



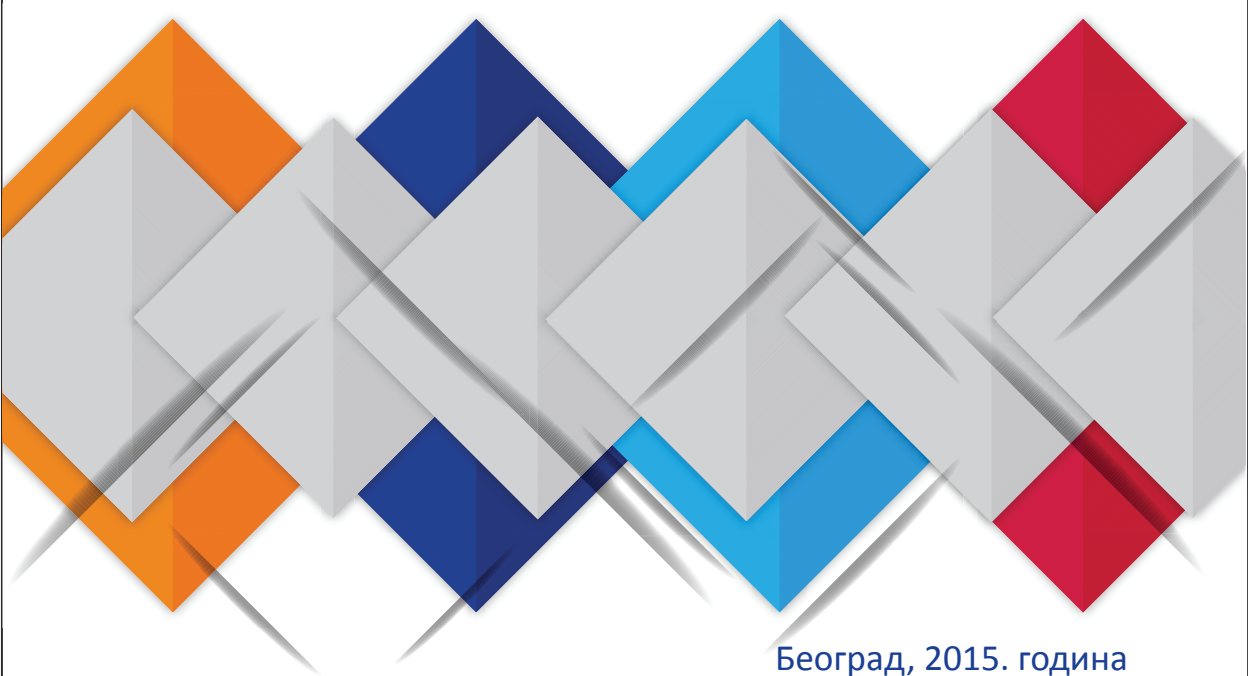
ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ



USAID
OD AMERIČKOG NARODA

ПРИРУЧНИК

ЗА ПРИМЕНУ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНОГ
ПРЕКРШАЈНОГ ПРАВА



Београд, 2015. година

ПРИРУЧНИК ЗА ПРИМЕНУ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНОГ ПРЕКРШАЈНОГ ПРАВА

Израда ове публикације омогућена је уз подршку америчког народа путем Америчке агенције за међународни развој (USAID). За садржај ове публикације одговоран је National Center for State Courts (NCSC) и он не мора нужно одражавати ставове USAID-а или Владе Сједињених Америчких Држава

Невена Петрушић - Мирјана Тукар - Бранко Николић

**ПРИРУЧНИК ЗА ПРИМЕНУ
АНТИДИСКРИМИНАЦИОНОГ
ПРЕКРШАЈНОГ ПРАВА**

Београд, 2015. године

Приручник за примену антидискриминационог прекршајног права

Издавач:

National Center for State Courts

За издавача:

Лоренс Т. Ветер

Аутори:

проф. др. Невена Петрушић, повереница за заштиту равноправности
Мирјана Тукар, Прекршајни апелациони суд, председница одељења у
Новом Саду
Бранко Николић, виши правни саветник на пројекту

Редакција:

проф. др. Невена Петрушић

Тираж:

500 примерака

Припрема и штампа:

АТЦ д.о.о. Београд

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије,
Београд

343.85:343.412(497.11)(035)

ПЕТРУШИЋ, Невена, 1959-

Приручник за примену антидискриминационог прекршајног права
/ Невена Петрушић, Мирјана Тукар, Бранко Николић. - Београд : АТЦ :
National Center for State Courts, 2015 (Београд : АТЦ). - 205 стр. ; 25 cm

Тираж 500. - Речник равноправности: стр. 189-194. - Напомене и
библиографске референце уз текст. - Библиографија: стр. 195-205.

ISBN 978-86-85117-26-8

1. Тукар, Мирјана [аутор] 2. Николић, Бранко [аутор]
а) Дискриминација - Спречавање - Србија - Приручници
COBISS.SR-ID 214751500

САДРЖАЈ:

ПРЕДГОВОР	11
ПРВИ ДЕО - ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	
1. ДИСКРИМИНАЦИЈА КАО ДРУШТВЕНА ПОЈАВА	15
2. ПРОПИСИ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНОГ ПРАВА	18
2.1. Међународни документи	18
2.1.1. Документи Уједињених нација	18
2.1.2. Документи Савета Европе	21
2.1.3. Документи Европске уније	22
2.1.4. Прописи Републике Србије	23
3. ПРАВНИ ПОЈАМ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	27
3.1. Неједнако поступање/стављање у неповољнији положај.....	27
3.2. Лично својство као основ дискриминације	30
4. ДИСКРИМИНАТОРИ И ЖРТВЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	31
5. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ВРШИ ДИСКРИМИНАЦИЈА	31
6. ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	32
6.1. Непосредна и посредна дискриминација.....	32
6.2. Други облици и случајеви дискриминације	35
6.3. Посебни случајеви дискриминације	38
7. ПРЕГЛЕД ПРАВНИХ МЕХАНИЗАМА ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	39
7.1. Грађанскоправна заштита од дискриминације	40
7.1.1. Садржина и видови грађанскоправне заштите	40

7.1.2. Активна процесна легитимација.....	43
7.1.2.1. Лица која тврде да су дискриминисана	43
7.1.2.2. Повереник за заштиту равноправности.....	43
7.1.2.3. Организације које се баве заштитом људских права	43
7.1.2.4. Добровољни испитивачи дискриминације	44
7.1.3. Поступак у парницама за заштиту од дискриминације	46
7.1.4. Правила о окретању/пребацавању терета доказивања ..	47
8. ЗАШТИТА ПРЕД ПОВЕРЕНИКОМ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ	52
8.1 Правни статус, улога, задаци и надлежност Повереника	52
8.2. Поступак по притужбама због дискриминације	52
8.4. Повереник као тужилац у парници за заштиту од дискриминације	56
8.5. Друга овлашћења Повереника	60
9. КРИВИЧНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	61
ДРУГИ ДЕО - ПРЕКРШАЈНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....	63
Увод.....	63
1. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ	65
1.1. Дискриминација у поступцима пред органима јавне власти.....	66
1.2. Дискриминација у области рада.....	70
1.3. Дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објеката и површина.....	74
1.4. Верска дискриминација	78
1.5. Дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања.....	82
1.6. Дискриминација на основу пола	85

1.7. Дискриминација на основу сексуалне оријентације	87
1.8. Дискриминација деце	89
1.9. Дискриминација на основу старосног доба.....	92
1.10. Дискриминација на основу политичке или синдикалне припадности	95
1.11. Дискриминација с обзиром на здравствено стање	98
2. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О СПРЕЧАВАЊУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .	101
2.1. Појам особе са инвалидитетом	101
2.2. Дискриминација у вези са удружењима	104
2.3. Дискриминација у вези са пружањем услуга и коришћењем објеката и површина.....	106
2.4. Дискриминација у вези са здравственим услугама	111
2.5. Дискриминација у вези са васпитањем и образовањем.....	114
2.6. Дискриминација у вези са превозом	118
3. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА.....	122
3.1. Дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања.....	124
3.2. Непредузимање мера за обезбеђење равномерне заступљености полова	127
3.3. Дискриминација у области запошљавања и рада	129
3.4. Дискриминација у области јавног информисања	138
4. ПРЕКРШАЈИ ИНКРИМИНИСАНИ ЗАКОНОМ О ПРОФЕСИОНАЛНОЈ РЕХАБИЛИТАЦИЈИ И ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	140
4.1. Појам особе са инвалидитетом	141
4.2. Прекршаји инкриминисани чланом 49. ЗПРЗОСИ	142
4.2.1. Пропуштање предузимања мера за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.....	144

4.2.2. Неспровођење или спровођење мера и активности професионалне рехабилитације супротно закону	146
4.2.3. Спровођење мера и активности професионалне рехабилитације без прибављеног одобрења	148
4.2.4. Неиздавање уверења о спроведеној професионалној рехабилитацији.....	149
4.2.5. Обављање делатности професионалне рехабилитације без испуњења законских услова.....	150
4.2.6. Неспровођење или спровођење супротно закону мера и активности професионалне рехабилитације	152
4.2.7. Ненаменско коришћење средстава	154
4.2.8. Одговорна лица и казне за прекршаје прописане чланом 49. ЗПРЗОСИ.....	155
4.3. Прекршаји инкриминисани чланом 50. ЗПРЗОСИ	157
4.3.1. Несношење трошкова професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.....	158
4.3.2. Неомогућавање одсуства са рада за време трајања професионалне рехабилитације	158
4.3.3. Неиспуњавање обавезе запошљавања особа са инвалидитетом.....	159
4.3.4. Одговорна лица и казне за прекршаје прописане чланом 50. ЗПРЗОСИ.....	160
5. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О РАДУ	160
5.1. Прописи о забрани дискриминације	161
5.2. Прекршајни прописи	165
6. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О ЈАВНОМ ИНФОРМИСАЊУ И МЕДИЈИМА.....	166
6.1. Прописи о забрани дискриминације	167
6.2. Прекршајни пропис	170
7. СЛУЧАЈЕВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ИНКРИМИНИСАНИ КАО	

ПРЕКРШАЈИ ЗАКОНОМ О ОСНОВАМА СИСТЕМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА.....	171
7.1. Прописи о забрани дискриминације	171
7.2. Прекршајни пропис	175
8. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О СПОРТУ	177
8.1. Прописи о забрани дискриминације	177
8.2. Прекршајни прописи	179
9. ПРЕКРШАЈНИ ПОСТУПАК	180
9.1. Овлашћење за подношење захтева за покретање прекршајног поступка.....	180
9.1.1. Овлашћени органи као подносиоци захтева за покретање прекршајног поступка.....	180
9.1.2. Оштећени као подносилац захтева за покретање прекршајног поступка.....	183
9.2. Садржина захтева за покретање прекршајног поступка	185
9.3. Доказивање	186
РЕЧНИК РАВНОПРАВНОСТИ.....	189
ЛИТЕРАТУРА.....	195
Списак прописа	199
Међународне конвенције	199
Закони.....	201
Подзаконски акти.....	205

Предговор

У сваком демократском друштву принцип једнакости људи представља основну моралну и правну вредност. Полазећи од општег постулата, прокламованог Универзалном декларацијом о људским правима из 1945. године, да се сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима, свим људима припадају иста права, без обзира на пол, расу, боју коже, вероисповест, националну припадност, старосно доба или било које друго лично својство. Сагласно томе, забрањен је сваки облик дискриминације, а право на недискриминацију уздигнуто је на ниво основног људског права.

Упркос прокламовању принципа једнакости и недискриминације, дискриминација се среће у свим културама, друштвима и државама. Она није страна ни државама са развијеним и стабилним демократским институцијама, као ни онима које их тек установљавају. Дискриминација има многе појавне облике и начине испољавања. Као друштвена појава, подложна је променама јер се с временом мењају друштвени стереотипи и предрасуде који је узрокују.

Дискриминацији су изложени појединци и друштвене групе, али она изазива негативне и штетне последице по читаво друштво. Сузбијање дискриминације спада у ред најважнијих задатака државе и њених органа. Искуство показује да је свако разликовање, искључивање, ограничавање или давање првенства на основу националности, порекла, вероисповести, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације или било ког другог личног својства изузетно опасна појава јер потири саму идеју људских права, повређује људско достојанство, нарушава слободу, мир и безбедност, кочи друштвени и економски напредак и препрека је социјалној укључености и унапређивању квалитета живота свих људи у заједници. Дискриминација је, такође, криминогени фактор јер ствара климу погодну за извршење злочина мотивисаних мржњом, за изазивање и раширивање националне, расне и верске мржње и нетрпељивости и других кривичних дела.

Истраживања показују да је дискриминација широко распрострањена и у Србији, а да је најучесталија према женама, Ромима, особама са инвалидитетом, старијим особама и ЛГБТ популацији.

За успешно сузбијање и заштиту од дискриминације потребно је да равноправност и толеранција према другима и другачијима постану заједничке вредности које друштво свесно прихвата, разумевајући да без њих нема мира, стабилности и друштвеног напретка. То подразумева успостављање вредносног система у коме се разноликост људских идентитета поштује, прихвата и уважава. Сузбијање дискриминације захтева, међутим, и делотворне механизме правне заштите којима се ова појава кажњава, спречава њено даље испољавање и отклањају штетне последице које је изазвала.

Разумевајући важност сузбијања дискриминације и остваривања равноправности, Србија је протеклих година изградила ваљан антидискриминациони правни оквир и успоставила систем заштите од дискриминације. Такође, Србија је усвојила и учинила делом свог законодавства најважније универзалне и регионалне споразуме у области људских права и радила на усвајању и примени факултативних протокола уз ове споразуме.

Уставом Републике Србије из 2006. године забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Усвојен је Закон о забрани дискриминације, као општи и основни антидискриминациони закон, као и низ посебних антидискриминационих закона. Овим прописима успостављен је систем правне заштите од дискриминације, који чине механизми грађанскоправне, кривичноправне и прекршајноправне заштите. У систему заштите од дискриминације важно место припада Поверенику за заштиту равноправности, самосталном и независном државном органу, који је специјализован за заштиту и сузбијање свих облика и видова дискриминације и унапређивање равноправности у друштвеним односима.

Значајан сегмент заштите од дискриминације чини прекршајноправна заштита. Антидискриминационим прописима Републике Србије прописан је читав низ прекршаја којима су инкриминисани поједини акти дискриминације, као и пропуштање правних субјеката да спроведу законом прописане посебне мере ради постизања пуне равноправности групе лица која се налазе у неједнаком положају. Несумњиво је да делотворна прекршајноправна заштита од дискрими-

нације може значајно допринети поштовању принципа једнакости, сузбијању дискриминаторског поступања и стварању једнаких могућности за уживање гарантованих права и слобода.

Општа је оцена да важећи прописи пружају добар правни амбијент и адекватне инструменте за заштиту од дискриминације, њено спречавање и сузбијање, у складу са међународним и европским стандардима. Да би се ови инструменти успешно користили, неопходно је да се антидискриминациони прописи правилно тумаче и примењују. То подразумева висок ниво познавања самог појма дискриминације, елемената који конституишу поједине облике дискриминације, као и обележја по којима се дискриминација разликује од других противправних понашања.

У Републици Србији изградња прекршајне антидискриминационе праксе још увек је у почетној фази, што је последица низа фактора: високог нивоа толерисања дискриминације у друштву, недовољног познавања новог антидискриминационог права, неразумевања самог феномена дискриминације и игнорисања опасности и штетних последица које она изазива, неспремности жртава дискриминације да користе механизме правне заштите, страх жртава од виктимизације и др.

Полазећи од чињенице да је правилна примена прописа о прекршајноправној заштити од дискриминације важан фактор делотворног сузбијања ове опасне друштвене појаве, аутори су ценили да је за унапређивање ефикасности у пружању прекршајноправне заштите од дискриминације неопходно повећати ниво знања и разумевања прописа прекршајног антидискриминационог права. Приручник који је пред вама написан је са циљем да се судијама прекршајних судова понуди одговарајући писани материјал који ће им помоћи да правилно тумаче и примењују прописе о прекршајноправној заштити од дискриминације.

Приручник се састоји из два дела. У првом делу изложен је правни и институционални оквир система заштите од дискриминације. Овај део садржи објашњења основних појмова везаних за појаву дискриминације, излагања о елементима правног појма дискриминације и појединих њених облика, као и кратак преглед антидискриминационог правног оквира и правних инструмената који чине систем заштите од дискриминације. Други део приручника посвећен је прекршајним антидискриминационим прописима. Систематизована су и на одговарајући начин обрађена прекршајна дела прописана антидискри-

минационим законима и другим прописима. Детаљно су објашњени елементи сваког прекршаја, услови за прекршајну одговорност и примену прекршајних санкција, а одговарајућа пажња посвећена је и самом прекршајном поступку, уз указивање на нова процесна правила и законска решења садржана у Закону о прекршајима из 2013. године.

Израду и објављивање овог приручника подржала је Агенција Сједињених Америчких Држава за међународни развој (УСАИД), у оквиру *Пројекта за реформу правосуђа и одговорну власт* (ЈРГА) у Републици Србији.

Рукопис приручника базиран је на стању законодавства и праксе на дан 01.01.2015. године.

Аутори

Сви појмови који су у тексту употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе

Први део

ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Етички фундамент људских права чине људско достојанство и једнакост

1. ДИСКРИМИНАЦИЈА КАО ДРУШТВЕНА ПОЈАВА

Реч „*дискриминација*“ значи „*разликовање*“, а у савременом праву користи се за означавање *недозвољеног разликовања*. До дискриминације долази кад су лице или група лица изложени неједнаком (неповољнијем) третману због своје расе/боје коже, националности/етничког порекла, вероисповести, пола, сексуалне оријентације, инвалидитета, старосног доба или неког другог личног својства.

Кључни узроци дискриминације јесу стереотипи и предрасуде.

Стереотипи су широко прихваћене поједностављене идеје о одређеним групама људи. Имати стереотип значи сматрати да се сви припадници одређене групе људи понашају на одређен начин, односно да сви имају одређене особине (нпр. „Роми су прљави“). Овакве и сличне генерализације веома су опасне: њима се уопштава мишљење о одређеним групама људи и на основу тога се објашњавају одређене појаве у друштву. Уместо да, на пример, размишљају о стварним узроцима лошег положаја Рома, многи ће такав положај „објаснити“ тиме да су сви Роми „лењи и не желе да раде“. Стереотипи су у корену предрасуда.

Предрасуда је унапред створено мишљење која нема разумно и стварно утемељење, већ представља паушални став. Предрасуде узрокују дискриминацију јер, по правилу, представљају негативне ставове о одређеној друштвеној групи. Оне се лако шире, утичу на формирање негативног мишљења и односа према одређеним групама. Предрасуде најчешће потичу из незнања, васпитања, страха, конфор-

мизма, жеље да се одређене друштвене групе задрже у инфериорном положају и др.

Са дискриминацијом су повезани многи појмови којима се означавају дискриминаторни ставови према појединим друштвеним групама, као што су расизам, сексизам, хомофобија, ејџизам, ксенофобија и сл. Ови појмови су означени терминима преузетим из страних језика. Иако се користе у свакодневном говору, често није сасвим јасно шта они тачно значе.

Расизам је веровање да постоје урођене и карактеристичне разлике међу расама, при чему се сматра да је једна раса важнија и боља од друге, тј. да је супериорнија над осталим расама. Прављење разлике међу људима према њиховој раси назива се расна дискриминација.

Сексизам је веровање да је један од полова инфериоран, мање способан и мање вредан у односу на други (нпр. предрасуда да су жене неспособне да се баве политиком). Потиче од енглеске речи „sex” – пол. Овај појам обухвата и мржњу према одређеном полу (*мизогинија* – мржња према женама; и *мизандрија* – мржња према мушкарцима). Из сексизма произлази полна дискриминација.

Ејџизам је ниподаштавајући став према особама старијег животног доба. Потиче од енглеске речи „age” – доба). Из ејџизма произлази старосна дискриминација.

Хомофобија је веровање да су лезбејке, хомосексуалци и бисексуалци грешни, неморални, болесни, инфериорни у односу на хетеросексуалце. Појам обухвата и страх или мржњу према хомосексуалцима.

Ксенофобија је мржња и неповерење према странцима. Она се заснива на етничким и верским предрасудама, расизму, национализму и шовинизму.

Многе друштвене групе су стигматизирание. **Стигматизација** је термин којим се означава жигосање и сврставање одређених група у категорију инфериорних, штетних и/или опасних људи због њихове различитости. Стигматизација има неповољне ефекте по стигматизована лица јер она бивају друштвено обележена, изолована, обесправљена, изопштена и презрена. Постоји велика социјална дистанца према стигматизованим групама, што води маргинализацији и отежава њихову друштвену укљученост.

Иако је због непостојања јединственог и централизованог система за прикупљање података о појави дискриминације отежан увид у реално стање, истраживања показују да је дискриминација још увек веома раширена појава у Србији. Већина грађана у Србији оцењује да је друштво у коме живимо дискриминаторско – 46% грађана сматра да је дискриминација прилично или много присутна. По изложености дискриминацији, 42% грађана сматра да су на првом месту жене (42%), затим Роми (41,5%), особе са инвалидитетом (28,4%), сиромашне особе (27%) и старије особе (24,5%), деца (18,6%) и припадници сексуалних мањина (16,4%). Трећина грађана оцењује да су рад и запошљавање области у којима се у најчешће јавља дискриминација. Етничка дистанца је највећа према Албанцима, Хрватима, Бошњацима и Ромима. Албанце и Роме у својој породици не жели 57% грађана, скоро 50% не жели Албанца за васпитача своје деце, а Ром је као васпитач деце неприхватљив за 27% грађана. Хрвате за државнике не жели 40% грађана, Албанце не жели 50%, а скоро 30% не жели да државници буду Роми и Бошњаци.

Из Годишњег извештаја Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину.

За успешно сузбијање дискриминације потребно је систематски радити на превазилажењу предрасуда и стереотипа, у чему важну улогу имају образовне институције, медији, органи јавне власти и организације цивилног друштва. При томе се мора знати да је дискриминаторско понашање део наше свакодневице и да су многи облици дискриминације толико дубоко укорењени у свест људи да су поједини видови дискриминације за већину допуштени и прихватљиви, па их често и не перципирају као законом забрањена противправна понашања. Тако, на пример, многи мисле да је допуштено да приликом запошљавања приватни послодавци без икаквих ограничења постављају услове који се тичу година старости, пола, изгледа или других личних својстава кандидата.

Због тога је за сузбијање дискриминације потребна не само стриктна примена закона и предузимање посебних мера према оним друштвеним групама које су у неједнаком положају са осталим грађанима, већ и развијање толеранције према националним, етничким,

верским, сексуалним и другим мањинама, и поштовање и уважавање разноликости људских идентитета и разлика које међу људима постоје.

У циљу сузбијања дискриминације Влада Републике Србије је, по препоруци Повереника за заштиту равноправности, јуна 2013. године, усвојила **Стратегију превенције и заштите од дискриминације**, којом је утврђен усаглашен систем мера, услова и инструмената јавне политике које Република Србија треба да спроведе ради спречавања, односно смањења, дискриминације, посебно према одређеним осетљивим друштвеним групама. Октобра 2014. године усвојен је **Акциони план** за спровођење ове Стратегије.

2. ПРОПИСИ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНОГ ПРАВА

Република Србија придаје велику важност сузбијању дискриминације и остваривању равноправности и настоји да поштује и примењује највише међународне и европске стандарде у овој области. Сагласно томе, заокружила је национални антидискриминациони нормативни оквир, усвојила и учинила делом свог законодавства најважније универзалне и регионалне споразуме у овој области и радила на усвајању и националној примени факултативних протокола у те споразуме.

2.1. Међународни документи

За заштиту и унапређивање равноправности значајни су међународни уговори и остали акти настали у оквиру Уједињених нација и Савета Европе – међународних организација које су најистакнутије у успостављању међународних стандарда у области људских права и чија је чланица и наша земља.

2.1.1. Документи Уједињених нација

1) Повеља Уједињених нација из 1945. године, у члану 55. тачка ц, обавезује све чланице на „поштовање људских права и основних слобода за све, без разликовања расе, пола, језика или вере“.

2) Универзална декларација о људским правима из 1945. године, у члану 1. и 2., свим људима јамчи слободу и једнакост у достојанству и правима, без обзира на „било какву разлику као

што је раса, боја коже, пол, језик, вера, политичко или неко друго опредељење, национално или друштвено порекло, власништво, рођење или неки други статус“.

3) Конвенција УН о укидању свих облика расне дискриминације, из 1965. године¹, основни је документ УН у борби против расизма и дискриминације. Овом конвенцијом је, између осталог, утврђено да *„државе чланице осуђују сваку пропаганду и све организације које се руководе идејама или теоријама заснованим на супериорности неке расе или групе лица извесне боје или извесног етничког порекла или које желе да оправдају или подрже сваки облик расне мржње и дискриминације.“*

4) Међународни пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године², у члану 20. став 2., прокламује да ће се законом *„забранити свако заговарање националне, расне или верске мржње које представља подстицање на дискриминацију, непријатељство или насиље“.* Чланом 26. пакта утврђено је: *„Сви су пред законом једнаки и имају право на једнаку законску заштиту без икаквог разликовања. У том погледу закон ће забранити сваку дискриминацију и зајамчити свим лицима подједнаку и ефикасну заштиту против сваке дискриминације, нарочито на основу расе, боје, пола, језика, вероисповести, политичког и било ког другог мишљења, националног и друштвеног порекла, имовине, рођења или другог статуса.“*

5) Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године³, у члану 2. став 2. обавезује државе уговорнице да јамче да се права која су у њему проглашена извршавају *„без икакве дискриминације засноване на раси, боји, полу, језику, вероисповести, политичком или каквом другом мишљењу, националном или друштвеном пореклу, имовини, рођењу или неком другом својству“.*

1 Усвојена на седници Генералне скупштине УН 1965. године, а ступила је на снагу 1967. године („Службени лист СФРЈ“, 31/1967).

2 Усвојен Резолуцијом 2200А (XXI) Генералне скупштине 16. децембра 1966. године. Ступио на снагу 23. марта 1976. године, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, 7/1971.

3 „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, 7/1971.

6) Конвенција о правима детета из 1989. године⁴, у члану 2. прописује обавезу држава чланица да поштују и обезбеђују права садржана у Конвенцији сваком детету под њиховом јурисдикцијом, без икакве дискриминације и без обзира на расу, боју коже, пол, језик, вероисповест, политичко или друго убеђење, национално, етничко или социјално порекло, имовно стање, онеспособљеност, рођење или други статус детета или његовог родитеља или законитог старатеља.

7) Међународна конвенција о укидању свих облика дискриминације жена из 1979. године⁵ прописује одговорност држава чланица да елиминишу све видове дискриминације жена у остваривању грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права, и то не само у јавном, већ и у приватном животу, укључујући и породицу.

8) Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом из 2006. године⁶, у члану 5., утврђује обавезу држава чланица да обезбеде пуно остваривање свих људских права и основних слобода за сва лица под њиховом јурисдикцијом, без икакве дискриминације по основу инвалидитета. Државе потписнице су, такође, обавезне да обезбеде једнакост особа са инвалидитетом пред законом, једнаку правну заштиту, без икакве дискриминације, и обавезне су да забране било какву дискриминацију по основу инвалидитета и гарантују свим особама са инвалидитетом једнаку и ефективну правну заштиту од дискриминације.

9) Сви ови међународни уговори правно су обавезујући за Србију. Поред тога, Србија је 11. новембра 2004. године потписала, али још увек није ратификовала, и **Међународну конвенцију о заштити права радника миграната и чланова њихових породица** (1990).

4 Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 15/1990 и 2/1997).

5 Закон о ратификацији конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 11/81). Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, 13/2002).

6 Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Сл. Гласник РС“ бр. 42/2009).

Међународним уговорима установљена су и уговорна тела (комитети) која су овлашћена да надзиру испуњавање уговорних обавеза држава чланица. Укупно је **девет комитета**: Комитет за укидање свих облика расне дискриминације, Комитет за људска права, Комитет за економска, социјална и културна права, Комитет против тортуре, Комитет за укидање дискриминације жена, Комитет за права детета, Комитет за права особа са инвалидитетом, Комитет за права радника миграната и Комитет за заштиту од принудних нестанака. У избору чланова комитета учествују државе које су ратификовале међународну конвенцију којом је комитет установљен. Посебан значај имају препоруке које ови комитети упућују на основу периодичних извештаја држава чланица о извршењу обавеза које су преузете ратификацијом међународних уговора. Државе чланице УН дужне су да поштују стандарде и следе препоруке садржане у актима специјализованих организација УН, њених органа, тела и агенција, као што су: Конвенција Организације УН за образовање, науку и културу (УНЕСЦО) против дискриминације у образовању из 1960. године, Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом из 1983. године, Принципи заштите ментално оболелих особа и унапређење заштите менталног здравља од 1991. године, Конвенција Међународне организације рада која се односи на забрану дискриминације у погледу запошљавања и занимања (ИЛО – Ц – 111), и др.

2.1.2. Документи Савета Европе

Забрана дискриминације предвиђена је чланом 14. **Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода** из 1950. године и ојачана је **Протоколом бр. 12** уз Конвенцију из 2000. године који је омогућио свеобухватнију заштиту лица од дискриминације. Србија је ратификацијом Европске конвенције, заједно са њеним протоколима⁷, преузела обавезу да се свако право које њени закони гарантују оствари без дискриминације по било ком основу.

Србија је ратификовала и **Европску конвенцију о спречавању мучења и нечовечних или понижавајућих казни или поступака** (1987)⁸, **Европску повељу о регионалним или мањинским језици-**

7 „Сл. гласник СЦГ“, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр.

8 „Сл. лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 9/2003.

ма (1992)⁹, као и **Оквирну конвенцију Савета Европе о заштити националних мањина** (1994)¹⁰, чији Одељак ИИ, члан 4. став 1. гласи: „Стране уговорнице се обавезују да ће припадницима националних мањина гарантовати равноправност пред законом и једнаку законску заштиту. У том смислу забрањена је било каква дискриминација на основу припадности националној мањини.“

За заштиту од дискриминације од значаја је и дугогодишња пракса **Европског суда за људска права**, који је током своје дугогодишње праксе развио стандарде, критеријуме и мерила за утврђивање дискриминације, укључујући и посебну методологију за утврђивање појединих видова непосредне и посредне дискриминације.

Такође, значајни су и извештаји **Европске комисије за борбу против расизма и нетолеранције** (ЕЦПРИ), посебног тела Савета Европе, чији је основни задатак да сузбија расизам, ксенофобију, антисемитизам и нетолеранцију, који угрожавају људска права и демократске вредности у Европи.

2.1.3. Документи Европске уније

Србија је септембра 2013. године, ступањем на снагу Споразума о стабилизацији и придруживању, стекла статус кандидата за чланство у ЕУ и обавезала се да своје право хармонизује са правом ЕУ и обезбеди његову доследну примену. Због тога су антидискриминациони прописи ЕУ релевантни, иако још увек нису правно обавезујући.

У праву ЕУ општа забрана дискриминације налази се у одредбама члана 13. Уговора којим се оснива Европска заједница (ЕЗ Уговор). Ступањем на снагу Уговора из Амстердама, на основу новог члана 13., ЕУ унија је добила посебна овлашћења у сфери борбе против дискриминације по основу пола, расног или етничког порекла, верског убеђења или веровања, одређеног инвалидитета, старости и сексуалне опредељености, укључујући и могућност да доноси правне акте ради спречавања и отклањања дискриминације по датим основама. У Уговору из Лисабона, потписаном 13. децембра 2007. године, у члану 2. став 3. наводи се, поред осталог, да ће се ЕУ *борити против социјалне искључености и дискриминације, и промовисаће социјалну правду и зашти-*

9 „Сл. лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 18/2005.

10 „Сл. лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 6/98.

ту, равноправност између жена и мушкараца и солидарност између генерација и заштиту права детета. Овим уговором постала је обавезујућа Повеља о основним правима у ЕУ из 2000. године којом је у члану 21., поред осталог, забрањен сваки вид дискриминације која се заснива на полу, раси, боји коже, етничком или социјалном пореклу, генетским особинама, језику, религији или уверењу, политичком или било ком другом мишљењу, припадности националној мањини, имовини, рођењу, инвалидитету, животном добу или сексуалној оријентацији, уз истицање значаја начела равноправности полова (члан 13.).

У области заштите од дискриминације од значаја су и секундарни извори права – директиве ЕУ, међу којима су најзначајније: *Директива Савета Европске уније 2000/43/ЕЦ за спровођење принципа једнаког третмана особа без обзира на расно и етничко порекло*; *Директива Савета Европске уније 2000/78/ЕЦ која успоставља општи оквир за равноправан третман у запошљавању и професији*; *Директива Савета Европске уније 2002/73/ЕЦ за спровођење принципа једнаког третмана жена и мушкараца у погледу запошљавања, стручне обуке и напредовања и услова рада*; *Директива Савета Европске уније 2004/113/ЕЦ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у приступу добрима и услугама*; *Директива Савета Европске уније 2006/54/ЕЦ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у области запошљавања и занимања*; *Директива Савета Европске уније 2010/41/ЕУ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена који су самозапослени и др.*

2.1.4. Прописи Републике Србије

Дискриминација је изричито забрањена самим **Уставом Републике Србије**¹¹, који у члану 21. прописује да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације, да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. У истом члану Устав Републике Србије прописује и да се не сматрају дискримина-

11 „Сл. гласник РС“, бр. 98/2006.

цијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

И многе друге одредбе Устава Републике Србије забрањују дискриминацију: члан 1. Устава Републике Србије, који прокламује равноправност грађана и тиме забрањује дискриминацију, утврђујући да је „Република Србија држава српског народа и свих грађана који у њој живе, заснована на владавини права и социјалној правди, начелима грађанске демократије, људским и мањинским правима и слободама и припадности европским принципима и вредностима“; члан 15. који прописује да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности; члан 76. Устава Републике Србије, који се односи на забрану дискриминације националних мањина и којим је утврђено да се „припадницима националних мањина јамчи равноправност пред законом и једнака законска заштита“, те да је забрањена било каква дискриминација због припадности националној мањини, при чему се не сматрају дискриминацијом посебни прописи и привремене мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини.

Основни извор антидискриминационог права у Србији јесте **Закон о забрани дискриминације** из 2009. године¹². Овим оквирним и основним антидискриминационим законом установљен је целовит и свеобухватан систем заштите од дискриминације у Републици Србији. Њиме је уређена општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације. Поред тога, овим законом установљен је Повереник за заштиту равноправности, национални институционални механизам специјализован за сузбијање и заштиту од дискриминације.

Законом о заштити права и слобода националних мањина из 2002. године¹³ забрањен је сваки облик дискриминације припадника националних мањина на националној, етничкој, расној и језичкој основи, и уређена је заштита националних мањина од сваког облика дискриминације у остваривању права и слобода.

12 „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009 (у даљем тексту: 33Д).

13 „Сл. лист СРЈ“, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 72/2009 - др. закон и 97/2013 - одлука УС)

У **Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом** из 2006. године¹⁴ уређен је општи режим заштите од дискриминације по основу инвалидитета, посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији, као и мере које држава предузима ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом (члан 1.). Овај закон дефинише дискриминацију, прописује забрану свих облика и случајева дискриминације и регулише судску заштиту особа које трпе дискриминацију.

Закон о равноправности полова из 2009. године¹⁵ уређује стварање услова за вођење политике једнаких могућности остваривања права жена и мушкараца, доношење прописа и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу, брачном или породичном статусу, трудноћи или родитељству (члан 1.). Овим законом забрањује се сваки вид непосредне и посредне дискриминације (члан 4.), јемчи се равноправност полова, предвиђа предузимање посебних мера за постизање равноправности полова и регулише судска заштита од дискриминације по основу пола.

Забрана дискриминације садржана је у многим законима којима се уређују поједине области друштвених односа.

