

Prepoznaj i prijavi diskriminaciju

Vodič baziran na primjerima slučajeva diskriminacije

Centar ženskih prava

Zenica, 2017



Prepoznaj i prijavi diskriminaciju

Vodič baziran na primjerima slučajeva diskriminacije

Naslov:
**Prepoznaj
i prijavi diskriminaciju**

Urednice:
Meliha Sendić, Amra Bećirović i Dženana Radončić

Izdavač:
Centar ženskih prava

Za izdavača:
Meliha Sendić

Štampa:
Grafoprint, Zenica

Tiraž:
300

Kontakt izdavača:
Centar ženskih prava
Mejdandžik 9; 72000 Zenica
Tel/fax: +387 32 402-049
czppz@gmail.com
www.cenppz.org.ba

Zenica, oktobar 2017.

Ova publikacija objavljena je u okviru programa „Jednakost za sve: Koalicija organizacija civilnog društva u borbi protiv diskriminacije” kroz Program grantova u okviru kojeg Centar ženskih prava provodi projekat „Ka poboljšanju pristupa pravdi žrtvama diskriminacije“. Program finansiraju USAID i Fond otvoreno društvo BiH.



USAID
OD AMERIČKOG NARODA

Open
Society Fund
Bosnia & Herzegovina



Fond
otvoreno društvo
Bosna i Hercegovina

Ova publikacija je objavljena uz podršku američkog naroda preko Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Autori ove publikacije su odgovorni za njen sadržaj i stavovi koji su u njoj izneseni ne odražavaju stavove USAID-a ili Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

SADRŽAJ

UVOD.....	5
INSTITUCIONALNA DISKRIMINACIJA.....	9
Slučaj diskriminacije gluhih i nagluhih osoba u oblasti zdravstvene zaštite.....	9
Slučaj diskriminacija vanbračnih partnerica u oblasti ostvarivanja prava na porodičnu penziju.....	11
ZAPOŠLJAVANJE, RAD, USLOVI RADA.....	13
Diskriminacija žena po osnovu spola.....	13
Diskriminacija po osnovu invaliditeta.....	15
Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije..	17
Diskriminacija po osnovu vjere.....	18
Diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti.....	20
MOBING.....	22
Mobing po osnovu spola.....	22
Seksualno uznemiravanje.....	28
OBRAZOVANJE, NAUKA, SPORT.....	30
Diskriminacija po osnovu invaliditeta.....	30
Diskriminacija po osnovu veze sa nacionalnom manjinom.....	31
SOCIJALNA ZAŠTITA, OSIGURANJE, NAKNADE, POMOĆ...	32
Diskriminacija po osnovu veze sa nacionalnom manjinom.....	32
Diskriminacija po osnovu druge okolnosti – mjestu prebivališta.....	33

ZDRAVSTVENA ZAŠTITA, DOSTUPNOST ZAŠTITE I LIJEČENJE.....	35
Diskriminacija osoba oštećenog sluha (gluhih i naglušnih).....	35
OBUKE, POČETNO OSPOSOBLJAVANJE, STRUČNO USAVRŠAVANJE.....	37
Diskriminacija žena po osnovu spola.....	37
ČLANSTVO U PROFESIONALNIM ORGANIZACIJAMA, U ORGANIZACIJI RADNIKA ILI POSLODAVACA.....	39
Diskriminacija po osnovu članstva u sindikatu.....	39
JEDNAKO UČEŠĆE U JAVNOM ŽIVOTU SVIH GRAĐANA.....	41
Diskriminacija po osnovu invaliditeta.....	41
Diskriminacija po osnovu veze sa nacionalom manjinom.....	43
INSTITUCIJE I ORGANIZACIJE KOJIMA SE MOŽETE OBRATITI ZA INFORMACIJU, PRIJAVITI DISKRIMINACIJU, ILI DOBITI PRAVNU POMOĆ I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE.....	45
Državne institucije.....	45
Nevladine organizacije koje pružaju direktnu pravnu pomoć žrtvama diskriminacije.....	46
Nevladine organizacije koje pružaju informacije i kojima možete prijaviti diskriminaciju.....	46
KATALOG USLUGA PRAVNE POMOĆI Centra.....	47
KONTAKT Centra ženskih prava.....	50

UVOD

Centar za pravnu pomoć ženama (od septembra 2017. registrovan kao Centar ženskih prava, što je naziv koji ćemo koristiti u nastavku publikacije, paralelno sa Centar) se u posljednje tri godine angažovao u oblasti zaštite od diskriminacije.

Centar ženskih prava je za žrtve diskriminacije postao sigurno mjesto na kojem mogu podijeliti svoje iskustvo, dobiti informaciju, podršku, besplatnu pravnu pomoć u vidu savjetovanja, sačinjavanja pismenih podnesaka, zastupanja pred sudovima i drugim institucijama. Besplatna pravna pomoć na raspolaganju je svim građanima i građankama BiH, kroz naš ured u Zenici, terenski ured u Travniku ili putem linka online pravne pomoći na našoj web stranici.

Osim pojedinačnih usluga besplatne pravne pomoći Centar zagovaranjem i posredovanjem prema institucijama sistema i zakonodavcu radi na sistemskim promjenama koje rezultiraju olakšan pristup pravima i pravdi.

Diskriminacija je pojam koji se često pogrešno upotrebljava. Ne predstavlja svaki oblik kršenja prava diskriminaciju. Naime, diskriminacija obuhvata kršenje samo određenog prava - **prava na jednak tretman u svim područjima života i djelovanja.**

Dakle, diskriminacija predstavlja svako **neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje** prema osobi ili grupi osoba zbog ličnih osobina odnosno svojstava, stvarnih ili pretpostavljenih, samo zato što su različiti od ostalih. Pod *ličnim osobinama*, odnosno osnovama diskriminacije, podrazumijevamo: rasu, boju kože, jezik, vjeru, etničku pripadnost, invaliditet, starosnu dob, nacionalno ili socijalno porijeklo, vezu s nacionalnom manjinom, političko ili drugo uvjerenje, imovinsko stanje, članstvo u političkoj partiji, sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanje, društveni položaj i (s)pol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, spolne karakteristike i svaku drugu okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu

onemogućiti ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava ili sloboda.

Osnov za rad na ovom polju zaštite je Zakon o zabrani diskriminacije BiH (u daljem tekstu ZZD) koji je usvojen 2009. godine. Uspostavljen je pravni i institucionalni okvir za zaštitu od diskriminacije i primjenjuje se na teritoriji cijele BiH. Ovaj Zakon precizno je definisao pojam diskriminacije, vrste i oblike diskriminacije, koja prava građana/ki se štite ovim Zakonom i koji su to postupci zaštite od diskriminacije. Kako bi se unaprijedila zaštita od diskriminacije, naporima i zalaganjima organizacija civilnog društva, među kojima je bio i Centar ženskih prava, 2016. godine usvojene su izmjene i dopune ovog Zakona.

Uprkos zabrani diskriminacije, pojedine ranjive društvene grupe se i dalje nalaze u teškom, nejednakom položaju, jer se suočavaju sa brojnim problemima prilikom ostvarivanja svojih prava. Osobe sa invaliditetom, Romi, LGBTIQ osobe, žene, pripadnici/ce nacionalnih i vjerskih manjina često su izloženi nejednakom tretmanu pri zapošljavanju, u postupku pred organima vlasti, obrazovanju i stručnom usavršavanju, u pristupu sistemima zdravstvene i socijalne zaštite, pružanju javnih usluga, korištenju javnih objekata, stanovanju itd.

Zabrana diskriminacije odnosi se na sve javne organe kao i na sva fizička i pravna lica u javnom i privatnom sektoru. To znači da je svim državnim organima uprave, institucijama, ministarstvima, javnim preduzećima, zavodima, agencijama, privrednim društvima, privatnim preduzećima i firmama **te svakom pojedincu zabranjeno diskriminatorno postupanje.**

Zbog svoje specifičnosti, u sudskoj praksi nema mnogo slučajeva diskriminacije. To nikako ne znači da diskriminacija nije prisutna u našem društvu ili da javni organi, ili pojedinci i pojedinke, nemaju diskriminatorne prakse. Razlozi malog broja procesuiranih slučajeva diskriminacije su mnogobrojni.

Nepoznavanje pojma diskriminacije i nerazlikovanje od drugih oblika kršenja prava jedan je od tih razloga. **Nepoznavanje odredaba ZZD** od strane rukovoditelja institucija, organa, preduzeća uzrokuje neusklađenost pravilnika

i općih akata organa i institucija sa odredbama Zakona, što može također biti jedan od razloga malog broja prijavljenih i procesuiranih slučajeva diskriminacije. Zatim, **nepostojanje vladinih ili nevladinih pružalaca usluga besplatne pravne pomoći** na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine onemogućava žrtve diskriminacije da traže zaštitu i imaju pristup sudu. Iako su procesi i postupci zaštite od diskriminacije hitni, u praksi se pokazalo da su to izuzetno dugotrajni procesi i u prosjeku traju pet godina ili duže. Potom, **nedosljedna primjena Zakona od strane sudova**, posebno odredaba o *teretu dokazivanja* predstavlja problem kada se žrtva diskriminacije već odluči ući u postupak sudske zaštite. Sudovi i dalje primjenjuju pravila parničnog postupka te žrtva mora dokazivati da je bilo diskriminacije, što je u suprotnosti sa odredbama ZZD. **Teška finansijska situacija** žrtava diskriminacije, odnosno **nezaposlenost ili strah od otkaza**, sprečava žrtve da se upuštaju u postupke, budući da postupci zaštite od diskriminacije podrazumijevaju troškove (sudske troškove, troškove angažovanja advokata, troškove putovanja iz mjesta življenja do suda itd).

Zakon je uspostavio postupke za zaštitu od diskriminacije. Između ostalog, građanima na raspolaganju stoji **Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH**. To je centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije. Tako žrtve diskriminacije mogu uputiti žalbu Instituciji Ombudsmena, koja potom otvara svoj istražni postupak u kojem donosi svoju preporuku o tome da li se u konkretnom predmetu radi o diskriminaciji ili ne. Preporuka Ombudsmena se koristi u sudskom postupku kao dokazno sredstvo i sud je dužan da je cijeni u dokaznom postupku. Nadalje, građanima na raspolaganju stoji i zaštita u upravnom odnosno sudskom postupku. Zakonom su predviđeni rokovi za podnošenje žalbi odnosno tužbi.

U protekle tri godine, *Odjel pravne pomoći* Centra ženskih prava pružio je ukupno 5.652 usluge iz oblasti porodičnog i radnog prava, prava na socijalnu i zdravstvenu zaštitu, prava posebnih kategorija civilnih žrtava rata, krivičnog prava i diskriminacije. U istom periodu je samo u okviru programa zaštite od diskriminacije zaprimljeno ukupno 1.624 upita od

osoba koje su smatrale da su diskriminirane, ili su nam se obratile po drugom osnovu a elementi diskriminacije su prepoznati tokom savjetovanja.

