

ПРИРУЧНИК

ЗА СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ



РЕПУБЛИКА
СРБИЈА



ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ



British Embassy
Belgrade



from the British people

GOOD
GOVERNANCE
FUND



Reform assistance
to Serbia

Подршка реформама
у Србији

ПРИРУЧНИК

ЗА СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ

ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Београд, септембар 2018.

Назив публикације:

Приручник за ситуационо тестирање дискриминације

Издавач:

Повереник за заштиту равноправности

За издавача:

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

Уредница:

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

Тираж:

400

Штампа:

Prototype

Дизајн и прелом:

Небојша Стајић

Лектура:

Ана Михајловић

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



Ова публикација је реализована у оквиру пројекта „Јачање капацитета институција и организација у Србији у циљу одговарајуће примене законодавства у области људских права и борбе против дискриминације“ који се спроводи у оквиру Фонда за добру управу (Good Governance Fund – GGF) Владе Уједињеног Краљевства.

Израда ове публикације финансирана је од стране UKAid-а Владе Уједињеног Краљевства. Мишљења изнета у овој публикацији не одражавају нужно званичну политику Владе Уједињеног Краљевства.

05	1. УВОДНИ ДЕО
07	2. ПРАВНИ ОКВИР
08	2.1. Међународни правни оквир
11	2.2. Правни оквир републике Србије
14	3. САЖЕТ ПРЕГЛЕД ИСТОРИЈЕ СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА
17	4. СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ И ЊЕГОВА СВРХА
22	5. УЛОГА ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ
26	6. УЛОГА ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈЕ СЕ БАВЕ ЗАШТИТОМ ЉУДСКИХ ПРАВА
29	7. САРАДЊА ИЗМЕЂУ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈЕ СЕ БАВЕ ЗАШТИТОМ ЉУДСКИХ ПРАВА
31	8. НАЧЕЛА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА
34	9. МЕТОДОЛОГИЈА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА
43	10. УПОТРЕБА РЕЗУЛТАТА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА У ПОСТУПЦИМА ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ
46	11. ПРИМЕРИ ИЗ ПРАКСЕ
47	11.1. Ситуационо тестирање у земљама ЕУ
53	11.2. Ситуационо тестирање у Републици Србији
60	12. ОБРАСЦИ
62	• Образац – пријава намере ситуационог тестирања Поверенику за заштиту равноправности
63	• Образац – обавештење о резултатима ситуационог тестирања Поверенику за заштиту равноправности
64	• Образац за добровољне испитиваче дискриминације, који попуњавају након завршеног ситуационог тестирања дискриминације
65	• Образац за контролоре ситуационог тестирања, који попуњавају након завршеног ситуационог тестирања дискриминације

1

УВОДНИ ДЕО

Повереник за заштиту равноправности је у свом Стратешком плану 2016-2020 као посебан циљ предвидео стварање предуслова за смањење најчешће заступљених видова дискриминације. Као једна од важних активности за остваривање овог циља предвиђена је стручна подршка организацијама цивилног друштва у спровођењу ситуационог тестирања.

Фонд за добру управу (*Good Governance Fund*) Владе Уједињеног Краљевства, преко Амбасаде Велике Британије у Београду, подржао је активности Повереника за заштиту равноправности кроз реализацију пројекта „Јачање капацитета институција и организација у Србији у циљу одговарајуће примене законодавства у области људских права и забране дискриминације”. Свеобухватни циљ овог пројекта је јачање владавине права и демократске одговорности, као и постизање пуне имплементације законодавства у области антидискриминације и људских права. Пројекат подразумева стручну и техничку подршку у три компоненте које је Повереник за заштиту равноправности идентификовао као приоритетне: стратешко парничење, ситуационо тестирање и унапређење ставова медија према дискриминацији у њиховом свакодневном извештавању. С тим у вези, као што је наведено, друга компонента пројекта се односи на јачање капацитета организација цивилног друштва за спровођење ситуационог тестирања. Пракса је показала да ситуационо тестирање најчешће организују управо ове организације, те је у том смислу неопходно ојачати њихов потенцијал да користе овај веома делотворан механизам за доказивање дискриминације. Ситуационо тестирање поред тога што има велики потенцијал за обезбеђивање доказа дискриминаторног поступања у појединачним случајевима, користи се и за подизање свести јавности и развој јавних политика. Сарадња свих друштвених актера повећава укупан капацитет друштва за унапређење равноправности и уживање Уставом гарантованог права на равноправност. Остваривање овог циља доприноси и превенцији дискриминације, кроз сузбијања дискриминаторних модела понашања.

