

Marijana Laković
Neđeljka Sindik

VODIČ KROZ ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE

**Podgorica
2012.**

**VODIČ KROZ ZAKON
O ZABRANI DISKRIMINACIJE**
sa primjerima

AUTORKE:
Marijana Laković
Neđeljka Sindik

IZDAVAČ:
CEDEM – Centar za demokratiju i ljudska prava

ZA IZDAVAČA:
Nenad Koprivica

DONATOR:
Ova publikacija je nastala uz podršku
Balkan Trust for Democracy

TIRAŽ:
300

ŠTAMPA:
Studio Mouse, Podgorica

SADRŽAJ

UVOD	5
1. OPŠTI DIO	5
1.1 Stereotipi, predrasude, tolerancija	5
1.2 O diskriminaciji	7
1.3 Istraživanje Ministarstva za ljudska i manjinska prava i nevladine organizacije CEDEM.....	7
1.4 Normativni okvir zabrane i zaštite od diskriminacije u pravnom sistemu Crne Gore.....	8
2. IZ ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE - PRIMJERI I KOMENTARI	11
2.1 ŠTO JE TO DISKRIMINACIJA?.....	11
2.1.1 Što je neposredna diskriminacija kao oblik diskriminacije?	11
2.1.2 Što je posredna diskriminacija kao oblik diskriminacije?	12
2.1.3 Pod diskriminacijom podrazumijevamo i sledeće ponašanje	12
2.2 OBLICI DISKRIMINACIJE	12
2.2.1 Što Zakon kaže o pojmu uznemiravanje?.....	13
2.2.2 Što je to mobing?	13
2.2.3 Što je to segregacija?.....	15
2.2.4 Da li je Zakonom zabranjena diskriminacija u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi?.....	16
2.2.5 Kako je određena Zakonom diskriminacija u pružanju javnih usluga?	17
2.2.6 Da li može postojati diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja?	18
2.2.7 Što podrazumijevamo pod diskriminacijom po osnovu starosne dobi?	19
2.2.8 Što se podrazumijeva pod političkom diskriminacijom?	20
2.2.9 Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja	21
2.2.10 Što Zakon kaže o diskriminaciji u oblasti rada?	22

2.2.11 Što se podrazumijeva pod diskriminacijom po osnovu vjere i uvjerenja?.....	23
2.2.12 Što se podrazumijeva pod diskriminacijom lica sa invaliditetom?.....	24
2.2.13 Da li je Zakonom zabranjena diskriminacija po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije?	25
2.2.14 Teži oblici diskriminacije.....	26
2.3. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I INSTITUCIJALNI MEHANIZMI ZAŠTITE.....	28
2.3.1 Zaštita od diskriminacije.....	28
2.3.2 Institucije nadležne za postupanje u slučajevima diskriminacije	29
2.3.2.1 Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore.....	29
2.3.2.2 Kako je obezbijedena zaštita pred Sudom u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije?	32
2.3.2.3 Ko još može doprinijeti rješavanju problema diskriminacije po Zakonu o zabrani diskriminacije.....	34
Literatura.....	38

UVOD

Da bi građani Crne Gore, kao potencijalni počinioci i/ili žrtve djela diskriminacije, kojima je namijenjen Vodič, stekli svijest o društvenoj i konkretnoj opasnosti koje ona sa sobom nosi i naučili kako se boriti protiv nje, nužno je da usvoje što potpunija znanja o diskriminaciji, njenim uzrocima i posljedicama. Činjenica je da postoji veliki broj građana Crne Gore nisu u stanju da prepoznaju diskriminaciju, odnosno diskriminatorsko postupanje koje je, nažalost, vrlo prisutno u Crnoj Gori. Cilj Vodiča je da što više proširi krug građana/ki, koji će biti sposobni da prepoznaju diskriminatorsko postupanje i koji će steći neophodna znanja kako postupiti da bi borba za njegovo suzbijanje bila što uspješnija. Ostvarivanju ovoga cilja doprinijeće koncepcija Vodiča, koja se oslanja na brojne konkretne primjere iz Crne Gore i drugih sredina, kao i na primjere osmišljene od strane autorki kako bi se na najbolji način približila korisnicima/ama problematika koju obrađuje Vodič.

1. OPŠTI DIO

1.1 Stereotipi, predrasude, tolerancija

Poznavanje suštine stereotipa i predrasuda, kao najčešćih motiva diskriminacije, ima puni smisao, kao i poznavanje dobrobiti tolerancije kao svojstva koje čini akte diskriminacije manje mogućim.

Stereotipi su obično opšti stavovi o nekoj grupi zasnovani na pretpostavci/kama, a ne na osnovu pažljivog promišljanja, da svi pripadnici te, ili neke druge grupe, imaju određene osobine, koje su samo njima svojstvene i po kojima se razlikuju od drugih. Prilikom stvaranja stereotipa, osobe se najčešće grupišu prema nekoj različitosti, odnosno ličnom svojstvu. Tako obično nastaje pogrešna slika o određenoj osobi ili grupi. Navedimo nekoliko primjera realno prisutnih stereotipa: Crnogorci su lijeni; Škoti su škrti; Romi su neuredni; Finci završavaju petak u prostorijama za otrežnjivanje od pijanstva; itd.

Za predrasudu se može reći da je unaprijed donesen sud ili mišljenje o nečemu što se dovoljno ne poznaje niti je temeljno proučeno. Predrasude su obično praćene jakim emocijama. U posljednjem ratu koji se desio na teritoriji prethodne SFRJ najčešća predrasuda je ocjenjivanje činitelja naroda zločinačkim zbog zločina

koji su pojedini pripadnici toga naroda počinili prema drugima. Predrasuda može nastati, na primjer, tako što neko može, na osnovu negativnih ličnih iskustava sa članovima partije različite od one kojoj on pripada, a koja je za nenasilno rješavanje svih problema (npr. utiska da ti članovi zagovaraju rješavanje problema sa nekom državom ratom), zaključiti da je ta partija i svi njeni članovi zagovornici rješavanja problema ratom, što dovodi do partijske netolerancije, koja se manifestuje kao nekad izrazita netrpeljivost i potencijalno jak motiv za diskriminatorsko postupanje.

Stereotipi i predrasude imaju neka zajednička svojstva, pa se često miješaju. Ipak, predrasude mogu biti svojstvene samo jednoj osobi, dakle pojedincu, a ne grupi, za razliku od stereotipa.

Borba protiv predrasuda i stereotipa, putem edukacije o suštini različitosti, predstavlja važan preduslov za suzbijanje diskriminacije, nažalost ne u dovoljnoj mjeri i posljedica okončanih akata diskriminacije.

Definicija **tolerancije, koju je dao UNESCO**, predstavlja suštinu onoga što preferira **savremena civilizacija, a vezano je za uspostavljanje modela čije poštovanje uveliko doprinosi zaštiti od diskriminacije**. Definicija se sastoji iz četiri tačke.

1. Tolerancija je poštovanje, prihvatanje i uvažavanje bogatstva različitosti u našim svjetskim kulturama, naša forma izražavanja i način da budemo ljudi. Ona je zasnovana na znanju, otvorenosti, komunikaciji i slobodi mišljenja, savjesti i uvjerenju. Tolerancija je harmonija u različitostima. To nije samo moralna dužnost, to je takođe politički i zakonit zahtjev. Tolerancija, vrlina koja mir može učiniti mogućim, doprinosi mijenjanju kulture rata u kulturu mira.
2. Tolerancija nije dopuštanje, dobroćudnost ili popustljivost. Tolerancija je iznad svega aktivan stav podstaknut priznanjem univerzalnih ljudskih prava i osnovnih sloboda drugih. Nikako se ne može koristiti kao opravdanje za kršenje osnovnih vrijednosti. Tolerancija treba da je primjenjiva od pojedinaca, grupa i država.
3. Tolerancija je odgovornost koja nosi ljudska prava, pluralizam (uključujući kulturni pluralizam), demokratiju i vladavinu zakona. Ona uključuje odbacivanje dogmatizma i apsolutizma i potvrđuje standarde postavljene u međunarodnim instrumentima ljudskih prava.
4. Dosljedno poštovanje ljudskih prava - biti tolerantan - ne znači tolerisanje socijalnih nepravdi ili odbacivanje ili

slabljenje tuđih uvjerenja. To znači biti slobodan, čvrsto se držati svojih uvjerenja i prihvatati da se i drugi drže svojih. To znači prihvatanje činjenice da ljudska bića, prirodno različita u svojim nastupima, situacijama, govoru, ponašanju i vrijednostima, imaju pravo da žive u miru i da budu kakvi jesu. Takođe znači da se nečija viđenja ne nameću drugima.

1.2 O diskriminaciji

Diskriminacija predstavlja široko rasprostranjenu nepoželjnu društvenu pojavu i mi smo nekad, potencijalno ili faktički, svjesno ili nesvjesno, počinioči akata diskriminacije. Naravno, primjere diskriminacije uzećemo iz neposrednog okruženja. Svi smo bar jednom bili svjedoci da prodavačica u samoposluzi prvo usluži lijepo dotjeranu gospođu, i pored toga što je na redu bio tamnoputi dječak. Isto tako, rijetko se srijećemo sa time da je kao vaspitač u dječjem vrtiću zaposlen muškarac. U nekim sredinama preovladava mišljenje da izvjesne grupe ljudi, određene nekim ličnim svojstvom, a ne svojim ponašanjem, treba da imaju manja, a neke veća prava. Diskriminacija je kada neko takve stavove pokuša da sprovede u stvarnost, dakle da pojedincima ili određenim grupama ljudi uskrati neka prava koja im pripadaju samo na osnovu njihovih ličnih svojstava, osobina ili uverenja.

