pohađanja antidiskriminacijskih predavanja i seminara, da su svi **zaposleni upoznati sa postojanjem antidiskriminacijske politike i sankcija za nepostupanje**, te da je procedura zaštite od diskriminacije jasna i javno dostupna građanima.
- Institucije mogu u okviru antidiskriminacijske politike specificirati mjere kojima će se npr. osobama sa invaliditetom, osobama treće životne dobi, Romima, i sl. osigurati pristup pravima i uslugama koje

pruža institucija. Tako npr. može **planirati postepeno prilagođavanje** prilaza, prostorija, šaltera, formulara, informacija o pravima, itd. dostupnim za osobe sa invaliditetom.

- Institucija se može **konsultovati i sa grupama građana i/ili njihovim udruženjima koji su češće izloženi diskriminaciji**, kao i organizacijama koje se bave zaštitom od diskriminacije, o specifičnim mjerama koje mogu poduzeti i zajedno sa ovim akterima ispitati postojeći sistem pružanja usluga i prava građanima kako bi se uklonile procedure, postupci i prakse koje su diskriminirajuće ili imaju takve posljedice. *Positivan je primjer određenih banaka u BiH koje su u saradnji sa organizacijama osoba sa invaliditetom prilagodile svoje poslovanje i preduprijedile/otklonile diskriminirajuće prakse.*
- Dio mjera može biti i **uvođenje mjera pozitivne diskriminacije** prilikom zapošljavanja kojima će se npr. zaposliti određen broj žena, osoba sa invaliditetom, Roma, itd.
- Korisno je razviti promotivni i **informativni materijal o radu institucije**, pravima i uslugama koje se pružaju građanima i učiniti ga lako dostupnim pri ulasku u instituciju. Tako se izbjegavaju nejasnoće u postupanju što je čest uzrok pritužbi građana. Ovo može uključiti i promotivni materijal o zaštiti od diskriminacije, antidiskriminacijskoj politici unutar institucije.

Kako i od koga tražiti zaštitu od diskriminacije?

Institucije za zaštitu od diskriminacije

Zakon predviđa učešće nekoliko institucija u zaštiti od diskriminacije. To su Ministarstvo za ljudska prava BiH, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH, pravosuđe, centri/zavodi za pružanje besplatne pravne pomoći i nevladine organizacije (udruženja).

Ministarstvo za ljudska prava BiH

Uloga Ministarstva za ljudska prava BiH (Ministarstvo) u pružanju zaštite od diskriminacije je indirektna. Prema Zakonu Ministarstvo prati primjenu Zakona, vodi centralnu bazu podataka na osnovu koje priprema godišnje i posebne izvještaje o diskriminaciji, te predlaže zakonodavne i druge mjere za sprječavanje i suzbijanje pojave diskriminacije u BiH.

Postupak zaštite od diskriminacije može se pokrenuti pred Insitucijom ombudsmena za ljudska prava BiH, sudom, upravnim organima **uz poštovanje jedinstvenog pravila o rokovima**. Postupak se može pokrenuti u **roku od 3 mjeseca** od saznanja za diskriminaciju odnosno, najdalje **12 mjeseci** od događaja, činjenica ili odluka na koje se žrtva diskriminacije žali. U suprotnom insitucije mogu odbiti da razmatraju pritužbu, tužbu, žalbu. Pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije pred bilo kojom institucijom ili učešće u takvom postupku ne smije uzrokovati nikakve krivične, disciplinske ili bilo kakve druge sankcije ili **odmazde po njenog podnosioca ili svjedoka**.

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

Centralna institucija za zaštitu od diskriminacije je Institucija ombudsmena za ljudska prava u BiH (Ombudsmeni).⁷ Žrtva diskriminacije može se direktno obratiti Ombudsmenima popunjavanjem posebnog formulara žalbe (pogledajte u prilogu 2).