2

ПРАВНИ ОКВИР

2.1. МЕЂУНАРОДНИ ПРАВНИ ОКВИР

Ситуационо тестирање дискриминације није посебно прописано међународним уговорима на универзалном, регионалном, нити на нивоу Европске уније, али су документи који ће бити представљени важна основа за коришћење механизма ситуационог тестирања дискриминације.

Велики је број универзалних међународних уговора који садрже одредбе о забрани дискриминације. **Повеља Уједињених нација** (1945) обавезала је државе чланице да поштују људска права и слободе за све, без разлике у односу на расу, веру, језик или пол.¹ Ово начело поновљено је у **Универзалној декларацији о људским правима** (1948) којом су основи за забрану дискриминације јасно одређени и која гарантује свим људима слободу и једнакост у достојанству и правима без обзира на разлике у раси, боји коже, пола, језика, вере, политичког или неког другог уверења, националног или друштвеног порекла, властности, рођења или неког другог статуса.² Иако није подлегла ратификацији, ауторитет Универзалне декларације у међународном праву људских права је неприкосновен. Она је била основ за даљи рад на унапређењу људских права и подстрек за освајање правно обавезујућих међународних уговора у Уједињеним нацијама, који садрже одредбе о забрани дискриминације.

Пакт о грађанским и политичким правима (1966) прописује да ће се законом забранити свако заговарање националне, расне или верске мржње које представља подстицање на дискриминацију, непријатељство или насиље.³ Утврђено је и да су пред законом сви једнаки и имају право на једнаку законску заштиту без икаквог разликовања, те да ће закон забранити сваку дискриминацију и гарантовати свима једнаку и ефикасну заштиту од 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.⁴

Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965) представља основни документ УН у борби против расизма и дискриминације.⁵

За забрану дискриминације значајне су и друге конвенције Уједињених нација, као на пример **Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена** (1979), **Конвенција о правима детета** (1989), **Конвенција о правима особа са инвалидитетом** (2006). За све међународне уговоре установљени су комитети чија је надлежност да надгледају испуњавање обавеза држава уговорница по конвенцијама. Поред општих надлежности неки од комитета овлашћени су да разматрају појединачне представке. Ова надлежност је факултативне природе, што значи да државе дају посебну изјаву или ратификују додатне протоколе

¹ Члан 55, тачка Ц.

² Члан 1. и 2.

³ Члан 20. став 2.

⁴ Члан 26.

⁵ Закон о ратификацији међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације („Службени лист СФРЈ”, број 31/67).

и тако прихватају ову надлежност уговорних тела УН.⁶ Грађани Републике Србије имају могућност подношења индивидуалних представки комитетима УН који имају ову надлежност, осим Комитету за економска, социјална и културна права јер Србија није ратификовала Опциони протокол уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима и Комитету за права детета, пошто није ратификован Протокол о индивидуалним представкама уз Конвенцију о правима детета.⁷

Европски систем заштите људских права на регионалном нивоу спроводи се кроз деловање **Савета Европе** и **Европског суда за људска права**, који је основан **Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода** (1950). Ова конвенција гарантује основна људска права прве генерације – **грађанска** и **политичка**. Ратификацијом Конвенције устанављује се и директна надлежност Европског суда за људска права. Европска конвенција, слично као и већина универзалних међународних уговора о људским правима, забрањује сваки облик дискриминације.⁸ Одредбе о забрани дискриминације имале су најпре веома ограничен домет, с обзиром на то да су се могле применити само уколико је повређено неко право гарантовано Конвенцијом. Будући да се корпус људских права стално проширује, усвојен је и одређени број протокола уз Европску конвенцију, којима се штите нека нова права или унапређује систем заштите. За начело једнакости и забране дискриминације, уз ову Конвенцију (2000), важан је **Протокол 12**, којим је прописана општа забрана дискриминације.