Diskriminacija (lat. *discriminare*) znači odvajati ili praviti razliku. Ipak, i pored jednostavnosti koja se nameće direktnim tumačenjem, iza pojma diskriminacija krije se složena, prvenstveno društvena, pojava kojoj su posvećena vrlo obimna istraživanja i vrlo obimna pravna regulativa, kao i brojne institucije sistema sa zadatkom njenog suzbijanja.

1.3 Istraživanje Ministarstva za ljudska i manjinska prava i nevladine organizacije CEDEM

Nevladina organizacija "Centar za demokratiju i ljudska prava iz Podgorice - CEDEM" je 13. juna 2011. godine, prezentirala istraživanje na temu „Diskriminacija manjinskih naroda i marginalizovanih društvenih grupa“. Referentne društvene grupe tretirane istraživanjem bile su: žene, pripadnici različite seksualne orijentacije, pripadnici etničkih manjina, starije osobe, Romi i osobe sa invaliditetom.

Prema ovom istraživanju, preko 63% anketiranih građana je mišljenja da je diskriminacija Roma veoma ili uglavnom izražena, slijede osobe sa invaliditetom, LGBT osobe, starije osobe, nacionalne manjine, dok svaki treći ispitanik, ili oko 33%, smatra da su najviše diskriminisane žene.

Istraživanje je pokazalo da 56% anketiranih građana smatra da je diskriminacija navedenih društvenih grupa najizraženija pri zapošljavanju, dok je 25% ispitanika mišljenja, da je najmanje zastupljena u sudskim postupcima.

Više od 76% ispitanika za susjede ne želi narkomane, 57% LGBT osobe, 54% osobe zaražene AIDS-om, a svaki peti anketirani ne bi želio da mu je prvi susjed osoba albanske nacionalnosti.

Prema istraživanju, najmanje uspjeha pri zapošljavanju imaju Romi i osobe sa invaliditetom, slijede starije osobe, LGBT osobe, manjinski narodi i na kraju žene.

Romi i osobe sa invaliditetom su najdiskriminisaniji i u pogledu zdravstvene zaštite i dostupnosti obrazovanja.

Mišljenje 58% ispitanika je da su institucije sistema dale najveći doprinos u zaštiti i promociji prava žena, dok je oko 48% ispitanika stava da se najmanje uradilo u sprječavanju diskriminacije homoseksualno orijentisanih osoba.

Oko 62% anketiranih je protiv održavanja "Gej parade" u Crnoj Gori što, po ocjeni metodologa dr Miloša Bešića, ukazuje da je javnost "intimno diskriminatorski orijentisana prema LGBT osobama"¹.

1 Istraživanje diskriminacije manjinskih naroda i marginalizovanih društvenih grupa, CEDEM, 2011.

1.4 Normativni okvir zabrane i zaštite od diskriminacije u pravnom sistemu Crne Gore

Crna Gora je jula 2010. godine donijela Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list CG", broj 46/10), čime je oblast zaštite od diskriminacije uređena na sistemski način. Ovim Zakonom je razrađena zabrana diskriminacije, konkretizovana zaštita od diskriminacije i uređeni su mehanizmi zaštite. Donošenje Zakona o zabrani diskriminacije je značajan korak u razvoju demokratije u Crnoj Gori.

Ustavom Crne Gore ("Službeni list CG", broj 1/07), koji je donesen 2007. godine, zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija po bilo kojem osnovu. Takođe, uvođenje posebnih mjera koje su usmjerene na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kojem osnovu u nejednakom položaju, prema Ustavu Crne Gore, neće se smatrati diskriminacijom. Prava i slobode ostvaruju se na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma. Nadalje, Ustavom se garantuje jednakost građana, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo.

Crna Gora je ratifikovala najvažnije međunarodne ugovore iz oblasti ljudskih prava, čime se obavezala na poštovanje principa zabrane diskriminacije za sve građane u okviru njenih nadležnosti, kao

što su: Pakt o građanskim i političkim pravima, Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, Konvencija UN o pravima lica sa invaliditetom, Konvencija o pravima djeteta, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i dr.

Od značaja su i komentari i preporuke ugovornih tijela Ujedinjenih nacija i organa Savjeta Evrope nadležnih da se staraju da strane ugovornice primjenjuju ugovore. Posebno treba istaći značaj stavova i prakse Evropskog suda za ljudska prava, kao i Evropskog suda pravde, kao vrhovnog sudskog organa Evropske unije, čije presude treba da usvajamo kao referentne u procesu pridruživanja Evropskoj uniji.

Ustavna određenja o zabrani diskriminacije razadena su nizom zakona, kojima se uređuju razne oblasti društvenog života, kao što su: radni odnosi, zaštita na radu, penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstvena i socijalna zaštita, rodna ravnopravnost, obrazovanje, mediji, porodični odnosi i td. i to:

- Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore («Službeni list CG», broj 42/11);
- Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom («Službeni list CG», broj 39/2011);
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti («Službeni list CG», broj 46/07);
- Zakon o zabrani diskriminacije lica s invaliditetom («Službeni list CG», br. 39/11);
- Zakon o kretanju lica s invaliditetom uz pomoć psa pomagača («Službeni list CG», broj 18/08 i 76/09);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom («Službeni list CG», broj 49/08, 73/10 i 39/11);
- Zakon o zaštiti i ostvarivanju prava mentalno oboljelih lica («Službeni list CG», broj 32/05);
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti («Službeni list CG», broj 39/04 i 14/10);
- Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti («Službeni list CG», broj 78/05);
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju («Službeni list CG», broj 79/08, 14/10, 78/10, i 34/11);
- Zakon o radu («Službeni list CG», br. 49/08 i 26/09);
- Zakon o državnim službenicima i namještenicima («Službeni list CG», broj 50/08, 86/09 i 49/10);
- Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti («Službeni list CG», broj 14/10);
- Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju («Službeni list CG», broj 64/02, 31/05, 49/07 i 45/10);
- Zakon o medijima («Službeni list CG», broj 51/02);
- Zakon o elektronskim medijima («Službeni list CG», broj 46/10);
- Krivični zakonik («Službeni list CG», broj 71/03, 47/06, 40/08, 25/10 i 32/11);

- Zakon o zaštiti od nasilja u porodici («Službeni list CG», broj 46/10);
- Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći - primjena od 1 januara 2012. godine («Službeni list CG», broj 20/11), kao i drugi zakoni.

U navedenim zakonima u crnogorskom pravnom sistemu, i prije donošenja Zakona o zabrani diskriminacije, bile su sadržane odredbe koje se odnose na zabranu diskriminacije. Važno je pomenuti da među njima postoje zakoni koji su donijeti nakon donošenja Zakona o zabrani diskriminacije kao krovnog zakona, kao što su Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore («Službeni list CG», broj 42/11) i Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom («Službeni list CG», broj 39/2011).

Usvajanjem novog Zakona o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, koji je stupio na snagu 23. avgusta 2011. godine, u potpunosti je zaokružena nadležnost Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore kao centralnog institucionalnog mehanizma zaštite od svih oblika diskriminacije. Naime, nadležnosti Zaštitnika su, pored diskriminacije koja je počinjena od strane državnih organa, organa lokalnih samouprava, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja, proširene i u odnosu na diskriminaciju koja je počinjena od strane svih pravnih i fizičkih lica, što zahtijeva poseban pristup Zaštitnika,

kako u preventivnom djelovanju tako i u otklanjanju svih oblika diskriminacije. Bitna novina u ovom Zakonu je, kada ocijeni da je neophodno, Zaštitnik pred Sudom pokreće postupak za zaštitu od diskriminacije, ili se u tom postupku, kao umješač, pridružuje diskriminisanom licu.

I pored činjenice da je Ustavom i zakonima zabranjena diskriminacija, to još uvijek ne znači da je ona u stvarnosti iskorijenjena. Naprotiv, iskazivanje otvorene ili prikrivene diskriminacije prisutne su u svakodnevnom životu. S tim u vezi, nakon usvajanja Zakona o zabrani diskriminacije, kao i Zakona o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, neophodan je i sledeći, ništa manje značajan, korak, koji se odnosi na njihovu implementaciju, odnosno realnu primjenu. Zbog toga, Vodič treba da posluži i boljem razumijevanju ovih zakona, kako od strane građana, tj. pojedinih ranjivih društvenih grupa i drugih, i da na taj način doprinese razrješenju pojedinih dilema do kojih može doći u njihovoj neposrednoj primjeni.

2. IZ ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE - PRIMJERI I KOMENTARI

2.1 Što je to diskriminacija?

Diskriminacija je svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na *rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.*

Prethodni pasus predstavlja opštu definiciju diskriminacije saglasno Zakonu o zabrani diskriminacije, a dio teksta dat italik slovima, predstavlja tzv. lična svojstva, koji su u osnovi svake diskriminacije.

2.1.1 Što je neposredna diskriminacija kao oblik diskriminacije?