Kroz primjere iz prakse *Odjela pravne pomoći* Centra, koji su navedeni u ovoj publikaciji, želimo građankama i građanima omogućiti lakše prepoznavanje diskriminaciju i upoznavanje sa osnovnim mehanizmima zaštite kroz svaki od pojedinačnih slučajeva. Vjerujemo da će to pomoći i potaći ih da naprave prvi korak i potraže zaštitu od diskriminacije za sebe ili osobe (grupe) iz svog okruženja. Kao što smo pojedinačno odgovorni da ne činimo diskriminaciju, tako smo kao građani i građanke odgovorni da radimo na njenom prepoznavanju i prijavljivanju.

P(r)ogledajte oko sebe i prepoznaćete!

Institucionalna diskriminacija

Slučaj diskriminacije gluhih i nagluhih osoba u oblasti zdravstvene zaštite

Članovi Udruženja gluhih i nagluhih osoba Zenica obratili su nam se za stručnu pravnu pomoć, a koja se odnosi na ostvarivanje jednakog pristupa pravima u svim oblastima društvenog života, naročito u oblasti zdravstvene i socijalne zaštite. Istakli su da je jedan od gorućih problema, koji najviše ograničava gluhe i nagluhe osobe, nepostojanje tumača znakovnog jezika za gluhe i nagluhe osobe niti u jednoj instituciji, organu ili servisu. To ograničenje u pristupu pravima najviše je prisutno u primarnoj zdravstvenoj zaštiti, gdje gluhe i nagluhe osobe nemaju ravnopravan pristup u otvarivanju zdravstvene zaštite u odnosu na ostale kategorije stanovništva. Onemogućene su da uspostave prvi kontakt sa medicinskom sestrom ili doktorom, a još manje da dobiju zdravstvenu uslugu, jer zdravstveni radnici ne poznaju znakovni jezik.

Nakon ovog obraćanja odlučile smo se prvo da navedene probleme pokušamo riješiti *mirnim putem*, odnosno posredovanjem prema nadležnim ministarstvima i institucijama, i to Ministarstvu zdravstva Zeničko-dobojskog kantona (ZDK) i Ministarstvu za rad, socijalnu politiku i izbjeglice ZDK, ukazujući institucijama na diskriminatornu praksu. Ukoliko ne bismo uspjele na ovakav način riješiti probleme gluhih i nagluhih osoba, namjeravale smo posegnuti za slanjem žalbe Instituciji Ombudsmena i eventualnom tužbom.

U tom pravcu, uputile smo prijedlog za organizovanje sastanka u cilju zaštite od diskriminacije gluhih i nagluhih osoba. Na naš prijedlog reagovalo je Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice dok od Ministarstva zdravstva, zbog smjene političke vlasti, nismo dobile nikakav odgovor ili reakciju. Ministarstvu zdravstva uputile smo **zahtjev** za unificirano i vidljivo označavanje zdravstvenih legitimacija svih gluhih i nagluhih osoba u ZDK, kako bi se prevenirala njihova diskriminacija već kod ostvarivanja prvog kontakta sa zdravstvenim radnicima i radnicama u primarnoj, ali i daljim

servisima zdravstvene zaštite. Brzina reakcije resornog ministra i organizovanje sastanka cilju rješavanja diskriminativnih praksi iznenadila je i naš tim. Ministarstvo zdravstva potvrdilo je i naš prijedlog da za rješavanje ovog problema nisu potrebna novčana sredstva. Sa Ministarstvom zdravstva i Zavodom za zdravstveno osiguranje ZDK postignut je dogovor za unificirano i vidljivo označavanje zdravstvenih legitimacija svih gluhih i nagluhih osoba, koje će, prema nalogu Zavoda za zdravstveno osiguranje ZDK, vršiti nadležne poslovnice. Dogovoreno je i da će zdravstvene legitimacije ubuduće imati klauzulu na pretposljednoj stranici legitimacije na kojoj će pisati da se radi o gluhoj ili nagluhoj osobi.

Da bi osiguranik ostvario pravo na ovu klauzulu potrebno je da priloži potvrdu Udruženja, liječnički nalaz, ili da je korisnik ortopedskog pomagala prema evidenciji Zavoda. U periodu od dva mjeseca od postignutog dogovora sa Ministarstvom zdravstva i Zavodom zdravstvenog osiguranja zaživjela je praksa unificiranog i vidljivog označavanje zdravstvenih legitimacija svih gluhih i nagluhih osoba u ZDK.

Kako smo željele pozitivnu praksu nediskriminacije u oblasti pristupa zdravstvenim uslugama (kroz obilježavanje zdravstvenih knjižica) omogućiti i u drugim općinama i kantonima u FBiH započele smo sa inicijativom i u srednjobosanskom kantonu (SBK).

Organizovan je sastanak sa predstavnikom Ministarstva zdravlja i socijalne politike u SBK koji je podržao našu ideju i predložio da se i u SBK krene sa inicijativom za unificirano i vidljivo označavanje zdravstvenih legitimacija svih gluhih i nagluhih osoba, što je i učinjeno.

Pored unificiranog i vidljivog označavanje zdravstvenih legitimacija gluhih i nagluhih osoba, započele smo i sa procesom učenje znakovnog jezika. Kurs znakovnog jezika najprije su pohađale članice Centra, kako bi mogle samostalno da uspostave osnovnu komunikaciju tokom pružanja pravne pomoći gluhim i nagluhim osobama. Pored toga, do kraja 2017. godine biće realizovana obuka za znakovni jezik za grupu zaposlenih u zdravstvenim institucijama u Zenici.

Slučaj diskriminacije vanbračnih partnerica u oblasti ostvarivanja prava na porodičnu penziju

Centru za pravnu pomoć (sada Centar ženskih prava) se pojedinačno obraćalo više klijentica po pitanju ostvarivanja prava na porodičnu penziju iza umrlog supruga. Naime, radi se o ženama koje su živjele u vanbračnoj zajednici, dakle formalno nisu zaključile brak, već su živjele nevjenčane sa partnerima i u toku vanbračne zajednice stekle zajedničku djecu. Međutim, nakon smrti bračnog partnera nije im bilo priznato pravo na porodičnu penziju iza umrlog.

Smatrajući da odredbe Zakona PIO/MIO FBiH stavljaju u nepovoljan položaj vanbračne partnerice u odnosu na bračne, po pitanju ostvarivanja prava na porodičnu penziju, Centar je uputio žalbu Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH. Institucija Ombudsmena, smatrajući da se radi o diskriminaciji žena po osnovu spola uputila je Inicijativu za dopunu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, odnosno dopunu člana 60. ovog Zakona, i to Parlamentu Federacije BiH, Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike i Federalnom zavodu za penziona (mirovinsko) i invalidsko osiguranje. Po navedenoj Inicijativi izjasnio se FZ PIO/MIO navodeći „*da je inicijativa predložena bez kompletnog sagledavanja činjeničnog stanja, istorijata zakonske regulative ove oblasti i uporednih evropskih zakonodavstava*“.

Nakon urgencije Institucije Ombudsmena upućene Parlamentu FBiH i Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike ova Inicijativa stavljena je kao tačka dnevnog reda na sjednici Vlade FBiH. Vlada FBiH na svojoj 27. sjednici od 15.10.2015. nije usvojila ovu Inicijativu, uz obrazloženje da „*upravo zbog činjenice što je u tijeku izrada novog teksta Zakona PIO/MIO, Vlada FBiH nije prihvatila Inicijativu Institucije Ombudsmena za ljudska prava BiH za dopunu člana 60. postojećeg Zakona o PIO/MIO, koja se odnosi na omogućavanje ostvarivanja prava na obiteljsku mirovinu i vanbračnom drugu*“.

2016. godine usvojene su Izmjene i dopune Zakona o PIO/MIO ali iste se ne odnose na izjednačavanje vanbračnih prtnera/ica sa bračnim po pitanju ostvarivanja prava na porodičnu penziju iza umrlog partnera/ice.

Radi razmatranja eventualnog pokretanja sudskog postupka zbog diskriminacije vanbračnih partnerica Centar je održao više konsultativnih sastanaka. Pored toga nastavljen je proces zagovaranja vansudskog rješavanja problema diskriminacije vanbračnih partnera kroz Zakon o PIO/MIO i to preko zastupnica u Parlamentu FBiH. Ovaj proces zagovaranja i danas traje, jer ni nakon drugog puta podnošenje Inicijative od strane zastupnice u federalnom Parlamentu, Zakon o PIO/MIO nije izmijenjen, a diskriminatorna praksa prema vanbračnim partnericama je nastavljena.

Zapošljavanje, rad, uslovi rada

Diskriminacija žena po osnovu spola

Primjer 1.

Pitanje: Obraćam vam se jer mislim da sam diskriminisana u konkursnoj proceduri za prijem članova komisije za vozačke ispite. Obavještena sam, bez posebnog obrazloženja, da nisam prošla u dalju konkursnu proceduru. Od prijavljenih kandidata samo je jedna žena prošla u dalju proceduru, dok je 21 muškarac prošao dalje. Poznato mi je da u javnim organima trebaju biti ravnopravno zastupljena oba spola. Voljela bih da me uputite šta dalje da radim?

Odgovor: Na odluku komisije i organa koji je proveo proceduru izbora članova komisije za vozačke ispite možete se žaliti neposredno višem organu. Mišljenje i preporuka mogu se tražiti i od institucije Ombudsmena. Na kraju, ako se diskriminacija utvrdi, može se pokrenuti i parnični postupak individualnom tužbom.

Primjer 2.

Pitanje: Nedavno sam konkurisala za pripravnički staž u jednoj firmi. U pitanju je konkurs koji finansijski podržava općina. Kasnije mi je poslodavac rekao da hoće da zaposli „jednog momka“ da za njega obavlja posao i da neće ženu. Pozicija posla na koji sam konkurisala je diplomirani ekonomista. Iako sam na konkursu u općini prošla, izgleda da će mi propasti pripravnički staž, jer poslodavac želi isključivo muškarca. Kakva su moja prava?

Odgovor: U Vašem slučaju može se govoriti o diskriminaciji samo ukoliko je primljeni muški kandidat svojom biografijom, u odnosu na Vas, lošije ispunjavao uslove koje je tražio poslodavac. Ovo se odnosi na kvalifikacije u smislu formalnog obrazovanja i posjedovanja određenih vještina i znanja.