То практично значи да се пред Европским судом може водити поступак за заштиту од дискриминације и када је повређено неко право које није гарантовано Европском конвенцијом, пошто је прописана обавеза да се сва права утврђена законом морају осигурати свакоме, без дискриминације на било којој основи.

У оквиру Савета Европе постоје још нека тела која се директно или индиректно баве дискриминацијом. **То су Европска комисија против расизма и нетолеранције, Европски комитет за социјална права, Саветодавни комитет за Оквирну конвенцију за заштиту мањина и Европски комесар за људска права.**

Концепт **Европске уније** од њеног стварања и оснивања Европске економске заједнице није садржао изричито начело о забрани дискриминације, иако су многе чланице у својим уставима и законима већ прокламовале ово начело. **Уговор из Рима** (1957), којим је основана Европска економска заједница, створио је обавезу једнаког плаћања жена и мушкараца и прогласио незаконитом

⁶ Дејан Миленковић, Водич кроз Закон о забрани дискриминације, Хелсиншки одбор за људска права у Србији, Београд, 2010, стр. 12.

⁷ Људска права у Србији – Право, пракса и међународни стандарди људских права, Београдски центар за људска права, Београд, 2018, стр. 32.

⁸ Члан 14.

дискриминацију на основу држављанства грађана држава чланица. **Амстердамски уговор** (1997) је поставио основе за даље развијање овог концепта. Одредбама **члана 13. Амстердамског уговора** ствара се заједнички минимални правни основ за Европску унију, али и за државе чланице да предузму одговарајуће мере у борби против дискриминације на основу етничке, расне или верске припадности, инвалидитета, сексуалне оријентације и старосног доба. Европска унија је 2000. године усвојила **Повељу о основним правима**, која садржи одредбу о забрани дискриминације по основу пола, расе, боје коже, етничког или друштвеног порекла, генетских карактеристика, језика, вероисповести или уверења, политичког или било којег другог мишљења, припадности националној мањини, имовинског стања, рођења, инвалидитета, старосног доба или сексуалне оријентације.⁹ **Лисабонски уговор** (2007) обезбедио је Унији статус правног лица у међународним организацијама, јединствену спољну политику и брже доношење одлука, али је такође увео и Повељу о основним правима, правно обавезујућу повељу о људским правима Уније, тако да она има исту правну вредност као и уговори.

Европска комисија је 2000. године усвојила две антидискриминационе директиве – **Директиву о расној једнакости**¹⁰ и **Директиву о оквиру једнакости при запошљавању**,¹¹ којима се забрањује директна и индиректна дискриминација, узнемиравање и подстицање дискриминације. Усвајањем ових директива створен је правни оквир обавезујући за све државе чланице ЕУ, што значи да сви грађани ЕУ имају право на заштиту од дискриминације, право на једнако поступање приликом запошљавања, право на подношење тужбе у управном или судском поступку, као и право на помоћ националних тела надлежних за промоцију и заштиту равноправности.¹²

Још један значајан напредак постигнут је усвајањем ове две директиве, а тиче се терета доказивања, који представља један од озбиљних проблема у случајевима када жртва дискриминације тражи задовољење својих права и евентуалну накнаду за штету. Наиме, Европски суд правде развио је праксу у вези са **пребацавањем терета доказивања**, али ова пракса није била једнако примењивана у државама чланицама. Због тога је усвојена **Директива о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола** (1997).¹³

⁹ Чланови 20-23.

¹⁰ Directive 2000/43/EC.

¹¹ Directive 2000/78/EC.

¹² Европска комисија је пред Европским судом правде (Court of Justice of the European Union (CJEU)) покренула поступке против чланице ЕУ због повреде ових права. Видети више на: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_en.