Neposredna diskriminacija postoji ako se aktom, radnjom ili nečinjenjem lica ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od osnova navedenih u opštoj definiciji, osim ako su taj akt, radnja ili nečinjenje objektivno i razumno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Primjer

U oglasu za radno mjesto diplomiranog ekonomiste privrednog društva "LIMA" d.o.o. od kandidata za radno mjesto traži se ispunjenje tri uslova: 7 godina radnog iskustva, da je državljanin Crne Gore, da je crnogorske nacionalnosti, i da je muškog pola. Dok se prvi uslov (radno iskustvo) ne može smatrati diskriminacijom, preostala dva jesu očigledni primjeri neposredne diskriminacije, odnosno neopravdanog pravljenja razlike po osnovu ličnog svojstva potencijalnih kandidata (nacionalnost i pol).

2.1.2 Što je posredna diskriminacija kao oblik diskriminacije?

Posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba propisa ili opšteg akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po osnovu nekog od ličnih svojstava navedenih u opštoj definiciji, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Primjer

Pravilnikom o specijalnim jedinicama jednog ministarstva predviđeno je da pripadnici specijalnih jedinica mogu biti osobe (muškarci i žene), odgovarajućeg zdravstvenog stanja koje su prošle test fizičke sposobnosti i imaju više od 180 santimetara visine. Naizgled, navedeni uslovi ne predstavljaju diskriminaciju. Znači, riječ je o specifičnoj vrsti posla, koji podrazumijeva ispunjenje različitih kriterijuma, između ostalog i odgovarajućeg zdravstvenog stanja i fizičke sposobnosti. Međutim, kriterijum visine određenog lica ne mora da bude nužan i čini se da jeste oblik posredne diskriminacije, prije svega polne, jer je relativno mali procenat žena koje posjeduju visinu

iznad utvrđene „granice“ iako Pravilnik utvrđuje „formalno“ jednaku mogućnost pripadnicima oba pola.

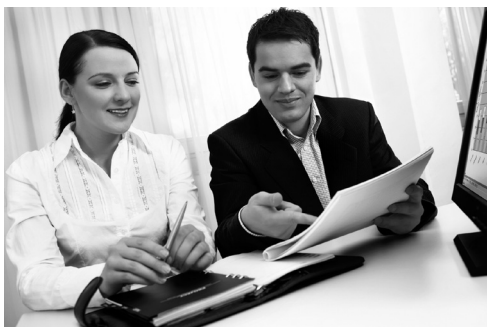
2.1.3 Pod diskriminacijom podrazumijevamo i sledeće ponašanje

Diskriminacijom se smatra i podsticanje ili davanje instrukcija da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po osnovu nekog od ličnih svojstava navedenih u opštoj definiciji.

Primjer

M.N., koji je nekada radio u ugostiteljstvu, sugerisao je vlasniku hotela „Diva“, kako da izbjegne situaciju da osobe sa invaliditetom, korisnici kolica, ne dolaze u njegov hotel, na način što ga je podučio da im svaki put kada bi boravili u tom hotelu naplaćuje štetu nastalu prilikom dodira kolica sa predmetima i elementima enterijerom hotela.

2.2 Oblici diskriminacije



2.2.1 Što Zakon kaže o pojmu uznemiravanje?

Uznemiravanje, po osnovu nekog ličnog svojstva, predstavlja određeno ponašanje ili postupanje prema nekom licu, koje takvo ponašanje ili postupanje ne želi, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu ličnog dostojanstva i izaziva strah, neugodnost, neprijateljstvo, poniženje ili uvrijeđenost.

Primjer

R.S. je bila zaposlena u Agenciji, na radnom mjestu savjetnice. Nakon provedene četiri godine na tom radnom mjestu, promijenio se direktor Agencije. Već nakon kratkog vremena, novi direktor je procijenio da R.S. nema potrebe da radi u svojoj kancelariji već da treba preći u kancelariju koja je bliža njegovoj i dijeliti je sa njegovom sekretaricom. Nakon toga je „zbog važnosti zajedničkog rada“ insistirao da provodi više vremena u njegovoj kancelariji da bi, poslije pola godine od svog dolaska, pokušao da uspostavi i fizički kontakt. R.S. se od početka protivila zahtjevima novog pretpostavljenog, ali nije nailazila na razumijevanje kolega/inica, koji su smatrali da je novi direktor zapravo mnogo bolji i pristupačniji od prethodnog. Na kraju, R.S. se javila na konkurs za drugo radno mjesto i napustila Agenciju.

Komentar

R. S. je trebala da se obrati Zaštitniku/ ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore

(u daljem tekstu Zaštitnik), pritužbom. Nakon dobijene pritužbe Zaštitnik bi sproveo ispitni postupak i ukoliko bi, nakon završetka postupka, utvrdio da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio diskriminatorско postupanje od strane direktora, dao bi Agenciji mišljenje sa preporukom o tome što treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik bi mogao podnijeti antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime R. S., ili bi se pojavio u ulozi umješaka u sudskom postupku na strani R. S. Tužbom se može tražiti utvrđivanje da je direktor diskriminatorски postupao prema R. S, zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. R. S. je mogla i, samostalno obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu zbog uznemiravanja u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Pri tome, morala bi voditi računa o roku za podnošenje tužbe. Taj rok je 90 dana, od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju. Istovremeno se mogla obratiti i inspekciji rada.

2.2.2 Što je to mobing?

Mobing je ponašanje na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu,

psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice vrijeđanjem, omalovažavanjem, uznemiravanjem i drugim aktivnostima i/ili dovodi to lice u nejednak položaj po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije, što ima za cilj ugrožavanje njegovog/njenog ugleda, časti, dostojanstva i integriteta, a može izazvati štetne posljedice mentalne, psihosomatske i socijalne prirode ili dovesti u pitanje profesionalnu budućnost lica koje je žrtva mobinga.



Primjer

D.T. je osoba sa oštećenjem sluha. Zaposlila se u organu lokalne samouprave na administrativnim poslovima. Njen pretpostavljeni joj je, od dana kada je počela raditi, prebacivao da nedovoljno radi i pored toga što je dobijala najviše zaduženja od svih kolega/inica iz kancelarije i vrlo često i ostajala na poslu više sati poslije kraja radnog vremena. Pretpostavljeni je stalno prebacivao da

ona svojim lošim radom kvari imidž tog organa, što je jako uticalo na njeno psihičko stanje, nakon čega je D.T. počela da primjećuje određene psihičke tegobe, te se javila ljekaru, koji joj je konstatovao oblik depresije. Nakon provedenog vremena na bolovanju, napustila je posao.

Komentar

Ukoliko D.T. nije dobila zaštitu u organu gdje radi, trebala je da se obrati Zaštitniku, pritužbom. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik bi sproveo ispitni postupak i ukoliko bi, nakon završetka postupka, utvrdio da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio diskriminatorno postupanje od strane pretpostavljenog, dao bi mišljenje sa preporukom o tome što treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik bi podnio antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime D.T., ili bi se pojavio u ulozi umješaka u sudskom postupku na strani D.T. Tužbom se može tražiti: utvrđenje da je pretpostavljeni počinio mobing prema D.T., zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. D.T. je mogla i samostalno, obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu zbog mobinga u skladu sa Zakonom o zabrani

diskriminacije i/ili inspekciji rada. Pri tome morala bi voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju.

2.2.3 Što je to segregacija?

Segregacija je svako razdvajanje lica ili grupe lica po rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima, osim u slučajevima kad je razdvajanje objektivno i opravdano, a način za postizanje tog cilja je neophodan i srazmjeran.



Primjer

U toku velikog priliva izbjeglih i raseljenih lica u Crnu Goru u dijelu Podgorice, naselju Konik (1999. godina), formirani su izbjeglički kampovi Kamp Konik I i Konik II, koji je naseljen isključivo RAE populacijom. U tom periodu, zbog specifičnosti obrazovnih potreba i nedostatka dokumentacije o obrazovnom statusu potencijalnih učenika, formirana je izdvojena obrazovna jedinica u Kampu u kojoj su se obrazovala djeca naseljena u Koniku I i Koniku II. Obrazovanje u ovoj obrazovnoj jedinici sticala su djeca uzrasta od I do IV razreda osnovne škole. Nakon prelaska prve generacije učenika iz ove obrazovne jedinice u O.Š. "Božidar Vuković", pokazalo se da djeca koja dolaze iz obrazovne jedinice u Kampu imaju niži nivo znanja iz svih oblasti, uključujući i poznavanje službenog jezika na kojem se odvija nastava u odnosu na ostalu djecu, te da je napuštanje djece iz ove jedinice, nakon prelaska u drugu školu, povećano.