У **Закону о раду** из 2005. године, са изменама из 2009., 2013., и 2014. године¹⁶, забрањена је дискриминација запослених и лица која траже запослење по било ком личном својству (члан 18.), и то у погледу услова за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услова рада и свих права из радног односа; образовања, оспособљавања и усавршавања; напредовања на послу и отказа уговора о раду (члан 20.). Закон изричито прописује да су ништаве одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком личном својству (члан 20. став 2.). Такође, изменама закона из 2013. године, у циљу сузбијања дискриминације по основу материнства и родитељства, прописано је да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, као и да се овим запосленима који раде на одређено време радни од-

14 „Сл. гласник РС“, бр. 33/2006 (у даљем тексту: ЗСДОСИ).

15 „Сл. гласник РС“, бр. 104/2009 (у даљем тексту: ЗРП).

16 „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013, 75/2014 (у даљем тексту: ЗоР).

нос продужава до истека коришћења права на одсуство (члан 187.).

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом из 2009. године¹⁷ обезбеђена је свеобухватна институционална подршка запошљавању и активном учешћу лица с инвалидитетом у друштвеном животу.

Закон о здравственој заштити из 2005. године¹⁸ у члану 20. забрањује дискриминацију у пружању здравствених услуга по било ком личном својству.

Закон о основама система образовања и васпитања из 2009. године¹⁹ прописује начело једнакости у остваривању права на образовање и васпитање без обзира на било коју личну особину (члан 6.).

Закон о црквама и верским заједницама из 2006. године²⁰ јемчи право на слободу мисли, савести и вероисповести и забрањује верску дискриминацију прописујући да нико не може бити узнемираван, дискриминисан или привилегован због својих верских уверења, припадања или неприпадања верској заједници, учествовања или неучествовања у богослужењу и верским обредима, и коришћења или некоришћења зајамчених верских слобода и права (члан 2.).

Антидискриминациона клаузула садржана је и у **Закону о основама система образовања и васпитања**²¹, **Закону о средњем образовању и васпитању**²², **Закону о високом образовању**²³, **Закону о предшколском васпитању и образовању**²⁴, **Закону о младима**²⁵, **Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености**²⁶, **Закону о заштити потрошача**²⁷, **Закону о јавном информисању и**

17 „Сл. гласник РС“, бр. 36/2009

18 „Сл. гласник РС“, бр. 107/2005 и 72/2009 - др. закон.

19 „Сл. гласник РС“, бр. 73/2009.

20 „Сл. гласник РС“, бр. 36/2006 (у даљем тексту: ЗЦВЗ).

21 „Сл. гласник РС“, бр. 72/2009, 52/11 и 55/2013

22 „Сл. гласник РС“, бр. 55/2013.

23 „Сл. гласник РС“, бр. 97/2008.

24 „Сл. гласник РС“, бр. 18/2010.

25 „Сл. гласник РС“, бр. 50/2011.

26 „Сл. гласник РС“, бр. 38/2009.

27 „Сл. гласник РС“, бр. 62/2014.

медијима²⁸, Закону о радиодифузији²⁹, Закону о слободном приступу информацијама од јавног значаја³⁰, Закону о спречавању насиља и недоличног понашања на спортским приредбама³¹, Закону о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица³², и многим другим законима.

3. ПРАВНИ ПОЈАМ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Да би се дискриминација сузбијала, потребно је да се она препозна и разграничи од других противправних понашања. Понекад се неко поступање/пропуштање квалификује као дискриминација иако се не ради о дискриминацији. Ако нека особа са оштећењем слуха не буде примљена на посао, она може мислити да је у питању дискриминација, а да су у стварности потпуно други фактори до тога довели. Дискриминација је понекад најлакше објашњење за „све што не иде како треба“. Због тога се увек мора вршити пажљива процена сваког појединачног поступања/пропуштања, пре него што се оно квалификује као дискриминација.

Правни појам дискриминације дефинисан је одредбама садржаним у антидискриминационим законима. У члану 2. ЗЗД прописано је следеће:

Изрази „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, ста-

28 „Сл. гласник РС“, бр. 83/2014.

29 „Сл. гласник РС“, бр. 42/2002.

30 „Сл. гласник РС“, бр. 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010.

31 „Сл. гласник РС“, бр. 68/2003.

32 „Сл. гласник РС“, бр. 85/2005.

росном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (члан 2. Закона о забрани дискриминације).

Дефиниција законског појма дискриминације веома је комплексна и састоји се из неколико кључних елемената, на основу којих се одређено поступање може квалификовати као дискриминаторно.

3.1. Неједнако поступање/стављање у неповољнији положај

Најједноставније речено, до дискриминације долази када се неједнако поступа према једнакима, као и онда када се једнако поступа према неједнакима.

Пошто су људска бића једнака у достојанству и правима, према свима треба поступати једнако. Зато, ако се према лицу или групи лица која се налазе у истој или сличној ситуацији са другим лицима поступа горе (неповољније), и то због неког њиховог личног својства, долази до дискриминације (*нпр. у огласу за посао, који успешно може да обавља свако ко је радно способан, тражи се лице до 30 година старости, чиме се искључују сва лица старија од 30 година*). До дискриминације, такође, долази и када се према лицу или групи лица поступа онако како се поступа и према другима, иако се они, због неког свог личног својства, налазе у различитој позицији у односу на друге (*нпр. прописано је да је за упис деце у школу потребно да се поднесе извод из књиге рођених за дете; ово правило је једнако за све, али неједнако (неповољније) погађа ромску децу, јер многа од њих нису уписана у матичне књиге рођених*).

Као што се може видети у првом случају, дискриминација се огледа у томе што се према лицу или групи лица *неједнако (неповољније) поступа* због неког њиховог личног својства; док је у другом случају суштина дискриминације у томе да се према лицу или групи лица *једнако поступа*, али такво поступање *производи различите (неповољније) последице* у односу на то лице, односно групу лица, због неког њиховог личног својства које се није узело у обзир. Заједничко и код једне и код друге дискриминације јесте крајњи резултат – једно лице је у *неповољнијем положају* у односу на друга лица, а извор те неједнакости је неко његово *лично својство*. Исто важи и кад је у питању група лица.

Дискриминација се обично врши тако што дискриминатор нешто чини – предузме неку радњу, понаша се на одређени начин или донесе неки акт (*нпр. објави оглас за посао у коме наведе да запошљава само Србе*), али се она може извршити и тиме што дискриминатор пропушта да испуни своју законску дужност (*нпр. здравствена установа пропусти да обезбеди прилаз особама које користе колица*). Дискриминација се може извршити тако што се неком лицу, због неког његовог личног својства, *ускрађује* неко право које је другима доступно, или му се неко право *ограничава*, а другима се признаје у пуном обиму, или се лице ставља у гори положај тиме што се другим лицима *даје првенство*, тј. тиме што се друга лица привилегују.

Треба знати да није свако прављење разлике аутоматски и дискриминација. Да би прављење разлике или неједнако поступање могло да се окарактерише као дискриминаторско, потребно је да прављење разлике буде **неоправдано**. То значи да има ситуација када је прављење разлике оправдано. У неким ситуацијама допуштено је предузети извесне разумне и нужне мере које теже легитимном циљу. Поред тога, допуштено је предузети и тзв. посебне мере (мере афирмативне акције) како би одређене друштвене групе које се фактички налазе у подређеном положају јер су им права вековима систематски ускрађивана, какав је случај *нпр. са женама, Ромима, особама са инвалидитетом, постале суштински равноправне*. Уставом и законима прописана је могућност предузимања посебних мера ради постизања стварне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица, која се налазе у неједнаком положају и изричито је наведено да се те мере не сматрају дискриминацијом.

Некада је већ на први поглед очигледно да је прављење разлике оправдано (*нпр. оправдано је да у центрима за рекреацију постоје посебне свлачионице намењене женама и мушкарцима*). Некада је, међутим, потребно извршити веома сложenu анализу како би се испитало да ли су циљ и последица неједнаког третмана оправдани и да ли постоји сразмера између циља који се желео остварити и неке мере која је предузета.

Важно је знати да се одређено понашање квалификује као дискриминаторско, без обзира да ли је онај ко је извршио дискриминацију имао намеру да дискриминише или то уопште није био његов циљ.

3.2. Лично својство као основ дискриминације

Да би неједнак третман била дискриминација, потребно је да се он заснива на неком **личном својству**. Другим речима, према лицу се неједнако поступа само зато и управо зато што је одређене националности, вероисповести, пола, сексуалне оријентације, што има неки инвалидитет и др. Лично својство је лично обележје лица које је везано за његов полни, родни или сексуални идентитет, његову културно-биолошку припадност или порекло, уверења, културни идентитет, друштвени положај и др. Треба имати у виду да поједини елементи личног идентитета, карактерне и друге личне особине, навике и сл., не представљају основ дискриминације у смислу Закона о забрани дискриминације.

Лично својство на којем је дискриминација заснована назива се „**основ дискриминације**“.

У ЗЗД именована су следећа лична својства: раса, боја коже, преци, држављанство, национална припадност или етничко порекло, језик, верска или политичка убеђења, пол, родни идентитет, сексуална оријентација, имовно стање, рођење, генетске особености, здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старосно доба, изглед и чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама. Ова листа је широка, при чему није затворена, што омогућава да се као дискриминаторско квалификује и оно неједнако поступање које је засновано на неком другом, неименованом личном својству.

Основ дискриминације може бити неко стварно лично својство или претпостављено лично својство. **Стварно лично својство** јесте оно лично својство које заиста постоји, које је део идентитета одређене особе (нпр. особа припада једном народу, одређеног је пола, одређеног старосног доба и сл.). **Претпостављено лично својство** јесте оно лично својство које особа нема, али дискриминатор сматра (верује) да особа има то лично својство.

Често се, на пример, дешава да особа која има пријатеље и пријатељице хомосексуалне оријентације буде и сама дискриминисана, јер дискриминатор претпоставља да је и та особа хомосексуалне оријентације. Закон забрањује дискриминацију на основу личног својства, без обзира да ли оно заиста постоји или дискриминатор само претпоставља да постоји.

Лично својство на основу којег је нека особа дискриминисана најчешће се тиче саме те особе. Понекад је, међутим, особа дискриминисана на основу личног својства члана њене породице или лица са којим се налази у блиском односу.

4. ДИСКРИМИНАТОРИ И ЖРТВЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Дискриминатор може да буде - **свако**. Забрана дискриминације односи се на све државне органе, органе локалне самоуправе и све друге органе јавне власти (министарства, скупштина општине, комунална инспекција, универзитет, болница и др.), на сваког појединца (наши познаници, колеге, шалтерски службеници, продавци, архитекте, лекари, наставници, професори и др.), на свако правно лице (предузећа, удружења грађана, банке, спортске организације и др.).

Жртва дискриминације такође може да буде - **свако**. Дискриминација се може извршити према **појединцу**, без обзира да ли је домаћи држављанин, странац или лице без држављанства; према **групи лица** која повезује исто лично својство; као и према **правном лицу**, на основу неких својстава која се тичу својстава самог правног лица, његових оснивача и/или циљева које правно лице настоји да оствари (нпр. удружење грађана које се бави промоцијом права ЛГБТ популације).

5. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ВРШИ ДИСКРИМИНАЦИЈА

Дискриминација може бити извршена у свим областима друштвеног живота, како у јавној, тако и у приватној сфери. Појединци и групе могу бити дискриминисани у области образовања, запошљавања, у области радних односа, у пружању здравствене и социјалне заштите, у саобраћају, у области трговине, привреде и сл. Људи могу бити дискриминисани у остваривању својих индивидуалних и колективних права и интереса у различитим животним ситуацијама, када се обраћају шалтерском раднику у општини, у школи, на факултету, у болници, на улици, у аутобусу, у судници, у банци, када остварују право на мирно окупљање, када се јаве на оглас за посао и сл.

6. ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

6.1. Непосредна и посредна дискриминација

Постоја два основна облика дискриминације: непосредна (директна) и посредна (инидиректна). Забраном непосредне дискриминације обезбеђује се остваривање формалне равноправности, а забраном посредне дискриминације обезбеђује се остваривање суштинске равноправности међу људима.

Непосредна (директна) дискриминација заснива се на идеји о једнакости људи. У складу са овом идејом, према људима који се налазе у истој или сличној ситуацији мора се једнако поступати, без обзира на њихова лична својства.

До непосредне дискриминације долази када се према лицу, због неког његовог личног својства, неједнако (неповољније) поступа у односу на друго лице које нема то лично својство, а оба се лица налазе у истој или сличној ситуацији. Код директне дискриминације битни су, дакле, следећи елементи:

- 1) да се лице (или група лица) ставља (или је стављено) у неповољнији положај,
- 2) због неког свог личног својства,
- 3) у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, која немају то лично својство.

Приликом испитивања да ли је непосредна дискриминација извршена потребно је користити „**упоредник**“, а то је лице које се налази у истој или сличној ситуацији као и жртва дискриминације, али се од ње разликује по томе што нема оно лично својство које има жртва дискриминације. „Упоредник“ се, међутим, некада не може пронаћи, па се користи „**хипотетички упоредник**“. Некада „упоредник“ није ни потребан. Тако, на пример, ако послодавац не запосли трудну жену, не постоји „упоредник“ јер мушкарац не може бити у другом стању.

ПРИМЕРИ НЕПОСРЕДНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ:

Станодавац одбије да стан изда Рому;

Послодавац уведе правило да запослени који су у браку имају 10 одсто већу плату;

Банка пропише да позајмицу на текућем рачуну могу да добију клијенти банке који су млађи од 65 година;

Послодавац у огласу за посао тражи особу женског пола, иако се ради о послу који могу да обављају и жене и мушкарци;

Директор откаже уговор о раду запосленом јер је организовао оснивање синдикалне организације у предузећу;

Власник фирме одбија да запосли удату жену на место секретарице, са образложењем да због честих путовања предност имају неудате жене;

Служба за трансфузију не дозвољава особама хомосексуалне оријентације да добровољно дају крв;

Послодавац запосленог који живи са ХИВ-ом распоређује на друго радно место како не би непосредно радио са клијентима.

Посредна (индиректна) дискриминација заснива се на идеји да према лицима која се налазе у различитој позицији треба поступати различито у оној мери у којој је то нужно да би им се омогућио једнак приступ друштвеним добрима и једнаке могућности за уживање права и слобода. Сагласно томе, приликом прописивања одређеног правила, постављања критеријума, услова, захтева и сл., који важи за све, треба узети у обзир позицију коју одређене групе лица имају због неких својих личних својстава. Ако се то пренебрегне, онда је то правило, критеријум, услов, захтев и сл. дискриминаторско, јер у односу на неке групе производи изразито неповољније дејство.

За разлику од непосредне дискриминације, где је већ на први поглед видљиво да је разликовање, односно довођење у неповољнији положај засновано непосредно на личном својству, код посредне дискриминације то није толико очигледно. Напротив, чини се привидно да је поступање засновано на начелу једнакости, а тек када се сагледају последице види се да једнако поступање ставља лице или групу

лица, због неког њиховог личног својства, у неповољнији положај у односу на друго лице или групу лица.

Код посредне дискриминације примењује се неко наизглед неутрално правило, али се тиме група лица или лице које тој групи припада ставља у неповољнији положај, у поређењу са другима који то својство немају. Сагласно томе, код посредне дискриминације разликују се следећи елементи: (1) неутрално правило (захтев, услов, критеријум или пракса); (2) ставља (или је ставило) у несразмерно неповољан положај лице или групу лица; (3) због неког њиховог личног својства; (4) у односу на друга лица која се налазе у истој или сличној ситуацији, а која немају то лично својство.

ПРИМЕРИ ПОСРЕДНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ:

Послодавац објави оглас за посао књиговође којим пропише да кандидати на тестирању морају показати висок ниво физичке снаге и издржљивости. Пошто се ради о послу за чије успешно обављање физичка снага није од одлучујућег значаја, послодавац је увођењем овог правила, које је на први поглед неутрално, јер важи за све кандидате, посредно дискриминисао све оне потенцијалне кандидате који су због година старости, конституције или здравственог стања слабије физичке кондиције.

Факултет одбије да изда нову диплому са новим именом особи који је променила пол и име након дипломирања на том факултету, позивајући се на правила да нове дипломе не издаје лицима која су након дипломирања променила име и презиме због удаје или из других разлога.

Послодавац који запошљава особе различитих вероисповести одобри својим запосленима да слободне дане користе искључиво у време православних верских празника.

У огласу за посао хигијеничара тражи се да кандидати одлично говоре, читају и пишу на српском језику.

У дому за старија лица храна која се припрема према утврђеном јеловнику није прилагођена особама муслиманске вероисповести.

У неким случајевима правила и критеријуми који једнако важе за све нису дискриминаторни. Такав ће случај бити онда када за њихово увођење постоји **објективно и разумно оправдање**, а оно постоји када одређено неутрално правило има **законити циљ** и када су средства која су употребљена за постизање тог циља **примерена и нужна**. Уколико то није случај, у питању је посредна дискриминација.

Законитост циља који се желео остварити прописивањем одређеног правила, постављањем критеријума, услова, захтева и сл., који једнако важи за све, процењује се имајући у виду важеће прописе. Процена да ли је средство које је употребљено ради остваривања законитог циља „примерено“ даје се на основу процене да ли је оно заиста подобно за остваривање циља. Да ли је средство „нужно“ за остваривање циља, даје се на основу процене да ли је конкретни циљ уопште могао, или је у највећој мери могао, да се оствари без употребе тог средства, односно, да ли се ради остваривања циља могло употребити неко друго средство које би изазивало мање штетне последице у односу на последице које је изазвало оно средство које је било употребљено.

На пример: ако пословодство топионице бакра уведе правило да запослени који раде у производњи не смеју да носе накит на радном месту, ово правило може ставити у неједнак положај оне којима вера налаже да носе верске симболе, али се оно не може квалификовати као дискриминаторско јер је његов циљ законит, с обзиром да је уведено ради осигурања безбедности запослених на раду, а мера која је примењена ради остваривања овог циља примерена је и нужна.

6.2. Други облици и случајеви дискриминације

Одредбама ЗЗД прописани су и други облици и случајеви дискриминације, који су укратко објашњени у редовима који следе.

Повреда начела једнаких права и обавеза представља облик дискриминације до које долази *ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује* (члан 8. ЗЗД).

Када се утврђује да ли је повређено начело једнаких права и обавеза, испитује се: 1) да ли су лицу или групи лица ускраћена нека права (нпр. право особе која је заражена ХИВ вирусом да се учлани у спортски клуб) или су им наметнуте неке обавезе (нпр. да особе са инвалидитетом могу да присуствују концерту само са пратиоцем) које се у истој или сличној ситуацијидругима не ускраћују, односно не намећу; 2) да ли је то ускраћивање права или наметање обавезе засновано на неком њиховом личном својству; 3) да ли су оправдани циљ или последица таквих мера; и 4) да ли постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује.

Позивање на одговорност јесте посебан облик дискриминације који настаје када се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању (члан 9. 33Д).

За овај облик дискриминације често се користи израз *виктимизација* да би се њиме описало све оно што се према некоме чини у знак одмазде због његовог реаговања на дискриминацију.

Удруживање ради вршења дискриминације јесте један од посебних облика дискриминације који се огледа у удруживању ради вршења дискриминације, односно деловање организација или група које је усмерено на кршење уставом, правилима међународног права и законом зајамчених слобода и права, или на изазивање националне, расне, верске и друге мржње, раздора или нетрпељивости (члан 10. 33Д).

Говор мржње је облик дискриминације који се огледа у изражавању идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног својства у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола, и на други начин (члан 11. 33Д). Говор мржње може да се испољи на различите начине: исписивањем графита и порука на фасадама зграда, објављивањем текстова, јавним говором.

Важно је знати да није свако изражавање идеја, ставова и мишљења говор мржње, чак и кад су те идеје, ставови и мишљења за већи-

ну људи неприхватљиви. Док год се тим ставовима не подстиче дискриминација, нетрпељивост и насиље према појединцима и групама због њиховог личног својства, они се могу слободно износити. С друге стране, иако се особе које износе идеје и ставове који представљају говор мржње често позивају на слободу говора, треба имати у виду да слобода говора никада не сме да буде изговор за говор мржње. Закон је поставио јасан оквир и утврдио границу између слободе говора и говора мржње, па у сваком појединачном случају испитује, имајући у виду све околности, да ли јавно изражавање идеја, информација, односно мишљења, представља говор мржње или се креће у границама слободе говора, па зато мора бити толерисано.

Узнемиравајуће и понижавајуће поступање јесте облик дискриминације који се огледа у томе што се према лицу или групи лица, због неког њиховог личног својства, поступа на увредљив и понижавајући начин који вређа њихово достојанство. Члан 12. ЗЗД изричито прописује забрану *узнемиравања и понижавајућег поступања које има за циљ, или представља повреду, достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење*. Важно је знати да код овог облика дискриминације није потребно да се врши било какво упоређивање да би се доказало узнемиравање и понижавајуће поступање. Разлог томе лежи у чињеници да је узнемиравање, само по себи, непожељно, због начина на који се врши и због потенцијалних последица. Треба, такође, имати у виду да је приликом утврђивања да ли је дошло до узнемиравања одлучујуће како је сама жртва разумела одређено понашање, тј. како је оно на њу деловало. Међутим, чак и ако жртва неко понашање није доживела као узнемиравање, оно се може квалификовати као узнемиравање на основу објективних критеријума.

Посебан случај узнемиравања представља сексуално узнемиравање, чије су најчешће жртве жене. Сексуално узнемиравање може се извршити на различите начине, вербалним и невербалним путем, нпр. упућивањем ласцивних порука, сексистичких коментара, позивањем на сексуални однос, и сл. До сексуалног узнемиравања често долази када се жртва налази у подређеном положају према ономе ко је сексуално узнемирава (нпр. однос професора и студенткиње).

Тешки облици дискриминације су разноврсни квалификовани облици и случајеви дискриминације који су посебно опасни, имајући у виду ко врши дискриминацију, где се она врши и какве последице може изазвати, па су на овај начин законски именовани. Тешки облици дискриминације прописани су у члану 13. ЗЗД, а међу њима су: изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета; пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти; пропагирање дискриминације путем јавних гласила; вишеструка, поновљена и продужена дискриминација; и др.

6.3. Посебни случајеви дискриминације

У члановима 15.-27. ЗЗД регулисани су и посебни случајеви дискриминације:

- ▶ *дискриминација у поступцима пред органима јавне власти,*
- ▶ *дискриминација у области рада,*
- ▶ *дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објекта и површина,*
- ▶ *верска дискриминација,*
- ▶ *дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања,*
- ▶ *дискриминација на основу пола,*
- ▶ *дискриминација на основу сексуалне оријентације,*
- ▶ *дискриминација деце,*
- ▶ *дискриминација на основу старосног доба,*
- ▶ *дискриминација националних мањина,*
- ▶ *дискриминација због политичке или синдикалне припадности,*
- ▶ *дискриминација особа са инвалидитетом и*
- ▶ *дискриминација с обзиром на здравствено стање.*

Ови посебни случајеви дискриминације који су регулисани ЗЗД-ом објашњени су у Другом делу приручника, с обзиром да су управо посебни случајеви дискриминације инкриминисани као прекршаји. Треба имати у виду да су посебни случајеви дискриминације регулисани не само ЗЗД, већ и многим другим законима.

7. ПРЕГЛЕД ПРАВНИХ МЕХАНИЗАМА ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Усвајањем Устава и ратификацијом међународних аката држава Србија се обавезала да свакоме под њеном јурисдикцијом обезбеди *правну заштиту* у случају дискриминације како би право на једнакост учинила *практичним и делотворним*. Испуњавајући ову своју дужност, држава је установила различите правне механизме који се могу користити у случајевима дискриминације. Сваки правни механизам заштите од дискриминације регулисан је законом и сваки има свој посебан циљ и сврху. Неки се користе ради заштите самог дискриминисаног лица, да би се спречило понављање дискриминације и отклониле последице дискриминације, а неки се користе да би дискриминатор био кажњен за оно што је учинио. У неким случајевима дискриминације довољно је да се употреби само један механизам, али је понекад потребно употребити више механизма, јер се само тако може спречити даље испољавање дискриминације.

Закон прописује када се и под којим условима поједини правни механизми могу користити и каква се правна заштита њима остварује. Који се правни механизам у конкретном случају дискриминације може употребити, зависи од многих околности: од тога ко је и како извршио дискриминацију, који је облик дискриминације, од тога да ли је извршена према појединцу или према групи лица, које је лично својство били основ дискриминације, какве су последице дискриминације и сл. Зато је неопходно да се у сваком појединачном случају дискриминације, на основу свих околности, утврди којим путем треба кренути, коју радњу предузети како би се остварила заштита од дискриминације.

У даљем тексту скицирали смо, у grubим цртама, правне механизме који су намењени сузбијању, спречавању и заштити од дискриминације, како би се стекла целовита слика о систему заштите од дискриминације и о улози која припада прекршајноправној заштити од дис-

криминације. Правни механизми се могу разврстати у четири групе: грађанскоправна заштита, заштита пред Повереником за заштиту равноправности, кривичноправна заштита и прекршајноправна заштита.

7.1. Грађанскоправна заштита од дискриминације

Одредбама антидискриминационих закона регулисана је грађанскоправна заштита од дискриминације тако што су прописани садржина и видови грађанскоправне заштите, субјекти који могу тражити ову врсту правне заштите, као и начин на који се ова заштита остварује. Кључни извор права о грађанскоправној заштити од дискриминације јесте ЗЗД, који најпотпуније регулише овај облик заштите. У даљем тексту изложена су основна питања која се тичу садржине и начина остваривања грађанскоправне заштите од дискриминације, имајући у виду прописе ЗЗД садржане у ВИ делу ЗЗД, под рубрумом „Судска заштита“ (члан 41.-46.).

7.1.1. Садржина и видови грађанскоправне заштите

У тренутку када лице (група лица) буде изложено дискриминацији или наступе околности које стварају опасност од извршења односно понављања акта дискриминације, оно истиче одређене правозащитне захтеве према дискриминатору. Једну групу грађанскоправних захтева чине они којима се остварује превентивна заштита, тј. који су намењени спречавању дискриминације, док су у другој групи они којима се остварује реститутивна заштита, тј. којима се санирају последице дискриминације.

Правозащитни захтеви могу се остварити *вансудским* и *судским* путем, подизањем тужбе којом се покреће парница за заштиту од дискриминације. Који ће пут за остваривања правозащитних захтева бити изабран, зависи од воље онога коме ови захтеви припадају. У ЗЗД правозащитни захтеви су регулисани имајући у виду њихово остваривање у поступку пред судом јер се у законском тексту говори о врстама заштите коју тужилац може тражити од суда.

Према члану 43. ЗЗД, тужбом се од суда може тражити пружање следећих видова правне заштите:

- ▶ да туженом (дискриминатору) забрани извршење радње од које прети дискриминација, даље вршење радње дискриминације, односно понављање радње дискриминације - тзв. **тужба за спречавање дискриминације**; овај захтев има за циљ да предупреди дискриминацију, односно да спречи извршење истих или других дискриминаторних радњи, чиме се остварује превентивна заштита од дискриминације;
- ▶ да утврди да је тужени дискриминаторски поступао - тзв. **тужба за утврђење дискриминације**; овим захтевом тражи се утврђење да одређено понашање туженог (чињење или пропуштање) представља акт дискриминације; потреба за истицањем овог захтева постоји нарочито у ситуацијама када дискриминатор негира да је извршио дискриминацију и тврди да има право да се понаша онако како се понашао;
- ▶ да туженом наложи извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања - тзв. **тужба за уклањање стања дискриминације**; овим захтевом тражи се од суда да туженом (дискриминатору) наложи да предузме једну или више радњи којима уклања (отклања, одстрањује) стање дискриминације које још увек траје; захтев је усмерен ка томе да се уклони извор дискриминације и да се ситуација врати у стање у којем се налазила пре него што је дискриминација извршена. Тужилац у тужби треба да наведе радње које тужени треба да предузме како би се уклонило стање (последнице) дискриминације. Те радње могу бити различите, што зависи од околности сваког конкретног случаја. Некада ће то бити правне радње (нпр. да тужени стави ван снаге неку дискриминаторну одлуку), а некада реалне (фактичке) радње (нпр. да тужени из свог локала уклони натпис који вређа ЛГБТ популацију);
- ▶ да туженом наложи да накнади материјалну и нематеријалну штету коју је жртва дискриминације претрпела – тзв. **тужба за накнаду штете због дискриминације**; овим захтевом тражи се од суда да туженом (дискриминатору) наложи да надокнади материјалну и нематеријалну штету коју је претрпео услед дискриминације; материјална штета обухвата тзв. стварну штету (нпр. тужилац је морао да фарба фасаду како би уклонио увредљиве графите са своје куће) и тзв.

измаклу добит (нпр. тужилац није остварио зараду јер је му је забрањено постављање киоска због тога што је Албанац); нематеријална штета се огледа у душевним боловима, физичким боловима или страху који је дискриминисано лице претрпело услед акта дискриминације; због ове врсте штете, тужилац може да тражи извињење, повлачење дискриминаторне изјаве или одређени износ новца;

- ▶ **да наложи објављивање пресуде** донете против туженог због дискриминације; овим захтевом тужилац тражи да суд наложи туженом да о свом трошку објави пресуду која је због дискриминације против њега донета; овај захтев, који има несамоствалну природу, може да се истакне ако је дискриминација извршена у јавности (нпр. путем новина, билборда, на стадиону и др.).

Поред ових захтева, од суда се може тражити одређивање **привремене мере**, којом се пружа провизорна заштита ограниченог временског трајања. У члану 44. ЗЗД прописано је да тужилац може у тужби, у току поступка по тужби, као и после доношења пресуде све док она не буде извршена, да тражи од суда да одреди привремену меру којом ће се спречити дискриминаторско поступање, а у циљу отклањања опасности од насиља или настанка веће ненакнадиве штете.

Суд може да одреди привремену меру ако тужилац учини вероватним да је његов захтев из тужбе основан и да је мера потребна како би се спречила опасност од насиља због дискриминаторског поступања, употреба силе или настанак ненакнадиве штете. Тако, на пример, тужилац у тужби може тражити да суд наложи туженом да до окончања парнице обустави емитовање спота за који тврди да садржи дискриминаторне изјаве.

Законски прописи омогућавају да тужилац у тужби тражи од суда да туженом запрети да ће дискриминисаном морати да плати одређени износ новца ако не буде испунио оно што му је суд наложио. Тужилац тада тражи издавање **судских пенала**. Издавањем судских пенала врши се додатни притисак на дискриминатора да се повинује судском налогу – да се уздржи од вршења дискриминаторне радње, односно да уклони стање дискриминације. У погледу издавања судских пенала важе правила садржана у члану 157. став 2., и 294. став 1. Закона о об-

лигационим односима³³, као и правила садржана у члану 52. Закона о извршењу и обезбеђењу³⁴.

Које ће видове правне заштите тубом тражити, зависи од воље тужиоца. Он може да истакне само један захтев, али и више захтева, у зависности од правозаштитне потребе која у конкретном случају постоји, а која је условљена самом природом извршене дискриминације и последицама које је она изазвала.

7.1.2. Активна процесна легитимација

7.1.2.1. Лица која тврде да су дискриминисана

У парницама за заштиту од дискриминације активно је легитимисано свако физичко или правно лице које тврди да је изложено дискриминацији.

7.1.2.2. Повереник за заштиту равноправности

На покретање парнице за заштиту од дискриминације, поред самог дискриминисаног лица, овлашћени су Повереник за заштиту равноправности (о томе више под тачком 9).

7.1.2.3. Организације које се баве заштитом људских права

Активна процесна легитимација припада и организацијама које се баве заштитом људских права, односно права одређене групе лица (члан 46. став 1. ЗЗД). Ради се о организацијама које су основане са циљем да својим деловањем унапређују људска права, односно положај одређених мањинских, маргинализованих и осетљивих друштвених група (жена, особа са инвалидитетом, ЛГБТ особа и др.). ЗЗД не дефинише које се организације имају сматрати „организацијама које се баве заштитом људских права“. Имајући у виду одредбе члана 2. Закона о удружењима („Сл. гласник РС“, бр. 51/2009), организацијом која се бави заштитом људских права треба сматрати сваку добровољну и невладину недобитну организацију засновану на слободи удруживања

33 „Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Сл. лист СРЈ“, бр. 31/93 и „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља.

34 „Сл. гласник РС“, бр. 31/2011, 99/2011 - др. закон, 109/2013 - одлука УС, 55/2014 и 139/2014.

више физичких или правних лица, која је основана ради остваривања и унапређивања људских права. Да ли се организација бави заштитом људских права утврђује се на основу оснивачког акта и статута организације, којима су утврђени циљеви ради којих се оснива и област остваривања циљева (члан 11. и 12. Закона о удружењима).

Сагласно члану 2. Закона о удружењима, организацијом која се бави заштитом људских права треба сматрати како оне организације које имају статус правног лица, односно, оне које су уписане у Регистар удружења који води Агенција за привредне регистре (члан 26. Закона о удружењима), тако и оне које овај статус немају, односно, које у овај Регистар нису уписане. Ова удружења имају могућност да своје циљеве остварују и покретањем судских поступака за заштиту од дискриминације.

За подизање тужбе због дискриминације која се односи искључиво на одређено лице, организација која се бави заштитом људских права мора имати пристанак дискриминисаног лица у писменом облику (члан 46. став 3. ЗЗД).

7.1.2.4. Добровољни испитивачи дискриминације

У парницама за заштиту од дискриминације активна процесна легитимација је призната и добровољним испитивачима дискриминације (тзв. тестерима), лицима која се лично и непосредно укључују у неку ситуацију како би проверили да ли се у тој ситуацији врши дискриминација.

Добровољни испитивач дискриминације (тестер) јесте лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању, са циљем да непосредно провери да ли онај за кога постоје сазнања да се дискриминаторско понаша, то заиста и чини (члан 46. став 3. ЗЗД). Добровољно испитивање дискриминације, које се још назива и ситуационо тестирање, представља посебан метод и специфичну технику која се користи како би се доказало неједнако поступање засновано на неком личном својству. Често је то једини начин доказивања дискриминације, будући да се дискриминација најчешће не врши отворено већ се прикрива и правда разним изговорима. Ситуационо тестирање обично организују удружења грађана, како би проверили примену прописа о забрани дискриминације и обезбедили доказе за евентуални судски поступак.

Спровођење ситуационог тестирања подразумева успостављање ситуације у којој се лице, за које постоји сазнање да дискриминатор-

ски поступа према припадницима одређене групе, доводи у позицију да може дискриминаторско поступати не сумњајући да неко надгледа његово понашање. У овом „експерименту“ обично учествују један или више парова. Пар чине лица која се разликују само по томе што једно од њих има оно лично својство које може бити основ за дискриминацију, а друго то својство нема. Уколико је лице са личним својством неповољније третирано у односу на оно које то својство нема, обезбеђен је доказ о дискриминаторском поступању. Тако, на пример, уколико постоји сумња да нека дискотека не прима Роме, организација за заштиту људских може организовати ситуационо тестирање. Тестери су две особе, које су истог пола, приближно истих година, слично обучене, које се разликују само по боји коже. Најпре ће у дискотеку покушати да уђе особа која није Ром, а затим Ром. Ако тестирање покаже да само Рому није допуштен улазак, под изговором да, на пример, нема више места или да нема чланску карту, обезбеђен је доказ о дискриминацији.

Закон о забрани дискриминације не регулише процедуру ситуационог тестирања, али садржи неколико правила о дужностима и овлашћењима добровољних испитивача дискриминације.

У члану 46. став 4. ЗЗД прописана је дужност лица које намерава да врши тестирање да о томе обавести Повереника, а само изузетно, ако околности то не дозвољавају, може приступити тестирању и без обавештавања Повереника. Из овог правила јасно произлази да лицу које намерава да спроведе ситуационо тестирање није потребно одобрење Повереника, већ да је то лице само дужно да обавести Повереника о својој намери. Поред тога, у члану 46. став 4. ЗЗД, прописана је и дужност добровољног испитивача дискриминације да Поверенику поднесе писмени извештај о спроведеном ситуационом тестирању.