Prilikom popunjavanja formulara važno je navesti tražene podatke, okolnosti, radnje i činjenice kojima se potkrepljuju navodi o diskriminaciji. Uredno popunjen formular žalbe dostavlja se putem pošte, fax-a, e-mail-a ili lično u jedan od ureda ove institucije. Ombudsmeni pružaju pomoć u popunjavanju formulara ili daju potrebna obavještenja o pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite osobama koje su dostavile žalbu po osnovu diskriminacije.

7 Član 7. ZZD stav (2) nadležnost Institucije Ombudsmena BiH: a) zaprima pojedinačne i grupne žalbe u vezi s diskriminacijom; b) fizičkim i pravnim licima koja su podnijela žalbu zbog diskriminacije daje potrebna obavještenja o njihovim pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite; c) povodom žalbe Ombudsmen Bosne i Hercegovine može odlučiti da ne prihvati žalbu ili da pokrene postupak istraživanja; d) predlaže pokretanje postupka medijacije u skladu s odredbama Zakona o medijaciji; e) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije; f) podnosi godišnji, a prema potrebi i vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine, Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine, Narodnoj skupštini Republike Srpske i Skupštini Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine; g) informira javnost o pojavama diskriminacije; h) na vlastitu inicijativu, provodi istraživanja u oblasti diskriminacije; i) daje mišljenja i preporuke s ciljem sprečavanja i suzbijanja diskriminacije, te predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja nadležnim institucijama u Bosni i Hercegovini; j) ima pravo da pokreće i učestvuje u postupku za zaštitu od diskriminacije za prekršaje propisane ovim zakonom; k) prati zakonodavstvo i daje savjete zakonodavnim i izvršnim organima; l) podiže svijest o pitanjima vezanim za rasizam i rasnu diskriminaciju u društvu; m) unapređuje politike i prakse koje imaju za cilj da osiguraju jednako postupanje.

Nakon što je formular žalbe dostavljen i utvrđeno da sadržava sve tražene podatke i činjenice, te da se poštovao rok za žalbu otvara se postupak istrage. U istrazi se traže podaci, odgovori ili izjašnjenje institucije ili preduzeća protiv kojeg je pokrenut postupak o slučaju. Ukoliko se utvrdi diskriminacija, Ombudsmen izdaje preporuku sa ciljem ispravljanja kršenja prava nastalih diskriminacijom i otklanjanja dalje diskriminacije.

Iako preporuke Ombudsmana nisu obvezujuće u praksi se pokazalo da je ponekad dovoljno da Institucija zatraži podatke, odgovore ili obavještenja od strane koja počinila diskriminaciju ili da izda preporuku da se diskriminatorno ponašanje zaustavi.

Nepostupanje državne institucije, preduzeća ili odgovorne osobe prema preporukama Ombudsmana kažnjivo je u prekšajnom postupku relativno visokim novčanim kaznama.

Preporuke Ombudsmana predstavljaju snažan argument i kod vođenja drugih postupaka za zaštitu od diskriminacije.

Postupci za zaštitu od diskriminacije

Medijacija

Prema Zakonu, član 7. stav (2) d. Institucija ombudsmena može predložiti pokretanje postupka medijacije u slučajevima diskriminacije, u skladu sa odredbama Zakona o medijaciji. U ovim postupcima treba imati na umu da Zakon o postupku medijacije ne predviđa rok u kojem se ovakav postupak mora okončati, a da je medijator treća neutralna osoba koja „pomaže strankama u nastojanju da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora“ te da medijator ne može nametnuti strankama rješenje⁸ već samo predložiti opcije za rješavanje spora. Bez obzira na uspjeh u sporu, stranke podjednako snose troškove medijatora i druge troškove medijacije.