Komentar

U toku 12 godina postojanja segregirane obrazovne jedinice, koju su pohađala samo djeca RAE populacije, veliki broj lokalnih nevladinih organizacija je, u svojim izvještajima, objavljivao podatke o školi. Predstavnici svih institucija bili su upoznati sa slučajem, koji je zvanično spomenut jedino u izvještajima Zaštitnika. Formalno, odjeljenje još nije ukinuto. Školu u područnom odjeljenju u Kampu je školske 2010./2011. pohađalo 263

učenika RAE populacije. Prema nalazima iz izvještaja Evropske Komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI) “škola je otvorena samo sat vremena svakog dana i nju pohađaju samo djeca RAE populacije iz Kampa²”. Na taj je način napravljena segregacija ove djece iz Kampa od ostatka zajednice. To ozbiljno utiče na njihovu mogućnost da se integrišu u crnogorsko društvo i doprinosi ostvarivanju kruga slabih rezultata u obrazovanju, krajnjeg siromaštva i isključenosti iz društva. ECRI vjeruje da rješenje mora brzo da se nađe da bi djeca, koja žive na Koniku, mogla da ostvaruju svoje pravo na obrazovanje po članu 2 Protokola uz Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

2.2.4 Da li je Zakonom zabranjena diskriminacija u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi?

Ograničavanje ili onemogućavanje korišćenja objekata i površina u javnoj upotrebi licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije, smatra se diskriminacijom. Pravo na korišćenje objekata i površina u javnoj upotrebi može biti ograničeno samo u skladu sa zakonom.

Primjer

S.M. je muška osoba sa invaliditetom

koji je, zbog pribavljanja određene vrste dokumentacije, morao da posjeti jednu od javnih institucija. Kada je prvi dan došao da obavi posao, ispostavilo se da u toj instituciji ne postoji lift niti pristupna rampa za kolica koje koriste osobe sa invaliditetom. Zgrada ima tri sprata, a kancelarija u kojoj je S.M. trebao završiti svoje obaveze bila je na trećem spratu. Zgrada je u potpunosti bila nepristupačana za osobe sa invaliditetom. U nekoliko navrata, tokom dolaska, zaposleni u obezbjeđenju pomagali su S.M. da dođe do kancelarija u kojima je morao obaviti pribavljanje dokumentacije, ali to je svima predstavljalo dodatni napor. Na pitanje S.M. o razlozima što institucija nije obezbijedila pristupne rampe, odgovoreno mu je da će to sigurno biti urađeno, ali ne zna se kada. Ova javna institucija ni do danas nema obezbijeđen pristup za osobe sa invaliditetom.



² Izvjestaj Evropske komisije za borbu protiv rasizma i netolerancije, 2012, str.19

Komentar

Mnoge javne ustanove u Crnoj Gori nijesu pristupačne za osobe sa invaliditetom. Na taj način, te osobe su praktično svakodnevno diskriminirane u našoj državi. Rok za prilagođavanje objekata u javnoj upotrebi ističe nakon pet godina od dana stupanja na snagu Zakona o izgradnji objekata i uređenju prostora (avgust 2008. godine), odnosno sredinom avgusta 2013. godine. Ovo ne znači da je to rok do kojeg se toleriše ovaj oblik diskriminacije. S.M. se u konkretnom slučaju trebao obratiti Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik bi sproveo ispitni postupak i ukoliko bi, nakon završetka postupka, utvrdio da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio diskriminatorsko postupanje, dao bi mišljenje sa preporukom o tome šta treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik bi podnio antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime S.M., ili bi se pojavio u ulozi umješaka u sudskom postupku na strani S.M. Tužbom se može tražiti utvrđenje da je pretpostavljeni diskriminatorski postupao prema S.M., zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. S.M. je mogao i samostalno, obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu, u skladu

sa Zakonom o zabrani diskriminacije i/ili prijaviti slučaj inspekciji rada. Pri tome morao bi voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju.

2.2.5 Kako je određena Zakonom diskriminacija u pružanju javnih usluga?

Diskriminacijom u oblasti pružanja javnih usluga, po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije, smatra se:

- 1) otežavanje ili onemogućavanje pružanja javnih usluga;
- 2) odbijanje pružanja javnih usluga;
- 3) uslovljavanje pružanja javnih usluga uslovima koji se ne traže od drugih lica ili grupe lica;
- 4) namjerno kašnjenje ili odlaganje pružanja usluga, iako je lice ili grupa lica zatražila i ispunila uslove za blagovremeno pružanje usluga prije drugih lica.



Primjer

Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, krajem 2010. godine, obratilo se pritužbom NVO - Udruženje mladih sa hendikepom, u ime njenog člana A.S., osobe sa oštećenjem vida, koji kao pomagalo koristi psa pomagača. Pritužba se odnosila na diskriminatorski odnos od strane vlasnika i radnice ugostiteljskog objekta "Pod pločom" u Podgorici, prema njemu i članovima njegove porodice.

Komentar

Zaštitnik je zatražio je od Turističke inspekcije da sprovede nadzor nad pomenutim objektom. S obzirom da Inspekcija nije postupila u roku koji je Zaštitnik odredio, Zaštitnik se obratio zahtjevom Ministarstvu turizma, kao neposredno višem organu, da preduzme radnje i mjere kako bi Turistička inspekcija sprovedla inspeksijski nadzor i obavijestila Zaštitnika o ishodu postupka. Ministarstvo turizma je obavijestilo Zaštitnika da je inspekcija Ministarstva turizma, dana 17. novembra 2010. godine, izvršila inspeksijski nadzor u pomenutom objektu i utvrdila da je došlo do povrede člana 2 Zakona o zabrani diskriminacije, člana 4 Zakona o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača ("Službeni list CG", br. 76/09), kao i član 101 Zakona o turizmu ("Službeni list CG", br. 61/10), od strane preduzetnika; da je Turistička inspekcija preduzela mjere iz okvira svoje nadležnosti i protiv

učinioca prekršaja podnijela zahtjev za pokretanje prekršajnog postupka u zakonskom roku. Turistička inspekcija je Zaštitniku dostavila i kopiju tog zahtjeva, 25. januara 2011. godine.

S obzirom da Zaštitnik nije imao neposrednu nadležnost (sada ima), jer se slučaj dogodio prije stupanja na snagu novog Zakona o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, jer se radilo o privatnom ugostiteljskom objektu, Turistička inspekcija je u konkretnom slučaju preduzela sve zakonske mjere iz svoje nadležnosti. Prema informacijama Zaštitnika, u toku je postupak po žalbi kod Vijeća za prekršaje Crne Gore. Takođe, u ovom predmetu, Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, Centar za antidiskriminaciju "EKVISTA" iz Podgorice dostavio je obavještenje da je u ime A.S., tužbom pokrenuo postupak kod Osnovnog suda u Podgorici, zbog diskriminacije po osnovu invaliditeta. Prema saznanjima Zaštitnika, postupak je završen poravnanjem.

2.2.6 Da li može postojati diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja?

Diskriminacijom po osnovu zdravstvenog stanja se smatra onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje zapošljavanja, rada, školovanja ili bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica, po osnovu zdravstvenog stanja.



Primjer

Sedmogodišnje dijete M.P. krenulo je u osnovnu školu. Roditelji djeteta rekli su učiteljici da je dijete zaraženo virusom HIV. Učiteljica je zatim podatke o zdravstvenom stanju djeteta saopštila drugim učiteljima/cama i roditeljima djece iz ovog razreda. Roditelji su pres-tali da šalju djecu u školu, zahtijevajući da M.P. ne pohađa nastavu. Dijete je na taj način obilježeno i osramočeno pred svojim vršnjacima. Ministarstvo zdravlja se nije oglasilo povodom ovog slučaja niti je zaštitilo ovo dijete. Dijete nastavlja da prati nastavu izolovano od druge djece. U dobrom je zdravstvenom stanju. Pojedini nastavnici ne žele da mu predaju i ne snose posljedice za takvo postupanje. Malobrojna djeca, koja su od roditelja dobila dozvolu da se igraju sa njim, takođe su ostala bez prijatelja, kao i njihovi roditelji. „Zbog ovog primjera savjetujemo roditeljima ostale HIV pozitivne djece da taj podatak zadrže u tajnosti“, rekla je majka djeteta.

Komentar

U ovom slučaju, majka djeteta je, u ime djeteta, trebala da se obrati pritužbom Zaštitniku, koji bi preduzeo radnje i mjere u okviru svojih zakonskih ovlaštenja, koji su u ranijim primjerima objašnjeni.

2.2.7 Što podrazumijevamo pod diskriminacijom po osnovu starosne dobi?

Diskriminacijom po osnovu starosne dobi smatra se onemogućavanje ili ograničavanje ostvarivanja prava ili bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica, po osnovu njihove starosne dobi.



Primjer

Jedno privredno društvo je u posljednje dvije godine značajno smanjilo prihode, pa je moralo preduzeti korake za racionalizacijom troškova i smanjiti broj

zaposlenih. Finasijskom procjenom stanja privrednog društva, utvrđeno je da treba otpustiti 15 zaposlenih. Direktor preduzeća je odlučio da, bez obzira na radno iskustvo, kvalifikacije i kvalitet rada, otkaze uruči zaposlenima koji su u dobi preko 45 godina starosti. Direktor je otkaze uručivao uz obećanje da će ih vratiti na posao čim se za to stvore uslovi. Obzirom da zaposleni nijesu poznavali zakonske mogućnosti, a pri čemu su neki od njih povjerovali obećanjima direktora, niko od njih nije iskoristio mogućnost pritužbe, niti je tužio preduzeće zbog diskriminacije po osnovu starosne dobi.