Повереник за заштиту равноправности, организације које се баве заштитом људских права, односно права одређене групе лица, као и добровољни испитивачи дискриминације овлашћени су да траже све видове заштите, изузев накнаде штете, што је законом изричито прописано (члан 46. став 1. и 3. ЗЗД).

7.1.3. Поступак у парницама за заштиту од дискриминације

У парницама за заштиту од дискриминације примењује се посебан парнични поступак, регулисан у VI делу ЗЗД под рубрумом „Судска заштита“, у одредбама садржаним у члану 41.-46.

Приликом уређивања овог посебног поступка коришћен је уобичајен нормативни метод: прописан је изван број посебних правила, специфичних само за овај поступак, и предвиђена је сходна примена правила Закона о парничном поступку Републике Србије³⁵ у свим оним процесним ситуацијама које нису регулисане посебним прописима (члан 41. став 2. ЗЗД).

Посебна процесна правила релативно су малобројна.

У члану 42. прописано је да је у парницама за заштиту од дискриминације, поред суда опште месне надлежности, месно надлежан и суд на чијем подручју лице које тражи судску заштиту има пребивалиште или седиште односно боравиште. Тужиоцу припада право избора и он одлучује пред којим ће судом подићи тужбу. Ова посебна (избирива, елективна) месна надлежност установљена је у корист лица које тражи заштиту због дискриминације ради лакшег остваривања тог права.

Одредбама ЗЗД изричито је прописано да је ревизија увек допуштена и да је поступак хитан.

Прописана су посебна правила о одређивању привремених мера (члан 44.) тако што је прописана дужност суда да о предлогу за издавање привремене мере суд дужан да одлучи без одлагања, а најкасније у року од три дана од дана пријема предлога. Суд одређује колико ће привремена мера трајати, а може је, на захтев тужиоца, и продужити.

Поступак у парницама за заштиту од дискриминације заснован је на начелу диспозиције, а у погледу прикупљања процесног материјала важи расправно начело. И остала процесна начела која важе у општем парничном поступку у неизмењеном виду важе и у поступку у парницама за заштиту од дискриминације.

35 „Сл. гласник РС“, бр. 72/2011.

7.1.4. Правила о окретању/пребацивању терета доказивања

Кључно питање које се поставља приликом одлучивања о основности захтева за заштиту од дискриминације јесте да ли понашање туженог представља акт дискриминације. Искуство показује да се дискриминација најчешће не врши отворено, већ се прикрива и правда разним изговорима. С друге стране, основ за неједнако поступање често је повезан с другим факторима, а дискриминатори ретко признају да према некоме поступају на неповољнији начин нити желе да наводе праве разлоге таквог поступања. Када, на пример, послодавац запослену жену после њеног повратка с породилског одсуства распореди на ниже и мање плаћено радно место, жена ће тешко доказати да је разлог томе њен пол, односно стереотип у погледу њене родне улоге. Послодавац ће распоређивање запослене жене на ниже радно место најчешће правдати потребама процеса рада и реорганизације, одбијајући да призна стварне разлоге за такав потез. Када послодавац одлично читање и писање на српском језику постави као услов за посао ложача, тиме ускраћује могућност за запослење свим особама којима српски језик није матерњи, иако је природа посла таква да се он може успешно обављати и без одличног познавања српског језика.

У парници за заштиту од дискриминације, која би се поводом ових и сличних случајева водила, било би веома тешко доказати да је поступање послодаваца дискриминаторско уколико би се применила општа (стандардна) правила о терету доказивања. Наиме, према општим правилима о терету доказивања, странка којој одређена чињеница иде у прилог сноси и терет доказивања те чињенице (*онус про банди*). Сагласно томе, тужилац је дужан да понуди доказе који ће суд уверити у истинитост чињеница на којима заснива свој захтев. Уколико суд не стекне уверење у истинитост тих чињеница, тужиоца погађа ризик недоказаности, па ће суд, примењујући правила о терету доказивања, закључити да чињеница која није доказана не постоји, што ће за последицу имати губитак парнице.

Уколико би се у горенаведеним примерима применила општа правила о терету доказивања, да би успела у парници, жена би морала да докаже да је разлог њеног распоређивања на ниже радно место после повратка с породилског одсуства управо њен пол. Онај ко тврди да му је ускраћена могућност да се запосли као ложач јер не зна одлично српски језик, морао би да докаже да је постављањем овог ус-

лова послодавац имао за циљ да спречи могућност запослења особа којима српски није матерњи језик. Они, међутим, тешко могу доказати да је разлог због којег су изложени неповољнијем третману управо то што имају одређено лично својство.

Као одговор на тешкоће у доказивању дискриминације, креирана су посебна правила о окретању (пребацавању) терета доказивања. Ова правила садржана су у европским директивама, а примењује их и Европски суд за људска права. *Ратио* правила о окретању/пребацавању терета доказивања јесте обезбеђивање делотворне заштите од дискриминације. У суштини, два су основна разлога због којих се правило о окретању терета доказивања прописује: заштита слабије стране и обезбеђивање приступа информацијама, као израз начела процесне једнакости странака и правичног суђења. Неопходно је, наиме, уважити специфичност ситуације у којој се жртва дискриминације налази јер она, по правилу, нема приступ свим кључним информацијама помоћу којих се може доказати да је разлог неједнаког третмана којем је изложена управо њено лично својство.

Суштина правила о окретању (пребацавању) доказивања огледа се у томе што је странка која се позива на дискриминацију дужна да учини *вероватним* да је до дискриминације дошло, а ако у томе успе, онај за кога се тврди да је извршио дискриминацију дужан је да докаже, до степена извесности, да дискриминације нема. Ако у томе не успе, суд ће закључити да је право на једнако поступање повређено.

Правила о окретању/пребацавању терета доказивања преузело је и домаће антидискриминационо законодавство. Према члану 45 33Д, ако тужилац учини *вероватним* да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, или начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.

Сагласно члану 45. 33Д, тужилац је дужан да докаже чињенице од којих зависи постојање права на једнако поступање и повреда тог права. Није, дакле, довољно само његово тврђење, већ је потребно да докаже постојање чињеница из којих се може оправдано претпоставити да се тужени дискриминаторски понашао. Ако тужилац докаже чињенице на основу којих настаје претпоставка да је *вероватно* у питању *дискриминација*, терет доказивања пребацује се на туженог. Другим речима, тужилац треба да докаже да је стављен у неповољнији положај, те да је могуће, с обзиром на околности конкретне слу-

чаја и узимајући у обзир уобичајени след ствари и правила искуства, да је стављање у такав положај резултат (непосредне или посредне) дискриминације.

Сам појам „вероватност“ тумачи се у смислу тзв. доказа *prima facie*, како то чини и Европски суд за људска права. Да ли у конкретном случају постоји *prima facie* доказ да је извршена дискриминација, зависи од оцене изведених доказа. По схватању Европског суда за људска права, *prima facie* доказ може проистећи из довољно јаким, јасних и непротивречних индиција или од исто таквих фактичких претпоставки. Суд прихвата да су тачни они чињенични наводи који су: „*поткрепљени слободном оценом свих доказа, укључујући и закључке који извиру из чињеница и поднесака странака [...]. Доказ може следити из постојања довољно чврстих, јасних и непротивречних индиција или из сличних необорених фактичких претпоставки...*“ (Начова и други против Бугарске [ГЦ], представка бр. 43577/98 и 43579/98, 6.6.2005., пар. 147; Тимишев против Русије (бр. 55762/00 и 55974/00), 13.12. 2005., пар. 39; и Д. Х. и други против Чешке [ГЦ] (представка бр. 57325/00), 13.11.2007., пар. 178).

Уколико је тужилац учинио вероватним да је до дискриминације дошло, терет доказивања пребацује се на туженог, који треба да докаже да је стављање тужиоца у неповољнији положај легитимно, тј. да је засновано на другим објективним разлозима. Ако у томе не успе, дискриминација је доказана. Треба, међутим, имати у виду да тужени може од себе отклонити терет доказивања на два начина: ако накнадно успе да доведе у питање вероватност онога што је тужилац требало да докаже и ако успе да докаже да је вероватније управо супротно. Неприхватљиво је, наиме, сматрати да туженик, зато што је тужилац у једној фази поступка учинио вероватним оно што тврди, мора да доказује, до нивоа извесности, да до повреде није дошло (на пример, да није предузета радња којом је право повређено). Туженом се мора пружити могућност да накнадним доказивањем доведе у питање вероватност онога што је тужилац учинио вероватним, односно да докаже да је вероватније противно.

Правило о пребацавању терета доказивања изазива на први поглед утисак да тужени доказује тзв. негативне чињенице. Пажљиво тумачење овог правила показује да, у суштини, тужени не доказује непостојање узрочно-последичне везе између неједнаког поступања

и личног својства, већ је дужан да увери суд да је његово поступање засновано на другим објективним разлозима који нису ни у каквој вези с личним својством лица које тврди да је дискриминисано.

Правила о пребацивању терета доказивања примењују се и у случајевима непосредне и у случајевима посредне дискриминације. Ипак, постоје одређене разлике.

Ако тужилац тврди да је жртва непосредне дискриминације, треба да докаже да је тужени нешто учинио/пропустио да учини што тужиоца ставља (или га је ставило, или би га могло ставити) у неповољнији положај (нпр. да му је ускраћена могућност да приступи тестирању за посао, да му је ускраћена одређена социјална услуга, да је мање плаћен) у односу на друго лице које се налази у упоредивој ситуацији („упоредник“). Ако у томе успе, настаје оборива претпоставка да је понашање тужиоца дискриминаторско. Ту претпоставку тужени може оборити доказујући да се тужилац не налази у истој или сличној ситуацији са „упоредником“ или да разлог неповољнијег третмана тужиоца није његово лично својство, већ неки објективни фактори који нису ни у каквој вези с његовим личним својством и ни са каквим довођењем у везу тужиоца с таквим основом. Уколико у овоме не успе, дискриминација ће бити доказана.

Ако тужилац тврди да је жртва посредне дискриминације, треба да докаже да постоји привидно неутрално правило (пракса) које га због његовог личног својства ставља (или би ставила) у несразмерно неповољан положај у односу на друга лица у упоредивој ситуацији. Сагласно томе, тужилац треба да докаже постојање неутралног правила, односно праксе (на пример, да је послодавац увео правило по којем могућност напредовања на послу зависи од оцене рада запосленог, с тим што се оцена даје за протеклу годину, и то само онима који су радили дуже од шест месеци). Осим тога, треба да докаже чињеницу да ово правило (пракса), које се примењује према свим запосленима, производи несразмерно неповољно дејство када је реч о лицима са одређеним личним својством у односу на лица која немају то лично својство (на пример, да горенаведено правило које је увео послодавац много више погађа запослене жене него мушкарце јер жене користе породилско боловање). Тада настаје оборива претпоставка да је реч о посредној дискриминацији. Тужени може оборити ову претпоставку тиме што ће доказати да правило (пракса) има законит и ле-

гитиман циљ, да постоји сразмерност између циља који је желео да оствари и средстава која су употребљена за остваривање циља, тј. да су употребљена средства била примерена и нужна – да није постојало мање рестриктивно средство којим би се тај легитиман циљ могао остварити. Уколико у томе не успе, дискриминација ће бити доказана.

Треба указати на правило о претпоставци кривице у случају непосредне дискриминације. Наиме, према члану 45. Закона о забрани дискриминације и члану 49. Закона о равноправности полова, ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације, или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив.

Важно је знати да приликом утврђивања дискриминације не постоји потреба да се доказује да је тужени у свом понашању мотивисан предрасудама (на пример, да има расистичке ставове) јер је то правно ирелевантна чињеница. Неки дискриминатори врше дискриминацију због својих расистичких ставова према Ромима, предрасуда које имају у односу на жене, мржње према ЛГБТ популацији и сл. С аспекта закона то је, међутим, неважно, јер закон не може да забрани ставове људи, већ једино радње којима се такви ставови испољавају. Исто тако, ирелевантно је да ли је тужени имао намеру да дискриминише, јер дискриминација може бити извршена чак и када је дискриминатор поступао у доброј намери.

У неким случајевима дискриминације не постоји потреба да се доказује да постоји стварна жртва дискриминације. Тако, на пример, ако послодавац у огласу за рад у пицерији тражи искључиво жене, није потребно доказати да се неки мушкарац јавио на оглас и да је био одбијен, или да је одустао од пријаве, јер је из самог огласа мушкарцима унапред јасно да неће бити примљени. У појединим облицима дискриминације постоје извесне специфичности у погледу предмета доказивања. Тако, у случајевима узнемиравања, омаловажавања, уцењивања и узнемиравања с обзиром на пол, као видова дискриминације на основу пола (члан 20. ЗЗД), не постоји потреба да се врши упоређивање с другим лицем. Из саме дефиниције узнемиравања јасно је да је за утврђивање узнемиравања довољно да се утврди да је понашање дискриминатора имало за циљ или да објективно представља повреду достојанства лица на основу његовог пола.

8. ЗАШТИТА ПРЕД ПОВЕРЕНИКОМ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

8.1 Правни статус, улога, задаци и надлежност Повереника

Повереник за заштиту равноправности је самосталан и независан државни орган, установљен ЗЗД, са широким кругом законских овлашћења која га чине централном националном институцијом специјализованом за сузбијање свих облика и видова дискриминације. Повереник је државни орган омбудсманског типа, ексклузивно надлежан да штити само једно људско право – право на равноправност. Он је, у суштини, орган парламента јер му помаже да врши парламентарни надзор у материји заштите равноправности, али је и својеврсни „орган јавности“, односно цивилног друштва, чији је и сâм део.

Повереник нема ни наредбодавна ни репресивна овлашћења, нити одлучује о правима и обавезама правних субјеката, већ своју законску улогу остварује издавањем препорука, опомена, упозорења, извештајима, законодавним иницијативама и др. Поред задатака на плану превенције и промоције равноправности и једнаких могућности, Повереник делује и реактивно, након извршене дискриминације. Ради остваривања овог циља Повереник је овлашћен да спроводи поступак по притужбама због дискриминације, покреће парнице за заштиту од дискриминације, подноси захтев за покретање прекршајног поступка (члан 33. ЗЗД), а као државни орган, овлашћен је за подношење кривичних пријава, као и за покретање поступка за оцену уставности и законитости (члан 168. став 1. Устава Републике Србије).

8.2. Поступак по притужбама због дискриминације

Поступак по притужбама оквирно је регулисан одредбама члан 35.-40. ЗЗД, с тим што је начин поступања детаљније уређен Пословником о раду³⁶. Поступак је једноставан и лишен је претераних формалности, што доприноси његовој ефикасности. Иако се поступци међусобно разликују јер су различити сами случајеви дискриминације, у даљем тексту изложена је „шема“ једног типичног поступка по притужби, како би се стекла општа слика о начину спровођења поступка.

36 „Сл. гласник РС“ бр. 34/2011.

Поступак пред Повереником покреће се подношењем притужбе. Притужбу може да поднесе свако физичко или правно лице или група лица који сматрају да је у односу на њих било којим актом, радњом или пропуштањем извршена дискриминација по било ком основу. По правилу, притужбу свако подноси у своје име. Ако се ради о повреди права групе лица, притужбу може поднети било које лице из групе, а није неопходно да остали чланови групе дају сагласност. Поред тога, под одређеним условима поступак могу покренути и организације које се баве заштитом људских права и друга лица, с тим што, уколико поступак покрећу ради заштите конкретног лица, то могу чинити само у име и уз сагласност тог лица.

Притужба треба да садржи **податке о подносиоцу притужбе** јер Повереник не поступа по анонимним притужбама, а ако притужбу није поднело само дискриминисано лице (група лица), потребно је навести и податке о дискриминисаном лицу, односно групи лица. Притужба треба да садржи **податке и о ономе за кога се тврди да је извршио дискриминацију**, као и сâм **опис акта дискриминације**. Поред тога, потребно је навести и **основ дискриминације**, као и **доказна средства** која се могу употребити у циљу утврђивања чињеница у вези са актом дискриминације. Притужба мора да буде потписана, а прихватљиво је да потписана притужба буде скенирана и упућена електронским путем.

По пријему притужбе најпре се испитује да ли је Повереник надлежан да одлучује о повреди права на коју се у притужби указује и да ли притужба садржи све неопходне елементе да би по њој могло да се поступа. За случај да је притужба непотпуна, неразумљива или да садржи недостатке који онемогућавају поступање (нпр. није потписана), овлашћено лице у Служби повереника упућује без одлагања захтев подносиоцу притужбе да отклони недостатке у року од 15 дана и поучава га о томе који су то недостаци и како треба да их отклони. Уколико у остављеном року недостаци не буду отклоњени, доноси се закључак о одбацивању притужбе који се доставља подносиоцу.

У даљем току поступка испитује се да ли, евентуално, постоје законске сметње које онемогућавају да Повереник спроведе поступак. Према члану 36. 33Д, Повереник не поступа по притужби у следећим случајевима: (1) кад је по истој ствари покренут поступак пред судом или је поступак пред судом правноснажно окончан; (2) када је очиглед-

но да нема дискриминације на коју подносилац притужбе указује; (3) када је у истој ствари већ поступао, а нису поднети нови докази; и (4) када је због протекла времена од учињене повреде права немогуће постићи сврху поступања. Повереник доноси закључак којим обавештава подносиоца притужбе да неће поступати по притужби ако постоји неки од ових разлога. На овај начин Повереник поступа и када у току поступка по притужби утврди да постоји нека од наведених процесних сметњи за поступање, у ком случају обуставља поступак.

Ако су испуњени услови за спровођење поступка, испитује се да ли, евентуално, постоји могућност мирног разрешења проблема путем медијације. Одредбама из члана 38. ЗЗД прописано је да Повереник предлаже спровођење поступка мирења, у складу са законом којим се уређује поступак медијације, а пре предузимања других радњи у поступку. Сагласно томе, медијација је једна од метода за мирно (споразумно) разрешавање ситуације настале поводом неког догађаја за који подносилац притужбе тврди да представља дискриминацију. Уколико на основу одређених показатеља закључи да је случај подобан за медијацију, Повереник предузима радње како би стране обавестио о могућности спровођења медијације. Медијација се спроводи ако обе стране прихвате медијацију. Поступак медијације не спроводе лица запослена у стручној служби Повереника, већ специјализовани медијатори, који су завршили посебну обуку за медијацију у случајевима дискриминације и налазе се на посебној Листи медијатора коју је формирала институција Повереника, а која обезбеђује организационе и техничке услове за спровођење медијације.

Ако не постоје услови за спровођење медијације, притужба се, најкасније у року од 15 дана од дана њеног пријема, доставља лицу за које се тврди да је извршило акт дискриминације. Овом лицу се, уз притужбу, доставља и захтев за изјашњење и оставља му се рок од 15 дана од дана пријема притужбе да се изјасни о наводима у притужби и о основаности притужбе. У захтеву за изјашњење прецизира се о чему све лице треба да се изјасни. Тако се, на пример, од лица тражи да наведе и објасни зашто је у конкурс за стипендирање поставио одређени услов који кандидати треба да испуне, да пружи податке о броју особа са инвалидитетом које је запослио, о висини месечне зараде коју остварују запослени мушкарци и жене који раде на истим или сличним пословима, да се изјасни о разлозима због којих је подносиоца притужбе распоредио на друго радно место и сл. Лице про-

тив кога је притужба поднета нема законску дужност да се изјасни; закон каже да се оно „*може изјаснити*“ (члан 37.). Ипак, већина оних против којих су поднете притужбе пружа тражена изјашњења.

У току поступка по притужби утврђује се чињенично стање увидом у поднете доказе, узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета и других лица, као и на други начин, у складу са законом (члан 37. 33Д).

Поступак по притужби, који је за странке потпуно бесплатан, мора се окончати у року од 90 дана.

Ако на основу прикупљених чињеница и правних прописа утврди да је извршена дискриминација, Повереник доноси **мишљење са препоруком** у којој се наводи шта дискриминатор треба да учини како би отклонио повреду права. У **мишљењу** Повереник износи свој став да је понашање конкретног лица, тј. његово чињење или пропуштање, дискриминаторско. У **препоруци** наводи шта дискриминатор треба да предузме како би се спречило даље дискриминаторско понашање, отклониле последице дискриминације и жртви дискриминације пружио одговарајуће задовољење. У закону није прописана листа препорука, већ се само наводи да је реч о препорукама којима се отклања повреда права. Шта ће Повереник препоручити да дискриминатор учини, зависи од низа околности – од тога како је дискриминација извршена, у чему се она огледа, какве је последице изазвала, ко су жртве дискриминације и сл. Мишљење и препорука морају бити образложени. У образложењу се износи чињенично стање, и његова правна оцена, као и мотиви и разлози који оправдавају доношење мишљења и препоруке одређене садржине.

Мишљење и препорука се достављају подносиоцу притужбе и лицу против којег је притужба поднета. Сагласно закону, дискриминатору се оставља рок од 30 дана да поступи по препоруци и отклони повреду права. Он је дужан да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке, као и да о томе обавести Повереника. Уколико дискриминатор не поступи по препоруци, односно не обавести Повереника да је поступио по препоруци, Повереник доноси решење којим му изриче меру опомене и оставља му нови рок од 30 дана за отклањање повреде права. Решење је коначно и против њега није допуштена жалба. Решење се доставља подносиоцу притужбе и дискриминатору. Уколико у новом року од 30

дана дискриминатор не отклони повреду права, Повереник је дужан да о томе обавести јавност. Јавност се обавештава тако што се јавно објављује да је одређено лице извршило дискриминацију, у чему се она огледа и шта му је препоручено, као и да лице није поступило по препоруци. У обавештењу се наводе подаци о дискриминатору (за физичка лица - име и презиме и место пребивалишта, а за правна лица назив и седиште). Обавештење се објављује у једним дневним новинама са националним тиражом и на сајту Повереника.

Ако на основу прикупљених чињеница и правних прописа утврди да дискриминација није извршена, Повереник доноси мишљење у којем износи овај свој став. Мишљење се даје у писаном облику и мора бити образложено. Увек се доставља подносиоцу притужбе и лицу против којег је притужба поднета.

8.4. Повереник као тужилац у парници за заштиту од дискриминације

Одредбама ЗЗД Поверенику за заштиту равноправности призната је активна процесна легитимација у свим парницама за заштиту дискриминације, без обзира на то о каквом је облику и случају дискриминације реч и да ли је жртва дискриминације појединац или група лица. Законско овлашћење Повереника да затражи судску заштиту од дискриминације манифестација је става законодавца да спречавање и сузбијање дискриминације представља општи (јавни) интерес друштва, те да овом независном органу треба омогућити да покреће и води парнице за заштиту од дискриминације како би својом процесном активношћу издејствовао доношење повољних судских пресуда. Значај ових пресуда не огледа се само у томе што се њима пружа правна заштита дискриминисаним лицима (групи лица), већ и у томе што оне, снагом своје правноснажности и ауторитета који у правном поретку имају, упућују јасну поруку јавности да је дискриминација забрањено противправно понашање које се не толерише, већ делотворно санкционише.

Које ће случајеве дискриминације изнети пред суд, тј. поводом којих ће аката дискриминације затражити судску заштиту, одлучује сам Повереник, имајући у виду чињеницу да циљ и смисао парница које покреће превазилази значај који оне имају с аспекта заштите права самих дискриминисаних лица, односно групе лица. Ради се, наиме, о тзв. стратешким парницама, парницама које Повереник по-

креће и води у општем (јавном) интересу, са циљем да својом процесном активношћу, као тужилац у парници, допринесе доследној примени прописа и унапређењу правне праксе, да додатно охрабри и подстакне жртве дискриминације на покретање антидискриминационих парница, подржи владавину права и допринесе унапређењу приступа правди, да правно едукује и сензибилише јавност за проблем дискриминације, и сл.

Од Повереника се очекује да за вођење тзв. стратешких парница бира случајеве учестале и широко распрострањене дискриминације, посебно оне који изазивају нарочито тешке последице у односу на припаднике осетљивих, угрожених и маргинализованих друштвених група, који су у правној пракси ретко добијали судски епилог, а у погледу којих постоје добри изгледи за успех у парници. Сагласно томе, да ли је случај дискриминације стратешки важан или не, не зависи од облика дискриминације, од последица које је изазвала, од тога ко је жртва, а ко извршилац дискриминације и др. Стратешки значајни могу бити случајеви дискриминације групе лица, али и они чије су жртве индивидуално одређена физичка и правна лица, случајеви тешких облика дискриминације, као и они који не спадају у ову категорију, случајеви дискриминације коју врше органи јавне власти, али и појединци, под условом да имају „потенцијал“ за остваривање циљева стратешког парничења.

Да би било допуштено пружање правне заштите у парници коју је Повереник покренуо, неопходно је да буду испуњене опште и посебне процесне претпоставке.

У 33Д садржана су три правила о процесним претпоставкама. Пре свега, у члану 33. тачка 3. 33Д прописано је да Повереник за заштиту равноправности може подићи тужбу „уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан“. Поред тога, прописано је да је за подизање тужбе „потребан пристанак дискриминисаног лица у случајевима када се дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице“ (члан 46. став 2. 33Д). *Ратно* правила о пристанку дискриминисаног лица сасвим је јасан: ако је конкретно лице искључива жртва дискриминаторског понашања, треба му омогућити да само процени своју позицију и потребу за судском заштитом и да на основу тога донесе аутономну одлуку о томе да ли је вођење парнице у складу са његовим интересима; пошто се

дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице, његова се воља мора поштовати, независно од тога колико су снажни разлози због којих конкретну парницу треба покренути у јавном (општем) интересу. *Аргументум а контрарио*, пристанак није потребан ако се исти акт дискриминације односи на два или више лица, и то не само у случајевима када се акт дискриминације односи на групу (индивидуално неодређених) лица, већ и онда када су истим актом дискриминације, истовремено и на основу истог личног својства, дискриминисана два или више индивидуално одређених лица, чланова групе.

Пристанак дискриминисаног лица на покретање парнице за заштиту од дискриминације представља једнострану изјаву воље којом он изражава своју сагласност да Повереник за заштиту равноправности покрене парницу и затражи пружање судске заштите од дискриминације којој је био или је још увек изложен. Пристанак се даје у време када парница још увек није покренута, тако да има карактер тзв. претходне сагласности. Уколико суд утврди да дискриминисано лице није дало пристанак, односно да уз тужбу Повереника није приложена писмена изјава у којој је садржана изјава о престанку, дужан је да одбаци тужбу и обустави поступак.

Повереник за заштиту равноправности може да покрене парницу за заштиту од дискриминације након што је спровео поступак по притужби, утврдио дискриминацију и дао одговарајуће мишљење и препоруку, али није прописано да се овај поступак мора спровести пре покретања судског поступка. Поступак по притужбама који спроводи Повереник и парница за заштиту од дискриминације представљају два потпуно различита и независна облика заштите од дискриминације, а сам поступак по притужби нема карактер претходног поступка и не предствља процесну претпоставку од које зависи допуштеност пружања правне заштите у антидискриминационој парници. Повереник је овлашћен да за сваки појединачни случај дискриминације гради стратегију деловања, користећи притом сва своја законска овлашћења.

У парници за заштиту од дискриминације коју је покренуо, Повереник је **странка у функционалном смислу** (странка по дужности, по функцији) и експонент је јавног (општег) интереса, који у антидискриминационој парници остварује својом процесном делатношћу. Као тужилац у парници, Повереник одређује предмет парнице тако што

формулисањем тужбених захтева одређује садржину правне заштите коју тражи, а тиме и предмет расправљања и судског одлучивања. Он је овлашћен на предузимање свих страначких парничних радњи које тужилац у парници може предузети, укључујући и све диспозитивне парничне радње, не тражећи сагласност дискриминисаног лица. Повереник може, без икаквих ограничења, под законом прописаним условима и роковима, истицати захтеве и предлоге, располагати предметом парнице, давати изјаве у погледу правнорелеватних чињеница, изјашњавати се о наводима и захтевима туженог, износити своје тумачење правних норми и др. Повереник сноси терет вођења парнице и он је тај који треба, у складу са правилима о прерасподели терета доказивања, да учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације. Повереник, међутим, није титулар права које се у поступку штити и зато сва дејства ове парнице и пресуде која се у њој доноси наступају непосредно за лице/лица чије се право у парници штити.

Као државни орган, Повереник је ослобођен плаћања судских такси, али не постоје посебна правила о накнади парничних трошкова који настају у поступку покренутом тужбом Повереника. Због тога у погледу накнаде трошкова поступка важе стандардна правила о накнади трошкова парничног поступка.

На основу свог законског овлашћења да покреће антидискриминационе парнице, Повереник има право и да се умеша у парницу коју је покренуо други законом овлашћени субјекат тако што се придружује тужиоцу.

У недостатку посебних прописа о мешању Повереника у антидискриминациону парницу, у погледу његовог мешања сходно се примењују општа парнична процесна правила о учешћу обичног умешача, садржана у члановима 215-217. ЗПП. И у погледу сношења трошкова поступка у парницама у којима се Повереник јавља као умешач, важе стандардна правила ЗПП.

8.5. Друга овлашћења Повереника

Једно од важних овлашћења Повереника јесте да препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности. Препоруке за предузимање мера могу бити усмерене ка томе да се превентивним деловањем спречава и отклања структурална и институционална дискриминација, као и да се унапређује деловање институција система у отклањању и спречавању дискриминације и остваривању пуне равноправности грађана. Такође, овим препорукама Повереник указује органима јавне власти и другим субјектима на потребу предузимања посебних (афирмативних) мера ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају у односу на остале грађане.

У свом реактивном деловању, Повереник је овлашћен да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка када на било који начин сазна да је неким чињењем или пропуштањем извршен прекршај који је прописан ЗЗД. Када се ради о прекршајима због дискриминације прописаним другим антидискриминационим прописима, овлашћен је да надлежном органу упуту прекршајну пријаву. Као државни орган, Повереник је овлашћен да поднесе и кривичну пријаву и да пред Уставним судом покрене поступак за оцену уставности и законитости општег акта.

Сет надлежности односи се на унапређивање заштите равноправности. У оквиру ове делатности Повереник је овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације. У упозорењу јавности Повереник указује на начин вршења дискриминације, извршиоце дискриминације, појединце и групе према којима су извршени најчешћи, типични и тешки облици дискриминације, уз обавезну заштиту података о личности, на повређене одредбе о забрани дискриминације, као и на последице или могуће последице најчешћих, типичних и тешких облика дискриминације.

Повереник прати спровођење закона и других прописа и овлашћен је да иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације, као и да даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације.

9. КРИВИЧНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Неки случајеви дискриминације веома су опасни и штетни по друштво, па је зато прописано да они представљају кривична дела, за чије се извршење починиоци кажњавају казном затвора и/или новчаном казном.

У домаћем праву кривичноправна заштита од дискриминације уређена је Кривичним закоником из 2005. године,³⁷ којим су прописана три кривична дела у вези са забраном дискриминације: повреда равноправности (члан 128.), повреда права употребе језика и писма (члан 129.) и расна и друга дискриминација (члан 387.). Прописан је и читав низ кривичних дела против људских права и слобода, као што су: повреда слободе изражавања националне или етничке припадности (члан 130.), повреда слободе исповедања вере и вршења верских обреда (члан 131.), повреда слободе говора и јавног иступања (члан 148.), спречавање политичког, синдикалног и другог удруживања и деловања (члан 152.) и др.

Изменама Кривичног законика из 2009. године измењен је члан 387. који забрањује расну и другу дискриминацију додавањем два нова става којима су прописана кривична дела промоције и позивања на мржњу, насиље и дискриминацију; и јавне претње за извршење кривичних дела према лицу или групи лица на основу неког њиховог личног својства. Сва ова кривична дела гоне се по службеној дужности.

Кривични законик је допуњен и 2012. године правилком по којем приликом одмеравања казне суд *као посебну отежавајућу околност цени чињеницу да је кривично дело учињено из мржње због припадности раси и вероисповести, националне или етничке припадности, пола, сексуалне оријентације или родног идентитета другог лица, осим ако је ова околност прописана као обележје кривичног дела (члан 54а.).*

37 „Сл. гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009 и 121/2012

Други део ПРЕКРШАЈНОПРАВНА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Увод

Поред Устава, одредбе о забрани дискриминације садржи **општи закон** о забрани дискриминације, **посебни закони о забрани дискриминације** који регулишу забрану дискриминације на основу одређених личних својстава, као и **закони који садрже одредбе о забрани дискриминације у оним областима које регулишу**. Међу свим овим законима може се правити разлика на оне који кроз казнене одредбе обезбеђују прекршајноправну заштиту од дискриминације у области коју регулишу и оне који само прокламују забрану дискриминације у својој области али не садрже прекршајне одредбе које би санкционисале кршење ове забране.

Закон о забрани дискриминације је општи и основни антидискриминациони закон који, као што је у првом делу објашњено, уређује општу забрану од дискриминације, као и облике и случајеве дискриминације. У посебне законе о забрани дискриминације спадају **Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом**, који уређује општу забрану дискриминације по основу инвалидности и посебне случајеве дискриминације особа са инвалидитетом; као и **Закон о равноправности полова**, који уређује општу забрану дискриминације по основу пола и мере за постизање равноправности полова. Сви ови закони садрже прекршајне одредбе којима је инкриминисано и санкционисано кршење забране дискриминације.

Кад је реч о законима који садрже одредбе о забрани дискриминације у областима које регулишу, они се могу сврстати у две групе.

Прву групу чине закони који само прокламују забрану дискриминације и не садрже прекршајноправне одредбе које санкционишу кршење забране дискриминације. У ову групу закона спадају: **Закон о**

социјалној заштити (2011), Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (2009), Закон о високом образовању (2008), Закон о радиодифузији (2002), Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја (2004), Закон о младима (2011), Закон о волонтирању (2010), Закон о здравственој заштити (2005), Закон о црквама и верским заједницама (2006), Закон о заштити права и слобода националних мањина (2002). Како наведени закони не обезбеђују прекршајноправну заштиту од дискриминације, они нису посебно обрађивани у овом делу приручника.

Другу групу закона чине закони који садрже прекршајне одредбе које инкриминишу и санкционишу дискриминацију у области коју регулишу. У ове законе спадају: **Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009); Закон о раду (2005); Закон о јавном информисању и медијима (2014); Закон о основама система образовања и васпитања (2009) и Закон о спорту (2011).**

Прекршајни поступци поводом аката дискриминације воде се по правилима Закона о прекршајима³⁸, којим су регулисани појам прекршаја, услови за прекршајну одговорност, услови за прописивање и примену прекршајних санкција, систем санкција, прекршајни поступак, издавање прекршајног налога, поступак извршења одлуке, регистар санкција и регистар неплаћених новчаних казни и других новчаних износа.

У овом делу приручника обрађени су сви прекршаји прописани антидискриминационим прописима Републике Србије. Неким од ових прекршаја инкриминисани су дискриминаторски акти, док су појединим прекршајима инкриминисане радње и пропуштања која се односе на предузимање посебних мера у циљу успостављања пуне равноправности оних друштвених група које су у неједнаком положају са осталим грађанима. У овом делу приручника дата су и одговарајућа објашњења која се тичу овлашћења за покретање прекршајног поступка, терета доказивања дискриминације у прекршајном поступку, као и тока самог поступка који се пред прекршајним судовима води поводом прекршаја због дискриминације.

38 „Сл. гласник РС“, бр. 65/2013 – у даљем тексту; ЗоП.

1. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Закон о забрани дискриминације у Глави ИИИ, од члана 15. до члана 26., регулише посебне случајеве дискриминације. Прекршајноправну заштиту од ових случајева дискриминације закон обезбеђује оштећеним лицима кроз казнене одредбе, од члана 50. до члана 60. Потребно је, међутим, истаћи да ЗЗД не инкриминише као прекршаје дискриминацију националних мањина из члана 24., и дискриминацију особа са инвалидитетом из члана 26., обзиром да се начин остваривања и заштита права припадника националних мањина и особа са инвалидитетом уређују посебним законима. Зато су у овом поглављу обрађени само они посебни случајеви дискриминације који су прекршајно инкриминисани ЗЗД-ом.