Iako se žrtvama diskriminacije savjetuje da koriste i druga sredstva prije nego pokrenu sudski postupak zbog diskriminacije, te da sa suprotnom stranom pokušaju dogovoriti dalje nediskriminirajuće postupanje ili eventualnu naknadu štete, međutim treba ukazati na činjenicu da finansiranje troškova postupka može biti prepreka i teret za žrtve diskriminacije. Žrtve, nadalje, ne uživaju prednost sudskog ili upravnog postupka u kojem se teret dokazivanja prebacuje na navodnog počinioca diskriminacije. Medijator je samo treća neutralna strana.

⁸ Član 2 stav 1. i 2. Zakona o postupku medijacije u BiH;

Postupak za zaštitu od diskriminacije pred sudom

Žrtva diskriminacije ili grupa osoba koje smatraju da su diskriminirani mogu zatražiti zaštitu od diskriminacije u sudskom ili upravnom postupku. Postupak se pokreće tužbom ili žalbom. Svi postupci koji se vode u zaštitu od diskriminacije su prema zakonu **hitni** kako bi se tvrdnje o diskriminaciji što prije ispitale.

Sudski postupak žrtve diskriminacije mogu pokrenuti u svakom slučaju i to tužbom nadležnom sudu. Nadležan je općinski/osnovni sud u kojem boravište ili sjedište ima osoba, državna institucija ili preduzeće protiv kojeg se pokreće sudski postupak. Žrtve diskriminacije moraju poštovati opšti zakonski rok za podnošenje tužbe. Postupak se pokreće tužbom i odvija se prema pravilima entitetskih zakona o parničnom postupku.

U postupku pred sudom **žrtva diskriminacije ne dokazuje diskriminaciju**. Žrtva diskriminacije iznosi pred sudom činjenice, dostavlja dokumente kojima će sudu učiniti vjerovatnim da je bila diskriminirana. Onaj ko je postupao diskriminirajuće je obavezan u postupku pred sudom dokazati da nije bilo diskriminacije.

U slučaju da žrtva diskriminacije pokrene postupak za ostvarivanje prava npr. iz socijalne ili zdravstvene zaštite pred organom uprave (**upravni postupak**), kroz koji se pokaže da postoji osnova za diskriminaciju, osoba može pokrenuti i postupak pred sudom, bilo paralelno ili po završetku upravnog postupka, ali vodeći računa o zakonom utvrđenim rokovima za pokretanje postupka za diskriminaciju. Isto je sa pokretanjem postupka pred Institucijom ombudsmena.

Treća lica i kolektivne tužbe

Zakon predviđa posebnu ulogu udruženja/nevladinih organizacija u postupku zaštite od diskriminacije i to kao treće osobe (tzv. umještači) te mogu pokretati kolektivne tužbe.

Učešće organizacija kao trećih lica u postupku

Ovo je vrsta pomoći žrtvama diskriminacije od strane organizacija koje se stavljaju na „njihovu stranu.“ Postoje **dva uslova** za učešće organizacija: organizacija mora dokazati da se bavi zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku, i žrtva diskriminacije mora dati svoj pristanak za učešće ove organizacije u postupku. Također, bez obzira na ishod, organizacija snosi troškove svog učešća u postupku.

Kolektivne tužbe

Sudski postupak može pokrenuti i udruženje koje samo nije izloženo diskriminaciji, već postupak pokreću i vode **u ime grupe lica koji su diskriminirani**. Zakon predviđa da kolektivnu tužbu mogu pokrenuti **udruženja građana, fondacije, vjerske zajednice, sindikati, pa čak i političke stranke**, svi koji imaju opravdani interes za zaštitu određene grupe od diskriminacije ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom od diskriminacije. Tužba se podnosi protiv fizičkog ili pravnog lica koji je diskriminirao veći broj osoba. Podizanje ove tužbe nije moguće ukoliko je žrtva pojedinac. Zahtjevi koji se postavljaju u kolektivnim tužbama su uglavnom isti kao i kod individualnih tužbi.

Praktični koraci u zaštiti od diskriminacije?