Nakon što budete obaviješteni, ili saznate da niste primljeni po osnovu konkursa za pripravnika/cu, možete uputiti žalbu firmi koja je raspisala konkurs, u kojoj ćete zatražiti pojašnjenje na temelju kojih kriterija je primljena druga osoba. Na taj način ćemo dobiti više podataka da li je u pitanju diskriminacija po osnovu spola, ili jednostavno ta druga osoba ima bolje kvalifikacije. Ukoliko se pak utvrdi da Vi imate bolje kvalifikacije, obratite nam se u kancelariju Centra ženskih prava radi detaljniji konsultacija.

Primjer 3.

Pitanje: Zovem se A.A., imam 45. godina i majka sam dvoje djece. Već 15 godina zaposlena sam u jednoj privatnoj firmi koja se bavi izvozom legura čelika. Zaposlila sam se sa srednjom stručnom spremom. Uporna sam i odlučna osoba, tako da sam radila i učila. Uz posao sam završavala fakultet, kao vanredni student. U firmi se svo vrijeme primaju kadrovi sa VSS. Prije četiri godine sam diplomirala i odmah predala diplomu i ostale dokumente u kadrovsku službu firme. Iako sam aplicirala i tražila od poslodavca da me unaprijedi, na svaku moju poslanu molbu poslodavac bi odgovarao s podsmijehom. Svaki put kada bi izišao konkurs, primali bi se muškarci, podobni, ili oni s jakim vezama i poznanstvima. Moj rad i trud je totalno neprimijećen i degradiran. Kakva su moja prava?

Odgovor: Situacija koju ste opisali tipičan je primjer diskriminacija na temelju spola. U ovom slučaju poslodavac Vas je direktno diskriminirao, čime je postupao protivno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije BiH (ZZD). Ukoliko se odlučite suprotstaviti diskriminatornom ponašanju Vašeg poslodavca, ZZD predviđa mehanizme zaštite i to upućivanje žalbe Insituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH, ili podizanje tužbe i pokretanje sudskog postupka za utvrđivanje diskriminacije.

Prije nego se odlučite za jedno ili drugo, bilo bi dobro da uputite poslodavcu dopis (pismeno), svojevrсну opomenu pred tužbu, kojim ćete staviti do znanja da ste upoznati sa svojim pravima, a i o njegovom diskriminatornom ponašanju i kršenju zakona, te da namjeravate tražiti zaštitu svojih prava pred nadležnim

institucijama, ukoliko Vas i dalje bude direktno diskriminirao. Nekada i samo slanje opomene poslodavcu daje pozitivne efekte.

Diskriminacija na temelju spola problem je sa kojim se žene svakodnevno susreću i najprisutnija je upravo u svijetu rada, zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu.

Diskriminacija po osnovu invaliditeta

Primjer 1.

Pitanje: Zaposlena sam kao trgovkinja u jednom velikom trgovačkom lancu. Imam ugovor na neodređeno vrijeme i ostale su mi još dvije godine do penzije. Od prije 6 mjeseci radim kao kasirka. Poslodavac zahtijeva od svih kasirki da stoje za vrijeme radnog vremena, iako imaju stolice predviđene za sjedenje dok se radi za kasom. Ja sam par puta pokušavala razgovarati sa nadređenim, da mu objasnim kako mi invaliditet koji mi je utvrđen otežava rad. Imam problema sa kičmom, te da bi mi bilo lakše raditi za kasom dok sjedim. Međutim, i dalje stojim dok radim, i zdravstveno stanje mi se pogoršava. Šta da radim, mogu li kako „natjerati“ poslodavca da mi dozvoli da radim sjedeći?

Odgovor: Situacija koju ste opisali može se podvesti pod diskriminaciju i to u oblasti zapošljavanja, rada i uslova rada. Činjenica da ste invalidkinja dodatno obavezuje poslodavca da Vam prilagodi uslove rada, i to u konkretnom slučaju da Vama dozvoli da posao obavljate sjedeći.

Imate mogućnost pismeno se obratiti poslodavcu i ukazati na činjenicu utvrđenog invaliditeta, te pozvati poslodavca da poštuje Vaša zakonom zagarantovana prava. Svakog poslodavca obavezuje pozitivno radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini, po kojem je dužan osigurati svim zaposlenicima odgovarajuće uslove rada.

Ako poslodavac, i pored Vašeg prijedloga za mirno rješavanje problema ne udovolji zahtjevu, onda možete koristiti zakonom predviđene mehanizme zaštite. Jedan od mehanizama zaštite je upućivanje žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH,

koji u daljem postupku ispituje navode o diskriminaciji i daje preporuku poslodavcu da prekine sa diskriminirajućom praksom. Drugi način je da podnesete antidiskriminacijsku tužbu protiv poslodavca i tražite poštivanje Vaših prava u sudskom postupku pred mjesno nadležnim sudom.

Primjer 2.

Pitanje: Moja 15-godišnja kćerka je osoba sa cerebralnom paralizom. Nedugo nakon njenog rođenja, suprug me napustio, nikad se poslije nisam udavala. Samohrana sam majka. Prije godinu i pol sam se zaposlila u struci, kao ekonomistica. Unazad nekoliko mjeseci uočavam različita šikaniranja od strane mog nadređenog, koji je, između ostalog, donio odluku o načinu rasporeda radnog vremena i fiksnog korištenja odmora i pauza, a koji mene stavljaju u nepovoljan položaj u odnosu na druge radnike, jer nekoliko puta dnevno (2-3) moram napustiti radno mjesto i otići provjeriti kćerku i pomoći osobi koja mi pomaže u staranju oko kćerke. Uvođenjem fiksnog radnog vremena i jedne pauze dnevno u tačno utvrđenom terminu, praktično sam onemogućena da obilazim kćer. Inače, uvijek sam ostajala kasnije i uvijek sam na poslu provodila i više od osam radnih sati. Da li je ovo uopšte diskriminacija, s obzirom da isto pravilo vrijedi za sve?

Odgovor: Diskriminacija može postojati i kad se osobe koje su u različitim situacijama tretiraju isto, čime je jedna osoba/grupa stavljena u očigledno nepovoljniji položaj u odnosu na druge. U Vašem slučaju, iako je pravilo o fiksnom radnom vremenu i korištenju odmora univerzalno, te vrijedi za sve, ipak faktički jedino pogađa Vas, zbog Vaše porodične situacije.

Osim toga, Vaš slučaj je specifičan, jer Vi niste diskriminirani na osnovu nekog svog ličnog svojstva (nacionalnosti, spola, dobi itd.), nego zbog povezanosti sa osobom koja ima određeno lično svojstvo (invaliditet). Ovakva situacija se naziva tzv. *“asocijativna diskriminacija”*, zato što se žrtva diskriminacije povezuje (asocira) sa licem koje posjeduje lično svojstvo zbog kojeg se diskriminacija vrši. Izmjenom definicije diskriminacije sadržane u čl. 2. Zakona o zabrani diskriminacije, uvodi se i zabrana

diskriminacije na osnovu rodbinske ili druge povezanosti, što znači da Vas zakon prepoznaje kao diskriminiranu osobu i daje Vam pravo na podnošenje tužbe radi utvrđivanja diskriminacije, zabrane daljeg vršenja diskriminacije, kao i traženja naknade pretrpljene štete zbog dosadašnje diskriminacije. Iako nije uslov za podnošenje tužbe, savjetujemo da prije pokretanja sudskog postupka, podnesete žalbu instituciji Ombudsmena kako biste dobili preporuku koju možete koristiti u sudskom postupku kao dokazno sredstvo.

Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije

Primjer

Pitanje: Zovem se B.S. Iz malog sam mjesta, ali su me školovanje i posao odveli u Sarajevo. Završio sam pravni fakultet i magistrirao u oblasti javne uprave. Pripravnički staž završio sam u notarskoj kancelariji, a imam i radno iskustvo od 3 godine u struci. Radi bolesti oca odlučio sam se vratiti iz Sarajeva u svoje rodno mjesto. Prijavio sam se na konkurs za posao u Općinskoj administraciji. Pozvan sam da izađem na prvi test općeg znanja, gdje sam jedini imao maksimalan broj bodova. Zatim sam pozvan na intrevju gdje sam odgovorio na sva stručna pitanja. Kad sam izlazio sa intervjuja, gotovo sam se sudario sa kandidatom koji je ulazio poslije mene i u prolazu mi rekao: „Šta ćeš ti ovdje pederčino?! Zar nisi pobjegao u Sarajevo? Ne mogu pederi raditi u Općini“. Bio je to poznanik koji me je nekada često maltretirao. Nakon tog intervjuja izbačena je rang lista na kojoj sam bio pretposljednji od 5 kandidata. Smatram da su me nakon intervjuja eliminisali jer su na neki način saznali da sam homoseksualac. Da li mogu tužiti Općinu za diskriminaciju?

Odgovor: Da bi se potvrdile Vaše sumnje potrebno je pribaviti odluke o kriterijima za prijem u stalni radni odnos, uključujući i način bodovanja, kao i bodovnu listu ostalih kandidata i kandidatkinja. U svakom slučaju treba sačekati konačnu listu i rješenje o imenovanju konkretnog lica, jer načelnik opštine može da odabere bilo koje lice sa liste uspješnih kandidata (dakle

redosljed kandidata na listi nije nužno redosljed kandidata za imenovanje državnog službenika).

Ukoliko se ispostavi da drugi kandidati ni po kom osnovu nisu imali na pravnim kriterijima utemeljenu prednost u odnosu na Vas, prije pokretanja bilo kakvog drugog postupka radi zaštite prava imate mogućnost podnošenja prigovora odnosno žalbe na odluku kojom ste obaviješteni o rezultatima konkursa.

Ukoliko ste nezadovoljni odgovorom i mislite da imate osnov za dalji postupak, možete se pozvati na Zakon o zabrani diskriminacije BiH koji pruža zaštitu od diskriminacije po bilo kojem osnovu i u oblasti rada, uključujući i polno/rodno izražavanje seksualnu orijentaciju. Moguće je uputiti žalbu Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH, na osnovu koje Ombudsmen ispituje navode i daje preporuku da se prekine sa diskriminirajućom praksom. Postoji i mogućnost da tražite poštivanje Vaših prava u sudskom postupku pred mjesno nadležnim sudom, podnošenjem posebne antidiskriminacijske tužbe.

Diskriminacija po osnovu vjere

Primjer 1.

Pitanje: Pripadnica sam islamske vjerosipovjesti i nosim hidžab. Živim u gradu u centralnoj BiH kojem dominira hrvatsko-katoličko stanovništvo. Kvalificirana sam za rad sa djecom i imam nekoliko godina radnog iskustva. Prijavila sam se na javni konkurs za prijem u radni odnos kao vaspitačica u lokalnom javnom obdaništu. Zadovoljeni su formalni uslovi i pozvana sam na intervju, međutim bilo je očigledno da je intervju proveden samo reda radi i da nikad nisu ni imali namjeru da me prime u radni odnos. To je bilo vidljivo i iz pitanja koja su mi postavljali, od toga jesam li svjesna činjenice da 90% djece u vrtiću pripada katoličkoj vjeroispovjesti, do eventulane zabrinutosti zbog reagovanja djece ako im vaspitačica bude muslimanka koja nosi hidžab. Osim mene, na konkurs su se prijavile još tri osobe, katoličke vjeroispovjesti.