У складу са општом сврхом прописивања прекршајних санкција (члан 5. став 2. ЗоП), сврха прекршајних санкција због кршења забране дискриминације огледа се у изражавању друштвеног прекора учиниоцу дискриминаторског поступања које је квалификовано као прекршај, као и у превентивном деловању на све грађане да не чине ову врсту прекршаја. ЗЗД је у ту сврху за починиоце посебних случајева дискриминације предвидео новчане казне за физичка и правна лица, за предузетнике, као и за одговорна лица у правним лицима и у органима јавне власти.

Као што ЗЗД у члану 44. прописује могућност да суд, на предлог тужиоца, у парничном поступку по тужби за заштиту од дискриминације привременом мером спречи опасност од насиља због дискриминаторског поступања или настанка ненадокнадиве штете, тако и ЗоП прописује могућност изрицања заштитних мера и ако нису предвиђене прописом који регулише прекршај поводом кога се води поступак, ако би се њима спречило понављање или извршење новог прекршаја. У том смислу ЗоП у члану 52. став 2. пружа могућност изрицања заштитне мере одузимања предмета из члана 54., обавезног лечења зависника од алкохола и других психоактивних супстанци из члана 59., обавезног психијатријског лечење из члана 60., забране приступа оштећеном, објектима или месту извршења прекршаја из члана 61., као и удалење странаца са територије Републике Србије из члана 65.

Имајући у виду садржину и сврху наведених заштитних мера, може се претпоставити да ће у поступцима поводом прекршаја због дискриминације, на предлог подносилаца захтева, ради хитног уклањања штетног дејства дискриминације која траје, прекршајни судови најчешће изрицати меру забране приступа из члана 61. ЗоП.

1.1. Дискриминација у поступцима пред органима јавне власти

Члан 15

Свако има право на једнак приступ и једнаку заштиту својих права пред судовима и органима јавне власти.

Дискриминаторско поступање службеног лица, односно одговорног лица у органу јавне власти, сматра се тежом повредом радне дужности, у складу са законом.

Члан 50

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај службено лице,

односно одговорно лице у органу јавне власти ако поступи дискриминаторски (члан 15. став 2).

Једнака правна заштита пред судовима и другим државним органима свима је гарантована члановима 21., 36., и 76. Устава. ЗЗД у члану 15. став 1. такође регулише да свако има право на једнак приступ и једнаку заштиту својих права пред судовима и органима јавне власти. Ове одредбе обавезују судове и органе јавне власти да у свом деловању поштују принцип забране дискриминације и суздрже се од сваког вида непосредне или посредне дискриминације лица или групе лице због њиховог стварног или претпостављеног личног својства.

Дискриминација у поступцима пред органима јавне власти је такође регулисана и чланом 11. Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (ЗСДОИ), који такође садржи казнене одредбе, о чему треба водити рачуна код процесуирања овог прекршаја.

Имајући у виду опасност и тежину последица које настају услед дискриминације коју врше органи јавне власти, чланом 15. став 2. ЗЗД прописано је да дискриминаторско поступање службеног лица, односно одговорног лица у органу јавне власти представља **тежу повреду радне дужности**. Чланом 13. став 1. тачка 3. ЗЗД такође је прописано да пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти представља **тежи облик дискриминације**. Евентуална дисциплинска одговорност због повреде дужности из радног односа по основу Закона о државним службеницима нема утицаја на прекршајну одговорност и висину новчане казне по основу прекршаја из члана 50.

Законски опис прекршаја из члана 50. извршен је коришћењем тзв. *бланкетне диспозиције*, па је за примену прекршајне норме из овог члана потребно да она буде допуњена другим нормама које ближе уређују појам дискриминације. То подразумева дужност судије у сваком конкретном случају да испита да ли се поступање службеног лица, односно одговорног лица у органу јавне власти може квалификовати као дискриминаторско, имајући при томе у виду законски појам дискриминације дефинисан чланом 2. став 1. тачка 1. ЗЗД, као и законске појмове појединих облика и случајева дискриминације, дефинисане одговарајућим одредбама ЗЗД.

Извршилац прекршаја из члана 50. може бити службено лице, односно одговорно лице у органу јавне власти. Сагласно члану 2. став 1. тачка 4. ЗЗД, појам „**орган јавне власти**“ обухвата: државне органе, органе аутономне покрајине, органе јединице локалне самоуправе, јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације којима је поверено вршење јавних овлашћења, као и правна лица које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, Република, аутономна покрајина или локална самоуправа.

Чланом 2. ЗЗД није објашњен појам „**одговорно лице**“, тако да се он мора тумачити у смислу члана 30 ЗоП који под овим појмом подразумева лице коме су у правном лицу поверени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које у државном органу, органу територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе врши одређене дужности.

Када се процењује одговорност одговорног лица потребно је имати у виду и члан 3. став 2. ЗоП према којем се одговорно лице ос-

лобаћа одговорности ако је поступало на основу наређења другог одговорног лица или органа управљања, и ако је предузело све радње које је на основу закона, другог прописа или акта било дужно да предузме да би спречило дискриминаторско поступање.

Одговорност одговорног лица не престаје зато што му је престао радни однос у органу јавне власти (члан 3. став 3. ЗоП). Ова правила о одговорности одговорног лица се морају применити у свим случајевима када прекршајна норма предвиђа санкцију за одговорно лице.

Појам „**службено лице**“ није посебно објашњен у два поменута закона, али се може сматрати да овај појам обухвата свако лице запослено у органу јавне власти у смислу члана 2. став 1. тачака 4. ЗЗД, које вршећи службену дужност почини акт дискриминације.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити лице или група лица према којима се због њиховог стварног или претпостављеног личног својства поступало дискриминаторски од стране службеног лица, односно одговорног лица органа јавне власти.

Радња извршења овог прекршаја подразумева поступање службеног, односно одговорног лица које у оквиру обављања своје службене дужности према лицу или групи лица због њиховог стварног или претпостављеног личног својства поступа дискриминаторски.

Приликом одлучивања да ли је од стране службеног односно одговорног лица органа јавне власти учињен овај прекршај, потребно је имати у виду одговарајуће одредбе закона о којима је у првом делу било речи, а које одређују да дискриминација може бити извршена чињењем и нечињењем, односно пропуштањем. Зато израз „поступање“, који је употребљен у опису бића овог прекршаја, обухвата два начина поступања – предузимање радње и пропуштање радње коју је требало предузети. Сама радња може бити фактичка или правна.

У сврху забране дискриминације пред органом јавне власти и санкционисања кршења ове забране, ЗЗД је у члану 50. прописао новчану казну од 10.000 до 50.000 динара за службено лице, односно одговорно лице у органу јавне власти. Одмеравања казне у оквиру предвиђеног распона зависи од тежине штетних последица које је дискриминација изазвала по оштећено лице и других елемената за одмеравање казне предвиђених чланом 42. ЗоП.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Службеник запослен у филијали Републичког фонда здравственог осигурања одбија да прими захтев за рефундацију трошкова лечења лица ромске националности.

Лицу које има оштећени слух није обезбеђен тумач током разговора са службеником центра за социјални рад у вези са захтевом за остваривање социјалне помоћи.

У просторијама полицијске станице приликом саслушавањаведеног лица полицијски службеник се опходи према њему понижавајуће називајући га “педерским шљамом”.

Матичар одбија да изда уверење о слободном брачном статусу особи која уверење тражи како би склопила истопolni брак у иностранству.

1.2. Дискриминација у области рада

Члан 16

Забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.

Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица из става 2. овог члана (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).

Члан 51

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице, односно предузетник, ако на основу личног својства лицу које обавља привремене и повремене послове, лицу на допунском раду, студенту и ученику на пракси, лицу на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, односно волонтеру, нарушава једнаке могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада (члан 16. став 1.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 60. Устава гарантује право на рад, право на избор посла и његову једнаку доступност свим лицима. Поред тога, гарантован је и низ права која настају након заснивања радног односа, као и право на заштиту у случају престанка радног односа. Устав омладини, женама и особама са инвалидитетом гарантује право на посебне услове рада и заштиту на раду. Устав у члану 55. такође јемчи и право на синдикално удруживање, док у члану 69. гарантује и право на социјалну заштиту.

Заштита од дискриминације у области рада такође је предвиђена и санкционисана одговарајућим одредбама Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (ЗСДОСИ), Закона о равноправности полова (ЗРП), као и одредбама Закона о раду (Зор), које се свакако морају имати у виду када се одлучује о прекршајној одговорности због дискриминације у области рада.

Члан 16. став 1. ЗЗД изричито забрањује дискриминацију у области рада, која се односи на све послодавце и која подразумева нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа и нарушавање уживања под једнаким условима свих права у области рада.

Чланом 16. став 3. регулисана су **два изузетка** од опште забране дискриминације у области рада:

- 1) Када због особености неког посла лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављања тог посла, под условом да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.
- 2) Не сматра се дискриминацијом предузимање мера заштите према појединим категоријама лица која се налазе у рањивом положају (жене, труднице, породилје, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).

Извршилац прекршаја из члана 51. може бити одговорно лице у органу јавне власти или одговорно лице у предузећу, као и предузетници који имају својство послодавца оштећеног.

Оштећени у прекршајном поступку поводом овог прекршаја може бити лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Оштећени је лице које је дискриминисано на основу стварног или претпостављеног личног својства. О стварним и претпостављеним личним својствима видети излагања у делу приручника под тачком 3.2.

Радња извршења овог прекршаја постоји ако се на основу личног својства оштећеном:

1. нарушавају једнаке могућности за заснивање радног односа, или
2. нарушава уживање под једнаким условима свих права у области рада.

Ова два облика дискриминације у области рада изричито су забрањена чланом 16. ЗЗД. Прокламујући општу забрану дискриминације у области рада, члан 16. тако наводи и одређена права у области рада на које се забрана дискриминације односи: право на рад; на слободан избор запослења; на напредовање у служби; на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију; на једнаку накнаду за рад једнаке вредности; на правичне и задовољавајуће услове рада; на одмор; на образовање и ступање у синдикат; као и на заштиту од незапослености. Обзиром на ово набрајање одређених права у

области рада може се поставити питање да ли се по основу члана 51. може санкционисати дискриминација и у погледу других права у области рада која се не налазе на овом списку. Наиме, поред наведених, Закон о раду уређује и друга права у области рада, као што су право на безбедност и здравље на раду, право на здравствену заштиту, на заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, итд. Како је листа права у области рада знатно шира од наведене у члану 16., остаће судској пракси да разреши могућу дилему да ли се радњом извршења овог прекршаја може извршити дискриминација и у погледу права у области рада која нису изричито наведена у овом члану.

Решење овог питања је од значаја за одређивање овлашћеног подносиоца захтева за покретање прекршајног поступка, о чему се више говори у делу приручника посвећеном овлашћењу за подношење захтева за покретање поступка због дискриминације.

За кршење забране дискриминације у области рада, прекршајном одредбом из члана 51. предвиђене су новчане казне од 10.000 до 100.000 динара за правно лице, односно предузетника, односно од 5.000 до 50.000 динара за одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и за физичко лице.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Послодавац међу лицима која обављају привремене и повремене послове предност при заснивању радног односа даје лицима млађим од 30 година, иако то не представља стварни и одлучујући услов због природе посла који се обавља.

Послодавац мање плаћа лице женског пола које обавља привремене и повремене послове од лица мушког пола које обавља исте послове.

У огласу за посао послодавац наводи да не прима лица ромске националности.

1.3. Дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објеката и површина

Члан 17

Дискриминација у пружању јавних услуга постоји ако правно или физичко лице, у оквиру своје делатности, односно занимања, на основу личног својства лица или групе лица, одбије пружање услуге, за пружање услуге тражи испуњење услова који се не траже од других лица или групе лица, односно ако у пружању услуга неоправдано омогући првенство другом лицу или групи лица.

Свако има право на једнак приступ објектима у јавној употреби (објекти у којима се налазе седишта органа јавне власти, објекти у области образовања, здравства, социјалне заштите, културе, спорта, туризма, објекти који се користе за заштиту животне средине, за заштиту од елементарних непогода и сл.), као и јавним површинама (паркови, тргови, улице, пешачки прелази и друге јавне саобраћајнице и сл.), у складу са законом.

Члан 52

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице, односно предузетник, ако у оквиру своје делатности, на основу личног својства лица или групе лица, одбије пружање услуге, за пружање услуге тражи испуњење услова који се не траже од осталих лица или група лица, односно ако у пружању услуге неоправдано да првенство другом лицу или групи лица (члан 17. став 1.).

(2) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице односно предузетник, власник, односно корисник објекта у јавној употреби или јавне површине, ако лицу или групи лица на основу њиховог личног својства онемогући приступ тим објектима, односно површинама (члан 17. став 2.).

(3) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

(4) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 2. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 21. став 3. Устава забрањује дискриминацију по било ком основу тако да се, без обзира што право на једнак приступ није посебно загарантовано, може сматрати да је забрањена дискриминација и када је у питању област пружања јавних услуга или приступа објектима и површинама у јавној употреби. Пружаоци јавних услуга, односно држаоци јавних објеката су такође дужни да у обављању својих активности воде рачуна о достојанству личности својих корисника (члан 23. став 1. Устава), као и да се суздрже од сваког понижавајућег поступка према њима (члан 25. став 2. Устава).

Члан 17. ЗЗД забрањује дискриминаторско поступање у јавној сфери друштвеног живота, односно у пружању свих јавних услуга (угостиљество, трговина, превоз и сл.), као и у коришћењу објеката и површина који су намењени јавној употреби.

Овај закон не дефинише **појам јавне услуге**, али би се правном аналогијом могла применити дефиниција из члана 13. став 2. ЗСДОИ, који такође регулише дискриминацију у вези са пружањем услуга и коришћењем објеката и површина, а према коме се јавном услугом сматра свака услуга коју, уз накнаду или без ње, правно или физичко лице пружа у оквиру своје делатности, односно трајног занимања.

Извршилац прекршаја из члана 52. став 1. може бити свако физичко или правно лице које пружа услуге већем броју корисника у виду занимања.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја могу бити лице или група лица којима се због неког личног својства, стварног или претпостављеног, одбија или ограничава пружање услуге.

Радња извршења овог прекршаја постоји ако правно или физичко лице у оквиру делатности, односно занимања које обавља, на основу личног својства лица или групе лица:

- 1) одбије пружање услуге,
- 2) за пружање услуге тражи испуњење услова који се не траже од других лица или групе лица,
- 3) ако у пружању услуга неоправдано омогући првенство другом лицу или групи лица.

Члан 17. став 2. одређује да свако има право на једнак приступ објектима у јавној употреби, као и јавним површинама у складу са законом. Као објекте у јавној употреби овај члан набраја: објекте у којима се налазе седишта органа јавне власти, објекте у области образовања, здравства, социјалне заштите, културе, спорта, туризма, објекте који се користе за заштиту животне средине, за заштиту од елементарних непогода и сл. Као јавне површине овај члан наводи: паркове, тргове, улице, пешачке прелазе, друге јавне саобраћајнице и сл.

Извршилац прекршаја из члана 52. став 2. може бити свако физичко или правно лице које је власник, односно корисник објекта у јавној употреби или јавне површине.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити лице или група лица којој је на основу њиховог стварног или претпостављеног личног својства онемогућен приступ тим објектима, односно површинама.

Радња извршења овог прекршаја постоји ако правно или физичко лице које као власник или корисник објекта у јавној употреби или јавне површине, лицу или групи лица на основу њиховог личног својства ускрати приступ тим објектима, односно површинама.

За оба ова прекршаја прописана је и новчана казна од 5.000 до 50.000 динара за физичко лице и одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Радња хемијског чишћења одбија да прими робу на чишћење од припадника ромске популације.

Компанија за авио-саобраћај захтева од особе са инвалидитетом да ангажује пратиоца који би са њом ишао на пут, те да уз авионску карту за себе, купи и још једну авионску карту за свог пратиоца.

У фризерском салону припадницима ромске популације наплаћује се већа цена за фризерске услуге, са образложењем да се после пружања услуга мора вршити дезинфекција прибора.

Запослени у Републичком фонду здравственог осигурања лицу без доњих екстремитета условљава добијање накнаде његовим доласком на спрат, у зграду фонда, где не постоје услови за кретање лица у инвалидским колицима.

У поступку за остваривање права пред органом општинске управе особи која не чује није обезбеђен тумач за знаковни језик.

Од особа које не виде, а које намеравају да се венчају, матичар тражи да, поред таксе за венчање, плате и накнаду за тумача.

Шалтерски радник у општини одбија да прими поднесак особе која не говори и тражи да уместо ње то учини члан њене породице, уз коментар „Надам се да нисте сви глуви“.

1.4. Верска дискриминација

Члан 18

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако се лицу или групи лица ускраћује право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе или поступи сходно својим уверењима.

Не сматра се дискриминацијом поступање свештеника, односно верских службеника које је у складу са верском доктрином, уверењима или циљевима црква и верских заједница уписаних у регистар верских заједница, у складу са посебним законом којим се уређује слобода вероисповести и статус црква и верских заједница.

Члан 53

(1) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај одговорно лице у органу јавне власти ако поступи противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако лицу или групи лица ускрати право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе, односно поступи сходно својим уверењима (члан 18.).

(2) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана правно лице односно предузетник.

(3) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу и физичко лице.

Члан 43. Устава гарантује начело слободе мисли, савести, уверења и вероисповести тако да свако може слободно да испољава своју веру или верско убеђење. Слободно испољавање вере може се ограничити законом само ако је то неопходно ради заштите живота и здравља људи, морала демократског друштва, слобода и права грађана зајам-

чених Уставом, јавне безбедности и јавног реда, или ради спречавања изазивања или подстицања верске, националне или расне мржње. Мимо ових услова забрањено је ограничавање приватног или јавног изражавања и практиковања верских убеђења односно вероисповести.

Забрана верске дискриминације уређена је и чланом 2. Закона о црквама и верским заједницама (ЗЦВЗ), који регулише да нико не сме бити подвргнут принуди која би могла угрозити слободу вероисповести, нити сме бити присиљен да се изјасни о својој вероисповести и верским уверењима или њиховом непостојању. Ставом 2. овог члана је такође одређено да нико не може бити узнемираван, дискриминисан или привилегован због својих верских уверења, припадања или неприпадања верској заједници, учествовања или неучествовања у богослужењу и верским обредима и коришћења или некоришћења зајамчених верских слобода и права. Међутим, како овај закон не садржи казнене одредбе, прекршајно правну заштита од верске дискриминације могуће је остварити једино по основу члана 53. ЗЗД.

Забрана верске дискриминације је у ЗЗД уређена чланом 18., који верску дискриминацију дефинише као поступање противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако се лицу или групи лица ускраћује право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе или поступи сходно својим уверењима.

Став 2. овог члана прави **изузетак** од опште забране верске дискриминације према коме се не сматра дискриминацијом поступање свештеника, односно верских службеника које је у складу са верском доктрином, уверењима или циљевима цркава и верских заједница уписаних у регистар верских заједница, у складу са посебним законом којим се уређује слобода вероисповести и статус цркава и верских заједница. Ипак, право свештеника односно верских службеника да поступају у складу са верском доктрином, уверењима или циљевима, није апсолутно обзиром да се под условима из члан 43. Устава испољавање вере може ограничити.

Извршилац прекршаја из члана 53. може бити одговорно лице у органу јавне власти, одговорно лице у правном лицу, предузетник и физичко лице.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити лице

или група лица којима је противно закону ускраћено право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесу, односно поступе сходно својим уверењима.

За разлику од претходно објашњених прекршаја, овде лично својство оштећеног не представља основ дискриминације, с обзиром да само поступање извршиоца прекршаја противно начелу слободног испољавања вере представља разлог за прекршајну одговорност због верске дискриминације.

Радња извршења овог прекршаја постоји ако извршилац:

1. поступи противно начелу слободног испољавања вере или уверења,
2. ако лицу или групи лица ускрати право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и
3. ако лицу или групи лица ускрати право да приватно или јавно изнесу, односно поступе сходно својим уверењима.

Начело слободног испољавања вере или уверења треба свакако тумачити у смислу члана 43. Устава. Појам слободног испољавања вере или уверења такође је уређен и чланом 1. став 2. Закона о црквама и верским заједницама (ЗЦВЗ), који под овим појмом подразумева: слободу да се има или нема, задржи или промени вероисповест или верско уверење, односно слободу веровања, слободу исповедања вере у Бога; слободу да се појединачно или у заједници са другима, јавно или приватно, испољава веровање или верско уверење учествовањем у богослужењу и обављањем верских обреда, верском поуком и наставом, неговањем и развијањем верске традиције; слободу да се развија и унапређује верска просвета и култура.

Мада министарство надлежно за послове вера води Регистар цркава и верских заједница, то обавезно не значи да се дискриминација у погледу слободног испољавања вере и уверења не може односити и на друге вере односно уверења. Проблем се може свакако јавити када су у питању мање познате религије, које могу изазвати недоумице у погледу искрености и добре намере оштећених који се на њих позивају. У том смислу треба имати у виду ставове Европске комисије и Европског суда за људска права (ЕСЉП), који поред традиционалних

вера и уверења, као што су различите врсте хришћанских религија, јудеизам, ислам, хинду и будеизам, у ову категорију подводе и сајентологе, пацифисте и друиде. Међутим, ни овако продужен списак вера и уверења није коначан и свакако је потребно у сваком конкретном случају ценити све околности и чињенице код одлучивању о основаности захтева за заштиту од верске дискриминације.

За овај прекшај је за оговорно лице у органу јавне власти прописана новчана казна од 5.000 до 50.000 динара. Правном лицу, односно предузетнику, је за овај прекршај предвиђена новчана казна од 10.000 до 100.000 динара, док је за одговорно лице у правном лицу и физичко лице прописана новчана казна од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Одговорно лице у предузећу ускраћује право запосленим лицима муслиманске вероисповести да врше подневни намаз (молитва у подне) у току радног времена.

Вршилац пописа грађана одбија да унесе изјаву грађана о припадности сајентолошкој цркви која се не налази у Регистру цркава и верских заједница.

Установа за смештај и исхрану студената не спрема храну која одговара верским правилима муслиманске или јудеистичке вероисповести, иако има сазнање да међу студентима има и припадника ове две вероисповести.

У огласу за посао продавца предузетник наводи да се могу пријавити само лица православне вере.

1.5. Дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања

Члан 19

Свако има право на предшколско, основно, средње и високо образовање и стручно оспособљавање под једнаким условима, у складу са законом.

Забрањено је лицу или групи лица на основу њиховог личног својства, отежати или онемогућити упис у васпитно-образовну установу, или искључити их из ових установа, отежати или ускратити могућност праћења наставе и учешћа у другим васпитним, односно образовним активностима, разврставати ученике по личном својству, злостављати их и на други начин неоправдано правити разлику и неједнако поступати према њима.

Забрањена је дискриминација васпитних и образованих установа које обављају делатност у складу са законом и другим прописом, као и лица која користе или су користили услуге ових установа у складу са законом.

Члан 54

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај васпитна, односно образовна установа која лицу или групи лица, на основу њиховог личног својства неоправдано отежа или онемогући упис, односно искључи их из васпитне, односно образовне установе (члан 19. став 2).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у васпитној, односно образовној установи.

Члан 71. Устава сваком лицу гарантује право на образовање. Поред тога што одређује да је основно образовање обавезно и бесплатно, а средње бесплатно, Устав свим грађанима гарантује приступ ви-

сокошколском образовању под једнаким условима. Иако Устав гарантује свима право на образовање, те Закон о основама система образовања и васпитања (ЗСОСОВ) прописује да свако има право на образовање, реална ситуација је далеко сложенија. Према тренутно расположивим проценама, између 60% и 80% деце са сметњама у развоју су ван образовно-васпитног система, док 78% ромске деце заврши само основну школу.

Забрана дискриминације због инвалидитета на свим нивоима образовања и васпитања је забрањена чланом 18. ЗСДОИ. Такође, и члан 30. ЗРП забрањује дискриминацију по основу пола од стране образовних и васпитних установа. Закони из области образовања такође садрже одредбе које забрањују дискриминацију. Тако Закон о предшколском образовању и васпитању (ЗПОВ) у члану 3. став 4. забрањује, између осталог, све активности које дискриминишу, угрожавају или издвајају децу по било ком основу. Чланом 13. став 2., који регулише да ће приоритет приликом уписа имати деца из осетљивих група, дат је пример позитивне дискриминације у образовању. Закон такође уважава одређене посебности гарантујући деци са сметњама у развоју и деци са изузетним способностима образовање које одговара њиховим потребама. Закон о средњем образовању и васпитању у члану 2. став 1. тачка б. регулише као један од циљева овог нивоа образовања поштовање сваке врсте равноправности. Такође, и Закон о високошколском образовању (ЗВО) међу основне принципе убраја и забрану свих видова дискриминације.

Забрана дискриминације у области образовања и стручног оспособљавања регулисана је чланом 19. ЗЗД. Овим чланом прописано је да свако има право на предшколско, основно, средње и високо образовање и стручно оспособљавање под једнаким условима, у складу са законом.

Такође је забрањено лицу или групи лица, на основу њиховог личног својства, отежати или онемогућити упис у васпитно-образовну установу, или искључити их из ових установа, отежати или ускратити могућност праћења наставе и учешћа у другим васпитним, односно образовним активностима, разврставати ученике по личном својству, злостављати их и на други начин неоправдано правити разлику и неједнако поступати према њима.

Извршилац овог прекршаја може бити одговорно лице у васпитној, односно образовној установи које обављају делатност у складу са законом и другим прописом.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити лице или група лица која користе или су користили услуге образовних установа у складу са законом.

Радња извршења овог прекршаја везана је за поступање одговорног лица у васпитној, односно образовној установи која лицу или групи лица, на основу њиховог личног својства, неоправдано отежа или онемогући упис, односно искључи их из васпитне, односно образовне установе. С тим у вези, до извршења овог прекршаја може доћи у случају дискриминације у погледу уписа у школу или у току процеса образовања.

За прекршај из овог члана казниће се новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара васпитна, односно образовна установа, док је за одговорно лице које почини овај прекршај предвиђена новчана казна од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

У основној школи образовано је посебно одељење за ромску децу.

Школа је одбила да упише дете које је инфицирано вирусом ХИВ-а.

Директор је искључио из школе ученика који се јавно декларисао као хомосексуалац.

Школа није допустила да наставу у природи похађају ученици са сметњама у развоју.

Факултет за ликовне уметности ускратио је упис кандидату са оштећеним слухом који се на конкурс квалификовао за упис.

1.6. Дискриминација на основу пола

Члан 20

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Члан 55

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице које ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно експлоатише лице или групу лица с обзиром на пол (члан 20. став 2.).

(2) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај предузетник ако ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно врши физичко и друго насиље, експлоатацију, изражава мржњу, омаловажава, уцењује и узнемирава лице или групу лица с обзиром на пол.

(3) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 2. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице

Члан 21. став 3. Устава забрањује сваку дискриминацију по основу пола. Начелном одредбом члана 15. гарантује се равноправност жена и мушкараца и афирмише развијање политике једнаких могућности. Велики број посебних закона такође забрањује дискриминацију по основу пола, али само неки од њих обезбеђују прекршајноправну зашти-

ту од овог вида дискриминације. Међу њима су најзначајнији Закон о равноправности полова и Закон о спорту, који забрањују и санкционишу дискриминацију по основу пола, о чему се више говори у одговарајућим деловима овог рада.

Дискриминација на основу пола регулисана је чланом 20. ЗЗД. Она постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Ставом 2. овог члана регулисано је да дискриминација по основу пола подразумева не само ускраћивање права, већ и признавање погодности одређеном лицу у односу на пол, било да се одвија јавно или прикривено. ЗЗД као забрањено понашање прописује разне облике насиља и експлоатације, као и омаловажавање, уцењивање и узнемиравање неког лица на основу пола. Експлицитним навођењем забрањеног понашања које представља дискриминацију проширена је заштита од дискриминације по основу пола у односу на одредбе Устава, као и закона у области породичних и радних односа.

Дискриминација по основу пола постоји у свим случајевима када се женама или мушкарцима ускраћују одређена права с обзиром на њихов пол, као што су право на школовање за одређена занимања и право на запошљавање у одређеним областима. У пракси су често примери дискриминације жена приликом запошљавања, као што је постављање питања везаних за планирано родитељство приликом разговора за посао. Дискриминацију такође представља и сексуално узнемиравање и уцењивање на послу.

Извршилац прекршаја из члана 55. став 1. може бити одговорно лице у правном лицу, док извршилац прекршаја из става 2. може бити предузетник, одговорно лице у предузећу, одговорно лице у органу јавне власти као и физичко лице.

Оштећено лице у поступку поводом прекршаја из члана 55. може бити лице или група лица.

Радња извршења прекршаја из члана 55. став 1. везана је за поступање одговорног лица у правном лицу којим је ускраћено право или призната погодност с обзиром на пол, односно којим се експлоатише лице или група лица с обзиром на пол.

Радња извршења прекршаја из члана 55. став 2. везана је за поступање предузетника, одговорног лица у правном лицу, одговорног лица у органу јавне власти, као и физичког лица које ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно врши физичко и друго насиље, експлоатацију, изражава мржњу, омаловажава, уцењује и узнемирава лице или групу лица с обзиром на пол.

За прекршај из члана 55. став 1. прописана је новчана казна од 10.000 до 100.000 динара за правно лице; док је за прекршај из члана 55. став 2. прописана новчана казна од 10.000 до 100.000 динара за предузетника, односно новчана казна од 5.000 до 50.000 динара за одговорно лице у правном лицу, одговорно лице у органу јавне власти и физичко лице.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Одговорно лице у правном лицу изражава мржњу, омаловажава, уцењује и узнемирава радницу која је променила пол.

Предузетник не дозвољава радници одсуство са посла у истом трајању као радницима мушког пола.

Послодавац наложи да запослени мушкарци раде сат времена дуже у односу на жене.

На састанку менаџмента директор каже: „Док сам ја директор, жене у нашој компанији неће шефовати“.

Предузеће исплаћује мању зараду запосленој жени у односу на зараду коју за исти посао исплаћује запосленом мушкарцу.

1.7. Дискриминација на основу сексуалне оријентације

Члан 21

Сексуална оријентација је приватна ствар и нико не може бити позван да се јавно изјасни о својој сексуалној оријентацији.

Свако има право да се изјасни о својој сексуалној оријентацији, а дискриминаторско поступање због таквог изјашњавања је забрањено.

Члан 56

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако лице или групу лица позове да се јавно изјасне о својој сексуалној оријентацији, односно ако спречи изражавање њихове сексуалне оријентације, у складу са овим законом (члан 21.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Мада Устав не наводи сексуалну оријентацију као основ дискриминације, несумњиво је да је одредбом о општој забрани дискриминације из члана 21. став 3. забрањена и дискриминација по овом основу.

Дискриминација по основу сексуалне оријентације је, међу осталим основама дискриминације из области рада, забрањена чланом 18. Закона о раду. Такође, и Закон о високом образовању у члану 8. прописује да право на високо образовање имају сва лица са претходно стеченим средњим образовањем, без обзира на њихову сексуалну оријентацију. Забрана дискриминације по основу сексуалне оријентације такође је забрањена чланом 5. Закона о младима.

Иако није једини закон који забрањује дискриминацију на основу сексуалне оријентације, ЗЗД једини експлицитно обезбеђује прекршајноправну заштиту од ове врсте дискриминације. Забрана дискриминације на основу сексуалне оријентације регулисана је чланом 21. и подразумева да нико не сме бити позиван да се изјасни о својој сексуалној оријентацији, као и да свако има право да одлучи када ће, да ли ће и коме ће да саопшти своју сексуалну оријентацију. Кључно је да, уколико се определи да саопшти своју сексуалну оријентацију, особа на основу тога не сме бити дискриминисана у било којој области живота.

Извршилац прекршаја из члана 56. може бити предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити лице или група лица.

Радња извршења овог прекршаја постоји ако предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти или физичко лице позове лице или групу лица да се јавно изјасне о својој сексуалној оријентацији, односно ако спречи изражавање њихове сексуалне оријентације, у складу са овим законом.

За прекршај из овог члана прописана је новчана казна од 10.000 до 100.000 динара за правно лице или предузетника, док је за одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и за физичко лице, предвиђена новчана казна од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

У фабричким новинама, у тексту који негативно пише о ЛГБТ популацији, изражава се сумња да је један руководилац геј и позива се да он то потврди или демантује.

Током разговора за посао лицу се поставља питање о његовој сексуалној оријентацији.

Центар за социјални рад брани мајци која је лезбејка да ту чињеницу обелодани свом детету под претњом да ће јој одузети дете.

Шеф упозорава запосленог да ће му дати отказ ако се јавно декларише као хомосексуалац.

1.8. Дискриминација деце

Члан 22

Свако дете, односно малолетник има једнака права и заштиту у породици, друштву и држави, без обзира на његова или лична својства родитеља, старатеља и чланова породице.

Забрањено је дискриминисати дете, односно малолетника према здравственом стању, брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позивање на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола, као и прављење разлике према здравственом стању, имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу дететових родитеља, односно старатеља и чланова породице.

Члан 57

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише дете, односно малолетника према брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позива на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола или прави разлику према имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу његових родитеља, односно старатеља и чланова породице (члан 22. став 2.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Деца су, због узраста и психофизичке зрелости, врло осетљива и рањива група људи и зато им је посвећена посебна пажња и обезбеђени додатни механизми заштите. Устав из 2006. године први пут помиње права детета. Члан 62. став 1. Устава деци, као посебно рањивој категорији становништва, гарантује уживање људских права у складу са њиховим узрастом и душевном зрелошћу. Деца су, такође, заштићена од психичког, физичког, економског или сваког другог експлоатисања. Члан 66. Устава такође признаје деци право на посебну заштиту.

Иако међу позитивним прописима нема посебног закона који уређује положај и права детета, посебна заштита деце и њихових права регулисана је Породичним законом, Законом о основама система образовања и васпитања, али и многим другим домаћим материјално-правним и процесноправним прописима.

Члан 22. 33Д гарантује сваком детету, односно малолетнику, једнака права и заштиту на нивоу породице, друштва и државе. Како су појмови дете и малолетник овде изједначени, субјекти заштите су сва лица млађа од 18 година. Гарантован је једнак третман без обзира на неко лично својство детета, али и лично својство његових родитеља, старатеља и чланова породице.

Ставом 2. овог члана забрањено је дискриминисати дете, односно малолетника, према здравственом стању, брачном, односно ванбрачном рођењу. Такође је забрањено јавно позивање на давање пред-

ности деци једног пола у односу на децу другог пола, као и прављење разлике према здравственом стању, имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу дететових родитеља, односно старатеља и чланова породице.

Извршилац прекршаја из члана 57. може бити предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити само малолетник.

Закон предвиђа три различите радње извршења овог прекршаја :

1. дискриминацију детета, односно малолетника, с обзиром на његово брачно, односно ванбрачно рођење.
2. јавно позивање на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола,
3. разликовање деце према имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу његових родитеља, односно старатеља и чланова породице.

За овај прекршај новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се правно лице или предузетник. Одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице, казниће се за овај прекршај новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Школа не организује инклузивно образовање за децу са сметњама у развоју.

На конкурс за ђачку стипендију ученику који нема утврђено очинство нису признати бодови који се признају деци из једно-родитељских породица, јер је предвиђено да се они признају само деци чији је један родитељ умро.

Дете, чији су родитељи лица страног држављанства, није примљено у вртић с образложењем да је вртић намењен само деци домаћег држављанства.

Групи деце која не чују и не виде ускраћена је услуга у угоститељском објекту.