Bez prijavljivanja i pokretanja postupka za zaštitu pred Ombudsmenima ili pred sudovima nema efikasne zaštite od diskriminacije. Postupak za zaštitu od diskriminacije je hitan i pojednostavljen jer žrtva diskriminacije u postupku ne mora dokazati da se diskriminacija dogodila. Žrtva diskriminacije samo iznosi činjenice kojima će učiniti vjerovatnim za sud da je došlo do diskriminacije. Tada suprotna strana (lice koje je diskriminiralo ili naredilo diskriminaciju) ima obavezu dokazivati, odnosno predlagati i izvoditi dokaze da nije bilo diskriminacije.

S druge strane često postoji cijeli niz koraka koji se mogu poduzeti u slučajevima diskriminacije i prije nego se osoba obrati Ombudsmenima, sudu, ili nekom organu uprave. Slijede praktični koraci za zaštitu od diskriminacije u različitim oblastima:

U slučaju diskriminacije u obrazovanju može se poduzeti slijedeće:

- žaliti se na diskriminaciju razredniku, školskom pedagogu, direktoru škole, dekanu fakulteta, profesoru
- obratiti se Ministarstvu obrazovanja u kantonu
- obrati se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije na radu ili prilikom zapošljavanja može se poduzeti slijedeće:

- obratiti se nadređenom, upravi/upravnom odboru usmeno ili- i pismeno
- u slučaju mobinga ili spolnog uznemiravanja treba voditi dnevnik i dokumentovati šta se događa kao i osobe/kolege koje mogu svjedočiti o tome
- obratiti se za savjet i pomoć sindikatu
- obratiti se inspekciji rada
- obratiti se poreskoj upravi ako se radi o diskriminaciji kod (ne)plaćanja doprinosa
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za

pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije u zdravstvu može se poduzeti slijedeće:

- obratiti se direktoru zdravstvene ustanove (npr. Doma zdravlja, bolnice, itd.) – može se pozvati i na Zakon o pravima, obavezama i odgovornostima pacijenata FBiH
- obratiti se Zavodu zdravstvenog osiguranja FBiH, odnosno Fondu zdravstvenog osiguranja RS
- obratiti se kantonalnoj ili federalnoj zdravstvenoj inspekciji
- obratiti se poreskoj upravi FBiH (i kantonalnim Poreznim uredima) i Poreskoj upravi RS (i područnim centrima Poreske uprave RS) ako se radi o diskriminaciji kod (ne)plaćanja doprinosa
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Instituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-

dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije

U slučaju diskriminacije u socijalnoj zaštiti može se poduzeti slijedeće:

(Npr. u slučaju da centar za socijalni rad ne odobrava prava ili uskraćuje informaciju, tako što osobu po nekom od osnova drugačije tretira od ostalih)

- obratiti se direktoru centra za socijalni rad i tražiti pismeno obrazloženje za takvo postupanje
- obratiti se kantonalnom ministarstvu za socijalnu zaštitu i/ili upravnoj inspekciji na kantonalnom nivou
- obratiti se za savjet i pomoć nevladinim organizacijama koje prate i dokumentuju slučajeve diskriminacije, kao i organizacijama koje pružaju pravnu pomoć (kontakt informacije se nalaze na kraju ove publikacije)
- prijaviti diskriminaciju Insitituciji ombudsmena direktno u njihovim kancelarijama ili putem telefona, faksa, e maila
- pokrenuti tužbu za zaštitu od diskriminacije u osnovnom/općinskom sudu

VAŽNO: *u ovom slučaju potrebno je platiti troškove postupka na sudu i imati pomoć pravnika; **pomoć treba potražiti i u:** centrima za pružanje besplatne pravne pomoći (RS) ili zavodima za pružanje pravne pomoći (neki kantoni u FBiH, npr.: tuzlanski, zeničko-dobojski, zapadnohercegovački, i sarajevski), advokata ili nevladine organizacije*