Komentar

Zaposleni koji su dobili rješenje o otkazu trebali su da se obrate Zaštitniku/ci pritužbom. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik/ca bi sproveo/la ispitni postupak i, ukoliko bi, nakon završetka postupka, utvrdio/la da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. utvrdio/la diskriminatorsko postupanje od strane Direktora, dao bi mišljenje sa preporukom o tome šta treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik bi podnio antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime zaposlenih radnika, ili bi se pojavio u ulozi umješača u sudskom postupku na njihovoj strani. Tužbom se može tražiti utvrđenje da je Direktor diskriminatorski postupao prema njima

po osnovu starosne dobi, zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. Zaposleni su se mogli i, samostalno obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu zbog diskriminacije po osnovu starosne dobi, u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Pri tome bi morali voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju. Takođe, mogli su prijaviti slučaj inspekciji rada.

2.2.8 Što se podrazumijeva pod političkom diskriminacijom?

Zabranjena je diskriminacija pojedinaca ili grupa lica zbog političkog ubjeđenja, zbog pripadanja ili nepripadanja političkoj partiji ili drugoj organizaciji.

Primjer

Pet pripravnika su zajedno primljeni na posao u državnoj instituciji. Institucija u kojoj su zaposleni je već nekoliko godina imala program koji najboljim studentima u generaciji omogućava obavljanje pripravničkog staža i omogućava zaposlenje. S.S. je bio student generacije, pa je na osnovu toga dobio mogućnost da obavi pripravnički staž u ovoj instituciji, dok su ostali primljeni bez konkursa. U toku obavljanja staža, S.S. je redovno

dolazio na posao, radio puno radno vrijeme i obavljao sve radne zadatke, dok su ostali dolazili povremeno, njesu izvršavali radne obaveze i čak su svoje obaveze prebacivali na S.S. Nakon isteka pripravničkog staža, direktor je morao da odluči koja četiri pripravnika će primiti u stalni radni odnos, u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Direktor se odlučio za sve, osim za S.S. Kada je pomoćnik Direktora primijetio da ostali kandidati u odnosu na S.S. ne zadovoljavaju uslove da ostanu i da je S.S. pravi kandidat za zaposlenje, direktor je odgovorio: "Da, ali on nije član naše partije". S.S. nije podnosio pritužbu Zaštitniku, niti je pokretao postupak pred sudom.



Komentar

S.S. je trebao podnijeti pritužbu Zaštitniku i/ili podnijeti tužbu nadležnom sudu, i/ili prijaviti slučaj inspekciji rada, u skladu sa procedurama datim u komentaru primjera za mobing

2.2.9 Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja

Diskriminacijom u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja smatra se otežavanje ili onemogućavanje upisa u vaspitno-obrazovnu ustanovu i ustanovu visokog obrazovanja i izbora obrazovnog programa na svim nivoima vaspitanja i obrazovanja, isključivanje iz ovih ustanova, otežavanje ili uskraćivanje mogućnosti praćenja nastave i učešća u drugim vaspitnim, odnosno obrazovnim aktivnostima, razvrstavanje djece, učenika/ca, polaznika/ca obrazovanja i studenata/kinja, zlostavljanje ili na drugi način neopravdano pravljenje razlika ili nejednako postupanje prema njima, po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije.

Primjer

U Nikšiću, opštini u kojoj živi značajan broj Roma, prilikom upisa 2001. i 2002. godine uočeni su brojni propusti i nespremnost školske administracije da uključi Rome u redovno školovanje. Iz grupe od 32-oje romske djece, raseljene sa Kosova, njih 10 nije upisano u Osnovnu školu "Mileva Lalović-Lalatović" s obrazloženjem da će to biti učinjeno početkom školske godine »jer djeca premašuju starosnu granicu, nemaju potrebnu dokumentaciju kao i zbog nedovoljnog broja mjesta u školi«. Prilikom posjete ovoj školi, predstavnik

Fonda za humanitarno pravo je naišao na nerazumijevanje za probleme romske populacije. Riječi direktora “da se, prije svega, mora voditi računa o interesima crnogorske djece”, kao i jedne nastavnice da se “ne može raditi ako u odjeljenju ima više od dva Roma”³, najbolje ilustruju ovu tvrdnju. Ova organizacija je dalje obavijestila javnost o postupanju sa djecom RAE populacije u pomenutoj školi. Nakon toga, uslijedilo je više intrevencija od strane različitih organizacija i institucija pa je, zajedničkim naporima, stanje i odnos prosvjetnog kadra prema djeci RAE populacije u ovoj školi poboljšano.



Komentar

S obzirom da se slučaj dogodio u vrijeme prije usvajanja Zakona o zabrani diskriminacije i osnivanja institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda,

3 Zeković, S. Aleksandar, (2006), “Ljudska i manjinska prava u praksi: Zbirka izjava, komentara i autorskih tekstova”, CGO i CRNVO, Podgorica, str. 162 - 163.

mogućnosti djelovanja bile su veoma ograničene. Kada bi se ovakav slučaj dogodio u sadašnjim okolnostima, roditelji, ili po ovlaštenju roditelja: predstavnicima nevladinih organizacija koje se bave pravima djece ili pravima RAE populacije ili Savjet Roma i Egipćana, bi mogli podnijeti pritužbu Zaštitniku, koji bi preduzeo radnje i mjere u skladu sa procedurama datim u primjeru za mobing.

2.2.10 Što Zakon kaže o diskriminaciji u oblasti rada?

Pored slučajeva diskriminacije utvrđenih zakonom kojim se uređuje oblast rada i zapošljavanja, diskriminacijom u radu smatra se i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije.

Pravo na zaštitu od diskriminacije iz prethodnog pasusa imaju i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti/kinje i učenici/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Primjer

S.R. je zaposlena u preduzeću istovremeno sa svojim kolegom J.R. Od trenutka zasnivanja radnog odnosa i J.R. i S.R. imali su isto zvanje i radili na istim

poslovima. Nakon isteka pripravničkog staža, oboje su zaposleni na neodređeno vrijeme i dobili ista zvanja. Ipak S.R. je dobila 15% nižu platu od J.R.. Poslije nekoliko mjeseci, opis posla S.R. je proširen i njene obaveze povećane, ali sa povećanjem obaveza nije uslijedilo povećanje zarade, dok je J.R. nakon godinu dana dobio unapređenje, zadržavši isti opis posla sa većom platom. S.R. je konkurisala za radno mjesto u drugom preduzeću i napustila posao.



Komentar

S.R. je trebala da se obrati Zaštitniku/ci pritužbom. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik/ca bi sproveo ispitni postupak i, ukoliko bi nakon završetka postupka, utvrdio/la da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio/la diskriminaciju po osnovu pola u oblasti rada, od strane pretpostavljenog, dao mišljenje sa preporukom o tome što

treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio/la neophodnim, Zaštitnik bi podnio antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime S.R., ili bi se pojavio u ulozi umješaka u sudskom postupku na strani S.R. Tužbom se može tražiti utvrđenje da je pretpostavljeni diskriminatorski postupao prema S.R. po osnovu pola zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. S.R. je mogla i samostalno, obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu zbog diskriminacije u oblasti rada po osnovu pola u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Pri tome, morala voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju. Takođe, mogla je slučaj prijaviti inspekciji rada.

2.2.11 Što se podrazumijeva pod diskriminacijom po osnovu vjere i uvjerenja?

Diskriminacijom po osnovu vjere i uvjerenja se smatra svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica ili grupe lica po osnovu vjere ili uvjerenja, pripadanja ili nepripadanja nekoj vjerskoj zajednici.

Primjer

Ć.Z., osoba islamske vjeroispovijesti, je radio u trgovačkom preduzeću. Tokom njegovog trogodišnjeg rada u preduzeću, nije mogao dobiti slobodne dane da bi proslavio svoje vjerske praznike. On je svake godine po dva puta unaprijed, prije vjerskih praznika, pismeno obavještavao nadređenog o vremenu proslave vjerskih praznika, tražeći shodno zakonu, slobodne dane, ali nadređeni, pravdajući se povećanim obimom posla, u usmenoj komunikaciji, mu nije odobravao odsustvo. Istovremeno, ostali zaposleni su svake godine, po tri puta u toku godine, koristili slobodne dane da proslave svoje vjerske praznike. Nakon tri godine, Ć.Z. je našao drugi posao u kojem je imao mogućnost da iskoristi svoje pravo na proslavu vjerskih praznika.



Komentar

Ć.Z. je trebao da se obrati Zaštitniku/ci pritužbom. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik/ca bi sproveo ispitni postupak i, ukoliko bi nakon završetka postupka, utvrdio/la da je u konkretnom slučaju

pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio diskriminaciju po osnovu vjere i uvjerenja od strane pretpostavljenog, dao bi mišljenje sa preporukom o tome što treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik bi podnio antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime Ć.Z., ili se pojavio u ulozi umješača u sudskom postupku na strani Ć.Z. Tužbom se može tražiti utvrđenje da je pretpostavljeni diskriminatorski postupao prema Ć.Z, zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik može sprovesti postupak posredovanja. Ć.Z. je mogla i samostalno, obrativši se advokatu, podnijeti tužbu sudu u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Pri tome morala bi voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju. Takođe, Ć.Z. je mogao da prijavi slučaj inspekciji rada.

2.2.12 Što se podrazumijeva pod diskriminacijom lica sa invaliditetom?