Дете није примљено у летњу школу јер је водитељ школе сазнао да се његова мајка лечи од сифилиса.

Директор није дозволио да ученица која је због здравствених проблема у вези са менталним здрављем завршила ванредно четврти разред прослави матуру са својом генерацијом.

Школа је организовала школску представу у којој су извођени скечеви који промовишу родне стереотипе и предрасуде у односу на децу женског пола.

1.9. Дискриминација на основу старосног доба**Члан 23**

Забрањено је дискриминисати лица на основу старосног доба.

Стари имају право на достојанствене услове живота без дискриминације, а посебно, право на једнак приступ и заштиту од занемаривања и узнемиравања у коришћењу здравствених и других јавних услуга.

Члан 58

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако занемарује или узнемирава лице на основу старосног доба у пружању здравствених или других јавних услуга (члан 23. став 1.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице

Поред тога што забрањује дискриминацију по било ком основу, Устав у члану 21. став 3. такође изричито забрањује дискриминацију по основу старости. Као посебно рањивој групи, старијим лицима, као и деци, члан 68. став 2. Устава гарантује бесплатну здравствену заштиту.

Члан 23. став 1. ЗЗД изричито забрањује дискриминацију по основу старосног доба, док у ставу 2. гарантује старим лицима право на достојанствен живота, заштиту од занемаривања и узнемиравања и на једнаке услове коришћења јавних услуга, посебно здравствених.

Овај члан је изузетно значајан јер ни једним законом у Србији нису посебно регулисана права старијих лица и санкционисана дискриминација према њима, која је веома распрострањена у друштву.

Извршилац прекршаја из члана 58. може бити предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице које се бави пружањем здравствених или других јавних услуга.

Оштећено лице дискриминаторског поступања по основу старосног доба као личног својства може бити свако лице или група лица, с обзиром да члан 58. упућује на члан 23. став 1. који, као што је напред наведено, изричито забрањује дискриминацију по овом основу, не прецизирајући да се мора радити о старијим лицима као оштећеним. Међутим, како је ово једина казнена одредба која омогућује санкционисање дискриминације старих лица, може се очекивати да се у поступцима по основу овог прекршаја као оштећени, пре осталих, појављују старија лица.

Појам старих лица није посебно одређен законом и њега треба посебно тумачити у склопу свих околности конкретног случаја које дефинишу психичку и физичку способност, здравствено стање и општу угроженост оштећеног лица.

Радња извршења овог прекршаја подразумева занемаривање или узнемиравање лица на основу старосног доба у пружању здравствених или других јавних услуга. За разлику од других прекршаја који санкционишу само дискриминаторно поступање, радња извршења овог прекршаја мора да испуњава додатан услов, да има за последицу занемаривање или узнемиравање оштећеног лица.

Појам занемаривања у контексту пружања здравствених и других јавних услуга може се, евентуално, ближе објаснити аналогном применом одредби Породичног закона које уређују појам занемаривања родитељског права. У том смислу, радњу извршења овог прекршаја чинило би дискриминаторско поступање које за последицу има намерно и неоправдано избегавање пружања здравствене или друге јавне услуге или ако тим поступањем на други начин грубо занемарује дужности у вези са пружањем здравствених и других јавних услуга према старом лицу.

Радњу извршења прекршаја из члана 58. чини и дискриминаторско поступање које за последицу има **узнемиравање** старих лица. Узнемирење као психичко стање оштећеног не би требало посебно доказивати обзиром да оно представља очекивану последицу дискриминаторског поступања, посебно ако је актом дискриминације оштећеном ускраћено пружање здравствених или других јавних услуга.

За овај прекршај новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се правно лице или предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Лекар у здравственој установи намерно и неоправдано избегава пружање здравствене услуге старијем лицу.

На шалтеру електродистрибуције запослени се грубо односи према старијем лицу јер му треба пуно времена да попуни образац, због чега, наводно, задржава ред, што је довело до узнемирења оштећеног.

Особа која има 66 година није дозвољено да похађа почетни курс за рад на рачунару, са образложењем да се могу уписати само особе до 50 година.

У козметичком салону одбијају да пруже услугу жени која има 70 година, позивајући се на недостатак адекватних козметичких средстава.

1.10. Дискриминација на основу политичке или синдикалне припадности**Члан 25**

Забрањена је дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци односно синдикалној организацији.

Дискриминацијом из става 1. овог члана не сматрају се ограничења која се односе на вршиоце одређених државних функција, као и ограничења неопходна ради спречавања заговарања и вршења фашистичких, нацистичких и расистичких активности, прописана у складу са законом.

Члан 59

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише лице или групу лица због њихових политичких убеђења или припадности, односно неприпадности политичкој странци (члан 25. став 1.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 55. став 1. Устава јемчи слободу политичког, синдикалног и сваког другог удруживања, као и право да се остане изван сваког удружења. Право удруживања није, наравно, апсолутно и неограничено. Уставни суд може забранити удружење чије је деловање усмерено на насилно рушење уставног поретка, кршење зајамчених људских или мањинских права, или изазивање расне, националне или верске мржње. Посебно су забрањена тајна и паравојна удружења.

Члан 25. 33Д забрањује дискриминацију због политичке или синдикалне припадности. Ставом 1. се забрањује дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци односно синдикалној организацији. Мада се као основ забрањене дискриминације наводи и политичко убеђење, из даљег текста овог става се ипак може претпоставити да се овим чланом, пре свега, забрањује дискриминација због страначке или синдикалне припадности или деловања.

Ставом 2. овог члана уређују се изузеци од забране дискриминације због страначке или синдикалне припадности или деловања. Дискриминацијом се не сматрају ограничења која се односе на вршиоце одређених државних функција, као и ограничења неопходна ради спречавања заговарања и вршења фашистичких, нацистичких и расистичких активности. Када је за обављање јавне функције законом или Уставом прописан услов да особа не сме бити члан, тј. функционер политичке странке, то се неће сматрати дискриминацијом. То је случај са јавним бележницима, носиоцима правосудних функција, независним институцијама какве су Заштитник грађана, Повереник за заштиту равноправности, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, итд.

Дискриминација ће постојати и када полиција забрани одржавање протеста групи организација цивилног друштва и грађана, а дозволи сличан скуп који организују представници владајућих политичких странака. Дискриминацију врши и послодавац који додели мању зараду или већи обим посла запосленом који је члан синдиката у односу на запосленог на истој позицији и са истим квалификацијама који то није. Дискриминација ће постојати и у обрнутом случају. Постоји пракса у појединим компанијама да се члановима одређеног синдиката (који је близак са пословодством) додељују различите привилегије у односу на запослене који су у другим синдикатима или нису чланови ниједне синдикалне организације.

Дискриминацијом се неће сматрати ситуација у којој се одлуком државног органа забрани даљи рад или онемогући оснивање организације која има за циљ заговарање и вршење нацистичких и расистичких активности, као на пример: одлука којом се одбија регистрација групе скинхедса који желе да оснују удружење, или одлука органа унутрашњих послова којом се забрањује скуп.

Извршилац прекршаја из члана 59. може бити предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Оштећено лице у поступку поводом овог прекршаја може бити физичко лице или групу лица.

Радња извршења обухвата дискриминаторско поступање у односу на лице или групу лица због политичких убеђења или припадности, односно неприпадности политичкој странци.

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за овај прекршај правно лице или предузетник, док ће се новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казнити одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Послодавац је донео решење о отказу уговора о раду члановима руководства синдиката.

У поступку запошљавања у јавној установи у конкурсу-огласу даје се предност припадницима владајуће политичке партије.

Запослени који је покренуо иницијативу за оснивање синдиката у једној банци бива распоређен на рад у експозитури удаљеној 50 километара од његовог места пребивалишта.

Поводом годишњице рада предузећа власник додељује поклоне само оним запосленима који нису чланови синдиката.

Запослени који је одбио позив свог шефа да се учлани у странку којој његов шеф припада свакога дана добија додатне радне задатке који не спадају у опис његовог посла.

1.11. Дискриминација с обзиром на здравствено стање**Члан 27**

Забрањена је дискриминација лица или групе лица с обзиром на њихово здравствено стање, као и чланова њихових породица.

Дискриминација из става 1. овог члана постоји нарочито ако се лицу или групи лица због њихових личних својстава неоправдано одбије пружање здравствених услуга, поставе посебни услови за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлозима, одбије постављање дијагнозе и ускрате информације о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења или рехабилитације, као и узнемиравање, вређање и омаловавање у току боравка у здравственој установи.

Члан 60

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако лицу или групи лица на основу њиховог личног својства неоправдано одбије пружање здравствених услуга, постави посебне услове за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлозима, одбије постављање дијагнозе и ускрати информације о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења или рехабилитације, као и ако их узнемирава, вређа и омаловажава у току боравка у здравственој установи (члан 27. став 2.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и здравствени радник.

Члан 68. Устава гарантује сваком право на заштиту свог физичког и психичког здравља. Право на здравствену заштиту гарантује и Закон о здравственој заштити (333). Ово право је чланом 3. гарантовано свим грађанима Републике Србије, као и сваком другом лицу које се нађе на територији Републике Србије. Чланом 25. Устава регулисано је да сваки грађанин има право да здравствену заштиту остварује уз поштовање највишег могућег стандарда људских права и вредности, односно има право на физички и психички интегритет и на безбедност његове личности, као и на уважавање његових моралних, културних, религиозних и филозофских убеђења.

Поред Устава, и други закони забрањују дискриминацију у пружању здравствених услуга. Тако, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у члану 17. одређује дискриминацију особа са инвалидитетом у пружању здравствених услуга као тежак облик дискриминације. Такође, и ЗРП забрањује дискриминацију по основу пола у пружању здравствених услуга.

Мада су права пацијената уређена посебним законима којима је уређена област здравствене заштите, била је неопходна и додатна заштита грађана од дискриминације с обзиром на њихово здравствено стање, која је у пракси раширена. У бројним случајевима оболели од одређених болести изложени су неједнаком поступању, ускраћивању здравствених услуга и другим врстама потребне помоћи.

Члан 27. став 1. ЗЗД забрањује дискриминација лица или групе лица, као и чланова њихових породица, с обзиром на њихово здравствено стање. Став 2. одређује да дискриминација с обзиром на здравствено стање постоји нарочито ако се лицу или групи лица због њихових личних својстава:

1. неоправдано одбије пружање здравствених услуга,
2. поставе посебни услови за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлозима,
3. одбије постављање дијагнозе и ускрате информације о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења или рехабилитације, као и
4. узнемиравање, вређање и омаловажавање у току боравка у здравственој установи.

Извршилац прекршај из члана 59. може бити предузетник, одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти који пружају здравствене услуге, као и здравствени радник.

Оштећено лице у поступку поводом овог прекршаја могу бити, поред физичког лица и групе лица према којима се врши дискриминација, и чланови њихових породица.

Радња извршења обухвата дискриминаторско поступање с обзиром на здравствено стање које за последицу има:

1. неоправдано одбијање пружања здравствених услуга,
2. постављање посебних услова за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлозима,
3. одбијање постављања дијагнозе и ускраћивање информације о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења или рехабилитације, као и
4. узнемиравање, вређање и омаловажавање у току боравка у здравственој установи.

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и здравствени радник.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА :

Стоматолошка ординација одбије да пружи стоматолошку услугу жени која је заражена вирусом хепатитиса Ц.

Гинеколог одбије да прегледа жену са инвалидитетом и пружи јој информације о могућностима вештачке оплодње.

Лекар одбије да прегледа старијег Рома зато што је „хигијенски запуштен“.

Стоматолог услови поправку зуба детету са менталним сметњама које је узнемирено давањем седатива.

Лекар одбије да лицу које не говори добро српски да упут за бањско лечење на терет здравственог фонда, уз изговор да неће моћи да се споразуме са медицинским особљем.

2. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О СПРЕЧАВАЊУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Сузбијање и заштита од дискриминације на основу инвалидитета регулисани су Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом из 2006. године (у даљем тексту: ЗСДОСИ). Након његовог доношења, домаћи нормативно-правни оквир у овој области заокружен је 31. јула 2009. године, када је Народна скупштина Републике Србије ратификовала Конвенцију о правима особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09) и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС - Међународни уговори“, бр. 42/2009). На тај начин Србија је у свој правни систем унела највише међународне стандарде заштите права особа са инвалидитетом.

2.1. Појам особе са инвалидитетом

Према члану 3. став 1. тачка 1. ЗСДОСИ, „особе са инвалидитетом“ означава особе са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу које услед

друштвених или других препрека немају могућности или имају ограничене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу да остварују поменуте активности уз употребу техничких помагала или служби подршке.

Треба имати у виду да је законски појам „особа са инвалидитетом“, онако како је дефинисан чланом 3. став 1. тачка 1. ЗСДОСИ, знатно шири од дефиниције особа са инвалидитетом која је садржана у члану 3. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом из 2009. године.

Према члану 3. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, особа са инвалидитетом јесте лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима. У члану 5. овог закона изричито је прописано да статус особе са инвалидитетом има: 1) ратни војни инвалид; 2) мирнодопски војни инвалид; 3) цивилни инвалид рата; 4) лице коме је извршена категоризација и друго лице коме је утврђена инвалидност, у складу са законом; 5) лице коме је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност; 6) лице коме се, у складу са овим законом, процени радна способност сагласно којој има могућност запослења или одржања запослења, односно радног ангажовања.

Одредбе ЗСДОСИ пружају заштиту од дискриминације сваком лицу које има било коју врсту физичког, сензорног или психо-социјалног инвалидитета, без обзира на то да ли је стекло „статус“ особе са инвалидитетом и да ли по основу инвалидитета остварује нека права, укључујући и она која му омогућавају да се под равноправним условима укључи на тржиште рада и конкурише за запошљавање са другим лицима.

Члан 46. прописује да инспекцијски надзор над спровођењем овог закона врши министарство надлежно за послове запошљавања, преко инспектора, из чега произилази да су **инспектори рада на-**

длежни и за подношење захтева за покретање прекршајних поступака за прекршаје прописане овим законом.

Одредбама ЗСДОСИ прописани су посебни случајеви дискриминације на основу инвалидитета:

- ▶ Дискриминација у поступцима пред органом јавне власти;
- ▶ Дискриминација у вези са удружењима;
- ▶ Дискриминација у вези са пружањем услуга и коришћењем објеката и површина;
- ▶ Дискриминација у вези са здравственим услугама;
- ▶ Дискриминација у вези са васпитањем и образовањем;
- ▶ Дискриминација у вези са запошљавањем и радним односом;
- ▶ Дискриминација у вези са превозом;
- ▶ Дискриминација у вези са брачним и породичним односима;
- ▶ Дискриминација удружења особа са инвалидитетом.

Одредбама ЗСДОСИ прекршајно кажњавање предвиђено је само за поједине посебне случајеве дискриминације. Наиме, Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом нису инкриминисани и санкционисани као прекршаји следећи случајеви дискриминације: дискриминација у поступцима пред органима јавне власти, дискриминација у вези са брачним и породичним односима и дискриминација удружења особа са инвалидитетом. Сагласно томе, у овим случајевима дискриминације особа са инвалидитетом прекршајноправна заштита може се пружити ако је конкретни случај дискриминације инкриминисан као прекршај Законом о забрани дискриминације.

У даљем тексту дата су објашњења само у погледу оних посебних случајева дискриминације који су инкриминисани и санкционисани прописима ЗСДОСИ.

2.2. Дискриминација у вези са удружењима

Члан 12

(1) *Забрањена је дискриминација због инвалидности у удружењима.*

(2) *Дискриминација због инвалидности у удружењима обухвата:*

1. *одбијање захтева за учлањење у удружење особи са инвалидитетом због њене инвалидности;*

2. *постављање посебних услова за учлањење особа са инвалидитетом у удружење;*

3. *ускраћивање права особи са инвалидитетом да бира и буде бирана у органе управљања удружења;*

4. *постављање посебних услова за избор особа са инвалидитетом у органе управљања удружења.*

(3) *Дискриминацијом због инвалидности не сматра се оснивање или деловање удружења особа са инвалидитетом и других облика њиховог самоорганизовања.*

Члан 46

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај удружење ако:

1. *Одбије особи са инвалидитетом захтев за учлањење у удружење због њене инвалидности (члан 12. став 2. тачка 1.);*

2. *Постави посебне услове за учлањење особи са инвалидитетом у удружење (члан 12. став 2. тачка 2.);*

3. *Ускрати права учлањеној особи са инвалидитетом да бира и буде бирана у органе управљања удружења, односно постави посебне услове за избор особе са инвалидитетом у органе управљања удружења (члан 12. став 2. тач. 3. и 4.).*

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у удружењу.

Чланом 12. ЗСДОСИ забрањено је дискриминаторско поступање према особама са инвалидитетом које би вршио тзв. цивилни сектор, односно невладине организације. У члану се говори о удружењима, у складу с терминологијом коју усваја Закон о удружењима.

Став 1. уводи општу забрану дискриминације због инвалидности у свим врстама и облицима удружења.

Ова забрана обухвата (став 2.):

- ▶ одбијање захтева за учлањење особе са инвалидитетом у удружење због њене инвалидности;
- ▶ постављање посебних услова за учлањење особа са инвалидитетом у удружење;
- ▶ ускраћивање права учлањене особе са инвалидитетом да бира и буде бирана у органе који управљају удружењем, као и
- ▶ постављање посебних услова за избор особа са инвалидитетом у органе управљања удружења.

Чланом 46. ЗСДОСИ инкриминисани су и санкционисани сви акти дискриминације из члана 12. овог закона.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Статутом еколошког удружења прописано је да право на учлањење имају пунолетна лица, која су физички и ментално здрава.

Удружење риболоваца ускрати свом члану који користи колица да учествује на риболовачком такмичењу у суседном граду.

Удружење драмских писаца одбије да прими у чланство особу која не види.

Удружење такси возача одбије да прими у удружење особу са инвалидитетом која је приложила уверење о здравственој способности за управљање моторним возилом са прилагођеним управљачким командама.

Удружење хорских певача одбије да у свој хор прими особу без горњих екстремитета.

Удружење за неговање традиције одбије да прими у чланство особу са квадриплегијом.

2.3. Дискриминација у вези са пружањем услуга и коришћењем објеката и површина

Члан 13

(1) *Забрањена је дискриминација на основу инвалидности у погледу доступности услуга и приступа објектима у јавној употреби и јавним површинама.*

(2) *Под услугом, у смислу овог закона, сматра се свака услуга коју, уз накнаду или без ње, правно или физичко лице пружа у оквиру своје делатности, односно трајног занимања.*

(3) *Под објектима у јавној употреби, у смислу овог закона, сматрају се: објекти у области образовања, здравства, социјалне заштите, културе, спорта, туризма или објекти који се користе за заштиту животне средине, заштиту од елементарних непогода и слично.*

(4) *Под јавним површинама, у смислу овог закона, сматрају се: паркови, зелене површине, тргови, улице, пешачки прелази и друге јавне саобраћајнице и слично.*

(5) *Дискриминација на основу инвалидности у погледу доступности услуга нарочито обухвата:*

1. *одбијање пружања услуга особи са инвалидитетом, осим ако би пружање услуге угрозило живот или здравље особе са инвалидитетом или другог лица;*

2. *пружање услуге особи са инвалидитетом под другачијим и неповољнијим условима од оних под којима се услуга пружа другим корисницима, осим ако би пружање услуге под редовним условима угрозило живот или здравље особе са инвалидитетом или другог лица;*

3. *одбијање да се изврши техничка адаптација објекта неопходна да би се услуга пружила кориснику са инвалидитетом.*

Члан 14

Дискриминацијом у смислу члана 13. овог закона не сматра се:

- 1. повећање цене услуге сразмерно повећаним трошковима, непосредно проистеклим из пружања услуге кориснику са инвалидитетом;*
- 2. пружање услуга везаних за специфичне потребе неких корисника са инвалидитетом, или за специфичан начин задовољавања њихових општих потреба;*
- 3. активност везана за отклањање постојећих и спречавање нових видова дискриминације због инвалидности.*

Члан 15

Посебно тежак облик дискриминације због инвалидности јесте узнемиравање, вређање и омаловажавање особа са инвалидитетом - корисника услуге због њене инвалидности, када те радње врши лице које непосредно пружа услугу или њему надређено лице

Члан 47

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице ако:

- 1. одбије да пружу услугу особи са инвалидитетом, осим ако би пружање услуге угрозило живот или здравље особе са инвалидитетом или другог лица (члан 13. став 5. тачка 1.);*
- 2. пружу услугу особи са инвалидитетом под неповољнијим условима од оних под којима се услуга пружа другим корисницима, осим ако би пружање услуге под редовним условима угрозило живот или здравље особе са инвалидитетом или другог лица (члан 13. став 5. тачка 2.).*

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана физичко лице.

Члан 13. ЗСДОСИ уводи забрану дискриминације особа са инвалидитетом у свим услужним делатностима у којима се оне појављују као потрошачи – лица којима се пружају извесне услуге. Заштита особа са инвалидитетом који се јављају као купци у начелу се не разликује од заштите купаца без инвалидитета, мада би се и овде могло размислити о специфичној забрани довођења купца у заблуду коришћењем његовог/њеног инвалидитета.

Став 1. забрањује дискриминацију по основу инвалидитета у погледу доступности услуга, објеката у јавној употреби и јавних површина.

Под **услугом** се сматра свака услуга коју правно или физичко лице пружа у оквиру своје делатности или трајног занимања.

Објекти у јавној употреби су објекти у области образовања, здравства, социјалне заштите, културе, спорта, туризма и други објекти који се користе за заштиту животне средине, заштиту од елементарних непогода и слично.

Јавне површине су паркови, зелене површине, тргови, улице, пешачки прелази, друге јавне саобраћајнице и слично.

Свако физичко или правно лице које се појављује на тржишту има обавезу да свој производ/услугу учини доступним особама са инвалидитетом. Сем тога, обавеза је јавне власти да учине доступним све јавне објекте и јавне површине. Тиме је правно дефинисан физички простор који мора бити доступан особама са инвалидитетом.

Набрајање јавних површина у ставу 3. такође није затворено: јавним површинама сматрају се паркови, зелене површине, тргови, улице, пешачки прелази и друге јавне саобраћајнице и слично. Јасно је да у овом случају набрајање примера јавних површина није исцрпно; међутим, недостаје било какав критеријум на основу којег неки простор треба сматрати јавном површином, зато што је изостала општа дефиниција појма јавне површине, те је законска одредба сведена на навођење њихових примера које није исцрпно.

Забрањена су сва три облика дискриминаторског понашања према особама са инвалидитетом у услужним делатностима из става 5. У односу на прва два облика дискриминације ова забрана не може бити апсолутна, безусловна. Особи са инвалидитетом може се ускратити услуга ако би њено пружање угрозило живот или здравље особе

са инвалидитетом или другог лица. Трећи облик забрањене дискриминације формулисан је, међутим, на апсолутан начин, без ограда и условљавања, што свакако отежава примену ове забране у пракси, с обзиром да није свака технички могућа адаптација и економски изводљива, стога мора постојати разуман однос између вредности услуге и трошкова техничке адаптације.

У члану 14. изричито је прописано које се мере не могу квалификовати као акти дискриминације. Наведене су следеће мере: (1) повећање цене услуге сразмерно повећаним трошковима, непосредно проистеклим из пружања услуге кориснику са инвалидитетом; (2) пружање услуга везаних за специфичне потребе неких корисника са инвалидитетом, или за специфичан начин задовољавања њихових општих потреба; (3) активност везана за отклањање постојећих и спречавање нових видова дискриминације због инвалидности.

И код дискриминације особа са инвалидитетом у услужном сектору постоји квалификован, посебно тежак и посебно санкциониран облик. Он се према члану 15. јавља кад особу са инвалидитетом – корисника услуге узнемирава, вређа или омаловажава лице које непосредно пружа услугу или њему подређено лице.

У пракси је дискриминација у пружању услуга и коришћењу објеката и површина најраспрострањенији и највидљивији вид дискриминације особа са инвалидитетом.

У члану 47. ЗСДОСИ инкриминисани су и санкционисани само неки акти дискриминације који се тичу пружања услуга: **одбијање да се пружи услуга особи са инвалидитетом и пружање услуга особи са инвалидитетом под неповољнијим условима од оних под којима се услуга пружа другим корисницима.**

Радњу извршења прекршаја из члана 47. чини одговорно лице у правном лицу, као и физичко лице уколико одбије да пружи услугу особи са инвалидитетом или пружи услугу особи са инвалидитетом под другачијим и неповољнијим условима од оних под којима услугу пружа другим корисницима.

Правно, односно физичко лице нема обавезу да особи са инвалидитетом пружи услугу, односно да пружи услугу под једнаким условима као и другим корисницима, уколико би пружање услуге угрозило живот или здравље особе са инвалидитетом или другог лица.

Извршилац прекршаја може бити одговорно лице у правном лицу и физичко лице које пружа јавне услуге.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити само особа са инвалидитетом.

За овај прекршај казниће се правно лице новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара, док ће одговорно лице у правном лицу, као и физичко лице бити кажњено новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара.

Иако је у члану 15. изричито прописано да узнемиравање, вређање и омаловажавање особа са инвалидитетом – корисника услуге због њене инвалидности, када те радње врши лице које непосредно пружа услугу или њему надређено лице представља посебно тежак (квалификовани) облик дискриминације због инвалидности, законодавац овај случај дискриминације није посебно инкриминисао и санкционисао. Овакав начин понашања према особи са инвалидитетом није, међутим, без значаја и може се узети као отежавајућа околност приликом одмеравања казне, сагласно члану 42. став 1. ЗоП-а.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Превозник захтева од особе са инвалидитетом да купи додатну авио-карту и за пратиоца, мада је особа са инвалидитетом способна да се сама о себи стара.

Власник фризерског салона одбија да пружи услугу детету са аутизмом које је у салон довела мајка.

У салону за масажу пружање услуге масаже особи без доњих екстремитета условљено је плаћањем веће накнаде у односу на ону коју плаћају остала лица.

Власник кројачке радње одбије да пружи услугу особи са тешкоћама у говору, уз коментар да се са њом не може споразумети.

Конобар не дозволи да у ресторан уђе група младих која за кретање користи колица.

2.4. Дискриминација у вези са здравственим услугама

Члан 17

(1) Посебно тежак случај дискриминације због инвалидности јесте свака дискриминација особа са инвалидитетом приликом пружања здравствених услуга.

(2) Дискриминацијом особа са инвалидитетом приликом пружања здравствених услуга сматра се:

1. одбијање да се пружи здравствена услуга особи са инвалидитетом због њене инвалидности;

2. постављање посебних услова за пружање здравствених услуга особама са инвалидитетом ако ти услови нису оправдани медицинским разлозима;

3. одбијање постављања дијагнозе и ускраћивање одговарајућих информација о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења и рехабилитације особи са инвалидитетом због њене инвалидности;

4. свако узнемиравање, вређање или омаловажавање особе са инвалидитетом у току боравка у здравственој установи због њене инвалидности.

Члан 48

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице ако поставља посебне услове за пружање здравствених услуга особама са инвалидитетом у случајевима када ти услови нису оправдани медицинским разлозима (члан 17. став 2. тачка 2.).

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу.

Свака дискриминација особа са инвалидитетом приликом пружања здравствених услуга представља посебно тежак случај дискриминације. Одредба члана 17. несумњиво узима у обзир значај здравствених услуга у животу особа са инвалидитетом и њихову разумљи-

ву осетљивост према сваком облику дискриминације у овој области.

У члану 17. став 2. прописано је да се дискриминацијом према особама са инвалидитетом приликом пружања здравствених услуга сматрају:

- 1) одбијање пружања услуге због инвалидности лица које услугу тражи;
- 2) постављање посебних услова за пружање услуге особи са инвалидитетом ако ти услови нису оправдани медицинским разлозима;
- 3) одбијање постављања дијагнозе и ускраћивање обавештења о здравственом стању, као и о предузетим или намераваним мерама лечења и рехабилитације због инвалидности пацијента, као и
- 4) свако узнемиравање вређање или омаловажавање пацијента током боравка у здравственој установи због његове инвалидности.

Дискриминација приликом пружања здравствених услуга, према члану 17. ЗСДОСИ, представља посебно тежак случај дискриминације због инвалидности.

Радњом извршења овог прекршаја обухваћени су сви акти дискриминације из члана 17. став 2., и то: (1) одбијање да се пружи здравствена услуга особи са инвалидитетом због њене инвалидности; (2) постављање посебних услова за пружање здравствених услуга особама са инвалидитетом ако услови нису оправдани медицинским разлозима; (3) одбијање постављања дијагнозе и ускраћивање информација о здравственом стању, предузетим и намераваним мерама лечења и рехабилитације; као и (4) узнемиравање, вређање или омаловажавање особе са инвалидитетом у току боравка у здравственој установи, због инвалидности.

Извршилац прекршаја може бити одговорно лице у правном лицу које се бави пружањем здравствених услуга.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити само особа са инвалидитетом.

За овај прекршај казниће се правно лице новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара, док ће одговорно лице у правном лицу, као и физичко лице бити кажњено новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Медицинска сестра на улазу у дому здравља одбије да особи са инвалидитетом помогне да се попне уз степенице правдајући се да није довољно снажна и да то није њен посао.

Доктор од особе са инвалидитетом тражи посебну накнаду за додатну негу приликом њеног боравка у болници.

Гинеколог одбије да обави гинеколошки преглед жене са паралиџом.

Стоматолог одбије да пружи стоматолошку услугу особи која живи са ХИВ-ом.

На захтев хоспитализованог пацијента са квадриплегијом да му измери притисак, медицинска сестра каже „Ви ,сакати увек нешто тражите“.

2.5. Дискриминација у вези са васпитањем и образовањем

Члан 18

(1) *Забрањена је дискриминација због инвалидности на свим нивоима васпитања и образовања.*

(2) *Дискриминација из става 1. овог члана обухвата:*

1. *ускраћивање пријема детета предшколског узраста, ученика, односно студента са инвалидитетом у васпитну односно образовну установу која одговара његовом претходно стеченом знању, односно образовним могућностима;*

2. *искључење из васпитне, односно образовне установе коју већ похађа дете предшколског узраста, ученик, односно студент са инвалидитетом из разлога везаних за његову инвалидност;*

3. *постављање неинвалидности као посебног услова за пријем у васпитну односно образовну установу, укључујући подношење уверења о здравственом стању и претходну проверу психофизичких способности, осим ако је тај услов утврђен у складу са прописима којима се уређује област образовања.*

Члан 19

Дискриминацијом у образовању због инвалидности не сматра се:

1. *провера посебних склоности деце предшколског узраста, ученика и студената, односно кандидата за упис у васпитну односно образовну установу према одређеном наставном предмету или групи предмета, њихових уметничких склоности или облика посебне даровитости;*

2. *организација посебних облика наставе, односно васпитања за ученике, односно децу предшколског узраста, који због недовољних интелектуалних способности не могу да прате редовне наставне садржаје, као и упућивање ученика, односно деце предшколског узраста у те облике наставе, односно васпитања, ако се уписивање врши на основу акта надлежног органа којим је утврђена потреба за таквим обликом образовања ученика, односно детета предшколског узраста.*

Члан 20

Посебно тежак облик дискриминације због инвалидности јесте узнемиравање, вређање и омаловажавање инвалидног детета предшколског узраста, ученика, односно студента због његове инвалидности, када те радње врши васпитач, наставник или друго лице запослено у васпитној, односно образовној установи.

Члан 50

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај наставник, васпитач или друго лице запослено у образовној односно васпитној установи које стално или учестано узнемирава, вређа и омаловажава ученика, студента односно дете предшколског узраста због његове инвалидности (члан 20.).

Члан 49

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај правно лице ако:

1. ускрати пријем детету предшколског узраста, ученику односно студенту са инвалидитетом у васпитну, односно образовну установу која одговара његовом претходно стеченом знању, односно образовним могућностима (члан 18. став 2. тачка 1.);

2. искључи из васпитне, односно образовне установе коју похађа дете предшколског узраста, ученика односно студента са инвалидитетом из разлога везаних за његову инвалидност (члан 18. став 2. тачка 2.).

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу.

Дискриминација у образовању оставља посебно тешке и дугорочне последице на целокупан каснији живот дискриминисане особе. Зато ЗСДОСИ изричито забрањује дискриминацију због инвалидитета на свим нивоима васпитања и образовања.

Члан 18. препознаје следеће облике дискриминације у образовању:

- 1) ускраћивање пријема детета са инвалидитетом у васпитну установу, као и ускраћивање пријема ученика/студента са инвалидитетом у образовну установу која одговара његовом претходно стеченом знању и могућностима даљег образовања;
- 2) искључење из васпитне или образовне установе коју већ похађа особа са инвалидитетом из разлога везаних за њену инвалидност, као и
- 3) постављање неинвалидности као посебног услова за пријем у васпитну или образовну установу, укључујући подношење уверења о здравственом стању и претходну проверу психофизичких способности, осим ако је тај услов утврђен у складу са прописима који уређују образовање.

Чланом 18. закона забрањена је дискриминација због инвалидности на свим нивоима васпитања и образовања. Дискриминација, као радња извршења овог прекршаја, обухвата:

1. ускраћивање пријема детету предшколског узраста, ученику, студенту са инвалидитетом у васпитну односно образовну установу која одговара његовом претходно стеченом знању, односно образовним могућностима,
2. искључивање из васпитне односно образовне установе коју већ похађа дете предшколског узраста, ученик, односно студент из разлога везаних за његову инвалидност,
3. постављање неинвалидности као посебног услова за пријем у васпитну, односно образовну установу, укључујући и захтев за подношење уверења о здравственом стању и претходну проверу психофизичких способности, осим ако је тај услов утврђен у складу са прописима којима се уређује област образовања.

Извршилац прекршаја може бити одговорно лице у правном лицу које је васпитна, односно образовна установа.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити дете предшколског узраста, ученик односно студент.

За овај прекршај казниће се правно лице новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара, док је за одговорно лице у правном лицу предвиђена новчана казна од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Основна школа не организује инклузивну наставу за децу са сметњама у развоју.

Основна школа одбије пријем ученика са сензорним инвалидитетом, правдајући се непоседовањем одговарајуће дидактичке опреме.

Средња економска школа не прими ученика који је положио пријемни испит због тога што болује од парализације.

Факултет за менаџмент у конкурсу за пријем студената тражи од кандидата да буду психофизички здрави, о чему су дужни да поднесу уверење.

Предшколска установа тражи од родитеља да испишу дете јер због тикова које има узнемирава другу децу.

Закон је у члану 20. прописао као посебно тежак облик дискриминације због инвалидности узнемиравање, вређање и омаловажавање детета предшколског узраста, ученика и студента због инвалидитета.

Радњу извршења овог прекршаја представља стално или учестало узнемиравање, вређање и омаловажавање ученика, студента односно детета предшколског узраста због његове инвалидности.

Извршилац прекршаја може бити васпитач, наставник или друго лице запослено у васпитној, односно образовној установи.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити ученик, студент односно дете предшколског узраста.

За овај прекршај казниће се васпитач, наставник или друго лице запослено у васпитној, односно образовној установи новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Школски домар вређа и омаловажава ученика у инвалидским колицима јер је од стране директора школе обавезан да овом ученику пружи помоћ при уласку и изласку из школе.

Наставник се често „шали“ на рачун ученика са потешкоћама у говору, што узнемирава и вређа овог ученика.

Професор факултета на предавању којем присуствује студент са пареплегијом каже пред студентима: „Жалосно је што се мучиш, јадан ти, ионако те нико неће запослити“.

2.6. Дискриминација у вези са превозом**Члан 27**

(1) Забрањено је вршити дискриминацију због инвалидности у превозу у свим гранама саобраћаја.