Dodatak 1: Kontakt informacije institucija i nevladinih organizacija koje mogu pružiti informacije i pomoć u slučaju diskriminacije

Državne institucije:

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH

Glavni ured Banja Luka: Ravnogorska 18, tel. 051 303 992

Područni ured Sarajevo: Grbavička 4, tel. 033 666 006

Porodični ured Mostar: Kralja Zvonimira 6, tel. 036 334 248

Porodični ured Brčko distrikt: Trg mladih 8/I, tel. 049 217 347

Terenski ured Livno: Gabrijela Jurkića bb, tel/fax: 034 201 911 i 203 237

www.ombudsmen.gov.ba

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH

Sarajevo, Trg BiH 1, tel. 033 202 600

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Banja Luka

Slavka Rodića 4, tel. 051 233 570

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Doboј

Svetog Save 20, tel. 053 216 085

Ured za pravnu pomoć Brčko distrikta BiH

Trg pravde 10, tel. 049 216 085

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Istočno Sarajevo

Vuka Karadžića 28, tel. 057 320 110

Centar za pružanje besplatne pravne pomoći, Trebinje

Obala Luke Vukalevića 45, tel. 059 272 550

Zavod za pružanje pravne pomoći Tuzlanskog kantona

Đafer Mahala 51, Tuzla, tel. 035 369 391

Zavod za pravnu pomoć Zeničko-dobojskog kantona

Kočevska čikma 1, Zenica, tel. 032 407 792

Zavod za pružanje pravne pomoći Zapadnohercegovačke županije

Trg Gojka Šuška 3d, Široki Brijeg, tel. 039 704 804

**Zavod za pružanje besplatne pravne pomoći Kantona Sarajevo
(početak rada krajem juna 2013)**

Obala Kulina Bana br. 4.

Nevladine organizacije

Centar za pravnu pomoć ženama Zenica

Mejdandžik 9, tel. 032 402 049

Uredi u Kaknju, Visokom i Žepču

Helsinški komitet za ljudska prava BiH

Ante Fijamenga 14b, Sarajevo, tel. 033 660 811

Ambasada lokalne demokratije, Sarajevo

(Centar za pravnu pomoć ženama)

Bravadžiluk bb, 033570560 ili 570561

Inicijativa za razvoj i suradnju u BiH

Banja Luka: Dositeja Obradovića 6, tel. 051 224 244

Mostar: Ulica Alekse Šantića 22, tel. 036 556 411

Sarajevo: Koševo 28b, tel. 033 225 538

Trebinje: Ulica Miloša Obilića bb, tel. 059 224 413

Udružene žene

Kalamegdanska 18, Banja Luka, tel. 051 463 143

Organizacije u okviru Anti-diskriminacijskog programa:

Vaša prava:

Sarajevo: Safeta Hadžića 66a, tel. 033 789 105

Banja Luka: Meše Selimovića 17, tel. 051 232 920

Goražde: Seada Sofovića Sofe 10, tel. 038 220 544

Mostar: Hasana Zahirovića Lace bb, tel. 036 558 580

B. Petrovac: Bosanska 110, tel. 037 881 248

Srebrenica: Titova bb, tel. 056 440 998

Trebinje: Carine 3, tel. 059 240 680

Tuzla: Rudarska 63, tel. 035 286 484, 210 210

Prijedor: Save Kovačevića 12, tel. 052 241 290

<http://www.vasaprava.org>

Organizacija koje prikupljaju i dokumentuju slučajeve diskriminacije:

Prava za sve, Sarajevo: M.M. Bašeskije 12, 033/203070

Centar za ljudska prava u Mostaru: Adema Buća br. 50, 036/581035

(organizacija pruža i besplatnu pravnu pomoć i u drugim slučajevima)