¹³ Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. This Directive was recast in Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

Овом директивом је прописано да ће државе чланице предузети неопходне мере да у грађанским поступцима обезбеде да када особа која пред судом или другим надлежним органом тврди да је дискриминисана (принцип једнаког третмана није био примењен) и која предочи чињенице и доказе из којих се може претпоставити да је било директне или индиректне дискриминације, терет доказивања да није дошло до повреде принципа једнаког поступања пребацује на другу страну.¹⁴

Директиве из 2000. године укључиле су ова искуства из прописа о равноправности полова, те осим забране дискриминације на основу расе, етничког порекла, религије или уверења, сексуалне оријентације, инвалидитета и старосног доба, прописују и правило о пребацивању терета доказивања на исти начин као и Директива из 1997. године.

2.2. ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Србија је потписница скоро свих универзалних међународних уговора о људским правима усвојеним под окриљем УН,¹⁵ а сви они прописују забрану дискриминације. Поред тога је и чланица Савета Европе од 2003. године, а од марта 2004. године је потписница Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, тако да сви ови међународни уговори обавезују Србију да у законе угради антидискриминационе норме и да обезбеди да се у пракси оне примењују и поштују.

Устав Републике Србије садржи низ значајних одредби за успостављање система људских права у Србији. У Србији се јемчи заштита националних мањина ради остваривања њихове пуне равноправности,¹⁶ а прокламује се равноправност полова и развијање политике једнаких могућности.¹⁷ Други део Устава посвећен је људским и мањинским правима и слободама, који се непосредно примењују.¹⁸ Одредбама члана 21. забрањена је непосредна и посредна дискриминација по сваком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовинског стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Прописано је и да се **не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе грађана која су суштински у неједнаком положају у односу на остале грађане.**

¹⁴ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 24.

¹⁵ Србија није ратификовала Конвенцију о правима радника миграната и чланова њихових породица, која је усвојена 1990. године.

¹⁶ Члан 14.

¹⁷ Члан 15.

¹⁸ Члан 18.

Закон о забрани дискриминације¹⁹ прописује општу забрану дискриминације, дефинише облике дискриминације и прописује поступке за заштиту од дискриминације. Закон даје веома широку дефиницију дискриминације, као и добре основе за делотворну и ефикасну заштиту од дискриминације. Њиме је установљена институција Повереника за заштиту равноправности и успостављен механизам заштите од дискриминације пред овим независним државним органом. Он представља општи антидискриминациони закон, али оставља простора за посебно уређење појединих области где се дискриминација најчешће појављује.

Дискриминација и дискриминаторско поступање дефинисани су као 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, ако се такво понашање заснива на неком личном својству.²⁰ Закон о забрани дискриминације примењује се на сва лица која се налазе на територији Републике Србије или на територији која је под њеном јурисдикцијом, без обзира на њихово држављанство.²¹ Значајно је истаћи да је листа личних својстава отворена, као и то да је дискриминација забрањена не само на основу стварних, већ и на основу претпостављених личних својстава, што значи да ће дискриминација постојати увек када постоји дискриминаторско поступање, без обзира на чињеницу да ли је дискриминатор био у заблуди у вези са личним својством дискриминисаног лица.

Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог, односно, њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај или би могли бити стављени у неповољнији положај,²² док **посредна дискриминација** постоји онда када се лице или група лица, због његовог, односно, њиховог личног својства, стављају у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем, које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постицање тог циља су примерена и нужна.²³

Као што је већ поменуто, Закон о забрани дискриминације садржи и **правило о пребацивању терета доказивања**.²⁴ Такође, прописано је да се тужени не може ослободити одговорности доказивањем да није крив, ако суд утврди или се странке сложе да је дошло до непосредне дискриминације. Закон о забрани дискриминације препознаје ситуационо тестирање. Закон прописује да је лице

¹⁹ „Службени гласник РС“, број 22/09.

²⁰ Члан 2. став 1. тачка 1.

²¹ Члан 2. став 1. тачка 2.

²² Члан 6.

²³ Члан 7.

²⁴ Члан 45.

које се свесно изложило дискриминаторском поступању, у намери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације у конкретном случају, дужно да обавести Повереника о намеравању радњи, осим ако околности то не дозвољавају, као и да о предузетој радњи у писаном облику извести Повереника. Лице које се добровољно изложило дискриминаторном поступању овлашћено је и на покретање парнице за заштиту од дискриминације, а уколико није само покренуло парницу, може да се јави у улози сведока.