(2) Дискриминацијом из става 1. овог члана сматра се:

- 1. одбијање да се превезе путник са инвалидитетом;*
- 2. одбијање посаде превозног средства да пружи физичку помоћ путнику са инвалидитетом ако без такве помоћи путник са инвалидитетом не може да користи превозничку услугу и ако се пружањем помоћи не угрожава безбедност саобраћаја;*
- 3. утврђивање неповољнијих услова превоза за путнике са инвалидитетом, нарочито услова плаћања, осим у мери у којој су ти услови оправдани техничким захтевима или неопходним повећаним трошковима превоза путника са инвалидитетом.*

Члан 28

Дискриминацијом због инвалидности у превозу не сматра се:

- 1. организовање превоза путника са инвалидитетом превозним средствима прилагођеним потребама тих путника;*
- 2. организовање превоза путника са инвалидитетом уз повластице за превоз тих путника.*

Члан 29

Посебно тежак облик дискриминације због инвалидности представља узнемиравање, вређање и омаловажавање путника са инвалидитетом у току путовања од стране посаде превозног средства, због његове инвалидности.

Члан 51

Новчаном казном од 25.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице – превозник ако одбије да превезе особу са инвалидитетом (члан 27. став 2. тачка 1.).

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу. Новчаном казном од 10.000 до 250.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана возно особље.

Члан 52

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај возно особље које стално или учестано узнемирава, вређа и омаловажава путника са инвалидитетом у току путовања због његове инвалидности (члан 29.).

Иако је забрана дискриминације због инвалидитета приликом пружања саобраћајних услуга већ садржана у општој забрани дискриминације због инвалидитета у услужном сектору, законодавац јој посвећује неколико посебних чланова, вероватно имајући у виду њену присутност у свакодневном животу и тежину њених последица. Он, најпре, у члану 27. ЗОСДОСИ, изричито забрањује вршење дискриминације због инвалидности у превозу у свим гранама саобраћаја. Понашање забрањено овим чланом обухвата:

- 1) одбијање да се превезе путник са инвалидитетом;
- 2) одбијање посаде превозног средства (возног особља) да пружи физичку помоћ путнику са инвалидитетом, ако без такве

помоћи путник са инвалидитетом не може користити превозничку услугу и ако се пружањем помоћи не угрожава безбедност саобраћаја, те

- 3) утврђивање неповољнијих услова превоза за путнике са инвалидитетом, нарочито услова плаћања, сем у мери у којој су неповољнији услови оправдани посебним техничким захтевима или повећаним неопходним трошковима превоза путника са инвалидитетом.

Како би избегао недоумице, законодавац у члану 28. ЗОСДОСИ изричито прописује да се дискриминацијом због инвалидности у превозу не сматра:

- 1) организовање превоза путника са инвалидитетом превозним средствима прилагођеним потребама тих путника, као и
- 2) организовање превоза путника са инвалидитетом, уз повластице за превоз тих путника.

Најзад, као и код других посебних случајева дискриминације због инвалидности, законодавац у члану 29. прописује посебно тежак облик дискриминације који постоји ако посада превозног средства у току путовања узнемирава, вређа или омаловажава путника са инвалидитетом због његове/њене инвалидности.

Одредбама ЗОСДОСИ инкриминисана су и санкционисана као прекршаји само два случаја дискриминације: **одбијање да се превезе путник са инвалидитетом** (члан 27. став 2. тачка 1.), и **узнемиравање, вређање и омаловажавање путника са инвалидитетом у току путовања због његове инвалидности од стране возног особља** (члан 29).

Извршилац прекршаја из члана 27. став 2. тачка 1., који се огледа у **одбијању да се превезе путник са инвалидитетом**, може бити одговорно лице у правном лицу и предузетник који се бави јавним превозом путника и возно особље – физичка лица.

Оштећени у поступку поводом овог прекршаја може бити само лице са инвалидитетом.

За овај прекршај казниће се новчаном казном од 25.000 до 500.000 динара правно лице – превозник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се одговорно лице у правном лицу. Новчаном казном

од 10.000 до 250.000 динара казниће се предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће се возно особље.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Возач аутобуса одбије да прими путника у колицима, прашајући се недостатком услова за превоз таквих путника.

На аутобуској станици возач аутобуса одбије да спусти уграђену рампу за улаз особе у инвалидским колицима, чиме јој је онемогућио да уђе у аутобус.

Возач комбија који вози путнике у иностранство не прими особу са тешкоћама у говору, са изговором да неће моћи да се споразуме са службеницима на граници.

Посебно тежан облик дискриминације због инвалидности јесте **вређање, узнемиравање и омаловажавање путника са инвалидитетом** у току путовања од стране посаде превозног средства и то због инвалидности путника.

За овај прекршај је за возно особље предвиђена новчана казна од 5.000 до 50.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Кондуктер у возу вређа, узнемирава и омаловажава путника са инвалидитетом због тога што својим спорим кретањем одузима време потребно да сви путници уђу у воз, због чега касни полазак воза.

На молбу путника који користи бели штап за кретање да му помогне да уђе у аутобус, кондуктер каже: „Ево тебе опет, што не седиш код куће када си неспособан“.

Кондуктер у аутобусу нареди путнику са Дауновим синдромом који има карту за прво седиште да оде у празан задњи део аутобуса, уз коментар: „Седи тамо, да не плашиш друге, не могу ни ја да те гледам тако одвратног“.

3. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

Законом о равноправности полова (ЗРП) по први пут је у правном систему Србије посебним законом регулисана равноправност полова као једно од основних људских права и основних вредности демократског друштва, и прописана експлицитна забрана дискриминације засноване на полу и роду. Закон регулише само неке области које су посебно значајне за остваривање равноправности полова и установљава само део посебних мера за постизање равноправности полова и спречавање и елиминацију дискриминације по основу пола. Многа питања значајна за равноправност полова регулисана су бројним супсидијарним законима који регулишу одређене области друштвеног живота (породични односи, здравство, образовање, радни односи и запошљавање, и др.).

ЗРП дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца. Политика једнаких могућности је и важно начело Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена. Она такође представља и уставни принцип, који савремени уставни дефинишу као начело и обавезу државе.

ЗРП тематски је подељен на више целина у оквиру којих су прописана правила и мере за остваривање и заштиту родне равноправности. Те области су: (1) запошљавање; (2) социјална и здравствена заштита; (3) породични односи; (4) образовање; (5) култура и спорт; и (б) политички и јавни живот.

Закон одређује **појам дискриминације по основу пола и његово значење**. Да би се неко чињење или пропуштање оквалификовало као дискриминација по основу пола, потребно је да буду испуњени елементи које прописује члан 4. закона. Дискриминацијом се сматра свако неоправдано прављење разлике (*неоправдано разликовање*); неједнако поступање; пропуштање; искључивање; ограничавање или давање првенства обзиром на пол.

У смислу ЗРП, неоправдано разликовање постоји ако:

- 1) предузета мера није оправдана законитим или легитимним циљем;

- 2) не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се предузетим мерама остварује.

Да би се неки од поменутих облика поступања сматрао дискриминаторним, **неопходно је да има за циљ или последицу отежавање, угрожавање, онемогућавање, негирање признања, уживања или остваривања људских права.**

Субјекти дискриминације по основу пола могу бити појединци (одређена лица) или група лица (одређени круг лица који повезује неко заједничко лично својство, у овом случају - припадност одређеном полу).

Основ дискриминације је припадност одређеном полу, али основ дискриминације могу бити и својства која су повезана са полом (нпр. брачно стање, материнство, трудноћа и сл.).

ЗРП као **области у којима долази до дискриминације** наводи: политичку, економску, друштвену, културну, грађанску, породичну, као и друге области. Закон прави разлику између посредне и непосредне дискриминације засноване на полној припадности.

Прекршајним одредбама ЗРП инкриминисани су као прекршаји поједини акти дискриминације у одређеним областима друштвеног живота, као и пропуштање да се у законском року предузму одређене активности које су прописане као законске обавезе одређених субјеката. Ради се о активностима које имају карактер посебних мера и усмерене су на успостављање пуне равноправности полова.

У даљем тексту дата су објашњења и коментари само у погледу оних противправних аката који су ЗРП инкриминисани као прекршаји.

3.1. Дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања

Члан 30

Образовне и научне установе као и установе за стручно оспособљавање не смеју вршити дискриминацију засновану на полу, нарочито у вези са:

- 1) условима за пријем и за одбијање пријема у установу;*
- 2) условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања;*
- 3) условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавшавања;*
- 4) начином пружања услуга и давања погодности и обавештења;*
- 5) оценом знања и вредновањем постигнутих резултата;*
- 6) условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије;*
- 7) условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавшавања и стицања диплома;*
- 8) условима за напредовање, доквалификацију или преквалификацију.*

Члан 53

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај установа ако изврши дискриминацију засновану на полу у вези са: условима за пријем и за одбијање пријема у установу; условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања; условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања; начином пружања услуга и давања погодности и обавештења; оценом знања и вредновањем постигнутих резултата; условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије; условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома; условима за напредовање; доквалификацију или преквалификацију (члан 30. став 1. тачка 1.-8.).

(2) Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у установи.

У члану 30. ЗРП прописана је забрана дискриминације на основу пола у свим видовима општег и стручног образовања и усавршавања деце и одраслих.

Забрана дискриминације широко је постављена и обухвата: услове за пријем и разлоге за одбијање пријема у образовну установу, услове и приступ сталном образовању и програмима за образовање одраслих, програмима функционалног описмењавања, услове за искључивање из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања, начин пружања услуга, давања погодности, обавештења, оцену знања и вредновање постигнутих резултата, услова за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије, услова за избор или стицање звања, услова за професионално усмеравање и стручно усавршавање, стицања диплома, напредовања, доквалификације или преквалификације.

Одредбама члана 53. инкриминисани су акти дискриминације засноване на полу у области образовања и науке, почев од услова за

пријем у установе образовања па све до стицања звања и услова за напредовање. Забрана дискриминације односи се и на образовање одраслих, њихово стручно усавршавање, професионално оспособљавање и обуку.

Сврха ове прекршајне одредбе је да оствари генералну превенцију и омогући прекршајно кажњавање образовних и научних установа, као и кажњавање одговорног лица у овим установама, као починилаца дискриминације по основу пола у области образовања.

За прекршај из овог члана казниће се новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара васпитна, односно образовна установа, док је за одговорно лице које почини овај прекршај предвиђена новчана казна од 5.000 до 15.000 динара.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Раднички универзитет који спроводи обуку за вариоце прима искључиво кандидате мушког пола.

Средња грађевинска школа спроводи програм преквалификације лица на евиденцији Националне службе за запошљавање у којој укључује искључиво мушкарце.

Приликом избора сарадника на машинском факултету није изабрана кандидаткиња која је прворангирана на конкурс, већ је предност дата кандидату.

Средња медицинска школа објавила је конкурс за пријем на обуку за „геронтодомаћице“, којим је предвидела да се за обуку могу пријавити искључиво жене.

Приватна школа за обуку пилота хеликоптера одбије да прими на обуку жену, са образложењем да прима само мушкарце.

3.2. Непредузимање мера за обезбеђење равномерне заступљености полова

План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и извештај о спровођењу

Члан 13

Послодавац који има у радном односу више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара.

Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из става 1. овог члана најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину.

План мера и извештај из става 1. и 2. овог члана послодавац је дужан да достави министарству надлежном за послове равноправности полова.

Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из става 1. и 2. овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности полова.

Члан 54. став 1. тачке 1. и 2. и став 2. и 3.

(1) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:

1) не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова из члана 13. став 1.;

2) не сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из члана 13. став 2.;

3).....;

4).....;

5)

6)

7)

8)

9); (2) Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

(3) Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице код послодавца.

Одредбама ЗРП прописана је дужност свих послодаваца да воде евиденције о полној структури запослених, које су дужни да ставе на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова (члан 12. ЗРП). Подаци из евиденције, који се обрађују и евидентирају као статистички, омогућавају планирање мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова.

Послодавац је, у смислу члана 9. став 1. тачка 9. ЗРП, правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, осим органа јавне власти.

У члану 13. став 1. ЗРП прописана је дужност послодавца који запошљава више од 50 запослених да сачини **план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова** за сваку календарску годину, те да на тај начин постепено успостави равномеран однос полова. Да би план мера био делотворан, у члану 13. став 2. ЗРП прописана је дужност послодавца да најкасније до 31. јануара сачини **годишњи извештај о спровођењу плана мера**, што омогућа-

ва да планиране мере коригује, ако за тим постоји потреба. Оба акта дужан је да достави министарству надлежном за послове равноправности полова, с тим што је прописано да садржај и начин достављања плана и извештаја прописује надлежни министар.

Пропуштање послодавца да изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова из члана 13. став 1., као и пропуштање да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из члана 13. став 2. инкриминисани су као посебни прекршаји.

За ове прекршаје предвиђена је новчана казна од 10.000 до 100.000 динара уколико је извршилац прекршаја послодавац са својством правног лица, а за одговорно лице код послодавца казна је од 5.000 до 25.000 динара. Ако се ради о предузетнику, новчана казна износи од 5.000 до 25.000 динара.

3.3. Дискриминација у области запошљавања и рада

Заснивање радног односа и радно ангажовање

Члан 15

Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.

Распоређивање и напредовање

Члан 16

Припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности**Члан 17**

Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.

Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање**Члан 18**

Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.

О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.

Стручно усавршавање и обука**Члан 19**

У сваком циклусу стручног усавршавања или обуке послодавац води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца, или у организационој јединици за коју се врши обука и о томе извештава у годишњем извештају из члана 13. став 2. овог закона.

Престанак радног односа и радног ангажовања

Члан 20

Покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.

Члан 54. став 1. тачке 2.-9. и ставови 2. и 3.

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:

- 1)*;
- 2)*;
- 3) приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата;*
- 4) приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, направи разлику по полу (члан 15.);*
- 5) приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова (члан 16.);*
- 6) повреди одредбе о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца (члан 17.);*
- 7) не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања (члан 18. став 1.);*
- 8) не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног усавршавања или обуке (члан 19.);*
- 9) запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 20).Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице код послодавца.*

ЗРП забрањује дискриминацију на основу пола у свим фазама поводом радног односа, почев од јавног оглашавања послова, услова за запошљавање, избора кандидата, напредовања на радном месту, све до отказа уговора о раду, односно престанка радног ангажовања, што укључује и заштиту запосленог од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања на радном месту.

У члану 15. ЗРП изричито је прописана забрана дискриминације према полу приликом запошљавања и сваког другог вида радног ангажовања код послодавца.

Ова забрана, поред осталог, подразумева забрану да се приликом запошљавања или другог радног ангажовања од кандидата тражи да се изјасне о свом породичном животу или породичним плановима, као и да се те околности користе приликом одлучивања о избору кандидата. ЗРП не садржи одредбу која то експлицитно забрањује, али ова забрана произлази из опште забране дискриминације по основу пола у области запошљавања, садржане у члану 15. ЗРП. Закон о раду у члану 26. став 2. и 3. изричито прописује да послодавац не може од кандидата приликом заснивања радног односа да захтева податке о породичном, тј. брачном статусу и планирању породице, односно достављање других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Дискриминација на основу пола у погледу распоређивања и напредовања на послу регулисана је у члану 16. ЗРП. У члану 16. став 1. садржана је општа одредба којом је прописано да припадност полу не може бити сметња напредовању на послу, док је у ставу 2. члана 16. прописано да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање. Ови прописи имају за циљ да спрече да пол, трудноћа и родитељство буду основ за напредовање у пословној хијерархији. Пракса показује да су жртве ове дискриминације најчешће жене, што за последицу има много мању заступљеност жена на руководећим позицијама. У ставу 3. члана 16. ЗРП изричито је прописано да трудноћа и родитељство не смеју бити ни основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду, у складу са законом којим се уређује рад.

Треба имати у виду да члан 187. Закона о раду изричито забрањује да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради

неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду (став 1.), те да се запосленом који користи ова одсуства рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава до истека коришћења права на одсуство (став 2.).

Један од облика дискриминације по основу пола у домену рада јесте и неједнако плаћање за исти рад, односно рад једнаке вредности, којем су у пракси најчешће изложене жене. Да би се ова појава спречила, ЗРП прописује принцип једнаког плаћања, тако што у члану 17. гарантује једнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности, без обзира на пол.

Сличну одредбу садржи и Закон о раду, који у члану 104. став 2. и 3. прописује да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Овај закон дефинише и шта се сматра радом исте вредности. Наиме, у члану 104. став 3. Закона о раду прописано је да се под **радом исте вредности** подразумева **рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност**. У пракси се принцип једнаког плаћања изиграва давањем различитих материјалних бенефиција. Да би се то спречило, у државама ЕУ, као и у пракси Суда правде ЕУ, зарадом се сматра не само плата већ и друге уговорене бенефиције, као што су плаћени одмори и одсуства, разни бонуси, стимуланси, накнаде по основу учешћа у профиту, коришћење аутомобила, плаћање телефонских трошкова и друге повластице. Такву праксу требало би да следе и домаћи судови.

Један од облика дискриминације по основу пола, којем су најчешће изложене жене, јесте и узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање. У настојању да спречи ову појаву на раду и у вези са радом, законодавац је у члану 16. ЗРП прописао да се узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.

Појам **узнемиравање** дефинисан је у члану 10. став 1. тачка 6., тако што је прописано да је узнемиравање **сваки нежељени вербал-**

ни, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу.

Према члану 10. став 1. тачка 7., **сексуално узнемиравање је нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу.** Сексуално узнемиравање може бити вербално (нпр. непристојни коментари о телу, облачењу, причање шала сексуалног садржаја, упућивање ласцивних израза и сл.), невербално (нпр. гестикулација са сексуалном конотацијом, слање порука и фотографија са сексуалном садржином), а може се имати и облик физичког узнемиравања (нпр. нежељено додиривање, загрљаји, пољупци и сл.).

Према члану 10. став 1. тачка 8., сексуално уцењивање је **свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.**

Запослени који је изложен неким од наведених облика противправног понашања дужан је да о околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању писменим путем обавести послодавца и тражи ефикасну заштиту.

У члану 19. утврђена је законска обавеза послодавца да у сваком циклусу стручног усавршавања или обуке води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца, или у организационој јединици за коју се врши обука, као и његова дужност да о томе извести надлежни орган у годишњем извештају о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова. Циљ ових прописа јесте да се успостави равнотежа у погледу стручног усавршавања и обуке запослених жена и мушкараца, с обзиром да су усавршавања и обуке од кључног значаја за професионално напредовање.

У члану 20. ЗРП регулисана је забрана једног вида виктимизације запосленог који тражи заштиту од дискриминације по основу пола.

Виктимизација (изведена из енглеске речи „вицтим“ - жртва) означава радње и поступке који се предузимају према лицу у знак одмазде што је реаговао на дискриминацију. У пракси су чести случајеви да запослени који траже заштиту од дискриминације трпе разне притиске и шиканирања, а неретко уручују им се и откази.

У члану 20. ЗРП забрањује најдрастичније видове виктимизације прописивањем да се покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не може сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог уговорног односа по основу рада, нити може бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.

Запослени ужива заштиту од виктимизације прописану чланом 20. без обзира на то који је поступак покренуо – то може бити било који поступак који је покренут ради заштите од дискриминације, укључујући и поступак пред Повереником за заштиту од дискриминације.

У члану 54. став 1. тачка 3.-9. ЗРП инкриминисана су као посебни прекршаји дискриминаторска поступања према запосленима на основу пола.

По основу тачке 3. члана 54. ЗРП послодавац чини прекршај ако приликом запошљавања или радног ангажовања **захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата.**

По основу тачке 4. члана 54. ЗРП послодавац чини прекршај ако приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, **направи разлику по полу**, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.

По основу тачке 5. члана 54. ЗРП послодавац чини прекршај ако приликом распоређивања на посао **повреди неко од правила о равноправности полова** из члана 16. ЗРП. Овај члан прописује да припадност полу не може бити сметња напредовању на послу, да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање, као и да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде

основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.

Послодавац чини прекршај из тачке 6. члана 54. ЗРП ако за исти посао **неједнако плаћа рад жена и мушкараца**, чиме крши правило о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца из члана 17. ЗРП.

Тачком 7. члана 54. ЗРП као прекршај је прописано **пропуштање послодавца да предузме мере заштите запосленог лица од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања**, што је дужност послодавца прописана чланом 18. ЗРП. Према члану 18. ЗРП, узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом, које чини запослени према другом запосленом, сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада. С тим у вези, може се извести закључак да ће овај прекршај починити послодавац који не удаљи са рада или не откаже радни однос запосленом лицу које узнемирава, сексуално узнемирава или сексуално уцењује друго запослено лице.

По основу тачке 8. члана 54. ЗРП послодавац чини прекршај ако **не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног усавршавања или обуке** из [члана 19.](#) ЗРП. Овај члан прописује обавезу послодавца да у сваком циклусу стручног усавршавања или обуке води рачуна да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених, о чему извештава у годишњем извештају из [члана 13.](#) став 2. овог закона. Из наведеног се може закључити да ће послодавац починити овај прекршај ако код стручног усавршавања не води рачуна о равномерној заступљености полова и ако о томе не извести у годишњем извештају о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавања неравномерне заступљености полова.

Послодавац чини прекршај из тачке 9. члана 54. ЗРП **ако запосленом откаже радни однос или уговор о раду због покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола**, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања или ако из ових разлога **запосленог прогласи вишком** у складу са прописима који уређују рад.

За наведене прекршаје предвиђена је новчана казна од 10.000 до 100.000 динара за послодавца са својством правног лица, што је прописано у ставу 1. члана 54. ЗРП, док су ставом 2. и 3. овог члана за неведене прекршаје прописане новчане казне од 5.000 до 25.000 динара за предузетнике, као и од 5.000 до 25.000 динара за одговорна лица код послодавца.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

Приликом разговора за посао предузетник кандидаткињу пита да ли је удата и има ли деце.

Иако се запослена више пута жалила да је шеф сексуално узнемирава, директор компаније је њене жалбе игнорисао, тј. није предузео ништа према запосленом који је извршио сексуално узнемиравање.

У огласу за посао у туристичкој агенцији тражи се женска особа „пријатне спољашности“.

Послодавац на стручно усавршавање шаље искључиво запослене мушкарце, под изговором да нема „квалитетних жена“ у које вреди улагати.

Компанија уведе правило да је услов за напредовање на послу одлична оцена рада у претходној години, која се даје само запосленима који су радили дуже од шест месеци, чиме су дискриминисане запослене жене које су користиле породилшко одсуство.

3.4. Дискриминација у области јавног информисања

Јавно информисање

Члан 41

Информације путем средстава јавног информисања не смеју садржавати нити подстицати дискриминацију засновану на полу.

Одредбе става 1. овог члана односе се и на све видове реклама и пропагандног материјала.

Средства јавног информисања дужна су да кроз своје програме развијају свест о равноправности заснованој на полу као и да предузимају одговарајуће мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију утемељену на идеји о подређености, односно надређености одређеног пола.

Члан 55.

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај одговорно лице у средству јавног информисања ако се информацијом објављеном у том средству вређа достојанство лица с обзиром на припадност одређеном полу, повређује равноправност лица према полној припадности или подстиче такво повређивање (члан 41).

Устав Србије на општи начин забрањује дискриминацију у свим областима друштвених односа, што укључујуће и област јавног информисања (члан 21. Устава РС). Закон о јавном информисању и медијима у члану 75. прописује да се идејама, мишљењем, односно информацијама које се објављују у медијима не сме подстицати дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања неком полу или било ком другом личном својству, и то без обзира на то да ли је објављивањем учињено кривично дело. ЗРП изричито забрањује да информативни садржаји који се објављују путем средства јавног информисања буду дискриминаторни или да подстичу на дискриминацију засновану на полу (члан 41. став 1.). Ова забрана се односи и на све видове реклама и пропа-

гандног материјала, што је изричито прописано у ставу 2. члана 41. ЗРП.

Имајући у виду да медији имају значајну улогу у превазилажењу полних стереотипа и предрасуда и промовисању политике једнаких могућности, ЗРП у ставу 3. члана 41. прописује дужност медија да кроз своје програме развијају свест о равноправности заснованој на полу, као и да предузимају одговарајуће мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију утемељену на идеји о подређености, односно надређености одређеног пола.

У казненом делу ЗРП законодавац је инкриминисао поједине облике дискриминације по основу пола у домену јавног информисања.

У члану 55. ЗРП прописано је да ће се новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казнити одговорно лице у средству јавног информисања ако објављеном информацијом:

- ▶ вређа достојанство лица с обзиром на припадност одређеном полу;
- ▶ повређује равноправност лица према полној припадности;
- ▶ подстиче повређивање равноправности лица према полној припадности;

У складу са чланом 41. ЗРП, ова противправна дела могу бити извршена и путем објављивања рекламе и пропагандног материјала.

Неиспуњење обавезе средстава јавног информисања из става 3. члан 41. ЗРП да кроз своје програме развијају свест о равноправности полова и промовишу једнаке могућности жена и мушкараца није инкриминисано и санкционисано као прекршај.

ПРИМЕРИ ПРЕКРШАЈА:

У дневном листу објављен је текст у којем се наводи да жене имају мању запремину мозга и да су зато неспособне за извођење правилних закључака.

У телевизијској емисији водитељ каже да је природна женска особина да буду лажљиве и превртљиве.

У недељнику је објављен ауторски текст у којем се наводи да је равноправност полова „измишљотина“ и да сви који је подржавају раде против будућности друштва.

У локалном листу, уочи конституисања органа власти у општини, објављен је текст уредника који позива јавност да се успротиви постављању жене на место градоначелника, уз образложење да су жене неспособне за тако одговорне функције.

4. ПРЕКРШАЈИ ИНКРИМИНИСАНИ ЗАКОНОМ О ПРОФЕСИОНАЛНОЈ РЕХАБИЛИТАЦИЈИ И ЗАПОШЉАВАЊУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом из 2009. године (у даљем тексту: ЗПРЗОСИ) уређују се подстицаји за запошљавање ради стварања услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада, процена њихове радне способности, питања везана за професионалну рехабилитацију, обавезу запошљавања, питања која се тичу услова за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање и друге облике радног ангажовања особа са инвалидитетом, као и друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

ЗПРЗОСИ заснован је на неколико начела која су прописана у члану 2.: поштовање људских права и достојанства особа са инвалидитетом; укљученост особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи, у складу са професионалним способностима; подстицање запослености особа са инвалидитетом на одговарајућим радним местима и у одговарајућим условима рада; забрана

дискриминације особа са инвалидитетом, у складу са законом; једнака права и обавезе; и родна равноправност особа са инвалидитетом.

ЗПРЗОСИ подељен на више целина у оквиру којих су прописана правила која се тичу професионалне рехабилитација и запошљавања особа са инвалидитетом. Те области су: права и обавезе особа са инвалидитетом, процена радне способности, подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, професионална рехабилитација, запошљавање особа са инвалидитетом, мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом и посебни облици запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом.

ЗПРЗОСИ регулише надлежност органа пред којима особе са инвалидитетом остварују своја права, као и одређене дужности које имају послодавци. За разлику од Закона о равноправности полова који из појма „послодавац“ изузима органе јавне власти (члан 10. тачка 9. ЗРП), ЗПРЗОСИ проширује овај појам и њиме обухвата домаће или страно правно или физичко лице које запошљава једно или више лица, односно Републику Србију за запослене у државним органима, аутономну покрајину за запослене у покрајинским органима и јединицу локалне самоуправе за запослене у органима јединице локалне самоуправе (члан 3. став 3. ЗПРЗОСИ).

Члан 46. прописује да инспекцијски надзор над спровођењем овог закона врши **министарство надлежно за послове запошљавања**, преко инспектора, из чега произлази да су инспектори рада надлежни и за подношење захтева за покретање прекршајних поступака за прекршаје прописане овим законом.

4.1. Појам особе са инвалидитетом

Особа са инвалидитетом, у смислу ЗПРЗОСИ, јесте лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима (члан 3. став 1. ЗПРЗОСИ).

Права која су призната ЗПРЗОСИ остварују особе са инвалидитетом којима је такав статус признат. Статус особе са инвалидитетом имају: 1) ратни војни инвалид; 2) мирнодопски војни инвалид; 3) цивилни инвалид рата; 4) лице коме је извршена категоризација и друго лице коме је утврђена инвалидност, у складу са законом; 5) лице коме је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност; б) лице коме се, у складу са овим законом, процени радна способност сагласно којој има могућност запослења или одржања запослења, односно радног ангажовања (члан 4. ЗПРЗОСИ).

Треба приметити да термин „инвалид“ који је коришћен у појединим деловима законског текста није коректан јер стигматизира особу са инвалидитетом. Коришћењем речи „инвалид“, која значи „слаб“, особа са инвалидитетом своди се на инвалидитет који има, тј. не посматра се као људско биће, као особа са пуним субјективитетом, чији је инвалидитет само једна од њених карактеристика.

Одредбама ЗПРЗОСИ инкриминисани су као прекршаји разноврсне радње и пропуштања у вези са професионалном рехабилитацијом и запошљавањем особа са инвалидитетом. У даљем тексту дата су релевантна објашњења и коментари у вези са прекршајима прописаним одредбама члана 49. и 50. ЗПРЗОСИ.

4.2. Прекршаји инкриминисани чланом 49. ЗПРЗОСИ

У члану 49. инкриминисане су као прекршај разноврсне радње и пропуштања у вези са запошљавањем и спровођењем професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом. За ове прекршаје прописане су јединствене казне.

Члан 49

Новчаном казном од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај правно лице - организација надлежна за послове запошљавања, носилац послова професионалне рехабилитације, предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, ако:

1) не обавља послове подстицања запошљавања особа са инвалидитетом (члан 11.);

2) не спроводи или спроводи супротно одредбама овог закона мере и активности професионалне рехабилитације (члан 13.);

3) мере и активности професионалне рехабилитације спроводи без прибављеног одобрења (члан 15. став 2.);

4) не изда уверење о стручној оспособљености (члан 18.);

5) обавља делатност, а не испуњава услове прописане овим законом (члан 36. став 2.);

6) не спроводи или спроводи супротно одредбама овог закона мере и активности професионалне рехабилитације (члан 39.);

7) не користи наменски средства за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или у друге сврхе (члан 41. став 1.).

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу.

4.2.1. Пропуштање предузимања мера за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом

Члан 11

Послови подстицања запошљавања особа са инвалидитетом јесу:

1) афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада;

2) организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације;

3) остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање samozapošljavanja и запошљавања особа са инвалидитетом;

4) обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом;

5) праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом;

6) сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом;

7) други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада.

Чланом 11. прописано је шта спада у послове подстицања запошљавања особа са инвалидитетом. У питању су следећи послови:

- 1) афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада;
- 2) организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације;

- 3) остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање samozapošljavanja и запошљавања особа са инвалидитетом;
- 4) обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом;
- 5) праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом;
- 6) сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом.

Овим се ова листа не завршава, с обзиром да закон наводи да се подстицање запошљавања особа са инвалидитетом може вршити и другим пословима који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада.

Све наведене послове обавља организација надлежна за послове запошљавања (члан 10. ЗПРЗОСИ).

ЗПРЗОСИ инкриминише и санкционише као посебан прекршај пропуштање обављања послова подстицања запошљавања прописаних члан 11.

Да би постојао овај прекршај, довољно је да организација надлежна за послове запошљавања (на пример Национална служба за запошљавање) не предузме макар једну од мера набројаних у члану 11. ЗПРЗОСИ.

4.2.2. Неспровођење или спровођење мера и активности професионалне рехабилитације супротно закону

Члан 13

Професионална рехабилитација особа са инвалидитетом спроводи се применом мера и активности које обухватају:

1) каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања;

2) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности;

3) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције;

4) развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације;

5) индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације;

6) едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица;

7) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке;

8) друге активности.

Ближе услове, критеријуме и стандарде за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације споразумно прописују министар надлежан за послове запошљавања, министар надлежан за послове здравља и министар надлежан за послове образовања.

У члану 13. ЗПРЗОСИ прописане су мере и активности помоћу којих се спроводи професионална рехабилитација особа са инвалидитетом.

Појам „професионална рехабилитација“ дефинисан је у члану 12. ЗПРЗОСИ као организовање и спровођење програма мера и активности у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере.

Носиоци послова професионалне рехабилитације, поред организације надлежне за послове запошљавања, могу бити и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, образовне установе и други облици организовања који испуњавају услове, критеријуме и стандарде за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације, што је предвиђено у члану 14. ЗПРЗОСИ.

У ставу 2. члана 13. наведене су најважније мере и активности за спровођење професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом:

- 1) каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања;
- 2) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности;
- 3) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције;
- 4) развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације;
- 5) индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације;
- 6) едукација и тренинг семинари за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица;
- 7) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке.

Ова листа није коначна јер могу бити предузете и друге мере и активности којима се остварује професионална рехабилитација особа са инвалидитетом.

Сагласно члану 13. став 2. ЗПРЗОСИ, ближи услови, критеријуми и стандарди за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације прописани су Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације из 2009. године³⁹.

Носилац професионалне рехабилитације који не предузима мере и активности прописане чланом 13. чини прекршај инкриминисан чланом 49. став 1. тачка 2. ЗПРЗОСИ. Овај прекршај постоји и када се мере и активности спроводе супротно закону.

4.2.3. Спровођење мера и активности професионалне рехабилитације без прибављеног одобрења

Члан 15. став 2.

За спровођење мера и активности професионалне рехабилитације из члана 13. став 1. тач. 2), 3), 6) и 7) овог закона носиоци послова професионалне рехабилитације прибављају одобрење министарства надлежног за послове запошљавања које се издаје по претходно прибављеном мишљењу органа надлежног за послове безбедности и здравља на раду, организације надлежне за стручно образовање одраслих и удружења или организација особа са инвалидитетом.

Диспозитивном одредбом из члана 15. став 2. ЗПРЗОСИ прописана је обавеза носилаца послова професионалне рехабилитације да прибаве одобрење министарства надлежног за послове запошљавања, које се издаје по претходно прибављеном мишљењу органа надлежног за послове безбедности и здравља на раду, организације надлежне за стручно образовање одраслих и удружења или организација особа са инвалидитетом. Основаност ове одредбе огледа се у томе да се професионална рехабилитација мора спроводити уз све потребне мере безбедности и здравља на раду и у интересу особа са инвалидитетом, дакле системски.

39 „Сл. гласник РС“, бр. 112/2009.

Носилац професионалне рехабилитације који предузима мере и активности професионалне рехабилитације без прибављеног одобрења надлежног органа чини прекршај који је инкриминисан члану 49. став 1. тачка 3. ЗПРЗОСИ.

4.2.4. Неиздавање уверење о спроведеној професионалној рехабилитацији

Члан 18

О спроведеној професионалној рехабилитацији из члана 13. тач. 2) и б) овог закона носилац послова професионалне рехабилитације који је спровео мере и активности издаје уверење.

У члану 18. ЗПРЗОСИ прописана је дужност носилаца послова професионалне рехабилитације да особи са инвалидитетом издају одговарајуће уверење. За особе са инвалидитетом ово уверење представља доказ да су професионално рехабилитовани, што им омогућава да остваре право на адекватно запослење.

Пропуштање носиоца послова професионалне рехабилитације да изда уверење о спроведеној професионалној рехабилитацији представља посебан прекршај инкриминисан у члану 49. став 1. тачка 4. ЗПРЗОСИ.

4.2.5. Обављање делатности професионалне рехабилитације без испуњења законских услова

Члан 36

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом може да оснује Република Србија, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе, привредно друштво, удружење особа са инвалидитетом или друго правно или физичко лице, у циљу отварања нових радних места и запошљавања особа са инвалидитетом.