Forum građana Tuzle, Tuzla: Hadži Bakirbega Tuzlića br.1, 035/249180

Diskriminaciju Roma možete prijaviti u:

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Tuzlanskog kantona

Voditelj: Biberović Muradif
Tel/fax: 035/ 772 186
Adresa: Stara pruga bb, 75270 Živinice
E-mail: muradif.b@bih.net.ba
www.romskicentar-tk.org/

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Zeničko-dobojskog, Srednjobosanskog, Sarajevskog i Hercegovačko-neretvanskog kantona

Voditelj: Mujo Fafulić
Tel/fax: 032/553 451
Adresa: V divizija NOP-a br. 124, 72240 Kakanj
E-mail: romalekakanj@yahoo.com
www.roma.com.ba

Centar za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja sa područja Republike Srpske

Voditelj: Saša Mašić
Tel/fax: 051/ 814 179
Adresa: Gavrila Principa 2, 78400 Gradiška
E-mail: saveznvoromars@yahoo.com

Dodatak 2: Formular za obraćanje Instituciji ombudsmena BiH⁹

ŽALBA

LIČNI PODACI podnosioca žalbe:

- IME _____
- PREZIME _____
- ZANIMANJE _____ DATUM ROĐENJA _____
- ADRESA _____
- DRŽAVA I GRAD _____
- TEL/FAX/ E-mail _____
- NACIONALNOST (*nije obavezno*) _____ POL _____

PODACI O PUNOMOĆNIKU ILI KONTAKT –OSOBI, UKOLIKO POSTOJI:

- IME _____
- PREZIME _____
- ADRESA _____
- TELEFON _____
- FAX/ E-mail _____

PODACI O ORGANU NA KOJI SE ŽALBA ODNOSI:

- Naziv organa _____
- Sjedište organa _____
- OZNAKA PREDMETA, ukoliko je postupak u toku: _____
- Ime i zvanje službenika na kojeg se žalba odnosi: _____

Ukoliko Vam je potrebno, prilikom popunjavanja ovog obrasca tražite pomoć osoblja Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine.

⁹ Formular dostupan na web stranici Institucije ombudsmena BiH www.ombudmen.gov.ba

OPIS DOGAĐAJA KOJI SU DOVELI DO POVREDE VAŠIH PRAVA I SLOBODA, RAZLOZI VAŠEG NEZADOVOLJSTVA:

Molimo Vas da pišete čitko i objasnite svoj problem kratko i što je moguće jasnije, navodeći okolnosti, radnje i dokaze koji potkrepljuju Vašu tvrdnju o kršenju prava ili nepravilnostima .

Priložite **KOPIJE** svih dokumenta kojim dokazujete ove svoje tvrdnje (ne moraju biti ovjerene).

Ukoliko ste se obraćali drugim ORGANIMA ili INSTITUCIJAMA u vezi sa ovim slučajem, navedite:

- NAZIV _____ ORGANA _____ kojem _____ ste _____ se obraćali _____

JESTE LI SAGLASNI DA SE VAŠE IME OTKRIJE U TOKU POSTUPKA ILI EVENTUALNO ŽELITE DA SE VAŠ IDENTITET ZAŠTITI:

Podnositelj žalbe je dužan obavijestiti Instituciju ombudsmena o razvoju predmeta i promjenama koje se odnose na žalbu, kao i o promjenama adrese i telefonskog broja. Propust da dostavite takve informacije može dovesti do zaključka da ne želite da se nastavi sa postupkom po žalbi.

Datum _____

Potpis _____

NAPOMENA:

Postupak koji se vodi pred Institucijom ombudsmena je besplatan.

I DALJE STE OBAVEZNI KORISTITI REDOVNE ZAKONSKE PROCEDURE I POŠTOVATI ROKOVE UTVRĐENE ZAKONOM ZA KORIŠĆENJE PRAVNIH SREDSTAVA PRED SUDOVIMA I/ILI ORGANIMA UPRAVE.