Jučer sam obaviještena da nisam primljena, sa naznakom bodovne liste iz koje je vidljivo da sam ja, iako u bodovnoj prednosti po ostalim stavkama, ostvarila najmanje bodova na intervjuu, koji je po mom mišljenju bio izuzetno uspješan. Ta bodovna razlika je i bila presudna za izbor. Šta mogu uraditi u ovoj situaciji?

Odgovor: Ukoliko bodovno ocjenjivanje intervjua nije učinjeno korektno, samo zato što ste pripadnica islamske vjerosipovjesti, radi se o diskriminaciji na osnovu vjerskog opredjeljenja. Na odluku komisije za prijem možete se žaliti.

Ipak, u Zakonu o zabrani od diskriminacije je navedeno da se zakonske mjere i radnje neće smatrati diskriminacijskim kada se svode na nepovoljno razlikovanje ili različito postupanje ako su zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti. Tako, neće se smatrati diskriminacijskim djelovanjem kada se njime ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizovati - npr. prilikom zasnivanja radnog odnosa, uključivanja u članstvo, te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslovanjem registrovanih crkava i vjerskih zajednica u BiH, kao i druge javne ili privatne organizacije koja djeluje u skladu s ustavom i zakonima, ako to zahtijevaju vjerske doktrine, uvjerenja ili ciljevi. Međutim, ako se ne radi o javnoj ustanovi koja je po svom nazivu ili razlogu osnivanja namijenjena vaspitanju djece isključivo jedne vjerosipovjesti, takvo ograničenje nije dopušteno.

Jedan od mehanizama zaštite je upućivanje žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH, koji u daljem postupku ispituje navode o diskriminaciji i daje preporuku ustanovi da prekine sa diskriminirajućom praksom. Drugi i dodatni način je da podnesete antidiskriminacijsku tužbu protiv ustanove i tražite poštivanje Vaših prava u sudskom postupku pred mjesno nadležnim sudom.

Primjer 2.

Pitanje: Jedina sam se prijavila na konkurs za učiteljicu u osnovnoj školi, međutim nisam primljena, iako sam ispunjavala sve tražene uslove, prijavila se blagovremeno i predala potpunu dokumentaciju. Tokom intervjuja su mi postavljali neka neumjesna pitanja, kao da li bi mi bilo nezgodno raditi sa učenicima koji pripadaju drugoj vjeri (pošto nosim hidžab) ili jesam li svjesna nacionalne strukture u gradu u kojem se nalazi osnovna škola itd. U rješenju koje sam primila stoji samo da niko nije primljen i da se zbog procesnih neregularnosti konkurs poništava bez naznake kad će biti novi konkurs. Znam da sam diskriminirana zbog vjerosipovjesti, ali kako ću to dokazati?

Odgovor: Jedna opcija je da koristite pravna sredstva protiv takvog rješenja JU osnovne škole, da izjavite žalbu, odnosno prigovor. Čak i ako dobijete negativan odgovor povodom žalbe (prigovora), možete da osporavate zakonitost takve odluke u upravnom postupku, a kasnije i u upravnom sporu. Tokom upravnog postupka, možete isticati prigovor postojanja diskriminacije.

Izjavljivanje žalbe Vas ne sprečava da paralelno pokrenete postupak pred Institucijom Ombudsmena podnošenjem žalbe, koja može biti i anonimna. Ukoliko Institucija utvrdi da je u pitanju diskriminatorno postupanje, sačinit će preporuku za konkretnu javnu ustanovu tj. osnovnu školu. Ako diskriminator ne postupi u skladu sa preporukom, imate na raspolaganju tužbu radi utvrđivanja i otklanjanja diskriminacije.

Diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti

Primjer

Pitanje: Vlasnik jedne privatne firme izjavio je u više navrata da neće zapošljavati radnike bilo koje druge nacionalnosti osim hrvatske, zbog svoje klijentele koja više vjeruje „domaćim“ radnicima, koji čine većinu u tom gradu. Zbog takve njegove izjave, na konkurs se uglavnom i ne prijavljuju pripadnici drugih

nacionalnosti, jer znaju da neće biti primljeni i da bi džabe prikupljali potrebnu dokumentaciju, što također košta. Da li se može govoriti o diskriminaciji i šta se može uraditi u ovom slučaju?

Odgovor: U konkretnom slučaju se radi o prijetećoj diskriminaciji, jer je iz izjave vlasnika firme očigledno da namjerava različito tretirati radnike zavisno od njihove nacionalnosti, iako ostale kvalifikacije mogu biti iste. Zabrana diskriminacije vrijedi i za privatnike, a ne samo za javne organe i ustanove. Zato je ovakvo neopravdano razlikovanje radnika samo s obzirom na nacionalnost diskriminacija i kao takvo zabranjeno. Svakako treba, bez odlaganja, pokrenuti postupak pred Institucijom Ombudsmena podnošenjem pojedinačne ili grupne žalbe. Žalba će se okončati donošenjem preporuke za vlasnika firme.

Ukoliko se situacija nakon davanja preporuke ne promijeni, druge opcije su pokretanje prekršajnog postupka od strane Institucije Ombudsmena zbog nepostupanja po preporuci (na što Vi lično ne možete uticati), ili pokretanje sudskog parničnog postupka Vašim podnošenjem tužbe nadležnom sudu.

Kad poslodavac javno izrazi da neće zapošljavati osobe određene vjerosipovjesti ili etničkog porijekla, onda takav poslodavac ozbiljno odvraća pojedine kandidate od prijavljivanja i ograničava njihov pristup tržištu rada. Ipak sudski postupak može biti upitan. Ako se niko ne prijavi na konkurs, može biti sporno što nema nijednog identifikovanog tužitelja, odnosno osobe druge nacionalnosti koja se prijavila na konkurs i koja je, uprkos posjedovanju zahtijevanih kvalifikacija, odbijena. Zbog mogućnosti da takva tužba bez konkretnog tužitelja bude odbačena, savjetujemo da se prijavite na konkurs svakako, jer će kasnije biti lakše pokrenuti postupak i dokazati diskriminaciju.

MOBING

Mobing po osnovu spola

Primjer 1.

Pitanje: Nastavnica sam u jednoj osnovnoj školi 9 godina. Zaključila sam ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Od prvog dana imala sam razredništvo i korektan odnos sa kolegama i učenicima. Prije 3 godine imenavana je nova direktorica. U vrijeme perioda reizbora poziciju VD direktorice preuzima pedagoginja škole koja je samo formalno na toj funkciji. Tako se u zadnje 2-3 godine rukovodstvo škole konstantno „mijenjalo“, a narušeni su međuljudski odnosi i ukupna radna atmosfera u školi. S tim počinju i moji problemi. Konstantni pritisci u radu, direktno miješaje u rad, uplitanje u ocjenjivanje učenika i vrednovanje njihovog znanja. Naime, sugeriše mi se da nekim učenicima dam više ocjene, bez utemeljenja, a da nekima dam niže iako to svojim znanjem nisu zaslužili. Uglavnom se radi o djeci s čijim roditeljima direktorica (ili VD) ima dobar, odnosno loš odnos. Uskraćuju mi se važne informacije, ili dobijam potpuno pogrešne, a tiču se rada i funkcionisanja škole i odvijanja nastave te nastavnog plana. Ove školske godine oduzeto mi je razredništvo, bez ikakvog obrazloženja, i na taj način onemogućen moj profesionalni rad i razvoj. Imam dojam da me se želi prisiliti da dam otkaz. I vjerujte, takvo stanje dovodi me u iskušenje da dam otkaz, ali od čega ću izdržavati porodicu. Sva ova situacija odrazila se i na moje zdravstveno stanje, sada već redovno koristim sedative. Obraćam se vama jer ne znam s kim o ovome smijem govoriti, jer se bojim posljedica ukoliko se sazna da sam potražila pomoć.

Odgovor: Situacije koje ste opisali ukazuju da se Vaša prava kao radno angažovanog lica direktno krše. U praksi se takvo ponašanje poslodavca prema zaposleniku naziva mobing. U BiH je zaštita od mobinga definisana u Zakonu o zabrani diskriminacije, a pominje se i u Zakonu o radu institucija BiH. Moguće

je tražiti zaštitu putem tužbe ili žalbom upućenoj Instituciji Ombudsmena.

Mobing ili zlostavljanje na radu, specifičan je vid ponašanja koji karakteriše neprijateljska i neetička komunikacija, a koja se duže vrijeme i sistematično vrši sa ciljem da se zaposleni izoluje, dovede u bespomoćan i nezaštićen položaj. Svrha mobinga je zastrašivanje i stvaranje nepovoljne radne atmosfere (straha, neprijatnosti, ponižavanja), a što iz Vašeg opisa problema i proizilazi.

Postupak za zaštitu od mobinga predviđa da Vi kao žrtva mobinga možete podnijeti žalbu Ombudsmenu BiH, koji na osnovu Vaših navoda iz žalbe pokreće postupak istraživanja navoda. Ombudsmen može predložiti da se spor riješi medijacijom ili, u krajnjem slučaju, prekršajnim postupkom protiv počinitelja mobinga, a gdje se preporuka Ombudsmena pojavljuje kao dokument u prekršajnom postupku povodom počinjenog mobinga. Također, privatnom tužbom u parničnom ili upravnom postupku možete tražiti utvrđivanje da je došlo do mobinga, zabranu daljeg poduzimanja spornih radnji (kršenja) kao i uklanjanje posljedica mobinga. Možete zatražiti naknadu materijalne i nematerijalne štete, kao i objavljivanje presude u medijima.

Primjer 2.

Pitanje: Zovem se H.Ć. i zaposlena sam u jednoj policijskoj stanici s većinom zaposlenih muškaraca. Već duže vrijeme svakodnevno trpim uznemiravanja od šefa, ali i od kolega. Šef me neprestano pretrpava poslom i obavezama. Često ne uspijem otići ni na pauzu za doručak, jer radim i svoj i tuđi posao. U posljednje vrijeme prijete mi otkazom ukoliko ne obavim sve što mi se naredi. Počeo je da me naziva neradnicom i lijenčinom. Ove godine nije mi omogućio otići na godišnji odmor u terminu koji sam željela, a onda me tokom godišnjeg odmora zvao da dođem na posao nešto završiti. Zbog svega navedenog imam psihološke smetnje i u nekoliko navrata bila sam kod psihijatra. Sve ovo ne mogu više podnositi? Šta da učinim i kome da se obratim?