Pod diskriminacijom lica sa invaliditetom smatra se, naročito: onemogućavanje ili otežavanje pristupa zdravstvenoj zaštiti, odnosno uskraćivanje prava na zdravstvenu zaštitu, redovni medicinski tretman i ljekove, rehabilitaciona sredstva i mjere; uskraćivanje prava

na školovanje, odnosno obrazovanje; uskraćivanje prava na rad i prava iz radnog odnosa, u skladu sa potrebama tog lica; uskraćivanje prava na brak, na stvaranje porodice i drugih prava iz oblasti bračnih i porodičnih odnosa. Nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjeran teret za pravno ili fizičko lice, koje je dužno da to omogući, smatra se diskriminacijom.

Diskriminacija lica sa invaliditetom postoji i u slučaju kad nijesu preduzete posebne mjere za otklanjanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze.

Primjer

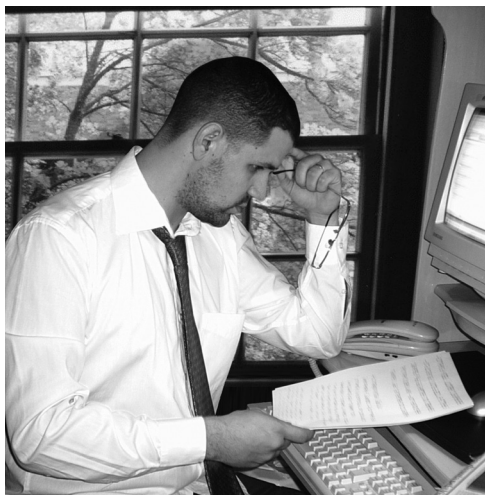
S.R. je osoba sa oštećenjem sluha. Radila je u Domu za djecu i omladinu ometenu u razvoju od 23. januara 2009. godine do decembra 2011. godine, sa prekidima. Bila je angažovana po ugovorima na određeno vrijeme u trajanju od po 30 dana. Nakon toga, direktorka je donijela rješenje o prekidu radnog odnosa i više je nije angažovala. S.R. smatra da je diskriminisana od strane direktorke Doma, po osnovu invaliditeta i to tako što je jedini razlog za donošenje rešenja o otkazivanju ugovora o radu invaliditet.

Komentar

S.R. se trebala obratiti institucijama u skladu sa procedurama datim u prethodnim primjerima.

2.2.13 Da li je Zakonom zabranjena diskriminacija po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije?

Svako ima pravo da izrazi svoj rodni identitet i seksualnu orijentaciju. Rodni identitet i seksualna orijentacija su privatna stvar svakog lica i niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svom rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji. Svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica po osnovu rodnog identiteta ili seksualne orijentacije smatra se diskriminacijom.



Primjer

R.D. je muškarac visokog obrazovanja, koji je radio u dnevnom listu gdje je imao izgleda za uspješnu karijeru sve dok njegov kolega nije nadređenima prijavio ono što je doznao otvarajući dokumenta na njegovom računar u poslu. Mladić je, naime, homoseksualac, koji je, iz straha od osude, od kolega skrivao svoju seksualnu orijentaciju. Šef je cijeloj redakciji poslao e-mail u kojem je o tome obavijestio kolege, a zatim je mladića pozvao na razgovor u kojem mu je uputio niz prijetnji i uvreda. Direktor mu je otvoreno rekao da ga nikada ne bi zaposlio da je znao za njegovu seksualnu orijentaciju. R.D. je zbog vrijeđanja od strane kolega bio prinuđen da napusti posao, a nakon toga se preselio u drugi grad.

Komentar

R.D. je trebao da se obrati Zaštitniku/ci pritužbom. Nakon dobijene pritužbe, Zaštitnik/ca bi sproveo/la ispitni postupak i, ukoliko bi nakon završetka postupka utvrdio/la da je u konkretnom slučaju pritužba osnovana, tj. ako bi utvrdio/la diskriminaciju po osnovu seksualne orijentacije od strane pretpostavljenog, dao mišljenje sa preporukom o tome što treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje. Ako bi ocijenio neophodnim, Zaštitnik/ca bi podnio/la antidiskriminatornu tužbu nadležnom sudu, u ime R.D., ili se pojavio/la u ulozi umješaka u sudskom postupku na strani

R.D. Tužbom se može tražiti utvrđenje da je pretpostavljeni diskriminatorski postupao prema R.D, zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije kao i naknada štete u skladu sa zakonom. Takođe, Zaštitnik/ca može sprovesti postupak posredovanja. R. D. je mogao i samostalno, obrativši se advokatu, podnijeti tužbu zbog diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Pri tome se mora voditi računa o roku za podnošenje tužbe, koji je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju. Takođe mogao je i prijaviti slučaj inspekciji rada.

2.2.14 Teži oblici diskriminacije

Težim oblikom diskriminacije, po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije, smatra se diskriminacija:

1. učinjena prema istom licu ili grupi lica po više od jednog po nekom od osnova iz opšte definicije diskriminacije (višestruka diskriminacija);



Primjer

Z.R. je pripadnica etničke i vjerske manjine, dobi do 35 godina, koja je radila u trgovačkom preduzeću. Bila je vrlo uspješna u svom poslu i protekle godine je nagrađena od strane preduzeća kao zaposleni sa najvećim učinkom. Preduzeće je, zbog finansijskih teškoća, moralo započeti smanjivanje broja zaposlenih i Upravni odbor je odlučio da će otpustiti pet zaposlenih. Direktor je dobio zaduženje da odabere zaposlene koji će biti otpušteni. Na spisku od pet zaposlenih, kojima radni odnos prestaje, našla se i Z.R. Njen nadređeni, kada je saznao za to, zatražio je razgovor sa Direktorom. U toku razgovora je izrazio sumnju u pravilnost direktorove odluke o otpuštanju Z.R. zbog njenog zalaganja na poslu i kvaliteta rada. Direktor je na to odgovorio konstatacijom da se Z.R. udala, da će uskoro početi da rađa, a da će mu njen muž zahvaliti jer pripadnici njene etničke zajednice ne vole da im žene rade. Odluka, donesena na ovaj način, jasno pokazuje da je odluka o otpuštanju imala najmanje tri osnova: pripadnost ženskom polu, bračno stanje i etnička pripadnost.

2) učinjena više puta prema istom licu ili grupi lica (ponovljena diskriminacija);

Primjer

Primjerom ponovljene diskriminacije možemo smatrati primjer koji je naveden u dijelu teksta o diskriminaciji po

osnovu vjere i uvjerenja. Ovaj primjer, slučaj Č.Z. spada u primjere ponovljene diskriminacije jer se pripadniku manjinske vjeroispovijesti nije dozvolila proslava vjerskih praznika više od jednog puta.

3) učinjena u dužem vremenskom periodu prema istom licu ili grupi lica (produžena diskriminacija);

Primjer

Primjerom produžene diskriminacije možemo smatrati slučaj D.T. naveden u dijelu koji govori o mobingu. Taj slučaj pripada kategoriji produžene diskriminacije zbog toga što se odvijao u dužem vremenskom periodu.

4) propagiranjem putem javnih glasila, kao i ispisivanjem i isticanjem sadržaja i simbola diskriminatorske sadržine na javnim mjestima;

Primjer

Primjer diskriminacije propagiranjem putem javnih glasila bio je česta pojava u crnogorskim glasilima tokom devedestih godina kada su se putem medija i raznim drugim sredstvima dostupnim javnosti (grafitima, plakatima, lecima itd) omalovažavali pripadnici nacionalnih manjina, političkih manjina i svi oni koji nijesu bili u skladu sa, tada aktuelnom ratnom politikom. Danas se takva vrsta diskriminacije pojavljuje na plakatima, grafitima i sl. u odnosu na pripadnike ranjivih grupa, npr. LGBT osobe.

5) koja ima naročito teške posljedice po diskriminisano lice, grupu lica ili po njihovu imovinu.

Primjer

Na Međunarodni dan borbe protiv homofobije, tri osobe muškog pola, nepoznatog identiteta, fizički su napale jednu osobu muškog pola, koja je prepoznata u javnosti kao LGBT aktivista, kada je izlazila sa predstave, koja je održana povodom tog dana u Pozorištu. Ova osoba je, od zadobijenih udaraca, zadobila teške tjelesne povrede i zapala u jako teško psihičko stanje, koje se manifestovalo strahom od izlaska iz kuće.

2.3. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I INSTITUCIJALNI MEHANIZMI ZAŠTITE

2.3.1 Zaštita od diskriminacije

Ko ima pravo na zaštitu od diskriminacije?

Pravo na zaštitu od diskriminacije pripada svim fizičkim i pravnim licima na koja se primjenjuju propisi Crne Gore, ako su diskriminisana po osnovu: rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom

zajednicom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

Da li lice koje prijavi diskriminaciju može trpjeti štetne posljedice?

Lica koja prijavljuju diskriminaciju ne smiju trpjeti štetu zbog prijavljivanja diskriminacije. Niko ne može da trpi štetne posljedice zbog prijavljivanja slučaja diskriminacije, davanja iskaza pred nadležnim organom, ili nuđenja dokaza u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije.

Ko može uvoditi posebne mjere, i kada se one primjenjuju?

Posebne mjere koje su usmjerene na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju mogu uvoditi državni organi, organi državne uprave, organi jedinica lokalne samouprave, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i druga pravna i fizička lica. Posebne mjere se primjenjuju srazmjerno potrebama i mogućnostima i traju do ostvarenja ciljeva koji su tim mjerama utvrđeni.