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом може обављати делатност под условом:

1) да има у радном односу на неодређено време најмање пет особа са инвалидитетом;

2) да, у односу на укупан број запослених, има у радном односу на неодређено време најмање 50% особа са инвалидитетом, од чега најмање 10% особа са инвалидитетом које могу да се запосле само под посебним условима;

3) да има одговарајући простор и одговарајућу техничку и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са инвалидитетом;

4) да има запослена стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом, уколико предузеће запошљава више од 20 особа са инвалидитетом, односно ангажована стручна лица уколико предузеће запошљава мање од 20 особа са инвалидитетом, и то:

- једно лице за извођење практичне наставе и обуке за послове за које се оспособљавају особе са инвалидитетом,

- једно лице за послове пружања професионалне асистенције запосленим особама са инвалидитетом,

- једно лице - саветника за интеграцију на радном месту;

5) да има дозволу за обављање делатности.

У члану 36. став 1. прописано је ко може да оснује предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, док су у ставу 2. овог члана прописани услови које предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом треба да испуни да би се бавило овом делатношћу. Ради се о следећим условима:

- 1) да има у радном односу на неодређено време најмање пет особа са инвалидитетом;
- 2) да, у односу на укупан број запослених, има у радном односу на неодређено време најмање 50% особа са инвалидитетом, од чега најмање 10% особа са инвалидитетом које могу да се запосле само под посебним условима;
- 3) да има одговарајући простор и одговарајућу техничку и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са инвалидитетом;
- 4) да има запослена стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом, уколико предузеће запошљава више од 20 особа са инвалидитетом, односно ангажована стручна лица уколико предузеће запошљава мање од 20 особа са инвалидитетом, и то: једно лице за извођење практичне наставе и обуке за послове за које се оспособљавају особе са инвалидитетом, једно лице за послове пружања професионалне асистенције запосленим особама са инвалидитетом и једно лице - саветника за интеграцију на радном месту; и
- 5) да има дозволу за обављање делатности.

Ако предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом обавља послове професионалне рехабилитације и запошљавања, а не испуњава услове прописане чланом 36. став 2. ЗПРЗОСИ, предузеће и одговорно лице у предузећу чине прекршај који је инкриминисан у члану 49. став 1. тачка 5. ЗПРЗОСИ.

4.2.6. Неспровођење или спровођење супротно закону мера и активности професионалне рехабилитације

Члан 39

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, у оквиру своје делатности, спроводи програме мера и активности професионалне рехабилитације из члана 13. тач. 2), 3) и 7) овог закона:

- 1) за особе са инвалидитетом запослене у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом;*
- 2) за ученике средњих школа који стичу образовање по програмима за ученике са сметњама у развоју;*
- 3) за особе са инвалидитетом које су укључене у мере и активности професионалне рехабилитације.*

Чланом 39. ЗПРЗОСИ прописано је да предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, у оквиру своје делатности, спроводи програме мера и активности професионалне рехабилитације који су намењени: особама са инвалидитетом запосленим у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, ученицима средњих школа који стичу образовање по програмима за ученике са сметњама у развоју и особама које су укључене у мере и активности професионалне рехабилитације.

Ови програми треба да обухвате мере и активности професионалне помоћу којих се спроводи професионална рехабилитација особа са инвалидитетом, који су прописани у члану 13. ЗПРЗОСИ и Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације из 2009. године.

У члану 49. став 1. тачка б. инкриминисани су као посебан прекршај неспровођење, или спровођење супротно закону, мера и активности професионалне рехабилитација. Радња извршења овог прекршаја може бити:

- 1) пропуштање предузећа да спроведе програме мера и активности професионалне рехабилитације неке од категорија особа са инвалидитетом којима су програми намењени (на пример, за ученике средњих школа који стичу образовање по програмима за ученике са сметњама у развоју – члан 39. тачка 3.);
- 2) спровођење професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом супротно прописима којима су утврђене мере и активности којима се спроводи професионална рехабилитација и услови, критеријуми и стандарди за њихово спровођење, утврђени Правилником. Ради се о следећим мерама и активностима:
 - ▶ радно оспособљавање, доквалификација, преквалификација и програми за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности (члан 13. тачка 2. ЗПРЗОСИ);
 - ▶ појединачни и групни, општи и прилагођени програми за унапређење радно-социјалне интеграције (члан 13. тачка 3. ЗПРЗОСИ);
 - ▶ предлози и обука за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке (члан 13. тачка 7. ЗПРЗОСИ).

Неспровођење или спровођење супротно закону мера и активности професионалне рехабилитације инкриминисано је чланом 49. став 1. тачка 6. ЗПРЗОСИ као посебан прекршај.

4.2.7. Ненаменско коришћење средстава

Члан 41

Предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом могу се обезбедити и средства за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или у друге сврхе, у складу са прописима о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом.

Средства из става 1. овог члана обезбеђују се из буџета Републике Србије, односно из Буџетског фонда.

У члану 41. став 1 прописано је да се предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом могу обезбедити и средства за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или у друге сврхе, у складу са прописима о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи. Ова средства се обезбеђују из буџета Републике Србије, односно из Буџетског фонда – посебног фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

Према члану 28. ЗПРЗОСИ, Буџетски фонд се оснива на неодређено време и њиме управља министарство надлежно за послове запошљавања. Приход Буџетског фонда представљају средства из буџета Републике Србије и средства која се остварују уплатом 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији коју су послодавци дужни да плаћају за сваку особу са инвалидитетом коју нису запослили (члан 26. у вези са чланом 24. ЗПРЗОСИ).

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом дужно је да добијена средства користи за ону намену за коју су средства обезбеђена. Ненаменско коришћење сред-

става, које се делом тиче и фискалне дисциплине, за последицу може имати неравноправан положај особа са инвалидитетом. Имајући у виду штетне последице које изазива, ненаменско коришћење средстава намењених побољшању услова рада, унапређењу производних програма, увођењу стандарда, побољшању квалитета производа и пружених услуга, прилагођавању радних места или у друге сврхе, представља посебан прекршај инкриминисан у члану 49. став 1. тачка 4. ЗПРЗОСИ.

4.2.8. Одговорна лица и казне за прекршаје прописане чланом 49. ЗПРЗОСИ

Чланом 49. став 1. ЗПРЗОСИ прописана је прекршајна одговорност организација надлежних за послове запошљавања, носилаца послова професионалне рехабилитације, као и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. У питању је одговорност правних лица која произлази из одговорности одговорних лица, која је прописана чланом 49. став 2.

За све прекршаје из члана 49. ЗПРЗОСИ прописане су јединствене казне, и то: за правна лица (организације надлежне за послове запошљавања, носиоци послова професионалне рехабилитације, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом), новчана казна од 200.000 до 1.000.000 динара (члан 49. став 1. ЗПРЗОСИ), а за одговорно лице у правном лицу новчана казна од 10.000 до 50.000 динара.

Општи је утисак да ЗПРЗОСИ врло амбициозно покушава да обезбеди свеобухватну прекршајно-правну заштиту равноправности особа са инвалидитетом када је у питању обавеза организација надлежних за послове запошљавања, носилаца послова професионалне рехабилитације, као и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом да обављају послове подстицања запошљавања особа са инвалидитетом. Међутим, с обзиром да су радње извршења прекршаја прописаних ЗПРЗОСИ регулисане употребом општих формулација, посебно када су у питању прекршаји из члана 49. став 1. тачке 1. и 2., које више личе на декларативне и начелне него на дипозитивне прекршајне одредбе, у пракси могу настати тешкоће у њиховој примени.

С друге стране, тешкоће у пружању прекршајноправне заштите могу настати и зато што, због широко постављених радњи извршења, у пракси прекршајно одговорне могу потенцијално бити све организације надлежне за послове запошљавања, сви носиоци послова професионалне рехабилитације, као и сва предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом јер је готово сигурно да ни једна од њих не предузима све мере и активности намењене професионалној рехабилитацији и подстицању запошљавања особа са инвалидитетом прописане чланом 11. и чланом 13. ЗПРЗОСИ.

Посебан проблем преставља и то што закон оставља могућност да се, поред таксативно наведених послова, мера и активности на подстицању запошљавања особа са инвалидитетом, оно може вршити и другим пословима који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада, чиме се отвара могућност да се наведена правна лица огласе одговорним и за непредузимање послова на подстицању запошљавања особа са инвалидитетом и њиховој професионалној рехабилитацији, који нису као такви наведени у закону. Овако непрецизно одређивање диспозитивне норме у супротности је са начелним одредбама Закона о прекршајима, посебно са чланом 2. Закона о прекршајима, који даје дефиницију прекршаја као противправног дела које је законом (или другим прописом надлежног органа) одређено као прекршај, као и са чланом 3. Закона о прекршајима, према којем нико не може бити кажњен за прекршај, нити се према њему могу применити друге прекршајне санкције, ако то дело пре него што је било извршено није било законом, или на закону заснованом пропису предвиђено као прекршај. Како члан 4. Закона о прекршајима прописује да се прекршаји могу прописивати само законом или уредбом, односно одлуком скупштине аутономне покрајине, скупштине општине, скупштине града и скупштине града Београда, допунска регулатива уређена подзаконским актима не би могла да се узима у обзир приликом поретања прекршајног поступака и одлучивања о прекршајној одговорности за непредузимање активности професионалне рехабилитације.

4.3. Прекршаји инкриминисани чланом 50. ЗПРЗОСИ

Члан 50. ЗПРЗОСИ прописује неколико прекршаја вазаних за остваривање права на професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, за које су прописане јединствене казне.

Члан 50

Новчаном казном од 200.000,00 до 1.000.000,00 динара казниће се за прекршај правно лице, ако:

1) не сноси трошкове професионалне рехабилитације (члан 19. став 1.);

2) не омогући запосленој особи са инвалидитетом одсуство са рада за време трајања професионалне рехабилитације (члан 20. став 1.);

3) не испуни обавезу запошљавања особа са инвалидитетом или пријави да је запослена особа која се не сматра особом са инвалидитетом у складу са овим законом (члан 24.).

Новчаном казном од 10.000,00 до 50.000,00 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000,00 до 400.000,00 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана и предузетник.

4.3.1. Несношење трошкова професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом

Члан 19

Трошкове професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, чија је радна способност смањена због повреде на раду или професионалне болести, насталих након ступања на снагу овог закона, сноси послодавац код кога је особа са инвалидитетом у радном односу у време настанка повреде на раду или професионалне болести.

Трошкове професионалне рехабилитације осталих особа са инвалидитетом сноси организација надлежна за послове запошљавања.

У члану 19. ЗПРЗОСИ прописана је дужност послодавца да сноси трошкове професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом чија је радна способност смањена због повреде на раду или професионалне болести. Послодавац је дужан да сноси ове трошкове под следећим условима:

- ▶ да инвалидитет постоји;
- ▶ да је умањена радна способност;
- ▶ да је повреда на раду или професионална болест настала након ступања на снагу ЗПРЗОСИ;
- ▶ да је професионална болест или повреда настала код послодавца.

Када су у питању особе са инвалидитетом чија радна способност није смањена због повреде на раду или професионалне болести, трошкове њихове професионалне рехабилитације сноси организација надлежна за послове запошљавања.

Законодавац инкриминише као прекршај несношење трошкова рехабилитације особа са инвалидитетом чија је радна способност смањена због повреде на раду или професионалне болести, чије је сношење обавеза послодавца. Несношење трошкова рехабилитација особа са инвалидитетом чија радна способност није смањена због повреде на раду или професионалне болести, што је обавеза организације за послове запошљавања, није прекршајно инкриминисано.

4.3.2. Неомогућавање одсуства са рада за време трајања професионалне рехабилитације

Члан 20

Запослена особа са инвалидитетом, за време трајања професионалне рехабилитације, има право на одсуство са рада код послодавца код кога је у радном односу.

.....

.....

Да би обезбедио услове за професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом, законодавац овим особама гарантује право на одсуство са рада код послодавца за време трајања рехабилитације. Сагласно томе, послодавац код којег је особа са инвалидитетом у радном односу дужан је да запосленом омогући одсуство са рада за време трајања професионалне рехабилитације, независно од тога када је и из ког разлога настала потреба за професионалном рехабилитацијом.

Одбијање послодавца да запосленом омогући одсуство са рада имкриминисано је као посебан прекршај чланом 50. став. 1. тачка 2. ЗПРЗОСИ.

4.3.3. Неиспуњавање обавезе запошљавања особа са инвалидитетом

Члан 24

Обавеза запошљавања, у смислу овог закона, јесте обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом.

Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу једну особу са инвалидитетом.

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да има у радном односу најмање две особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом.

Ради подстицања запошљавања особа са инвалидитетом, у члану 24. ЗПРЗОСИ прописана је обавеза послодавца који имају 20 и више запослених да у радном односу имају одређени број особа са инвалидитетом. Послодавци који имају од 20 до 49 запослених, дужни суда да у радном односу имају најмање једну особу са инвалидитетом, а они који имају 50 и више запослених, да у радном односу имају најмање две особе, и на сваких наредних започетих 50, по још једну особу са инвалидитетом.

Несипуњење обавезе из члана 24. инкриминисано је као прекршај. Да би се спречило изигравање законских прописа, прекршајна одговорност је предвиђена и за случај да послодавац као запослену особу са инвалидитетом пријави особу која се по ЗПРЗОСИ не сматра особом са инвалидитетом, у складу са законом.

У пракси прекршајних судова веома су ретки захтеви који се подносе против послодавца због ових прекршаја. Једини прекршајни поступци који су вођени против послодавца јесу поступци које је иницирала Пореска управа, која на основу члана 47. ЗПРЗОСИ врши надзор над применом закона у делу који се односи на обавезу послодавца прописану чланом 26. ЗПРЗОСИ. Овим чланом прописано је: *Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом у складу са чланом 24. овог закона дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио. Уплатом средстава из става 1. овог члана, послодавац испуњава обавезу запошљавања.*

4.3.4. Одговорна лица и казне за прекршаје прописане чланом 50. ЗПРЗОСИ

За прекршаје прописане чланом 50. ЗПРЗОСИ одговарају правно лице, одговорно лице у правном лицу, као и предузетник.

За правно лице прописана је новчана казна од 200.000 до 1.000.000 динара (став 1. члана 50.), за одговорно лице у правном лицу новчана казна је од 10.000 до 50.000 динара (став 2. члана 50), док се предузетник може казнити новчаном казном од 5.000 до 400.000 динара (став 3. члана 50).

5. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О РАДУ

Законом о раду из 2005. године (у даљем тексту: ЗР) детаљно је уређена забрана дискриминације на подручју рада и радних односа. Овим законом су као прекршаји инкриминисани сви акти дискриминације у сфери рада.

Одредбе о забрани дискриминације садржане су у члановима 18.-21. ЗП, под рубрумом „Забрана дискриминације“, док су прекршајни прописи садржани у казненом делу ЗР, у члану 274.

5.1. Прописи о забрани дискриминације

Члан 18

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 19

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;*
- 2) услове рада и сва права из радног односа;*
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;*
- 4) напредовање на послу;*
- 5) отказ уговора о раду.*

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Члан 21

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

У члану 18. ЗР садржана је општа норма о забрани дискриминације. Забрањена је како непосредна, тако и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених. Забрана се односи на дискриминацију по било ком личном својству. Наиме, у члану 18. наведено је 21 лично својство: пол, рођење, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање, инвалидност, национална припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално оп-

редељење, политичко уверење, друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама и чланство у синдикатима. Ова листа личних својстава није коначна јер закон прописује забрану дискриминације и по било ком другом личном својству.

Члан 19. став 1. ЗР регулише **непосредну дискриминацију** као свако поступање узроковано неким од горе наведених основа, побројаних у члану 18. овог закона, којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Ставом 2. члана 19. ЗР регулисано је да **посредна дискриминација**, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20. утврђује забрану дискриминације у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Дискриминација на раду обухвата и узнемиравање и сексуално узнемиравање, који представљају посебне случајеве дискриминације.

Узнемиравање је дефинисано у члану 21. ЗР као свако **нежељено понашање** узроковано неким од горе наведених личних својстава, које **има за циљ или представља повреду достојанства лица** које тражи запослење, као и запосленог, а које **изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење**.

Исти члан дефинише **сексуално узнемиравање** као свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Важно је истаћи да је чланом 22. ЗР одређено да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Такође, одредбе општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Дискриминација у области рада није готово никада јасно видљива и тешко је доказива, између осталог и због тога што је често покривена правном формом која проистиче из дискреционих овлашћења послодавца у вези са потребама посла. Најпре, дискреционо овлашћење послодавца огледа се у могућности заснивања радног односа, јер послодавац одговара за избор (*цулпа ин елигендо*), при чему посебне услове за заснивање радног односа поставља послодавац. Исто тако, проблем се нарочито јавља код посредне дискриминације, која је у наше (радно) законодавство унета из европских директива. Дефиниција посредне дискриминације, као и свака друга дефиниција, мора бити уопштена да би обухватила све појединачне случајеве из праксе. У пракси постоје тешкоће у погледу разумевања самог концепта посредне дискриминације и елемената који је чине. У изградњи домаће судске праксе у заштити од дискриминације корисно је ослонити се на праксу Европског суда за људска права, који је развио адекватне инструменте за утврђивање непосредне и посредне дискриминације.

5.2. Прекршајни прописи

Члан 274

(1) Новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

(1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (члан 18.-21.);

.....

(2) Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

(3) Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Прекршаји који се односе на дискриминацију у области рада инкриминисани су у члану 274. Одредбама овог члана инкриминисани су као прекршаји сви облици и видови дискриминације лица која траже запослење и запослених по било ком њиховом личном својству.

Ако запослени, односно лице које је поднело пријаву за заснивање радног односа, сматра да је дискриминисано у смислу овог закона, може да се обратити инспекцији рада или да у својству оштећеног поднесе захтев за покретање прекршајног поступка прекршајном суду под условима из члана 180. Закона о прекршајима. Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да уклони наведене повреде закона, општег акта или уговора о раду, као и да иницира покретање прекршајног поступка.

У пракси послодавци врло често крше одредбе о забрани дискриминације када интервјуишу кандидате за одређени посао. Ово се нарочито односи на питања о брачном стању кандидата, његовим плановима у вези са заснивањем породице, политичким опредељењем и сл. Према једном истраживању које је објавила Агенција за испитивање јавног мњења, Стратешки маркетинг и Београдски центар за људска права (извор: дневне новине *Политика*), у нашој земљи је још

увек недовољно развијена свест о томе да кандидат који лоше прође на разговору за посао, нарочито жена, има право да тужи послодавца код кога је конкурисала ако је послодавац питао да ли планира удају и децу. Нешто више од половине жена у Србији мисли да је физички изглед жене изузетно битан при запошљавању, сличан постотак њих не зна да приликом запошљавања послодавац нема право да од потенцијалног сарадника тражи податке о брачном стању и породичном статусу, а 81% наших држављанки уверено је да код нас постоји дискриминација када су у питању радна права, поготово у односу на жене. Такође, однос између послодавца и радника код нас се погрешно схвата као приватни однос радника и послодавца, мада је јасно да је дискриминација у радноправној области питање од јавног интереса.

Међутим, приликом интервјуа за пријем у радни однос за неке врсте послова сасвим је оправдано и законски дозвољено постављати нека од питања која у другим случајевима могу да се сматрају дискриминацијом. Наиме, не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа за дискриминацију представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, али, наравно, сврха која се тиме жели постићи мора бити оправдана. На пример: ако је здравствено стање битан услов за обављање одређене врсте послова (за радно место рониоца или грађевинског радника било би неопходно испитати непостојање страха од висине или слично).

6. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О ЈАВНОМ ИНФОРМИСАЊУ И МЕДИЈИМА

Закон о јавном информисању и медијима из 2014. године (у даљем тексту: ЗЈИМ) не прописује општу забрану дискриминације у области јавног информисања, нити даје дефиниције непосредне и посредне дискриминације. Овај закон садржи неколико одредби које су од значаја за сузбијање дискриминације и остваривање равноправности.

6.1. Прописи о забрани дискриминације

Остваривање права на информисање особа са инвалидитетом

Члан 12

У циљу заштите интереса особа са инвалидитетом и обезбеђивања њиховог равноправног уживања права на слободу мишљења и изражавања, Република Србија, аутономна покрајина, односно јединица локалне самоуправе, предузима мере којима им се омогућава да несметано примају информације намењене јавности, у примереном облику и применом одговарајуће технологије, и обезбеђује део средстава или других услова за рад медија који објављују информације на знаковном језику или Брајевом писму или на други начин омогућавају тим лицима да несметано остварују права у јавном информисању.

Остваривање права на информисање националних мањина

Члан 13

У циљу омогућавања остваривања права националних мањина на информисање на сопственом језику и неговање сопствене културе и идентитета, Република Србија, аутономна покрајина, односно јединица локалне самоуправе обезбеђује део средстава, путем суфинансирања, или других услова за рад медија који објављују информације на језицима националних мањина, преко органа надлежног за послове јавног информисања.

Забрана одбијања дистрибуције

Члан 58

Лице које се бави дистрибуцијом медија не сме да одбије дистрибуцију медија примењујући неједнаке услове дистрибуције у односу на различите учеснике на медијском тржишту, као ни на други начин значајно ограничавати, нарушавати или спречавати конкуренцију на релевантном медијском тржишту, на територији Републике Србије, сходно одредбама закона којим се регулише заштита конкуренције.

Забрана говора мржње

Члан 75

Идејама, мишљењем, односно информацијама, које се објављују у медијима не сме се подстицати дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања некој раси, вери, нацији, полу, због њихове сексуалне опредељености или другог личног својства, без обзира на то да ли је објављивањем учињено кривично дело.

Ослобађање од одговорности

Члан 76

Не постоји повреда забране говора мржње ако је информација из члана 75. овог закона део новинарског текста, а објављена је:

- 1) без намере да се подстиче на дискриминацију, мржњу или насиље против лица или групе лица из члана 75. овог закона, посебно ако је таква информација део објективног новинарског извештаја;*
- 2) с намером да се критички укаже на дискриминацију, мржњу или насиље против лица или групе лица из члана 75. овог закона или на појаве које представљају или могу да представљају подстицање на такво понашање.*

У циљу остваривања равноправности, ЗЈИМ регулише остваривање права на информисање особа са инвалидитетом (члан 12.) и националних мањина (члан 13.).

У члану 12. прописана је обавеза државних органа, односно јединица локалне самоуправе, да, у циљу заштите интереса особа са инвалидитетом и обезбеђивања њиховог равноправног уживања права на слободу мишљења и изражавања, предузимају мере којима им се омогућава да несметано примају информације намењене јавности, у примереном облику и применим одговарајуће технологије, као и да обезбеде део средстава или других услова за рад медија који објављују информације на знаковном језику или Брајевом писму или на други начин омогућавају тим лицима да несметано остварују права у јавном информисању.

Чланом 13. ЗЈИМ прописана је обавеза државних органа, односно јединица локалне самоуправе, да обезбеђују део средстава, путем суфинансирања, или других услова за рад медија који објављују информације на језицима националних мањина, преко органа надлежног за послове јавног информисања. Циљ ове одредбе је да се омогући остваривања права националних мањина на информисање на сопственом језику и неговање сопствене културе и идентитета.

У члану 58. став 1. ЗЈИМ прописана је забрана лицу које се бави дистрибуцијом медија да одбије дистрибуцију медија уз примену неједнаких услова у односу на друге учеснике на медијском тржишту, као и да на други начин значајно ограничи, наруши или спречи конкуренцију на релевантном медијском тржишту. Ова законска одредба је у функцији остваривања слободе информисања и медијског плурализма.

Једини пропис којим је у ЗЈИМ дискриминација изричито забрањена садржан је у члану 75., којим је изричито је забрањен говор мржње, један од посебних облика дискриминације. Према члану 75. забрањено да се путем медија **подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања некој раси, вери, нацији, полу, због њихове сексуалне опредељености или другог личног својства**. Као и други закони, и ЗЈИМ има отворену листу личних својстава која могу представљати основ говора мржње.

Ради заштите слободе информисања, у члану 76. ЗЈИМ утврђено је да не постоји повреда забране говора мржње ако је информација објављена без намере да се подстиче на дискриминацију, мржњу или насиље против лица или групе лица, посебно ако је таква информација део објективног новинарског извештаја. Исто правило важи и ако је информација објављена са намером да се критички укаже на дискриминацију, мржњу или насиље против лица или групе лица или на појаве које представљају или могу да представљају подстицање на такво понашање.

6.2. Прекршајни пропис

Члан 139

(1)

(2) Новчаном казном од 200.000 динара до 400.000 динара казниће се за прекршај предузетник дистрибутер који поступи супротно одредбама члана 58. став 1. овог закона.

ЗЈИМ предвиђа само једну прекршајну одредбу која се односи на кршење забране дискриминације. Ради се о прекршају који се огледа у одбијању дистрибутера да дистрибуира медије уз примену једнаких услова, као и сваком другом поступању којим се значајно ограничава, нарушава или спречава конкуренција на релевантном медијском тржишту. За говор мржње у медијима, као и за непоштовање права особа са инвалидитетом или националних мањина на информисање, ЗЈИМ не прописује прекршајно-правну заштиту. То је донекле и оправдано, с обзиром да су у другим законима којима се забрањује говор мржње и дискриминација националних мањина и особа са инвалидитетом садржане прекршајне одредбе.

За прекршај из члана 139. став 2. може бити одговоран предузетник дистрибутер који одбија дистрибуцију медија уз примену неједнаких услова дистрибуције у односу на различите учеснике на медијском тржишту, као и да на други начин значајно ограничи, наруши или спречи конкуренцију на релевантном медијском тржишту. Није најјасније зашто је законодавац изоставио прекршајну одговорност правног лица као дистрибутера и одговорног лица у таквом правном лицу, обзиром да се и правна лица могу бавити дистрибуцијом медија у смислу ЗЈИМ.

Чланом 132. регулисано је да надзор над спровођењем овог закона врши орган државне управе надлежан за послове јавног информисања, а на територији аутономне покрајине надзор над спровођењем овог закона врши покрајински орган управе надлежан за послове јавног информисања као поверени посао. С тим у вези, за покретање прекршајног поступка за прекршај из члана 139. ЗЈИМ овлашћено је Министарство културе и информисања, преко надлежних инспекцијских органа.

7. СЛУЧАЈЕВИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ИНКРИМИНИСАНИ КАО ПРЕКРШАЈИ ЗАКОНОМ О ОСНОВАМА СИСТЕМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА

Закон о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: ЗОСОВ), који уређује опште принципе система образовања и васпитања, садржи неколико одредби које су од значаја за заштиту од дискриминације у области васпитања и образовања.

7.1. Прописи о забрани дискриминације

Општи принципи система образовања и васпитања

Члан 3

Систем образовања и васпитања мора да обезбеди за сву децу, ученике и одрасле:

1) једнако право и доступност образовања и васпитања без дискриминације и издвајања по основу пола, социјалне, културне, етничке, религијске или друге припадности, месту боравка, односно пребивалишта, материјалног или здравственог стања, тешкоћа и сметњи у развоју и инвалидитета, као и по другим основама;

.....

Право на образовање и васпитање

Члан 6

Свако лице има право на образовање и васпитање.

Грађани Републике Србије једнаки су у остваривању права на образовање и васпитање, без обзира на пол, расу, националну, верску и језичку припадност, социјално и културно порекло, имовно стање, узраст, физичку и психичку конституцију, сметње у развоју и инвалидитет, политичко опредељење или другу личну особину.

Лица са сметњама у развоју и са инвалидитетом имају право на образовање и васпитање које уважава њихове образовне и васпитне потребе у редовном систему образовања и васпитања, у редовном систему уз појединачну, односно групну додатну подршку или у посебној предшколској групи или школи, у складу са овим и посебним законом.

Лица са изузетним способностима имају право на образовање и васпитање које уважава њихове посебне образовне и васпитне потребе, у редовном систему, у посебним одељењима или посебној школи, у складу са овим и посебним законом.

Страни држављани и лица без држављанства имају право на образовање и васпитање под истим условима и на начин прописан за држављане Републике Србије.

Забрана дискриминације

Члан 44

У установи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, по основу: расне, националне, етничке, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју и инвалидитета, здравственог стања, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења и подстицање или неспречавање таквих активности, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Под дискриминацијом лица или групе лица сматра се свако непосредно или посредно, на отворен или прикривен начин, искључивање или ограничавање права и слобода, неједнако поступање или пропуштање чињења, односно неоправдано прављење разлика повлађивањем или давањем првенства.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, ученика или трећег лица у установи, заједнички прописује министар и орган надлежан за припрему прописа о људским и мањинским правима.

У члану 3. ЗОСОВ, који је посвећен општим принципима система образовања и васпитања, прописано је да систем образовања и васпитања мора да обезбеди свој деци, ученицима и одраслима једнако право и доступност образовања и васпитања без дискриминације

и издвајања по основу пола, социјалне, културне, етничке, религијске или друге припадности, места боравка, односно пребивалишта, материјалног или здравственог стања, тешкоћа и сметњи у развоју и инвалидитета, као и по другим основама.

И у овом закону наведена су само нека лична својства која могу представљати основ дискриминације у погледу права на образовање и доступности образовања, али листа личних својстава није затворена тако да и друга лична својства могу бити основ дискриминације.

У члану 6. ЗОСОВ сваком лицу гарантовано је право на образовање и васпитање (став 1.). У ставу 2. овог члана прописано је начело једнакости грађана Републике Србије у остваривању права на образовање и васпитање, без обзира на било које лично својство као што су пол, раса, национална, верска и језичка припадност, социјално и културно порекло, имовно стање, узраст, физичка и психичка конституција, сметње у развоју и инвалидитет, политичко опредељење или било које другу личну особину.

Ради остваривања пуне равноправности лица са сметњама у развоју и са инвалидитетом, у ставу 3. члана 6. утврђено је да ова лица имају право на образовање и васпитање које уважава њихове образовне и васпитне потребе у редовном систему образовања и васпитања, у редовном систему уз појединачну, односно групну додатну подршку или у посебној предшколској групи или школи, у складу са овим и посебним законом. Овом одредбом уведене су посебне мере чија примена омогућава да лица са сметњама у развоју и са инвалидитетом под једнаким условима остваре право на образовање.

У ставу 4. члана 6. утврђене су посебне мере за лица са изузетним способностима, којима је признато право на образовање и васпитање које уважава њихове посебне образовне и васпитне потребе, које се остварује у редовном систему, у посебним одељењима или посебној школи, у складу са ЗОСОВ и посебним законом.

Забрана дискриминације у образовно-васпитним установама прописана је у члану 44. ЗОСОВ.

У ставу 1. овог члана изричито је забрањена свака акивност којом се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, по било ком личном својству.

У ставу 2. члана 44. утврђена су поступања која се квалификују као дискриминаторска. Ради се о следећим поступањима према лицима и групама лица: искључивање или ограничавање права и слобода, неједнако поступање или пропуштање чињења, односно неоправдано прављење разлика повлађивањем или давањем првенства, при чему сваки од наведених аката дискриминације може бити извршен непосредно или посредно, на отворен или прикривен начин.

Став 3. члана 44. експлицитно прописује недискриминаторни карактер посебних мера, које се уводе ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

У ставу 4. члана 44. прописано је доношење посебног акта којим се утврђују ближи критеријуми за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, ученика или трећег лица у установи. Овај акт заједнички доносе министар надлежан за област просвете и орган надлежан за припрему прописа о људским и мањинским правима.

7.2. Прекршајни пропис

Члан 161

Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај установа ако:

1)

2)

3) *не предузима или неблаговремено предузима, односно не предузима одговарајуће мере у случајевима повреда забрана из члана 44. до 46. овог закона и тежих повреда радних обавеза запослених;*

.....Новчаном казном од 5.000 до 100.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се и директор, односно одговорно лице установе.

Ова прекршајна одреба односи се на поступање установе у случају повреде забране дискриминације из члана 44. Као што је напред наведено, члан 44. забрањује активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, по

основу: расне, националне, етничке, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју и инвалидитета, здравственог стања, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења и подстицање или неспречавање таквих активности, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Сагласно члану 161. став 1. тачка 3. ЗОСОВ, прекршај се огледа у:

- 1) непредузимању мера ради заштите од дискриминације лица или групе лица која су укључена у процес образовања;
- 2) неблаговременом предузимању мера;
- 3) непредузимању одговарајућих мера.

ЗОСОВ није прописао које је мере образовна установа дужна да предузме у случајевима дискриминације лица и групе лица која су укључена у образовни процес. Због тога у пракси могу настати тешкоће у примени прекршајног прописа из члана 161. ЗОСОВ.

С обзиром да се, према члану 44. ЗОСОВ, забрана дискриминације односи на сва лица, то значи да се заштита у случају дискриминације мора пружити свим лицима у образовној установи, а не само ученицима. Сагласно томе, повод за предузимање мера ради заштите од дискриминације могу бити случајеви дискриминације која се врши над ученицима или над особљем школе. И сами ученици могу бити извршиоци дискриминације и сносити одговорност за такво понашање.

За прекршај из члана 161. став 1. тачка 3. ЗОСОВ установа може бити кажњена новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара, док директор, односно одговорно лице установе може бити кажњено новчаном казном од 5.000 до 100.000 динара.

8. ПРЕКРШАЈИ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРОПИСАНИ ЗАКОНОМ О СПОРТУ

Закон о спорту из 2011. године (у даљем тексту: ЗС), који регулише спортске активности и спортску делатност, садржи само неколико одредби које су од значаја за заштиту од дискриминације у области спорта.

8.1. Прописи о забрани дискриминације

Члан 4

Свако има право да се бави спортом.

Бављење спортом мора бити хумано, слободно и добровољно, здраво и безбедно, у складу са природном средином и друштвеним окружењем, фер, толерантно, етички прихватљиво, одговорно, независно од злоупотреба и циљева који су супротни спортском духу и доступно свим грађанима под једнаким условима без обзира на узраст, ниво физичких способности, степен евентуалне инвалидности, пол и друго лично својство.

Члан 10

Забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација спортиста у обављању спортских активности, с обзиром на неко лично својство, пол, статус, опредељење или уверење, укључујући и дискриминацију професионалних спортиста и спортиста који желе то да постану у погледу запошљавања, зараде или услова рада, осим када се прављење разлике, односно стављање спортисте у неповољнији положај у односу на друге спортисте у истој или сличној ситуацији темељи на самој природи или стварним и одлучујућим условима обављања одређене спортске активности, а циљеви који се тиме желе постићи јесу оправдани.

.....

Члан 26. став 11

.....

Одредбе о забрани дискриминације из члана 10. овог закона сходно се примењују и на спортске стручњаке и стручњаке у спорту.

У члану 4. ЗС сваком је гаратовано право да се бави спортом (став 1.). Изричито је прописано да бављење спортом мора бити доступно свим грађанима под једнаким условима без обзира на узраст, ниво физичких способности, степен евентуалне инвалидности, пол и друго лично својство (став 2.).

Чланом 10. забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација спортиста у обављању спортских активности по било ком основу, прописујући да је дискриминација забрањена по било ком **личном својству, полу, статусу, опредељењу или уверењу**. Забрана дискриминације односи се и на професионалне спортисте и спортисте који желе то да постану, и то у погледу запошљавања, зараде или услова рада.

Закон прави изузетак од опште забране дискриминације када се прављење разлике, односно стављање спортисте у неповољнији положај у односу на друге спортисте у истој или сличној ситуацији, темељи на самој природи или стварним и одлучујућим условима обављања одређене спортске активности, а циљеви који се тиме желе постићи јесу оправдани.

Члан 26. став 11. прописује да се одредбе о забрани дискриминације из члана 10. овог закона сходно примењују и на спортске стручњаке и стручњаке у спорту.

8.2. Прекршајни прописи

Члан 183

(1) Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај спортска организација или друго правно лице, ако:

- 1) прекрши забрану дискриминације спортиста (члан 10.);*
- б) прекрши забрану дискриминације спортских стручњака и стручњака у спорту (члан 26. став 11.);*

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у спортској организацији или другом правном лицу новчаном казном у износу од 5.000 до 50.000 динара.