Odgovor: Evidentno je da ste žrtva diskriminacije, odnosno mobinga i uznemiravanja na temelju spola, a što je regulisano u Zakonu o zabrani diskriminacije BiH. Zaštitu prava možete tražiti kod viših instanci Ministarstva unutrašnjih poslova, kod Institucije Ombudsmena ili sudskim putem.

Obavezno podnesite poslodavcu, komesaru Policijske uprave ili Ministarstvu unutrašnjih poslova Vašeg Kantona pritužbu povodom povrede dostojanstva. Poslodavac bi trebao provesti zakonom predviđeni postupak protiv počinitelja kako bi se utvrdila njihova odgovornost.

Možete se obratiti Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH, koja će tražiti od poslodavca očitovanje (izjašnjenje) o navedenom, utvrditi diskriminatorna ponašanja policijskih službenika i uputiti upozorenje odnosno preporuke da se prestane sa diskriminatornim ponašanjem.

Svakako nastavite posjećivati psihologa, jer Vam terapijski rad može pomoći u prevazilaženju problema. I čuvajte nalaze i mišljenje ljekara i psihološkog savjetnika, jer su oni dokazno sredstvo ukoliko dođe do sudskog postupka. Isto tako, vodite dnevnik događaja sličnih onima koje ste opisali. I to može pomoći u utvrđivanju mobinga.

Primjer 3.

Pitanje: Već 32 godine zaposlena sam u bolnici. Radila sam na poslovima instrumentarke u operacionoj sali sve do jula prošle godine, kada sam zbog zdravstvenih problema raspoređena na druge poslove na poslove dijetetičara. Svoje radne obaveze i zadatke obavljala sam profesionalno i savjesno, a odnosi sa drugim kolagama bili su ispunjeni međusobnim poštovanjem i uvažavanjem. Problemi se javljaju sa prelaskom na novo radno mjesto kada rukovodilac službe i glavna sestra počinju da me mobinguju. Takvo ponašanje ogledalo se u stalnoj kontroli, čak su me znali i kao učenicu ispitivati i preslišavati, potom u uskraćivanju informacija koji se tiču rada i sindikalnog organizovanja, zatim navođenja da se prema kolegama ne ponašam korektno i sa poštovanjem nego naređivački i sa visine,

ugrožavanjem mog ugleda i dostojanstva, do njihovog obraćanja meni povišenim tonom odnosno vikom i galamom. Neke od mojih kolega svjedoci su nekorektnog ponašanja prema meni. Učestale primjedbe da ne radim svoj posao profesionalno i korektno, a od strane glavne sestre i rukovodioca službe, stalni pritisak i strah uticali su na moje zdravlje zbog čega sam se obratila u Centar za mentalno zdravlje. Pismeno sam se obratila i direktoru i sindikatu. Međutim, do danas po tim prijavama ništa nije poduzeto. Prije nekoliko dana pozvana sam u pravnu službu da preuzmem prijavu koju je rukovodilac službe podnio protiv mene, a tiče se kršenja radnih obaveza. Sva ona maltretiranja i nekorektna ponašanja koja sam trpila od strane njega i glavne sestre u prijavi je naveo kao moja kršenja radnih obaveza. Ne znam šta da radim?

Odgovor: Iz Vaših navoda proizilazi da je protiv Vas poslodavac pokrenuo disciplinski postupak. Prijava koju ste zaprimili sadrži navode kršenja radnih obaveza i zadataka i na iste treba da se u predviđenom roku i u formi izjave izjasnite te ponudite relevantne dokaze kako biste pobili navode iz prijave koji se tiču kršenja radnih obaveza i zadataka. Svakako da u pokrenutom disciplinskom postupku treba da tražite zaštitu od mobinga. U toku postupka treba da ponudite čvrste dokaze o ponašanju mobera odnosno rukovodioca i glavne sestre, odnosno da predložite svjedočenje osoba koje su bile prisutne takvim situacijama ili imaju takva saznanja ili su bile žrtve mobinga od istih mobera, kao i nalaz i mišljene neuropsihijatra kojem ste se obraćali.

Prema Zakonu o radu Federacije BiH mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa. Na sličan način i Zakon o zabrani diskriminacije BiH definiše mobing i to kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekt ili degradaciju profesionalnog statusa zapo-

slenog. Oba zakona propisuju i mehanizme zaštite u slučaju diskriminacije odnosno mobinga.

Pored toga, jedan od mehanizama zaštite je i upućivanje žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH, koji po prijemu žalbe otvara postupak te ispituje navode o diskriminaciji. Ukoliko Ombudsmen utvrdi da postoji diskriminatorna praksa, putem preporuke daje upute poslodavcu da prestane sa diskriminatornom praksom. Nadalje, na raspolaganju Vam stoji i pokretanje sudskog postupka protiv poslodavca i to podnošenjem anti-diskriminacijske tužbe pred nadležnim sudom.

Svakako treba da nastavite posjećivati Centar za mentalno zdravlje, jer Vam terapijski rad može pomoći i olakšati prolazak kroz ovu tešku situaciju, posebno ukoliko dođe do sudskog postupka.

Primjer 4.

Pitanje: Imam visoku stručnu spremu i radim u odjelu za turizam u gradskoj upravi već 10 godina. Nova direktorica je došla krajem prethodne godine, stranački postavljena. Uvidjevši da joj predstavljam prijetnju, u smislu poznavanja rada, znanja i vještina, odlučila je da mi oduzme sve aktivnosti na kojima sam do tada radila. Od početka prošle godine jedina od 5 radnika nemam pristup zvaničnoj e-mail adresi, jedina nemam ključeve od kancelarije, jedina ne smijem primiti poštu... Od tada do danas nisam dobila niti jedno zaduženje, ništa, čak me stavljaju na spiskove prilikom nekih radnih akcija, a da me o tome ne informišu. Moj posao obavlja drugi radnik koji ima sasvim drugačije zadatke prema Ugovoru o radu. Obraćala sam se i direktorici i Upravnom odboru i osnivaču – upravi grada. Nisam dobila nikakav odgovor, osim od predsjednika upravnog odbora koji mi je rekao da ćutim sve dok me niko ne dira... Bila sam i u bolnici zbog toga... Da li je ovo mobing? Možete li mi dati savjet?

Odgovor: Opisane radnje i ponašanja Vašeg poslodavca mogle bi se svrstati u mobing. Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem

ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Ukoliko su navedena dešavanja utjecala na Vaše zdravstveno stanje, bilo bi dobro da potražite ili nastavite sa liječničkom pomoći, pri Centru za mentalno zdravlje ili odgovorajućoj zdravstvenoj ustanovi. Mobing i diskriminacija imaju često posljedice po zdravstveno stanje, pa bi liječnički nalaz, također bio dokazno sredstvo u postupku zaštite od diskriminacije.

Primjer 5.

Pitanje: Zaposlena sam u državnoj instituciji, unutar koje obavljam radne zadatke višeg administrativnog referenta. Također, aktivna sam članica sindikata. Nakon što sam, zajedno sa svojim kolegama, učestvovala na nekoliko sindikalnih sastanaka, moj nadređeni je počeo da nadzire moj rad, mimo nivoa opravdanog prirodom posla, a povremeno me zatrpava sa radnim nalogima, uslijed čega ne stignem sve zadatke obaviti na vrijeme. Kada sam se žalila na takav pristup, prestao je slati radne naloge, te mi čak nalaže da ne obavljam poslove u okviru svog radnog mjesta ili ih prosljeđuje drugim zaposlenicima, zbog čega sad nemam gotovo ništa da radim. Sve me ovo izuzetno uznemirilo, jer traje mjesecima, pa sam potražila i liječničku pomoć. Zanima me, šta mogu učiniti u ovoj situaciji?

Odgovor: Najvjerovatnije se u Vašem slučaju radi o mobingu. Postupak za zaštitu od mobinga regulisan je na isti način, kao i kod ostalih vrsta diskriminacije. Vi, kao potencijalna žrtva mobinga, možete podnijeti žalbu Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH, koji tim povodom može pokrenuti postupak istraživanja, ili stranama u sporu predložiti medijaciju, kao i pokrenuti i učestvovati u prekršajnom postupku povodom počinjenog mobinga. Također, možete pokrenuti parnični ili upravni postupak. Tužbom se u parničnom postupku može tražiti utvrđenje da je došlo do mobinga, zabrana daljeg preduzimanja spornih radnji, kao i uklanjanje posljedica mobinga, naknada materijalne i nematerijalne štete, te objavljivanje presude u medijima.

Mobing je oblik ponašanja na radnom mjestu koji podrazumijeva degradirajući, ponižavajući odnos prema, i/ili između uposlenika određenog radnog kolektiva. Ima izrazito negativne posljedice po žrtvu, u smislu njenog psihofizičkog stanja i karijere, kao i po međuljudske odnose u radnom kolektivu, što je vidljivo i iz Vašeg obraćanja.

Mobing je inače definisan Zakonom o zabrani diskriminacije kao *“oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog”*. Također, i Zakon o radu u institucijama BiH praktično ponavlja zabranu mobinga, koji se definiše kao *“specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.”*

Mobing je vezan isključivo za radno mjesto i odnose u radnom kolektivu. Obično traje duže vrijeme, i određene radnje se ponavljaju u kontinuitetu jer se na taj način stvara atmosfera zastrašivanja, ponižavanja i sl.

Seksualno uznemiravanje

Primjer

Pitanje: Zovem se S.G. i imam 29 godina. Tri godine radim kao sekretarica u jednoj firmi. Posljednja 4 mjeseca trpim zlostavljanje od kolege koji mi često šalje SMS poruke i poruke na Facebook lascivnog sadržaja, pornografske sadržaje na mail, i konstantno me poziva na izlazak. Nedavno me u liftu pokušao pipati. Bila sam u šoku, ali uspjela sam pobjeći. Od tada izbjegavam svaki mogući susret sa njim. To nisam nikome ispričala, jer me stid i strah da ne dobijem otkaz. Kako da se odbranim i šta da radim?

Odgovor: Zbog diskriminatornog ponašanja Vašeg radnog kolege možete se obratiti direktno poslodavcu s pritužbom

povodom povrede dostojanstva. Po zaprimanju pritužbe poslodavac bi trebao sastaviti zapisnik i pokrenuti disciplinski postupak. Vi ste žrtva verbalnog i fizičkog spolnog (seksualnog) uznemiravanja na radnom mjestu. Zakon o zabrani diskriminacije BiH navodi spolno uznemiravanje kao drugi oblik diskriminacije. Zaštitu možete potražiti kod poslodavca, kod Institucije ombudsmena ili u sudskom postupku pred općinskim sudom.