Поред Закона о забрани дискриминације, у Србији је на снази још неколико антидискриминационих закона:

- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,²⁵
- Закон о равноправности полова,²⁶
- Закон о заштити права и слобода националних мањина,²⁷
- Закон о употреби знаковног језика,²⁸
- Закон о кретању уз помоћ пса водича.²⁹

Забрана дискриминације садржана је и у законима којима се уређују поједине области друштвених односа. Дискриминација је прописана у неколико кривичних дела у Кривичном законiku РС.³⁰ Антидискриминаторне одредбе садрже и бројни други закони, као што су Закон о раду,³¹ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,³² Закон о основама система образовања и васпитања,³³ Закон о јавном информисању и медијима,³⁴ Закон о здравственој заштити,³⁵ Закон о црквама и верским заједницама³⁶ и други закони.

²⁵ „Службени гласник РС”, бр. 33/06 и 13/16.

²⁶ „Службени гласник РС”, број 104/09.

²⁷ „Службени лист СРЈ”, бр. 11/02, „Службени лист СЦГ”, број 1/03 – Уставна повеља и „Службени гласник РС”, број 72/09 – др. закон, 97/13 – Одлука УС и 47/18.

²⁸ „Службени гласник РС”, број 38/15.

²⁹ „Службени гласник РС”, број 29/15.

³⁰ „Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05-исправка, 107/05-исправка, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14 и 94/16. (чл. 128, 317. и 387).

³¹ „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС и 113/17.

³² „Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 38/15, и 113/17.

³³ „Службени гласник РС”, бр. 88/17 и 27/18-др. закон.

³⁴ „Службени гласник РС”, бр. 83/14, 58/15 и 12/16 – аутентично тумачење.

³⁵ „Службени гласник РС”, бр. 107/05, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 и 45/13-др. закон.

³⁶ „Службени гласник РС”, број 36/06.

3

САЖЕТ ПРЕГЛЕД ИСТОРИЈЕ СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА

Антидискриминациони закони су неопходни у државама како би се гарантовало право на равноправност и забрана дискриминације. Међутим, пракса у појединим земљама често показује да закони сами по себи нису довољни за промовисање принципа равноправности и једнаког третмана.³⁷

Ситуационо тестирање је као начин промовисања принципа једнаког третмана у свакодневном животу почело да се користи у САД пре неколико деценија.

Још од шездесетих година 20. века ситуационо тестирање се развија као метод који користе активисти за грађанска права, првенствено у борби за грађанска права Афроамериканаца. Иако су донети закони који су забрањивали расну дискриминацију, њихов положај је и даље остао тежак, односно дискриминација је постала прикривена. Тако уместо огласа који су пре доношења закона објављивани и у којима је навођено да се станови изнајмљују само белцима, сада су агенције спречавале афроамеричке породице да изнајме станове у деловима града у којима су сматрани непожељним тврдећи да су управо издале ове станове. Сличан проблем је постојао и при запошљавању, као и у другим областима живота. Како би се разоткрила оваква понашања и како би се указало на постојећи проблем коришћено је тестирање, тако што су на пријављене случајеве расне дискриминације у становању и при запошљавању слате контролне групе које су се само разликовале по боји коже.

Ипак, иако је током шездесетих година коришћено у великој мери, тестирање није изашло ван оквира покрета за грађанска права Афроамериканаца. Истовремено, као метода у истраживању демографских карактеристика при запошљавању коришћено је још од касних педесетих година 20. века истовремено и у Великој Британији, и у САД-у. Упадљиве неједнакости у различитим сферама живота, нарочито различит третман особа различитог етничког порекла приликом запошљавања био је занимљив истраживачима, који су прихватили ову методу и користећи је спровели велики број истраживања. Она су најчешће укључивала велики број испитивача дискриминације, а подаци добијени на овај начин су били репрезентативни. Као активистичка метода тестирање у Европу стиже из САД са Афроамериканцима који су били стационирани у Холандији седамдесетих година прошлог века, а недуго након тога Комисија за расну једнакост у Великој Британији прихватила је ову методу за утврђивање дискриминације засноване на расном пореклу.³⁸

У Уједињеном Краљевству су још 1967. године рађени експерименти којима је требало утврдити ефикасност антидискриминационих закона, посебно тадашњег Закона о расним односима,³⁹ који није покривао сферу тржишта рада и становања.⁴⁰ Између осталог, развијено је и ситуационо тестирање, тако што су

³⁷ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 22.