Da li pristanak na diskriminaciju oslobađa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju?

U slučajevima kada lice koje je diskriminisano pristaje na diskriminaciju, taj čin ne oslobađa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju, daje instrukcije ili podstiče na vršenje diskriminacije.

2.3.2 Institucije nadležne za postupanje u slučajevima diskriminacije

2.3.2.1 Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore

Koje su nadležnosti i ovlašćenja Zaštitnika, propisane Zakonom o zabrani diskriminacije?

Pored nadležnosti i ovlašćenja propisanih Zakonom o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, Zaštitnik/ca je nadležan/na da:

- 1) podnosiocu/teljki pritužbe koji/a smatra da je diskriminisano/na od strane fizičkog ili pravnog lica daje potrebna obavještenja o njegovim/njenim pravima i obavezama, kao i mogućnostima sudske i druge zaštite;
- 2) sprovodi postupak mirenja, uz pristanak lica koje smatra da je diskriminisano i organa, drugog pravnog i fizičkog lica za koje ono smatra da je izvršilo diskriminaciju, uz mogućnost zaključivanja vansudskog poravnanja,

u skladu sa zakonom kojim se uređuje postupak posredovanja;

- 3) informiše javnost o značajnijim pojavama diskriminacije;
- 4) po potrebi, vrši istraživanja u oblasti diskriminacije;
- 5) vodi posebnu evidenciju o podnijetim pritužbama u vezi sa diskriminacijom;
- 6) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije;
- 7) preduzima aktivnosti radi podizanja svijesti o pitanjima u vezi sa diskriminacijom.

Svako ko smatra da je diskriminisano aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku/ci.

Pritužbu Zaštitniku/ci mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci/ke koji/e se bave zaštitom ljudskih prava, uz saglasnost diskriminisanog lica ili grupe lica.

Na koji način Zaštitnik obavještava Skupštinu Crne Gore o uočenim pojavama diskriminacije?

Zaštitnik/ca, u posebnoj dijelu godišnjeg izvještaja, obavještava Skupštinu Crne Gore o uočenim pojavama diskriminacije i preduzetim aktivnostima i predlaže preporuke i mjere za otklanjanje diskriminacije.

O uočenim pojavama diskriminacije, Zaštitnik/ca može da podnese Skupštini

Crne Gore poseban izvještaj, ako to od njega zatraži nadležno radno tijelo Skupštine Crne Gore ili ako Zaštitnik/ca ocijeni da to zahtijevaju naročito važni razlozi.

Što je najvažnije znati iz Zakona o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore kada je u pitanju diskriminacija?

Zaštitnik/ca samostalno i nezavisno, na načelima pravde i pravičnosti, preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda, kad su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa državne uprave, organa lokalne samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlaštenja kao i mjere za sprječavanje mučenja i drugih oblika nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja i kažnjavanja i mjere za zaštitu od diskriminacije.

Zaštitnik/ca je institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije.

Zaštitnik/ca, uz saglasnost diskriminisanog lica, postupa i preduzima mjere za zaštitu od diskriminacije, u skladu sa ovim zakonom i posebnim zakonom kojim je uređena zabrana diskriminacije. Kad ocijeni da je neophodno, Zaštitnik/ca pred sudom pokreće postupak za zaštitu od diskriminacije ili se u tom postupku, kao umješak, pridružuje diskriminisanom licu.

Postupak ispitivanja povrede ljudskih prava i sloboda pokreće se povodom

pritužbe ili po sopstvenoj inicijativi, uz saglasnost oštećenog.

Ko i na koji način može podnijeti pritužbu Zaštitniku/ci?

Pritužbu Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore mogu podnijeti:

- Sva pravna i fizička lica;
- Roditelj, odnosno staratelj/ka ili zakonski zastupnik/ca, u ime djeteta;
- Organizacija ili organ koji se bavi zaštitom prava djeteta ukoliko se pritužba odnosi na povredu prava djeteta od strane roditelja, odnosno staratelja/ke ili zakonskih zastupnika/ca;
- Građani posredstvom poslanika ili organizacije koja se bavi zaštitom ljudskih prava i sloboda;
- Pritužba se može podnijeti poštom, putem maila, a može se koristiti i posebni obrazac (dat u prilogu) ili preuzet sa web stranice www.ombudsman.co.me, kao i neposrednim dolaskom u prostorije Zaštitnika, usmeno na zapisnik.

Koje podatke treba da sadrži pritužba?

Pritužba sadrži naziv organa na čiji se rad odnosi, opis povrede ljudskih prava i sloboda, činjenice i dokaze koji potkrepljuju pritužbu, podatke o tome koja su pravna sredstva iskorišćena, lično ime i adresu podnosioca/teljke pritužbe

i naznaku o tome da li je podnosilac/teljka saglasan/na da se njegovo/njeno ime otkrije u postupku.

Ako pritužba ne sadrži sve potrebne podatke ili je nerazumljiva, Zaštitnik/ca može od podnosioca/teljke zatražiti da je u određenom roku dopuni.

U kojem roku se pritužba može podnijeti?

Pritužba se podnosi u roku od šest mjeseci od dana saznanja za učinjenu povredu ljudskih prava i sloboda, tj. diskriminatorsko postupanje, odnosno u roku od jedne godine od dana učinjene povrede. Izuzetno, Zaštitnik/ca može postupati i po isteku ovog roka, ako ocijeni da značaj slučaja to zahtijeva.

Kako Zaštitnik postupuje kada utvrdi diskriminatorsko postupanje, odnosno povredu ljudskih prava i sloboda prava?

Nakon završetka ispitnog postupka po pritužbi ili po sopstvenoj inicijativi, Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda daje mišljenje. Mišljenje sadrži nalaz o tome da li je, na koji način i u kojoj mjeri došlo do povrede ljudskih prava i sloboda. Kada Zaštitnik/ca utvrdi da je došlo do povrede ljudskih prava i sloboda, mišljenje sadrži i preporuku o tome što treba preduzeti da bi se otklonila povreda, kao i rok za postupanje organa.

Koje su obaveze starješine organa nakon dobijanja mišljenja sa preporukom?

Starješina, odnosno lice koje rukovodi organom na čiji rad se preporuka odnosi, obavezan je da Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda, u roku koji on odredi, dostavi izvještaj o preduzetim radnjama za izvršenje preporuke. Ukoliko starješina odnosno lice koje rukovodi organom ne postupi po preporuci, Zaštitnik/ca može upoznati neposredno viši organ, podnijeti poseban izvještaj ili obavijestiti javnost.

Da li Zaštitnik/ca ima ovlašćenja u odnosu na rad sudova?

Zaštitnik/ca nema ovlašćenje u odnosu na rad sudova, osim u slučaju odugovlačenja postupka, zloupotrebe procesnih ovlašćenja ili neizvršavanja sudskih odluka.

Da li se postupak pred Zaštitnikom/com plaća?

Postupak pred Zaštitnikom/com je besplatan.

Na koji način je obezbijedena javnost rada Zaštitnika/ce?

Javnost rada Zaštitnika/ce obezbjeđuje se podnošenjem i objavljivanjem godišnjeg i posebnog izvještaja kao i na druge načine npr putem njegove web stranice: www.ombudsman.co.me

Ko je u Instituciji odgovoran za oblast zaštite od diskriminacije?

Zaštitnik/ca ima jednog ili više zamjenika/ca.

Jedan od zamjenika/ca bavi se zaštitom od diskriminacije.

Što još može Zaštitnik/ca?

Zaštitnik/ca može dati inicijativu za donošenje zakona, drugih propisa i opštih akata radi usaglašavanja sa međunarodno priznatim standardima u oblasti ljudskih prava i sloboda. Organ kojem je podnijeta inicijativa, dužan je da se o toj inicijativi izjasni.

Ukoliko smatra da je to potrebno radi zaštite i unaprjeđenja ljudskih prava i sloboda, Zaštitnik/ca daje mišljenje na predlog zakona, drugog propisa ili opšteg akta.

Zaštitnik/ca može da pokrene postupak pred Ustavnim sudom Crne Gore za ocjenu saglasnosti zakona sa Ustavom i potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima, odnosno saglasnosti drugih propisa i opštih akata sa Ustavom i zakonom.

Zaštitnik/ca se bavi i opštim pitanjima od značaja za zaštitu i unaprjeđenje ljudskih prava i sloboda i sarađuje sa organizacijama i institucijama koje se bave ljudskim pravima i slobodama.

Da li Zaštitnik/ca može da mijenja, ukida ili poništava akte organa?

Zaštitnik/ca nije ovlašćen/a da mijenja, ukida ili poništava akte organa.

2.3.2.2 Kako je obezbijedena zaštita pred Sudom u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije?

Ko može tražiti zaštitu pred sudom?

Svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, drugog pravnog i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom.

Kako se pokreće postupak i koji je sud mjesno nadležan?

Postupak se pokreće tužbom. Na postupak se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak⁴, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Postupak je hitan. U sporu za zaštitu od diskriminacije revizija⁵ je uvijek dozvoljena. U postupku za zaštitu od diskriminacije, mjesno je nadležan, pored suda opšte mjesne nadležnosti, i sud na čijem području je prebivalište, odnosno sjedište tužioca/teljke.