Uporedo, ili prije ovih radnji, možete podnijeti žalbu Instituciji ombudsmena za ljudska prava u BiH, koja će pokrenuti postupak tako što će od poslodavca tražiti očitovanje (izjašnjenje), utvrditi diskriminaciju te donijeti preporuke za poslodavca. Također, antidiskriminacijski postupak možete pokrenuti i sami, podizanjem tužbe za utvrđivanje diskriminacije, pred općinskim sudom u Vašem mjestu.

Obrazovanje, nauka, sport

Diskriminacija po osnovu invaliditeta

Primjer

Pitanje: Roditelji smo petnaestogodišnje djevojčice sa posebnim potrebama. Nakon izvršenih opservacija u Centru za djecu sa posebnim potrebama i izvršene kategorizacije, utvrđeno je da se radi o osobi sa posebnim potrebama i data je preporuka da naša kćer nastavi školovanje u redovnoj školi uz nadzor pedagoga-asistenta. Međutim škola koju pohađa nije predvidjela nikakav vid pomoći niti angažmana pedagoga-asistenta, te su nas informisali da, u skladu sa obavijesti Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta, takva realizacija nastave (inkluzivna) nije moguća, jer naprosto nema dovoljno finansijskih sredstava. Naša kćer ostvaruje dobre rezultate i pokazuje vidan napredak uz pomoć stručnog lica koje trenutno angažujemo i plaćamo sami, ali nećemo još dugo biti u mogućnosti. Da li postoji način da se naša kćer ipak uključi u redovno školovanje sa ostalom djecom?

Odgovor: Neizvršavanjem preporuka Centra za osobe sa posebnim potrebama, resorno Ministarstvo je diskriminiralo Vašu kćer i povrijedilo njeno pravo na jednako postupanje u procesu obrazovanja, propustivši da u nastavno-obrazovnom procesu poduzme mjere inkluzije Vaše kćerke kao osobe sa posebnim potrebama.

U ovom slučaju je došlo do kršenja domaćih pozitivnih propisa, konkretno Zakona o zabrani diskriminacije i Konvencije o pravima djeteta, jer djetetu nije omogućena pomoć i asistencija stručne osobe koja će mu pomagati.

Jedan od mehanizama zaštite je upućivanje žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH, koji u daljem postupku ispituje navode o diskriminaciji i daje preporuku ustanovi da prekine sa diskriminirajućom praksom. Drugi i dodatni način je da podnesete antidiskriminacijsku tužbu protiv ustanove i tražite poštivanje Vaših prava u sudskom postupku pred mjesno nadležnim sudom.

Diskriminacija po osnovu veze s nacionalnom manjinom

Primjer

Pitanje: Ja sam Romkinja i imam štand na gradskoj pijaci, gdje prodajem povrće i voće. Muž povremeno radi fizičke poslove u građevini i za lokalno komunalno preduzeće. Često je na terenu, a meni pomaže na pijaci kad god ima vremena. Nedavno mi je umrla majka i nema ko da ostaje sa našim najmlađim djetetom od 4 godine dok smo muž i ja po cijeli dan na poslu. Prije nekoliko dana sam odvela dijete da ga upišem u gradsko obdanište. Rekli su mi da nema mjesta. Znam da to nije istina, jer se inače zna da u obdaništima nema puno djece. Vjerujem da su tako rekli jer su vidjeli da smo Romi. Mogu li da ih tužim?

Odgovor: Situacija koju ste opisali može se smatrati diskriminacijom po etničkoj, nacionalnoj, rasnoj i socijalnoj osnovi, ali samo u slučaju ukoliko se utvrdi tačnost vaših navoda.

Prvo pokušajte sa slanjem pismenog zahtjeva za upis djeteta ili upitom za pismeno očitovanje (izjašnjenje) o tome da nema mjesta u obdaništu, a tek po negativnom očitovanju ili nedostatku očitovanja treba iskoristiti druge mehanizme. Jedan od mehanizama zaštite je upućivanje žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH, koji u daljem postupku ispituje navode o diskriminaciji i daje preporuku ustanovi (obdaništu) da prekine sa diskriminirajućom praksom. Drugi način je da podnesete antidiskriminacijsku tužbu protiv ustanove i tražite poštivanje Vaših prava u sudskom postupku pred mjesno nadležnim sudom.

Socijalna zaštita, osiguranje, nadoknade, pomoć

Diskriminacija po osnovu veze s nacionalnom manjinom

Primjer

Pitanje: Zovem se F.B., Romkinja sam u stanju socijalne potrebe. Ne radimo ni ja, ni muž, a od troje djece samo jedno ide u školu jer za ostalu nemamo mogućnosti. Socijalna pomoć iznosi 82,00 KM, od toga živimo muž, djeca i ja. Zbog takve situacije često sam u Općini, tražim i ganjam bilo kakvu pomoć kako bi preživjeli. Dok sam prije nekoliko dana čekala u hodniku Općine, ispred kancelarije službenice koja je trebala da me primi na razgovor za ostvarivanje materijalne pomoći, druga službenica je nekom čovjeku govorila o organizaciji koja pruža pomoć socijalno ugroženima. Taj čovjek nije bio Rom. Kad su završili razgovor prišla sam i pitala službenicu da li i mene može uputiti u tu organizaciju. Ona je samo odmahнула glavom, te uz riječi „*uh Vi Romi...*“ otišla. Šta mogu da učinim?

Odgovor: Ponašanje službenice, iz opisane situacije, ukazuje na direktnu diskriminaciju na osnovu Vaše pripadnosti nacionalnoj manjini. Službenica Vas je, ne pružajući Vam informacije o organizaciji koja pruža pomoć socijalno ugroženima samo zato što ste Romkinja, ograničila u potencijalnom ostvarivanju Vaših prava, stavljajući Vas u neravnopravan položaj u odnosu na osobe koje ne pripadaju romskoj nacionalnoj manjini.

Službenicu koja Vas je diskriminirala možete prijaviti njenom neposredno nadređenom, dakle šefu općinske službe, koji je dužan provesti postupak za uvrđivnje odgovornosti te službenice. Neovisno od toga, zaštitu Vaših prava možete ostvariti i u sudskom postupku, pokretanjem postupka pred nadležnim općinskim sudom antidiskriminacijskom tužbom. Pored navedenog, na raspolaganju u zaštiti Vaših prava stoji Vam i obraćanje Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH.

Ombudsmenu se upućuje žalba, koja može biti i anonimna. Dakle ukoliko se bojite određenih posljedica zbog prijavljivanja diskriminatornog ponašanja službenice ne morate u žalbi navoditi svoje lične podatke, nego samo opisati situaciju i navesti potencijalnu diskriminatoricu. Po prijemu žalbe Ombudsmen otvara postupak, te ukoliko utvrdi da je u postupanju službenice bilo diskriminatornih radnji, tražiće da se sa takvom praksom prekinu.

Diskriminacija po osnovu druge okolnosti – mjestu prebivališta

Primjer

Pitanje: Zaposlena sam u firmi u FBiH, Kanton Sarajevo, a živim u RS-u, opština Pale. Prilikom pokušaja da skupim dokumentaciju za ostvarivanje prava kao porodilja, a na ime refundacije troškova firmi u FBiH, iz Fonda za dječiju zaštitu RS i Centra za socijalni rad sam dobila informaciju da nemam ta prava obzirom da firma nije u RS-u. Kome da se obratim i šta da radim? Firma će svakako isplaćivati platu, ali te troškove niko neće refundirati, dok bi sasvim drugačija situacija bila da je firma u RS-u ili da ja stanujem u FBiH. Hvala.

Odgovor: Ne spominje se izričito kao uslov refundacije da poslodavac ima sjedište u Republici Srpskoj, iako posredno odredbe iz Zakona o dječijoj zaštiti RS kažu da pravo na porodiljsku naknadu u prvom stepenu rješava centar za socijalni rad općine u kojoj je sjedište poslodavca, dok je za ostala prava relevantno mjesto prebivališta roditelja. Ovakvo rješenje posredno sugerije da poslodavac treba imati sjedište na teritoriji RS-a.

S obzirom na diskriminatorne efekte ovakve prakse, jedna od mogućnosti koju imate jeste da se pismeno obratite prvo-stepenom organu koji odlučuje o zahtjevu za priznanje prava na porodiljsku naknadu, te da nakon toga, nastavite koristiti dostupne pravne lijekove koje imate na raspolaganju, sve do

pokretanja upravnog spora. Druga mogućnost je podnošenje tužbe (uključujući i kolektivnu tužbu) radi utvrđivanja diskriminacije zbog narušavanja jednakih mogućnosti u pristupu pravu na porodijsku naknadu, u odnosu na porodilje koje žive i rade na području istog entiteta.

Prema relevantnim zakonima oba entiteta, refundiranje isplaćenih porodijskih naknada se vrši prema mjestu prebivališta. Zakon o dječijoj zaštiti RS izričito navodi da obračun i isplatu naknade plate majci, za vrijeme porodijskog odsustva, vrši poslodavac, a Javni fond za dječiju zaštitu potvrđuje pravo poslodavca na refundaciju i vrši refundiranje isplaćene neto plate. Fond dječije zaštite na pismeni zahtjev poslodavca, putem provstepenog organa (najčešće centri za socijalni rad ili rjeđe odgovarajuće opštinske službe socijalne i dječije zaštite) priznaje pravo poslodavcu na sredstva za isplatu naknade neto plate majci, koja se isplaćuje na teret sredstava Fonda. Naknadu neto plate za prvih 30 dana korištenja porodijskog odsustva majci obezbjeđuje i isplaćuje poslodavac iz vlastitih sredstava, a za narednih 11 mjeseci za prvo i drugo dijete, odnosno 17 mjeseci za blizance, treće i svako naredno dijete, naknadu isplaćuje poslodavac, a sredstva obezbjeđuje Fond za dječiju zaštitu.

Zdravstvena zaštita, dostupnost zaštite i liječenje

Diskriminacija osoba oštećenog sluha (gluhih i nagluh)

Primjer

Pitanje: Zovem se B.J., osoba sam sa 100% invaliditetom, odnosno gluha osoba, što mi je utvrđeno i Rješenjem Centra za socijalni rad. Vjerujem da znate da se osobe sa invaliditetom susreću sa raznim problemima i da nadležni organi i servisi nisu posebno osjetljivi prema ovoj kategoriji. Problemi sa kojim se ja susrećem, ali i cijela populacija gluhih i nagluh osoba su brojni, ali mene je baš ovaj događaj koji se desio naveo da Vam se obratim. Prije par dana bila sam kod ljekara porodične medicine, uredno predala knjižicu i čekala svoj red na zakazan termin. Međutim, tek nakon dva sata, kada se čekaonica ispraznila, i kada nisam imala više strpljenja čekati otišla sam do medicinske sestre i na znakovnom jeziku (pošto drugi ne govorim, odnosno ne čujem, osim što djelimično mogu čitati sa usana) „pitala“ zašto me nije prozvala na moj termin. Medicinska sestra mi je objašnjavala da me prozivala više puta. Objasnila sam joj da ne čujem, da sam gluhonijema. Osjećala sam se poniženo i manje vrijednom. Postoji li bilo kakvo rješenje ovog problema?