Прекршајна одреба из става 1. тачка 1. члана 183. ЗС предвиђа одговорност спортске или друге организације, као и одговорног лица ових организација, ако прекрши забрану дискриминације спортиста из члана 10. ЗС.

Као што је напред наведено, чланом 10. ЗС забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација спортиста у обављању спортских активности с обзиром на неко лично својство, пол, статус, опредељење или уверење, укључујући и дискриминацију професионалних спортиста и спортиста који желе то да постану у погледу запошљавања, зараде или услова рада.

Прекршајна одредба из става 1. тачка 6. овог члана предвиђа одговорност спортске или друге организације, као и одговорног лица у њима ако прекрши забрану дискриминације спортских стручњака и стручњака у спорту.

За овај прекршај предвиђена је новчана казна од 100.000 до 1.000.000 динара за спортску организацију или друго правно лице, као и новчана казна од 5.000 до 50.000 динара за оговорно лице.

9. ПРЕКРШАЈНИ ПОСТУПАК

9.1. Овлашћење за подношење захтева за покретање прекршајног поступка

На основу члана 179. ЗоП, захтев за покретање прекршајног поступка подноси овлашћени орган или оштећени. Овлашћени органи су према ставу 2. истог члана органи управе, овлашћени инспектори, јавни тужилац и други органи и организације који врше јавна овлашћења у чију надлежност спада непосредно извршење или надзор над извршењем прописа у којима су прекршаји предвиђени.

9.1.1. Овлашћени органи као подносиоци захтева за покретање прекршајног поступка

Сагласно члану 179. ЗоП, органи овлашћени за подношење захтева за покретање прекршајног поступка (**овлашћени подносиоци захтева**) су органи и организације који врше јавна овлашћења, а то могу да буду органи управе, инспектори или јавни тужилац и други, који морају да испуњавају један од следећих услова:

1. да су у питању органи у чију надлежност спада непосредно извршење прописа у којима су прекршаји предвиђени или
2. да су у питању органи који врше надзор над извршењем прописа у којима су прекршаји предвиђени.

Чланом 1. ЗЗД прописан је предмет закона, а то је општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације. Такође, ставом 2. члана 1. ЗЗД установљен је **Повереник за заштиту равноправности**, као самостални државни орган независан у обављању послова утврђених тим Законом. Ово значи да је чланом 1. став 2. ЗЗД Поверенику као самосталном државном органу (дакле носиоцу јавних овлашћења) додељена надлежност непосредног извршења овог Закона.

Стога се са сигурношћу може рећи да **Повереник за заштиту равноправности јесте овлашћени подносилац захтева за покретање прекршајног поступка за прекршаје прописане Законом о забрани дискриминације.**

Чланом 33. ЗЗД прописане су надлежности Повереника. Између осталог, Повереник подноси прекршајне пријаве због повреде права из овог Закона. Језичким тумачењем ове одредбе закона, те имајући у виду однос ове одредбе са одредбама процесног дела ЗоП, значило би да је Повереник овлашћен да поднесе прекршајну пријаву овлашћеном подносиоцу захтева, односно државном органу који врши надзор над спровођењем ЗЗД, а то је сада Министарство за државну управу и локалну управу, преко надлежних инспектора који се брину о људским и мањинским правима. Но, имајући у виду напред цитиране одредбе, како ЗоП тако и члана 1. ЗЗД, могло би се тумачити да се одредба члана 33. став 1. тачка 4. односи како на подношење захтева за покретање прекршајног поступка надлежним прекршајним судовима због прекршаја предвиђених овим законом тако и прекршајних пријава овлашћеним подносиоцима захтева. Ово значи да Повереник има право и дужност да поднесе прекршајну пријаву другим надлежним подносиоцима захтева због повреде закона који имају прекршајне одредбе из области заштите дискриминације, а над којима они врше надзор (нпр. Инспекцији рада, Просветној инспекцији и сл.).

Овлашћење Повереника за подношење захтева за покретање прекршајног поступка треба разликовати од његовог овлашћења за подношење тужбе у парничном поступку. Повереник се у првој ситуацији јавља у својству органа који врши надзор над извршењем ЗЗД-а и захтев подноси у јавном интересу. Када је реч о покретању парница за заштиту од дискриминације, и њих Повереник покреће у јавном интересу, без обзира да ли је у питању дискриминација групе лица или појединаца. Међутим, ако се дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице, Повереник за заштиту равноправности, може поднети тужбу само уз његов пристанак, који се даје у писменом облику (члан 46. став 2. ЗЗД).

Имајући у виду да су различити облици и случајеви дискриминације прописани као прекршај у више закона, то ваља нагласити да Повереник није овлашћени подносилац захтева за покретање прекршајног поступка поводом прекршаја из других закона. Тако је, на пример, чланом 274. Закона о раду прописано да ће се новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казнити за прекршај послодавац са својством правног лица ако прекрши забрану дискриминације у смислу члана 18.-21. тог закона. Како је чланом 1. Закона о раду прописано да су предмет тог закона права, обавезе и одговорности из радног од-

носа, а чланом 268. прописано да надзор над спровођењем тог закона врши инспекција рада, то јасно произилази да је за поступање противно одредбама чланова 18.-21. Закона о раду (прекршај из члана 274. став 1. тачка 1. Закона) искључиви подносилац захтева за покретање прекршајног поступка инспекција рада.

Иста је ситуација када су у питању други закони који прописују облике дискриминације из „својих“ области. Непосредно извршење и надзор над извршењем ових закона је у надлежности различитих носилаца јавних овлашћења (инспекција и др.), а што је видљиво из самог текста закона о којима је реч.

Тако је, на пример, за подношење захтева због прекршаја из Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом овлашћен инспектор при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, што произлази из члана 16. Закона о министарствима. Исто министарство надлежно је да преко овлашћених инспектора подноси захтеве за покретање прекршајног поступка за прекршаје прописане Законом о равноправности полова, Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и Законом о раду.

За подношење захтева за покретање прекршајног поступка за прекршаје прописане Законом о јавном информисању и медијима овлашћено је Министарство културе и информисања преко надлежних инспекцијских органа.

Захтеве због повреде Закона о основама система образовања и васпитања овлашћени су да подносе просветни инспектори при Министарству просвете, науке и технолошког развоја или као поверени посао одговарајући покрајински инспектори.

Ово практично значи да Повереник не може да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка због прекршаја који су прописани другим законима, а ако захтев ипак поднесе, суд ће га решењем одбацити, јер је поднет од стране неовлашћеног органа. Повереник у овом случају има право и дужност да поднесе прекршајну пријаву овлашћеном подносиоцу у смислу члана 33. став 1. тачка 4. ЗЗД-а.

Од наведеног треба разликовати ситуацију када је у другим законима прописано правило понашања које се огледа у забрани одређене врсте дискриминације, али тај закон нема казнену-прекршај-

ноправну одредбу са прописаном санкцијом за поступање противно диспозицији, него је казнена одредба прописана у Закону о забрани дискриминације. У том случају Повереник јесте овлашћени подносилац захтева за покретање прекршајног поступка. Нажалост, у законима је чест случај да се иста противправност санкционише у више закона над којима надзор врше различити државни органи, односно да је иста радња или пропуштање санкционисана у, на пример, Закону о раду и Закону о забрани дискриминације. Тада је потребно да суд, приликом испитивања постојања услова за покретање прекршајног поступка, води рачуна да поступак покрене и води на основу захтева овлашћеног органа. Уколико захтев поводом једне дискриминаторске радње или пропуштања окривљеног која представља биће прекршаја из више закона поднесе Повереник, у том случају суд може водити поступак и донети одлуку само ако се ради о прекршају прописаном Законом о забрани дискриминације.

9.1.2. Оштећени као подносилац захтева за покретање прекршајног поступка

Захтев за покретање прекршајног поступка због дискриминације може поднети и оштећено лице. У члану 126. ЗоП дат је појам оштећеног у прекршајном поступку и уређен је његов правни положај. Према овом члану ЗоП, оштећени је лице чије је какво лично или имовинско право повређено или угрожено прекршајем.

Једно од основних права оштећеног у прекршајном поступку је да након навршених 16 година може сам поднети захтев за покретање прекршајног поступка. Поред овог права, оштећени има право и да подноси доказе, ставља предлоге, истиче имовинско правни захтев за накнаду штете или повраћај ствари, да изјављује жалбу на одлуку која је донета поводом његовог захтева за покретање прекршајног поступка, као и да подноси доказе на основу којих суд може одредити окривљеном да у току прекршајног поступка не сме прилазити оштећеном, објектима или месту извршења прекршаја (члан 126. став 3. ЗоП).

Из наведене одредбе произлази да у прекршајном поступку оштећени може имати две улоге, и то: улогу странке, кад подноси захтев за покретање прекршајног поступка; и улогу сведока, када се као оштећени саслушава као сведок у поступку који се води на основу захтева за покретање прекршајног поступка овлашћеног органа.

Према члану 180. став 1. ЗоП, оштећени је увек овлашћен да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка, сем уколико законом није одређено да је за покретање прекршајног поступка искључиво овлашћен надлежни орган.

У глави 5. ЗЗД прописан је поступак пред Повереником који се води по притужбама због дискриминације. Лице које сматра да је претрпело дискриминацију има право да Поверенику поднесе притужбу, а Повереник је дужан да испита да ли је дискриминација извршена и да своје стручно мишљење и препоруку. Но, без обзира на то што лице које сматра да је претрпело дискриминацију има право да се обрати Поверенику ради заштите својих права и интереса, оно исто тако има права да, у смислу члана 180. став 1. ЗоП, као оштећени, односно као лице чије је право на недискриминацију повређено, поднесе непосредно, у својству оштећеног, захтев за покретање прекршајног поступка. Он ово право има јер ни једном одредбом ЗЗД не прописује да Повереник и надлежна инспекција имају искључиву надлежност за подношење захтева за покретање прекршајног поступка за прекршаје прописане ЗЗД, нити је овим законом право оштећеног на подношење захтева искључено. С друге стране, ЗЗД прописује и судску грађанскоправну заштиту од дискриминације, коју може тражити и сам оштећени подизањем тужбе за заштиту од дискриминације.

Имајући у виду да поступак пред Повереником по притужби због дискриминације и парница за заштиту од дискриминације нису сметња за вођење прекршајног поступка, оштећени има више могућности:

- ▶ да поднесе притужбу Поверенику, који ће поступати у смислу члана 35. до 40. ЗЗД и да истовремено, или по окончању поступка пред Повереником, поднесе захтев за покретање прекршајног поступка;
- ▶ да поднесе тужбу за заштиту од дискриминације надлежном суду и да истовремено, или по окончању парничног поступка, поднесе захтев за покретање прекршајног поступка;
- ▶ да поднесе само захтев за покретање прекршајног поступка;
- ▶ да поднесе прекршајну пријаву надлежном органу за покретање прекршајног поступка.

Сходно члану 180. став 4. ЗоП прекршајни суд ће поступити по захтеву оштећеног и покренути прекршајни поступак уколико претходно надлежни орган (овлашћена инспекција или Повереник) нису поднели захтев за покретање прекршајног поступка. Уколико је захтев од надлежних органа већ поднет, а накнадно оштећени поднесе захтев, тада ће се поступати по захтеву за покретање прекршајног поступка надлежног органа односно Повереника.

9.2. Садржина захтева за покретање прекршајног поступка

Захтев за покретање прекршајног поступка мора да садржи све елементе прописане чланом 181. ЗоП.

Обавеза је суда да пре доношења решења о покретању прекршајног поступка испита да ли је захтев поднет од овлашћеног органа, у року који је мањи од једне године⁴⁰ од учињеног прекршаја и да ли садржи све прописане елементе.

У зависности од постојања ових услова суд може да одбаци захтев или да тражи његово уређење. Уколико захтев нема наведених мањкавости, суд доноси решење о покретању прекршајног поступка.

Ако је за дело које обухвата обележја прекршаја који је предмет захтева покренут кривични поступак или поступак за привредни преступ, подаци о томе морају бити наведени у захтеву. Такође, подносилац захтева је дужан да, одмах по сазнању, а до правноснажног окончања поступка, обавести прекршајни суд да се против окривљеног поводом истог догађаја води кривични поступак или поступак за привредни преступ. Прекршајни суд ће у том случају списе предмета доставити надлежном суду на даље поступање и о томе обавестити подносиоца захтева.

40 Како у члану 84. став 5 ЗоП за прекршаје из области заштите од дискриминације није превиђена могућност да се посебним законом предвиди дужи рок застаре, за ове прекршаје важи општи рок застаре покретања поступака од једне године из става 1. овог члана.

9.3. Доказивање

Након доношења решења о покретању прекршајног поступка, спроводи се доказни поступак.

Чланом 89. став 1. ЗоП прописано је да се докази у прекршајном поступку изводе у складу са одредбама тог закона. Одредбе о извођењу доказа садржане су у члановима од 200. до 232. ЗоП, и то одредбе о саслушању окривљеног, саслушању сведока, вештачењу и увиђају, одредбе о претресању просторија и лица и одредбе о привременом одузимању предмета у прекршајном поступку.

На основу члана 89. став 2. ЗоП, у прекршајном поступку терет доказивања обележја прекршаја и прекршајне одговорности лежи на подносиоцу захтева за покретање прекршајног поступка (Повереника, надлежне инспекције или оштећеног). Подносилац захтева је дужан да у захтеву наведе предлог о доказима које треба извести, уз назначење личних имена и адреса сведока, списе које треба прочитати и предмете који служе као доказ (члан 181. став 1. тачка 6. ЗоП), као и да обезбеди да се ти докази изведу.

Обавеза је подносиоца захтева да обезбеди несметано извођење предложених доказа. Суд је овлашћен да у циљу правилног и потпуно утврђеног чињеничног стања одлучи које од тих доказа треба извести, а које не. Помоћ подносиоца захтева у погледу извођења доказа огледа се у томе да обезбеди присуство сведока чије је саслушање предложио, те да, уколико је у захтеву за покретање прекршајног поступка дао адресу на којој се неки од других сведока не може пронаћи, на захтев суда пружи тачну адресу становања тог сведока, као и да прибави одговарајуће исправе и документа и сл.

У прекршајном поступку као сведоци се могу јавити и добровољни испитивачи дискриминације (тзв. тестери). У погледу њиховог саслушања као сведока важе општа законска правила о саслушању сведока. Добровољно испитивање (тестирање) дискриминације објашњено је у првом делу приручника.

Окривљени је такође дужан да предложи извођење доказа који поткрепљују његову одбрану.

Суд, по правилу, изводи само оне доказе које су странке у поступку предложиле. Изузетно, суд може по службеној дужности прибави-

ти доказе ако окривљени није у стању да то сам учини или је то оправдано из разлога целисходности и ефикасности вођења поступка. Суд може извести допунске доказе ако оцени да су изведени докази противречни или нејасни и да је то неопходно да би се предмет доказивања свестрано расправио.

Након извођења доказа, суд врши њихову оцену. У прекршајном поступку доказе представљају подаци који произлазе из процесних радњи које предузимају субјекти прекршајног поступка, у складу са начелом доказивања, дакле, по правилу на предлог странака, а изузетно и по службеној дужности. На основу тих података могу се извести релевантни закључци у односу на тако утврђено чињенично стање, а који се односе на све елементе како постојања прекршаја дискриминације, тако и прекршајне одговорности учиниоца. Они имају и процесни значај, а на основу њих се и доноси одговарајућа одлука суда. Стога је доказивање веома сложена процесна делатност која ангажује прекршајног поступка.

Поступак доказивања се завршава у оцени изведених доказа које представља подлогу пресуђења у прекршајном поступку.

Слободна оцена доказа, као један од прихваћених принципа свеукупне казнене процедуре, па самим тим и прекршајног процесног права, не дозвољава произвољност суда, слободно закључивање или арбитрарност. Слободна оцена доказа састоји се у вршењу суштинске анализе и оцене сваког изведеног доказа, његове везе са постојањем прекршаја и прекршајне одговорности учиниоца, затим у узајамној вези са другим доказима и утврђеним чињеницама. Оцена мора да се заснива на реалној процени значаја и доказне вредности сваког појединачног изведеног доказа. Оцена изведених доказа мора да буде таква да по логици ствари код сваког човека води ка доношењу истог закључка о доказној вредности и садржају изведеног доказа.

Стога, ЗоП прописује да суд, имајући у виду све напред наведено, процењује које ће чињенице везане за елементе бића прекршаја и прекршајне одговорности, узети као доказане, анализирајући посебно сваки изведени доказ, његов однос са другим изведеним доказима и на крају генерички резултате целокупног доказног поступка.

Након окончаног доказног поступка и правилне оцене изведених доказа суд доноси осуђујућу, ослобађајућу пресуду или решење

о обустави прекршајног поступка уколико је испуњен неки од услова прописан чланом 248. ЗоП. Ово је неопходно нагласити јер се у пракси прекршајних судова дешава да суд након покретања поступка донесе решење којим одбацује захтев за покретање прекршајног поступка, што је незаконито.

У прекршајном поступку који се води поводом дискриминације важе општа правила о прекршајној одговорности - нико не може бити оглашен кривим без постојања урачунљивости или кривице у ужем смислу (умишљаја или нехата). Ово правило важи без обзира о ком облику дискриминације је реч. Међутим, у парници за заштиту од дискриминације, као и у поступку који се води пред Повереником за заштиту равноправности, важи правило да се, ако је утврђена непосредна дискриминација, дискриминатор не може ослободити одговорности доказивањем да није крив (члан 45. став 1. ЗЗД). Стога је у пракси, на пример, могуће да парнични суд усвоји тужбени захтев и наложи туженом извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања, а да у прекршајном поступку исто лице буде ослобођено јер постоје околности које искључују његову одговорност.

РЕЧНИК РАВНОПРАВНОСТИ

РЕЧНИК РАВНОПРАВНОСТИ

СЕГРЕГАЦИЈА - издвајање/одвајање од доминантне групе припадника и припадница неке мањинске групе или целе групе, у свим или појединим сегментима због личног својства, као што је етничко порекло, национална припадност, вера, сексуална оријентација, пол и сл.

МАРГИНАЛИЗАЦИЈА - искључивање и изолација особе или групе из друштва, несигуран друштвени положај, који онемогућава приступ друштвеним добрима и ресурсима, као и задовољење основних потреба или заузимање одговарајућих позиција у друштву.

АФИРМАТИВНЕ МЕРЕ - разне законске и друге мере које се предузимају како би одређене друштвене групе, које се фактички налазе у подређеном положају, достигле пуну равноправност. У питању су мере привременог карактера које су усмерене на укидање неједнакости и убрзавање и постизање пуне равноправности у пракси. Посебне мере су неопходне неким друштвеним групама којима су права вековима ускраћивана (жене, особе са инвалидитетом, Роми), јер је њихов друштвени положај веома лош, а циљ им је исправљање дугогодишње системске дискриминације. Посебне мере не представљају дискриминацију.

ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ - заједнички назив за особе са урођеним или стеченим физичким, сензорним, интелектуалним или емоционалним тешкоћама. За ове особе се често користи увредљива и стигматизирајућа терминологија, која се још увек среће и у законским текстовима. Не треба користити термине:

Инвалид - овај израз, који потиче од речи „слаб“, није коректан јер се тиме особа своди на њену тешкоћу, на инвалидитет, иако је особа са инвалидитетом, као и свака друга особа, комплетно људско биће, чији је инвалидитет само једна од њених карактеристика. Сам израз „инвалид“ значи „слаб/неважећи“;

Болесник - израз није адекватан јер је инвалидитет стање, а не болест;

Особа са посебним потребама - застарели израз који је погрешан, јер особе са инвалидитетом имају исте оне потребе које има сваки појединац, само је начин задовољавања њихових потреба различит;

Особа са сметњама у развоју – израз се може употребити само ако се говори о детету, а не и о одраслој особи, јер је развој особе са инвалидитетом завршен;

Изрази изведени из медицинских дијагноза (церебралац, аутистичар, дауновац) – из дијагноза су изведени увредљиви изрази: слепац, ретард и сл.

СЕКСУАЛНА ОРИЈЕНТАЦИЈА – стална физичка, емоционална и сексуална привлачност према лицима одређеног пола. Особе које привлачи супротни пол јесу хетеросексуалне особе, оне које привлачи исти пол су лезбејке и гејеви, а особе које привлаче оба пола су бисексуалне особе.

РОДНИ ИДЕНТИТЕТ – родна самоконцепција особе, која није зависна од пола који је дат рођењем. Родни идентитет има свако људско биће и он се нужно не заснива на бинарном концепту „мушко“ и „женско“.

ПРИСТУПАЧНОСТ – односи се на свако место или ствар којој особа са инвалидитетом може лако прићи, ући, користити без опасности, самостално и са достојанством (на пример: место, зграда, радно окружење, служба/услуга или програм). Нпр. школа је доступна ако постоји рампа и тоалет за ученике у колицима, ако је инсталиран уређај који деци са слушним тешкоћама омогућава да чују и ако је наставни материјал такав да га могу користити деца са сметњама у развоју и деца са разним видовима инвалидитета.

ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ – стандард који подразумева једнаке могућности за учешће у друштвеном, јавном и професионалном животу за све појединце и појединке, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, етничка припадност, националност, порекло, религијском или политичко опредељење, сексуална оријентација, статус, узраст и сл.

МИЗОГИНИЈА – мржња/презир према женама, омаловажавање жена, негирање вредности женског пола.

МИЗАНДРИЈА – мржња/презир према мушкарцима, омаловажавање мушкараца, негирање вредности мушког пола.

LGBTIAQ – акроним који означава (L) – лезбејке, жене које емотивно и физички привлаче искључиво жене; (G) – гејеве, мушкарце које привлаче мушкарци; (B) – бисексуалне особе, особе које емотив-

но и физички привлаче особе истог и другог пола; (Т) – трансполне особе, особе које имају жељу да промене пол; (Т) – трансродне особе, особе чији родни идентитет или родно изражавање није у складу са традиционалним родним улогама; (I) – интерсексуалне (интерполне) особе, особе које имају полне и репродуктивне органе који нису изричито ни мушки, ни женски; (А) – асексуалне особе, особе које сексуално не привлачи ни један пол; и (Q) – квир (queer) – заједнички израз за све особе које живе изван норми хетеросексуалне патријархалне заједнице. У пракси се чешће користи скраћени акроним – ЛГБТ.

СОЦИЈАЛНА ИНТЕГРАЦИЈА – процес који омогућава да припадници и припаднице различитих група у друштву живе заједно у продуктивној и кооперативној хармонији, као и да се прилагоде разликама у оквиру заједничког интереса који је свима од користи. Процес који води ка правди за појединце и различите друштвене групе.

РАЊИВЕ ГРУПЕ – угрожене групе људи са израженом потребом за социјалном помоћи и социјалном сигурношћу (нпр. деца, старије особе, избеглице, азиланти, особе са инвалидитетом, бескућници, друготрајно незапослени и др.).

САМОСТАЛАН ЖИВОТ – концепт који је изграђен на ставу да јавне услуге треба да буду приступачне особама са инвалидитетом, да друштво треба да успостави системе подршке, како би им омогућио да живе унутар својих заједница и да воде самосталан и продуктиван живот.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ – подразумева равноправно учешће мушкараца и жена и особа другачијих родних идентитета у свим сферама јавног и приватног живота и могућност да уживају све користи и добробити друштвеног напретка. Овај концепт значи да сва људска бића имају слободу да развијају личне способности и праве изборе, без ограничења која намећу родне улоге, као и да се различито понашање, жеље и потребе жена и мушкараца у једнакој мери узимају у обзир, вреднују, прихватају и уважавају. Родна равноправност уважава родне разлике и њен циљ је да промовише пуно учешће жена и мушкараца у друштву (преузето из Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming).

РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ – било који облик физичког, психичког, сексуалног, економског или другог насиља, које се врши пре-

ма особи због њене припадности одређеном полу. Ради се о насиљу уперном према женама зато што су жене (нпр. присилни побачај, присилна стерилизација) или насиље којем су жене изложене много чешће од мушкараца (сексуално насиље, силовање, сексуално узнемиравање, насиље у породици).

СТИГМАТИЗАЦИЈА – етикетирање особе или групе на дискредитујући начин, њихова дискредитација и сврставање у категорију неморалних, штетних и опасних особа.

ЛИТЕРАТУРА:

- ◆ Brooks, J., Milatović, S. (2010), Izveštaj o razvoju kapaciteta i institucionalnom jačanju službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, UNDP, Beograd.
- ◆ Водинелић, В. В. (2012), Грађанскоправна заштита од дискриминације, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд.
- ◆ Гајин, С. (2011), Људска права, правно – систематски оквир, Правни факултет Унион и Центар за унапређивање правних студија.
- ◆ Гајин, С., Водинелић, В., Дробњак, Т., Кочић – Митачек, В., Вукасовић, П. (2010), Антидискриминациони закони – Водич, Центар за унапређивање правних студија.
- ◆ Група аутора (2009), Забрана дискриминације и заштита мањина, Институт за одрживе заједнице (ИСЦ), уз подршку УСАИД.
- ◆ Група аутора (2012), Судска грађанскоправна заштита од дискриминације (ур. Петрушић, Н.), ОСЦЕ, Повереник за заштиту равноправности; Правосудна академија.
- ◆ Ђорђевић, Љ., Поповић, А. (ур.), Владавина права – одговорност и контрола власти (2009), Зборник реферата и излагања, Фондација Конрад Аденауер, Београд.
- ◆ Etinski, R., Krstic, I., IEU Law on the Elimination of Discrimination, Pogestei, University of Belgrade.
- ◆ Equality Bodies and National Human Rights Institutions – Making the Link to Maximise Impact, (2012) Equinet, the European Network of Equality Bodies, Bruxel, [Electronic version]. <http://www.equineteurope.org/Equality-Bodies-and-National-Human-Rights-Institutions>.
- ◆ Косановић, М., Гајин, С., Миленковић, Д. (2010), Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе, Програм Уједињених нација за развој, Канцеларија у Србији.

- ◆ Krusaa, N. M. The role of equality bodies, (2011) http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/13_Stakeholders/2011_02_Krusaa_DE.pdf
- ◆ Маринковић, Т. (2013), Улога и значај Уставног суда у очувању владавине права 1963 – 2013, Ненадић, В. (пр.), Уставни суд, Београд.
- ◆ Миленковић, Д. (2010), Водич кроз Закон о забрани дискриминације, Хелсиншки одбор за људска права у Србији.
- ◆ Орловић, С. (2010), Независна тела, четврта грана власти или контролор власти, у: Павловић, В., Стојиљковић, З. (пр.) Савремена држава: структура и социјалне функције, Конрад Аденауер Стифтунг, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Центар за демократију, Београд.
- ◆ Пајванчић, М. (2009), Коментар Устава Републике Србије, Фондација Конрад Аденауер, Београд.
- ◆ Пајванчић, М., Петрушић, Н., Јашаревић, С. (2010), Коментар Закона о равноправности полова, Центар модерних вештина, Београд.
- ◆ Петрушић, Н., Бекер, К. (2012), Практикум за заштиту од дискриминације, Партнери за демократске промене Србија, Центар за алтернативно решавање сукоба.
- ◆ Петрушић, Н., Крстић, И., Маринковић, Т. (2014), Коментар Закона о забрани дискриминације, Правосудна академија.
- ◆ Петрушић, Н. (2010), Грађанскоправна заштита од дискриминације на простору Западног Балкана, материјалноправни аспект, у: Актуелне тенденције у развоју и примени европског континенталног права, св. 2., Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш.
- ◆ Петрушић, Н. (2012), Процесни положај Повереника за заштиту равноправности у антидискриминационим парницама, Правни живот, Право и морал, бр. 11, том 3.
- ◆ Петрушић, Н., Бекер, К. (2012), Практикум за заштиту од дискриминације, Партнери за демократске промене, Београд.
- ◆ Петрушић, Н., Грубач, М. (2014), Узајамни однос поступка пред

- Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака, Зборник радова Правног факултета у Нишу, Правни факултет у Нишу, Ниш.
- ◆ Петрушић, Н., Симоновић, Д. (2011), Коментар Закона о парничном поступку, Службени гласник, Београд.
 - ◆ Познић, Б., Ракић Водинелић, В. (2010), Грађанско процесно право, Савремена администрација, Београд.
 - ◆ Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.
 - ◆ Preporuka br. 2 ECRI od 13. juna 1997. godine, (97)36, <http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/u3/vesti-att/srb-cbc-iv-2011-021-srb.pdf>.
 - ◆ Станковић, Г. (2014), Грађанско процесно право, прва свеска, парнично процесно право, Београд.
 - ◆ Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice, ERRC, INTERIGHTS, London, <http://www.migpolgroup.com/public/docs/57.StrategicLitigationofRaceDiscriminationinEurope-fromPrinciplestoPractice2004.pdf>.
 - ◆ Тукар, М., Мариновић, М., Николић, Б. (2014), Приручник за практичну примену Закона о прекршајима, Пројекат за реформу правосуђа и одговорну власт (ЈРГА), уз подршку УСАИД.
 - ◆ Uzelac, A. (2009) Postupak pred sudom, u: Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije (ur. Šimonović Einwalter, T.), Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, Zagreb.

Списак прописа

Међународне конвенције

- ◆ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода („Сл. лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр.)
- ◆ Протокол бр. 12 уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода („Сл. лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/2003)
- ◆ Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације („Сл. лист СФРЈ”, бр. 31/67)
- ◆ Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 11/81)
- ◆ Конвенција о правима детета („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 15/90 и „Сл. лист СРЈ – Међународни уговори”, бр. 4/96 и 2/97)
- ◆ Пакт о грађанским и политичким правима („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 7/71)
- ◆ Пакт о економским, социјалним и културним правима („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 7/71)
- ◆ Међународна конвенција о сузбијању и кажњавању злочина апартхејда („Сл. лист СФРЈ”, бр. 14/75)
- ◆ Конвенција о спречавању и кажњавању злочина геноцида („Сл. весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ”, бр. 2/50)
- ◆ Конвенција о правима особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС – Међународни уговори”, бр. 42/2009)
- ◆ Конвенција број 111 Међународне организације рада („Сл. лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми”, бр. 3/61)
- ◆ Конвенција УНЕСКО о забрани дискриминације у образовању („Сл. лист СФРЈ – Додатак”, бр. 4/64)
- ◆ Оквирна конвенције за заштиту националних мањина („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 6/98)

- ◆ Direktiva o rasnoj jednakosti (2000/43/EZ), Official Journal L 180, 19.7.2000.
- ◆ Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78/EZ), Official Journal L 303, 02.12.2000.
- ◆ Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pristupu zaposlenju, stručnoj obuci, unapređenju i uslovima rada (76/207/EZ), Official Journal L 39, 14.2.1976.
- ◆ Direktiva o uvođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanjima zapošljavanja i zanimanja (2006/54/EZ), Official Journal L 269, 05.10.2002.
- ◆ Direktiva o implementaciji jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu dobrima i uslugama i njihovoj ponudi (2004/113/EZ), Official Journal L 373/37, 21.12.2004.
- ◆ Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola (97/80/EZ), Official Journal L 14, 20.1.1998.
- ◆ Revidirana Direktiva o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zapošljavanja i obavljanja zanimanja (2006/54/EZ), Official Journal L 204/23, 26.7.2006.

Закони

- ◆ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 33/2006)
- ◆ Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС”, бр. 22/2009)
- ◆ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС”, бр. 36/2009)
- ◆ Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС”, бр. 104/2009)
- ◆ Закон о заштити права и слобода националних мањина („Сл. лист СРЈ”, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС”, бр. 72/2009 – др. закон)
- ◆ Закон о националним саветима националних мањина („Сл. гласник РС”, бр. 72/2009)
- ◆ Закон о високом образовању („Сл. гласник РС”, бр. 76/2005, 97/2008 и 93/2012)
- ◆ Закон о државним службеницима („Сл. гласник РС”, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008 и 104/2009)
- ◆ Закон о државној управи („Сл. гласник РС”, 79/05)
- ◆ Закон о здравственој заштити („Сл. гласник РС”, бр. 107/2005, 72/2009, 88/2010, 99/010 и 57/2011)
- ◆ Закон о здравственом осигурању („Сл. гласник РС”, бр. 107/2005, исправке 109/005, 57/011)
- ◆ Закон о изменама и допунама Закона о избору народних посланика („Сл. гласник”, бр. 36/11)
- ◆ Закон о облигационим односима („Сл. лист СФРЈ”, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, „Сл. лист СРЈ”, бр. 31/93 и „Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 – Уставна повеља)
- ◆ Закон о општем управном поступку („Сл. лист СРЈ”, бр. 33/97 и 31/2001 и „Сл. гласник РС”, бр. 30/2010)

- ◆ Закон о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС”, бр. 72/2009 и 52/2011 и и 55/2013)
- ◆ Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС”, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС и 74/2013 - одлука УС)
- ◆ Закон о планирању и изградњи („Сл. гласник РС”, бр. 72/2009)
- ◆ Закон о прекршајима („Сл. гласник РС”, бр. 65/2013)
- ◆ Закон о радиодифузији („Сл. гласник РС”, бр. 42/2002, 97/2004, 76/2005, 79/2005 – др. закон, 62/2006, 85/2006, 86/2006 – испр. и 41/2009)
- ◆ Закон о службеној употреби језика и писма („Сл. гласник РС”, бр. 45/91, 53/93, 67/93, 48/94, 101/2005 – др. закон и 30/2010)
- ◆ Закон о спорту („Сл. гласник РС”, бр. 24/2011 и 99/2011 – др. закони)
- ◆ Закон о средњем образовању и васпитању („Сл. гласник РС”, бр. 55/2013)
- ◆ Закон о Уставном суду („Сл. гласник РС”, бр. 109/2007, 99/2011 и 18/2013 – одлука УС)
- ◆ Закон уређењу судова („Сл. гласник РС”, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011 и 101/2013)
- ◆ Закон о локалној самоуправи („Сл. гласник РС”, 129/2007 и 83/2014 – др. закон)
- ◆ Закон о удружењима („Сл. гласник РС”, бр. 51/2009)
- ◆ Закон о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013)
- ◆ Кривични законик („Сл. гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014)
- ◆ Породични закон („Сл. гласник РС”, бр. 18/2005, 72/2011 – др. закон и 6/2015)

- ◆ Закон о државним службеницима, „Сл. гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005 – испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014);
- ◆ Закон о министарствима, („Сл. гласник РС“, бр. 44/2014, 14/2015)
- ◆ Закон о средњем образовању и васпитању, („Сл. гласник РС“, бр. 55/2013)
- ◆ Закон о високом образовању, („Сл. гласник РС“, бр. 97/2008);
- ◆ Закон о предшколском васпитању и образовању, („Сл. гласник РС“, бр. 18/2010)
- ◆ Закон о младима, („Сл. гласник РС“, бр. 50/2011)
- ◆ Закон о социјалној заштити („Сл. гласник РС“, бр. 24/2011)
- ◆ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, („Сл. гласник РС“, бр. 38/2009)
- ◆ Закон о заштити потрошача, („Сл. гласник РС“, бр. 62/2014)
- ◆ Закон о јавном информисању и медијима, („Сл. гласник РС“, бр. 83/2014)
- ◆ Закон о радиодифузији, („Сл. гласник РС“, бр. 42/2002)
- ◆ Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја, („Сл. гласник РС“, бр. 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010)
- ◆ Закон о спречавању насиља и недоличног понашања на спортским приредбама („Сл. гласник РС“, бр. 68/2003)
- ◆ Закон о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица („Сл. гласник РС“, бр. 85/2005)
- ◆ Закон о волонтирању („Сл. гласник РС“, бр. 36/2010)

Подзаконски акти

- ◆ Одлука о образовању и раду стручне службе Повереника („Сл. гласник РС”, 8/11 и 111/12)
- ◆ Пословник о раду Повереника („Сл. гласник РС”, бр. 34/11)
- ◆ Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у стручној служби Повереника за заштиту равноправности („Сл. гласник РС”, 111/12)
- ◆ Правилник о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације („Сл. гласник РС”, бр. 112/09)