³⁸ Ситуационо тестирање дискриминације-Приручник за активисте/киње, издавач: Асоцијација за демократске иницијативе, Сарајево, 2017. године, стр. 11.

³⁹ Race Relations Act.

⁴⁰ Judith Rich, Measuring Discrimination: What do Field Experiments of Market Tell Us? in: Laurence Bond et al (eds), Making Equality Count, Irish and International Research, Measuring Equality and Discrimination, The Liffey Press, Dublin, стр. 48-64.

се тестери пријављивали за одређене послове и/или су били послати да се распи-тају о изнајмљивању/куповини стана или куће. Организовани су парови тестера, од којих је једна особа увек била британског порекла, док је друга особа била мађарског или азијског/западноиндијског порекла. Током тих првих ситуационих тестирања утврђен је висок ниво дискриминације према особама мађарског или азијског/западноиндијског порекла. Резултати овог истраживања били су веома утицајни, представљени су Парламенту, што је довело до измена Закона о расним односима.⁴¹

Такође, деведесетих година прошлог века је Међународна организација рада спровела ситуационо тестирање како би утврдила колико је дискримина-ција заснована на етничкој припадности заступљена приликом запошљавања. Већ током првих година 21. века ситуационо тестирање је коришћено приликом утврђивања дискриминације у Мађарској, Чешкој, Словачкој, Француској, Белгији, Шведској, Србији, итд. У неким земљама је законом призната и регули-сана употреба тестирања у ове сврхе, укључујући и обавезу обавештавања пред-ставника надлежних институција и тела за заштиту једнакости.⁴²

⁴¹ Judith Rich, Measuring Discrimination: What do Field Experiments of Market Tell Us? in: Laurence Bond et al (eds), Making Equality Count, Irish and International Research, Measuring Equality and Discrimination, The Liffey Press, Dublin, стр. 48-50.

⁴² Ситуационо тестирање дискриминације-Приручник за активисте/киње, издавач: Асоцијација за демократске иницијативе, Сарајево, 2017. године, стр. 11.

4

СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ И ЊЕГОВА СВРХА

Закон о забрани дискриминације увео је у правни систем Републике Србије институт **добровољног испитивача дискриминације**.⁴³ С обзиром на то да у судском и у другим поступцима доказивање дискриминације стандардним доказним средствима често не даје задовољавајуће резултате, законом је успостављен посебан метод добровољног испитивања дискриминације (ситуационо тестирање), који олакшава доказивање дискриминације, односно ситуационо тестирање представља као експериментални метод утврђивања дискриминације и прибављања доказа. Ситуационо тестирање користи се са циљем да се дискриминација утврди „на лицу места“, како би се доказало неједнако (неповољније) третирање лица или групе лица засновано на неком личном својству, односно, како би се учиниле видљивим дискриминаторне праксе. Овај метод/механизам омогућава откривање дискриминације која је често „прикривена“ и правда се различитим изговорима. Ситуационо тестирање је посебан механизам који подразумева креирање одређене ситуације, у којој је особа (потенцијални дискриминатор) доведена у позицију да може да се понаша/поступа дискриминаторно без бојазни да је неко посматра, а тестери су они који се излажу поступању потенцијалног дискриминатора и проверавају да ли се он у датој ситуацији дискриминаторно понаша.⁴⁴