Odgovor: Događaj koji ste opisali očit je primjer diskriminacije. Moguće je posredovati prema nadležnim ministarstvima kako bi se donijele odredbe i prekinula diskriminativna praksa, tražiti mišljenje i preporuku Institucije Ombudsmena, ili, ako se ne uspije posredovanjem i vansudskim putem, tražiti zadovoljenje tužbom za diskriminaciju.

Pravo na zdravstvenu zaštitu, odnosno pristup zdravstvenoj zaštiti, je pravo zagarantovano svim osobama, bez obzira na invaliditet. BiH se potpisujući brojne međunarodne dokumente obavezala na zaštitu osoba sa invaliditetom.

Dodatno, Zakon o zabrani diskriminacije BiH prepoznao je invaliditet kao osnov diskriminacije. Isti Zakon pruža zaštitu od diskriminacije i to obraćanjem i upućivanjem žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH ili pokretanjem sudskog postupka podnošenjem privatne ili kolektivne tužbe.

U ovom konkretnom slučaju može se postupiti i na način da se uputi prijedlog u vidu pisma Ministarstvu za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, Ministarstvu zdravstva kao i Zavodu zdravstvenog osiguranja, kojim bi se ukazalo na diskriminatorne prakse u zdravstvenim ustanovama i zahtijevalo da nalože sprovođenje mjera i aktivnosti kojima bi se te prakse prevenirale i spriječile. Pozivajući se na konkretnu situaciju iznesenu u pitanju možemo predložiti da se u zdravstvenim legitimacijama (knjižicama) na odgovarajući način naglasi da se radi o osobama sa invaliditetom odnosno gluhim i nagluhim osobama, čime bi se svaka buduća diskriminacija u ovom segmentu dijelom prevenirala.

Obuke, početno osposobljavanje, stručno usavršavanje

Diskriminacija žena po osnovu spola

Primjer

Pitanje: Zovem se F.H. Zaposlena sam u poduzeću koje organizira kurseve stručnog usavršavanja i osposobljavanja radnika. Certifikat koji se dobije nakon kursa može pomoći u profesionalnom napredovanju u poduzeću i daljoj karijeri uopće. Moj je problem to što imam troje male djece i samohrana sam majka, a kursevi se održavaju u večernjim satima, od 19h, kada nikome ne mogu ostaviti djecu na čuvanje. Kad sam zamolila poslodavca da pomakne održavanje kursa u ranijim satima, kad djeca mogu biti na produženom boravku u obdaništu, odbio je, rekavši da ga se ne tiče moja porodična situacija i da ne može samo zbog mene pomjerati termine. Na svoju veliku žalost, nisam u mogućnosti učestovati u edukaciji koja bi mi značajno pomogla u daljnjem profesionalnom napredovanju, a time poboljšala i moju finansijsku situaciju. Može li se išta učiniti?

Odgovor: U Vašem slučaju poslodavac provodi indirektnu (posrednu) diskriminaciju po osnovu spola. Kako biste zaštitili svoja prava, možete se obratiti Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH podnošenjem žalbe, ali i tražiti zaštitu putem suda.

U konkretnom slučaju iako je odluka o vremenu održavanja kursa naizgled neutralna i ne favorizira niti jednu društvenu skupinu, diskriminatorna je prema ženama (posebno ukoliko imaju malu djecu i samohrane su majke), a na kojima je tradicionalno i stereotipno veći teret brige o porodičnim obavezama nego kada su u pitanju muškarci. Time su Vam umanjeni izgledi za stručno usavršavanje i napredovanje.

Po zaprimanju Vaše žalbe Ombudsmen će pokrenuti postupak, upozoriti poslodavca na rodnu i socijalnu neosjetljivost prakse koju je odredio, tražiti od poslodavca očitovanje i provjeriti je li

termin mogao biti pomaknut. Ukoliko se utvrdi da ta mogućnost postoji, Ombudsmen će dati preporuku da se odredi drugi termin, a zatim pratiti je li poslodavac postupio po preporuci. Ukoliko poslodavac ne postupi po preporukama Ombudsmena možete zaštitu prava tražiti pred općinskim sudom.

Članstvo u profesionalnim organizacijama, u organizaciji radnika ili poslodavaca

Diskriminacija po osnovu članstva u sindikatu

Primjer

Pitanje: Radnik sam u jednom javnom preduzeću već skoro 20 godina. Otkako sam zaposlen, mi radnici udružili smo se u strukovni sindikat. Nekada nam je pomagao pri ostvarivanju prava, nekada nije, ali ostali smo članovi do danas. Međutim, dolaskom novog rukovodstva u preduzeće situacija se promijenila. Često nam se zamjera članstvo u sindikatu i prema nama koji smo članovi ponašanje je drugačije. Što god bi od nadređenog tražili, poboljšanje uslova rada ili bilo šta drugo, bilo bi nam rečeno da se obratimo sindiktu. Da li poslodavac ima pravo da se ponaša tako diskriminatorno?

Odgovor: Poslodavac nema pravo uskraćivati, isključivati ili davati prednost radnicima po osnovu članstva u sindikatu. Svako takvo ponašanje je diskriminatorno i poslodavac je dužan uzdržavati se od takvog ponašanja, u suprotnom postupa protivno zakonima Bosne i Hercegovine.

Članstvo u sindikatu kao osnov diskriminacije regulirano je Zakonom o zabrani diskriminacije BiH te se diskriminacijom smatra svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica članstva u sindikatu. Također, i Zakon o radu Federacije BiH zabranjuje diskriminaciju radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na **članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima.**

Oba zakona predviđaju i mehanizme zaštite u slučajevima diskriminacije. Zakon o radu Federacije BiH predviđa da Vi i Vaše kolege i kolegice, članovi sindikata, možete od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za

diskriminaciju, a ukoliko poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja Vašeg zahtjeva ne udovolji istom, možete u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom općinskom sudu. Pored toga zaštitu Vaših prava možete tražiti i prema Zakonu o zabrani diskriminacije BiH, koji kao mehanizme zaštite predviđa sudski i upravni postupak. Sudsku zaštitu možete tražiti pred općinskim sudom pokretanjem sudskog postupka antidiskriminacijskom tužbom.

Također, zaštitu prava možete ostvariti i upućivanjem žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava u BiH. Po prijemu žalbe Ombudsmen će pokrenuti postupak, tražiti izjašnjenje Vašeg poslodavca, te ukoliko ustanovi da je u konkretnom slučaju bilo diskriminatornih praksi poslodavca, preporukom tražiti prekidanje takve diskriminatorne prakse.

Jednako učešće u javnom životu svih građana

Diskriminacija po osnovu invaliditeta

Primjer 1.

Pitanje: Osoba sam sa invaliditetom i ne mogu se kretati bez kolica. Budući da živim u manjem gradu, bez članova bliže porodice, obično moram samostalno obavljati različite poslove, od plaćanja računa do obavljanja kupovine. Problem je što veliki broj zgrada i poslovnih prostora nema predviđenu rampu preko koje bih mogao ući u konkretnu prostoriju/zgradu. Zasad završavam svoje poslove zahvaljujući pomoći dobrih ljudi, ali zanima me, ima li država obavezu da mi omogući pristup zgradama onda kada nema lifta na prizemlju i kada fizički nisam u mogućnosti da koristim stepenice?

Odgovor: Ukoliko određeni organ vlasti ili vlasnik objekta koji po svojoj prirodi predstavlja javno mjesto i koji je obavezan da postupa prema ovoj obavezi, ne poduzme odgovarajuće mjere (npr. ne postavi rampu ili ne prilagodi ivičnjak) kako bi omogućio pristup toj ustanovi svim osobama (uključujući osobe sa invaliditetom), došlo je do različitog postupanja prema osobama sa invaliditetom, dakle diskriminacije.

U ovom slučaju postoji indirektni oblik diskriminacije u odnosu na učešće u javnom životu i to nečinjenjem. Ovaj oblik diskriminacije se najčešće i odnosi na situaciju kada je državni organ ili institucija nadležan da omogući uživanje određenih prava ili sloboda, ali je propustio da izvrši određenu radnju, npr. postavljanje rampe za osobe sa invaliditetom.

Budući da je Bosna i Hercegovina ratificirala Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativni protokol (bez rezervacija ili izjava), koja je stupila na snagu 11.04.2010. godine, za državu nastaje obaveza iz člana 9. stav 1. navedne Konvencije, prema kojoj *“države potpisnice, kako bi osobama s invaliditetom omogućile nezavisno življenje i potpuno sudjelovanje u svim*

područjima života, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi im osigurale pristup, na ravnopravnoj osnovi s drugim osobama,... koje uključuju identifikaciju i uklanjanje prepreka i barijera pristupačnosti, odnose se, između ostalog na: (a) građevine, puteve, prijevoz i druge zatvorene i otvorene prostore, uključujući škole, stambene objekte, zdravstvene ustanove i radna mjesta;”

Primjer 2.

Pitanje: Članica sam udruženja slijepih i slabovidnih osoba i obraćamo se zbog problema sa kojima se suočavamo svakodnevno u pristupu bilo kojoj državnoj ili javnoj ustanovi, od bolnice do biblioteke. Često ovisimo od drugih osoba da nam pročitaju informaciju ili obrazac, od čega ovisi ostvarivanje nekog prava. Problemi sa knjigama za stručno usavršavanje, ili uopšte obrazovanje, su naročito izraženi. Svakako smo marginalizirani, sa ograničenim mogućnostima u kretanju, radu, uživanju različitih sadržaja, a naročito nas pogađa to što ne možemo pristupiti informacijama zahvaljujući kojima bismo možda postali aktivniji članovi ovog društva i uključeni u brojna dešavanja. Šta se može uraditi u ovom slučaju? I u slanju ovog upita nam je pomogla volonterka Udruženja.

Odgovor: U ovom slučaju postoji tzv. sistemska diskriminacija, koja nije učinjena jednim konkretnim činom, nego stalnom praksom državnih organa i ustanova koji nisu predvidjeli posebna rješenja u pristupu uslugama i informacijama za osobe sa različitim invaliditetom, uključujući tu osobe sa problemima sa vidom (slijepe i slabovide osobe).