4 Parnični postupak je građanska tužba u cilju zaštite određenog ljudskog prava utemeljenog na zakonima

5 Revizija je vanredni pravni lijek koji se koristi ukoliko stranka nije zadovoljna sa presudom koja je pravosnažna (kojom je postupak završen). Tada stranka ima pravo da se obrati Vrhovnom sudu Crne Gore

Što se može tražiti tužbom?

Tužbom se može tražiti:

- 1) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki;
- 2) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije;
- 3) naknada štete, u skladu sa zakonom;
- 4) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, ukoliko je diskriminacija izvršena putem medija.

U slučajevima kada se traži : utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki i zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije, tužbeni zahtjev se ističe zajedno sa zahtjevima za zaštitu prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku, ako su ovi zahtjevi u međusobnoj vezi i zasnivaju se na istom činjeničnom i pravnom osnovu.

Tužba u kojoj se traži: utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki i zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije; može se podnijeti samostalno, samo ako akt ili radnja diskriminacije nije imala za posljedicu gubitak ili povredu nekog prava

Da li je Zakonom propisan rok za podnošenje tužbe?

Rok za podnošenje tužbe je 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju.

Da li Sud može odrediti privremenu mjeru?

Prije pokretanja, ili u toku postupka po tužbi, sud može, na predlog stranke, odrediti privremene mjere.

U predlogu za izdavanje privremene mjere mora se učiniti vjerovatnim da je mjera potrebna da bi se spriječila opasnost od nastupanja nenadoknadive štete, posebno teške povrede prava na jednako postupanje, ili nasilje. O predlogu za izdavanje privremene mjere sud je dužan da donese odluku bez odlaganja.

Na čijoj strani je teret dokazivanja?

Ukoliko tužilac/teljka učini vjerovatnim da je tuženi/a izvršio/la akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom prelazi na tuženog/u.

Da li druga lica mogu podnijeti tužbu sudu?

Tužbu u slučajevima kada se traži:

- a) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki;
- b) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije;

- c) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, ukoliko je diskriminacija izvršena putem medija;

u ime diskriminisanog lica, mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci/ke koji/e se bave zaštitom ljudskih prava. Tužba se može podnijeti samo uz pisani pristanak diskriminisanog lica ili grupe lica.

Da li je podnosilac/ teljka tužbe dužan/a da obavijesti Zaštitnika/cu o pokretanju sudskog postupka?

Podnosilac/teljka tužbe koji/a je podnio/la i pritužbu Zaštitniku/ci ljudskih prava

i sloboda, dužan/na je da, pisanim putem, obavijesti Zaštitnika/cu o pokretanju sudskog postupka.

2.3.2.3 Ko još može doprinijeti rješavanju problema diskriminacije po Zakonu o zabrani diskriminacije

Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem Zakona o zabrani diskriminacije u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, zaštite na radu, zdravstvene zaštite, obrazovanja, građevinarstva, saobraćaja, turizma i u drugim oblastima vrše inspekcije nadležne za te oblasti, u skladu sa zakonom.

ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA CRNE GORE
81000 Podgorica, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog 1a

PRITUŽBA

1. LIČNI PODACI

Ime: _____

Prezime: _____

Zanimanje: _____

Adresa: _____

Grad: _____

Telefon/Mobilni telefon: _____

Fax/E-mail: _____

Ime i prezime punomoćnika, njegova adresa i broj telefona _____

(Ukoliko se pritužba podnosi preko punomoćnika, potrebno je priložiti odgovarajuće ovjereno punomoćje odnosno ovlašćenje)

2. NAZIV I SJEDIŠTE ORGANA NA KOJI SE ODNOSI VAŠA PRITUŽBA

3. OPIS POVREDE VAŠIH PRAVA I SLOBODA

(Potrebno je da pišete čitko i objasnite svoj problem kratko i što je moguće jasnije, navodeći okolnosti, radnje i dokaze koji potkrepljuju Vašu tvrdnju o kršenju prava ili nepravilnostima organa. Ukoliko Vam nedostaje prostora na ovom obrascu, možete priložiti i poseban papir)

4. ČINJENICE I DOKAZI KOJI POTKREPLJUJU VAŠU PRITUŽBU

1.

2.

3.

4.

5.

6.

(Priložiti fotokopije odgovarajućih dokumenata kojim dokazujete Vaše tvrdnje)

5. DA LI STE U VEZI OVOG SLUČAJA POKRETALI POSTUPAK KOD NEKOG DRUGOG ORGANA? NAVEDITE KOD KOJEG?

6. DA LI STE SAGLASNI DA SE VAŠE IME OTKRIJE U POSTUPKU

Da

Ne

(Zaokružite jedan od dva odgovora)

**Potpis podnosioca pritužbe
ili ovlašćenog lica**

Datum: _____

VAŽNE NAPOMENE:

- Postupak pred Zaštitnikom je besplatan.
- Pritužba se podnosi u roku od šest mjeseci od dana saznanja za učinjenu povredu ljudskih prava i sloboda, odnosno u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.
- Podnošenje pritužbe Zaštitniku ne sprječava Vas da koristite redovne zakonske procedure radi ostvarivanja Vašeg prava pred nadležnim sudom odnosno organom uprave niti prekida rokove utvrđene u zakonu za podnošenje tužbe, prigovora, žalbe, zahtjeva ili drugih pravnih sredstava pred sudovima ili organima uprave.
- Bićete redovno obavještavani o svim fazama postupka pred Zaštitnikom.

Literatura:

- Drobnjak, Nada i Bajić, Slavica, Rodna ravnopravnost u teoriji i praksi, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2011.
- *Istraživanje diskriminacije manjinskih naroda i marginalizovanih društvenih grupa*, CEDEM, 2011
- Izvjestaj Evropske komisije za borbu protiv rasizma i netolerancije, 2012.
- Izvjestaj o radu Zastitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore za 2011 godinu
- Izveštaj Zaštitnika ljudskih prava i sloboda o zaštiti od diskriminacije u prvom polugodištu 2011. godine
- Laković Marijana, Priručnik o postupanju policije u slučaju homofobičnog nasilja, NVO Juventas, Podgorica, maj 2012
- Laković, Marijana, Rodni identitet i seksualna orijentacija u teoriji i praksi, NVO Juventas, Podgorica, maj 2012.
- Milenković, Dejan, *Vodič kroz zakon o zabrani diskriminacije*, Helsinški odbor za ljudska prava, Beograd, 2010.
- *Ustav Crne Gore* ("Službeni list CG", broj 1/07);
- Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list CG", broj 46/10);
- Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Službeni list CG", broj 42/11)
- Zeković S, Aleksandar *Ljudska i manjinska prava u praksi*, CGO i CRNVO, Podgorica, 2006.; Podgorica, 2012.

Marijana Laković

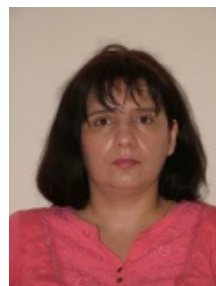


Rođena je 11. avgusta 1970. godine, u Podgorici. Diplomirala je na Pravnom fakultetu u Podgorici. Položila je pravosudni i advokatski ispit. Govori engleski jezik.

Od 1997. godine do 2000. godine, radila je kao pripravica kod Državnog tužioca RCG. Od 2000. godine do 2004. godine, radila je kao savjetnica Osnovnog tužioca u Podgorici. U maju 2004. godine, Skupština CG je izabrala za članicu Tužilačkog savjeta Crne Gore iz reda istaknutih pravnika na mandat od 4 godine. Od 2004. do 2007. godine, radila je na poslovima savjetnice Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore. Za Zamjenicu zaštitnika ljudskih prava i sloboda imenovana je 2007. godine.

U više prilika, bila je na kraćim i dužim boravcima radi usavršavanja u struci, kao što je boravak na poziv Vlade SAD u Vašingtonu gdje je posjetila Vrhovni sud i Federalni Apelacioni sud, od juna do Septembra 2006. godine, u okviru internship programa, radila je u instituciji AIRE Centra u Londonu, a u preko 20 evropskih gradova, učestvovala je na raznim skupovima na temu ljudskih prava i zaštite od diskriminacije. Izlagala je i predavala na mnogobrojnim treninzima, radionicama i konferencijama u Crnoj Gori na teme iz oblasti ljudskih prava i zaštite od diskriminacije u organizaciji državnih institucija, međunarodnih i nevladinih organizacija.

Neđeljka Sindik



Neđeljka Sindik je rođena u Kotoru. Osnovnu i srednju školu završila u Tivtu i Kotoru. Studij jezika i književnosti pohađala u Sarajevu, diplomirala u Nikšiću. Radila je u Ministarstvu za zaštitu

prava nacionalnih i etničkih grupa. Nakon toga, nastavlja rad u nevladinom sektoru kao stručni konsultant u više projekata i programa koji su se odnosili na ranjive grupe (pripadnike manjinskih naroda, izbjegla i raseljena lica, socijalno ugrožene kategorije stanovništva). Više od petnaest godina bavi se zagovaranjem poštovanja prava manjina i autor je i koautor preko dvadeset analiza iz ove oblasti. Predsjednica je Komisije za programske sadržaje na albanskom jeziku i jezicima pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica Savjeta RTCG.