У ту сврху се формирају **експерименталне групе**, чији чланови поседују лично својство на основу кога долази до дискриминације, и контролна група, чији чланови не поседују то својство, али са експерименталном групом деле све друге важне карактеристике, тако да се различит третман који уживају може објаснити једино дискриминацијом на основу заштићеног личног својства. У истраживачком контексту овај метод познат је и под називом *метода еквивалентних парова*. Добровољни испитивачи дискриминације (тестери) су особе које се добровољно излажу дискриминаторном поступању са циљем да се непосредно провери да ли је до дискриминације заиста дошло и да се прибаве докази против оног који чини дискриминацију.⁴⁵

У пракси није лако доказати дискриминацију јер велики број друштвених актера негира дискриминацију или су често уверени да дискриминације нема. Дискриминацију је још изазовније доказати пред судом, а често се дешава да доказивање уобичајеним доказним средствима не даје адекватне резултате. С обзиром на то, било је неопходно успоставити механизме који могу да олакшају позицију жртве дискриминације у судском поступку.

Постоје различити начини доказивања дискриминације. Један од најчешћих начина доказивања дискриминације је путем исправа, саслушањем странака, као и предлагањем сведока који могу дати исказе о својим сазнањима у вези са актом дискриминације. Такође, могуће је предложити и вештачење,

⁴³ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09), члан 46.

⁴⁴ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017.

⁴⁵ Ситуационо тестирање дискриминације-Приручник за активисте/киње, издавач: Асоцијација за демократске иницијативе, Сарајево, 2017. године, стр. 7.

било тако што ће вештак учествовати у поступку или ће странка приложити налаз и мишљење вештака. Могуће је користити и доступне статистичке податке који могу бити веома корисни, посебно када је потребно показати да се у одређеним ситуацијама другачије поступа према појединим друштвеним групама, а када то није на први поглед очигледно.⁴⁶ На крају, веома користан начин прикупљања доказа је ситуационо тестирање, које се у пракси показало као ефикасан метод којим се лакше доказује дискриминација.

У појединим случајевима ситуационо тестирање представља једини начин доказивања дискриминације, посебно у случајевима када лице које је претрпело дискриминацију не жели да пријави дискриминатора најчешће због страха од виктимизације или због неповерења у систем заштите и могуће последице пријављивања.

Важно је истаћи да доказивање обухвата све чињенице које су важне за утврђивање да ли је до дискриминације дошло или не. У складу са Законом о парничном поступку, странка која тврди да има неко право сноси терет доказивања чињенице која је битна за настанак или остваривање права, ако законом није другачије прописано, док странка која оспорава постојање неког права сноси терет доказивања чињенице која је спречила настанак или остваривање права или услед које је право престало да постоји, ако законом није другачије прописано.⁴⁷ Међутим, у парницама за заштиту од дискриминације прописана су посебна правила о терету доказивања. Према овим правилима, ако суд утврди да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив. Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени. Смисао ових посебних правила која важе у поступцима за заштиту од дискриминације је управо у томе да се туженом олакша доказивање дискриминације. Важно је напоменути да правила о терету доказивања имају материјално-правну природу, о чему суд даје образложење у својој одлуци.

С обзиром на то да ситуационо тестирање заправо представља начин прикупљања доказа, важно је истаћи још неке чињенице које су од значаја. У складу са Законом о парничном поступку, странке су дужне да најкасније на припремном рочишту, односно на првом рочишту за главну расправу ако припремно рочиште није обавезно, изнесу све чињенице потребне за образложење својих предлога, да предложе доказе којима се потврђују изнете чињенице, да се изјасне о наводима и понуђеним доказима супротне стране, као и да предложе временски оквир за спровођење поступка.⁴⁸ Странке могу, у поднесцима или на каснијим рочиштима, све до закључења главне расправе, да износе нове

⁴⁶ Статистички подаци имају велику улогу у доказивању посредне дискриминације. Овај начин доказивања прихваћен је и у пракси Европског суда за људска права.

⁴⁷ „Службени гласник РС”, бр. 72/11, 49/13 – Одлука УС, 74/13 – Одлука УС и 55/14, члан 231.

⁴⁸ Закон о парничном поступку, члан 308. став 1.