Po uzoru na rješavanje problema u pristupu zdravstvenim ustanovama gluhim i naglušim osobama u pojedinim kantonima, moguće je posredovati prema nadležnim ministarstvima kako bi se usvojile konkretne mjere za olakšavanje pristupa informacijama i uslugama od javnog interesa, odnosno kako bi se ukinule postojeće diskriminatorne prakse.

Pored toga, poželjno je pokrenuti postupak pred Institucijom Ombudsamana i tražiti izdavanje preporuke, koja se može iskoristiti u procesu zagovaranja pred ministarstvima, sa

predlaganjem konkretnih mjera, npr. prebacivanje udžbenika i drugih pisanih materijala u audio formu, pomoću posebnog softvera, što predstavlja jeftin i brz način da se informacije učine dostupnim i osobama sa problemima sa vidom.

Krajnja opcija je pokretanje sudskog postupka radi utvrđivanja i eliminacije diskriminacije na osnovu invaliditeta. Može se pokrenuti pojedinačni ili kolektivni sudski postupak, a budući da se radi o sistemskoj diskriminaciji, rokovi se ne računaju, tako da nećete izgubiti pravo na tužbu protekom vremena.

Diskriminacija po osnovu veze s nacionalnom manjinom

Primjer

Pitanje: Pripadnik sam romske populacije i živim čitav svoj život u manjem gradu u kojem se svi međusobno poznajemo. Moja porodica se bavi prodajom odjeće na lokalnoj pijaci. Nisam sklon problematičnom ponašanju, niti iko od mojih prijatelja. Prije neki dan sam slavio rođendan, te sam pozvao svoje prijatelje na večeru i piće u lokalni elitniji restoran. Na samom ulazu su nam rekli da nemaju dovoljno mjesta za nas, te da su za tu večer sva mjesta zauzeta, iako je bila srijeda, te je restoran bio poluprazan u osam uvečer. Smatram da nam nisu dozvolili ulazak, jer nas je većina bila romske pripadnosti. Da li je vlasniku restorana dopušteno da odlučuje ko će ući u restoran, a ko ne?

Odgovor: Uprkos tome što se radi o privatnom restoranu, vlasnik restorana pruža usluge namijenjene javnosti i prilikom takvog pružanja usluga ne smije vršiti diskriminaciju.

U ovom slučaju postoji direktna diskriminacija po etničkoj, nacionalnoj, rasnoj i socijalnoj osnovi, pod pretpostavkom da sva mjesta zaista nisu bila rezervisana i da je Vama odbijen ulazak samo zbog toga što ste pripadnik romske populacije.

Došlo je do različitog postupanja koje podrazumijeva isključivanje u uživanju određenih prava, zbog toga što ste pripadnik

određene manjine, a koja ima za svrhu ili posljedicu da Vam onemogući ili ugrozi priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

Zakon omogućava zaštitu Vaših prava, i to upućivanjem žalbe Instituciji Ombudsmena za ljudska prava BiH ili putem sudske zaštite podnošenjem posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije u odnosu na vlasnika restorana.

Institucije i organizacije kojima se možete obratiti za informaciju, prijaviti diskriminaciju, ili dobiti pravnu pomoć i zaštitu od 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

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

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

Terenski ured Livno: Gabrijele Jurkića bb, tel. 034 301-911

Zavodi za pružanje besplatne pravne pomoći u FBiH

Tuzlanski kanton: Tuzla, Đafer Mahala 51, tel. 035 307-866

Zeničko-dobojski kanton: Zenica, Kočevska Čikma 1, tel. 032 407-792

Zapadno hercegovačka županija: Široki Brijeg, Trg G. Šuška 3d, tel. 039 704-804

Sarajevski kanton: Sarajevo, Branilaca grada 21, tel. 033 275-660

Posavski kanton: Odžak, Titova bb, tel. 031 763 507

Unsko-sanski kanton: Bihać, 502. Viteške brigade 2, tel. 037 224-192

Bosansko-podrinjski kanton: Goražde, F. Dizdarevića bb, tel. 038 221-270

Centri za pružanje besplatne pravne pomoći u RS

Banja Luka: Slavka Rodića 4, tel. 233-570

Doboj: Svetog Save 24, tel. 053 200-210

Trebinje: Obala Luke Vukalovića 66, tel. 059 272-551

Istočno Sarajevo: Dobrobosanska 14, tel. 057 310-451

Bijeljina: Profesora Bakajlića 35, tel. 055 292-440

Kancelarija za pravnu pomoć Brčko distrikta BiH

Brčko: Trg pravde 10, tel. 049 219-075

NEVLADINE ORGANIZACIJE KOJE PRUŽAJU DIREKTNU PRAVNU POMOĆ ŽRTVAMA DISKRIMINACIJE:

Centar ženskih prava: Zenica, Mejdandžik 9, tel. 032 402-049

Vaša prava: Sarajevo, Safeta Hadžića 66a, 033 789-105

Udružene žene: Banja Luka, Kalemendanska 18, tel. 051 463-143

NEVLADINE ORGANIZACIJE KOJE PRUŽAJU INFORMACIJE I KOJIMA MOŽETE PRIJAVITI DISKRIMINACIJU:

Prava za sve: Sarajevo, M.M. Bašeskije 12, tel. 033 203-070

Centar za ljudska prava: Mostar, Adema Buća 50, tel. 036 581-035

Forum građana Tuzle: Hadži Bakirbega Tuzlića 1, tel. 035 249-180

Fondacija lokalne demokratije: Sarajevo, Radićeva 11, tel. 033 570-560

Budućnost: Modriča, Živojina Mišića 4, tel. 053 820-700

Centri za podršku, informisanje i zajedničko djelovanje romskih udruženja:

Gradiška: Gavrila principa 2, tel. 051 814-179

Kakanj: V divizija NOP-a 124, tel. 032 553-451

Živinice: Stara pruga bb, tel. 035 772-186

Katalog usluga

ODJELA PRAVNE POMOĆI

Centra ženskih prava

PORODIČNO PRAVO:

I Brak

1. Prijedlog za proglašenje nestalog bračnog partnera umrlim
2. Tužba za utvrđivanje ili poništenje braka
3. Tužba za razvod braka
4. Zahtjev za sporazumni razvod braka

II Odnosi roditelja i djece

1. Tužba za utvrđivanje materinstva i očinstva
2. Tužba za osporavanje materinstva i očinstva

III Prava i dužnosti roditelja i djece

1. Tužba za određivanje roditeljskog staranja (lični i neposredni kontakti, izdržavanje djeteta) ili
2. Tužba za izmjenu odluke (iz tačke 1.)
3. Prijedlog nane/bake i/ili djeda za određivanje načina održavanja ličnih odnosa i kontakata sa unukom
4. Prijedlog za oduzimanje, odnosno vraćanje roditeljskog staranja
5. Prijedlog za oduzimanje prava roditelju da živi sa djetetom
6. Prijedlog roditelja da ostvaruje roditeljsko staranje nakon punoljetstva djeteta kojem je oduzeta poslovna sposobnost
7. Prijedlog maloljetnog djeteta, koje je postalo roditelj, za sticanje poslovne sposobnosti

IV Izdržavanje

1. Tužba za izdržavanje djece
2. Tužba za izdržavanje bračnog ili vanbračnog partnera/ice
3. Tužba za izdržavanje majke vanbračnog djeteta

V Imovinski odnosi

1. Tužba za utvrđivanje i podjelu bračne/vanbračne stečevine
2. Sporazum o utvrđivanju i podjeli bračne/vanbračne stečevne

VI Postupci izvršenja

1. Prijedlog za izvršenje radi predaje djeteta roditelju sa kojim će dijete živjeti
2. Prijedlog za izvršenje radi održavanja ličnih odnosa i neposrednih kontakata djeteta sa roditeljem s kojim ne živi
3. Prijedlog za izvršenje radi izdržavanja

VII Drugi podnesci

1. Žalbe na prvostepene odluke sudova
2. Dopune tužbi
3. Obavijesti, dopisi

SOCIJALNO PRAVO:

I Prava iz socijalne zaštite

1. Zahtjev za novčanu i drugu materijalnu pomoć
2. Zahtjev za osposobljavanje za život i rad
3. Zahtjev za smještaj u drugu porodicu
4. Zahtjev za smještaj u ustanove socijalne zaštite
5. Zahtjev za usluge socijalnog i drugog stručnog rada
6. Zahtjev za kućnu njegu i pomoć u kući
7. Zahtjev za vršenje starateljstva i nadzor
8. Zahtjev za privremeni smještaj i zbrinjavanje u sigurnoj kući
9. Zahtjev za ostvarivanje statusa civilne žrtve rata
10. Zahtjev na ličnu ili porodičnu invalidninu
11. Zahtjev za osposobljavanja za rad i prioritetno zapošljavanje

II Prava porodice sa djecom

1. Zahtjev za dodatak na djecu
2. Zahtjev za naknadu umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu, za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta
3. Zahtjev za novčanu pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene-majke koja nije u radnom odnosu
4. Zahtjev za jednokratnu pomoć za opremu novorođenog djeteta

III Drugi podnesci

1. Žalbe na prvostepene odluke organa uprave
2. Obavijesti, dopisi, dopune zahtjeva

RADNO PRAVO SA PIO/MIO:

I Prava po osnovu rada

1. Pismo, prijedlog, dopis poslodavcu kojim se ukazuje na povrede odredaba iz ugovora o radu (opomena pred tužbu)
2. Otkazno pismo (otkaz ugovora o radu)

II Prava iz PIO/MIO

1. Zahtjev za ostvarivanje starosne penzije
2. Zahtjev za ostvarivanje invalidske penzije
3. Zahtjev za ostvarivanje porodične penzije

III Drugi podnesci

1. Dopisi, obavijesti, dopune zahtjeva

KRIVIČNO PRAVO:

1. Krivična prijava za djela propisana Krivičnim zakonima u BiH

DISKRIMINACIJA:

1. Prijedlog (pismo) kršitelju prava, diskriminatoru, kojim se ukazuje na eventualno kršenje prava odnosno diskriminaciju
2. Žalba Instituciji ombudsmena za ljudska prava u BiH
3. Pojedinačna ili kolektivna tužba (tužba za utvrđivanje diskriminacije, tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije, tužba za nadoknadu štete, tužba da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje objavi u medijima)
4. Dopisi, obavijesti
5. Posredovanje prema institucijama
6. Zastupanje po punomoći pred nadležnim sudom (organom)



Kancelarija u Zenici

Adresa: Mejdandžik 9; 7200 Zenica; BiH

Tel/Fax: +387 (0) 32 402 049

E-mail: czppzz@gmail.com

Kancelarija u Travniku

Centar za socijalni rad Travnik

Adresa: Lukačka 3, 72270 Travnik, BiH

Mobilni telefon: +387 (0) 60 3111 922

Online pravna pomoć

Putem linka na www.cenppz.org.ba

Tu smo za Vas!