чињенице и предлажу нове доказе, само ако учине вероватним да без своје кривице нису могле да их изнесу, односно предложе на припремном рочишту, односно на првом рочишту за главну расправу, ако припремно рочиште није одржано. Суд не узима у обзир чињенице и доказе који су изнети, односно предложени супротно наведеном.⁴⁹

Ова правила је важно имати у виду приликом планирања и извођења ситуационог тестирања, јер је основна сврха ситуационог тестирања, као што је већ наведено, управо обезбеђивање ваљаног доказа на којем ће се најчешће базирали вођење самог поступка за заштиту од дискриминације. С тим у вези, као што је већ истакнуто према члану 46. став 3. Закона о забрани дискриминације, **добровољни испитивач дискриминације је лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању у намери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације у конкретном случају**, док је ставом 4. овог члана прописана дужност лица које намерава да врши тестирање да о томе обавести Повереника за заштиту равноправности, осим ако околности то не дозвољавају, као и да о предузетој радњи извести Повереника у писаном облику. Уколико добровољни испитивач дискриминације није поднео тужбу суду, суд га може саслушати као сведока. Закон такође прописује да се према добровољном испитивачу дискриминације не може истицати приговор подељене одговорности за штету која потиче од акта дискриминације. Из овога произлази да је добровољном испитивачу дискриминације закон признао активну процесну легитимацију. Законодавац је дао активну процесну легитимацију ширем кругу лица, првенствено из разлога обезбеђивања делотворне заштите од дискриминације, чак и у случајевима када је лице које је претрпело дискриминацију не пријавило што из страха, што због недовољне информисаности или из других разлога, тако и из разлога обезбеђивања услова за вођење тзв. стратешких парница које се покрећу у општем интересу друштва. Поред тога, добровољни испитивач дискриминације може поднети притужбу Поверенику за заштиту равноправности, при чему треба имати у виду да Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правоснажно окончан.⁵⁰

Из наведеног произлази да ситуационо тестирање представља метод доказивања дискриминације заснован на експерименту. „У најопштијем смислу експеримент се може дефинисати као научно посматрање у прецизно одређеним и контролисаним условима, с циљем да у испитиваној области утврди или провери постојање и природу неког претпостављеног узрочног односа.“⁵¹ Практично, циљ ове методе је да се докаже да постоји пракса да се особе које поседују одређено лично својство, у упоредивој ситуацији, неповољније третирају у односу на особе које не поседују то лично својство. **Стога се ситуационо тестирање користи у две основне сврхе.**

⁴⁹ Закон о парничном поступку, члан 314.

⁵⁰ Члан 36. став 1. Закона о забрани дискриминације: Овом одредбом законодавац искључује могућност да Повереник за заштиту равноправности поступа поводом притужбе због дискриминације када је поводом истог акта покренут или окончан судски поступак, како би елиминисао сваку могућност да различити органи заузму различите ставове о томе да ли је у конкретном случају дошло до повреде права, јер би то створило правну несигурност и угрозило поверење грађана у институције система.

⁵¹ Милић, В. Социолошки метод. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства, 1996. стр. 680.

Прва је, као што је већ наведено, да се у конкретном случају докаже дискриминаторни третман лица које учествује у ситуационом тестирању преко кога се прикупљају докази за потенцијалну тужбу против физичког или правног лица или органа јавне власти које врше дискриминацију. Када је неопходно да се у конкретном случају прибаве докази дискриминаторног понашања или праксе, овај метод омогућава прикупљање доказа на лицу места.

Друга сврха ситуационог тестирања је да се установи да ли постоје и које су разmere дискриминације у одређеним сферама, на пример у запошљавању, здравственој заштити, пружању различитих услуга и сл. Дакле, када је сврха ситуационог тестирања доказивање да се у одређеним областима јавља дискриминација према неким одређеним категоријама, мотив није да се докаже дискриминација у неком конкретном случају или да се покрене поступак против било кога, већ само да се укаже на постојање дискриминаторног понашања у појединим областима живота. Истовремено је то и начин да се дође до сазнања о томе који су узроци дискриминаторског поступања и да се понуде решења која би помогла да се лоша пракса искорени. Из тог разлога, као што је већ поменуто, важно је да се о спровођењу ситуационог тестирања обавести Повереник, као и да му се о предузетој радњи достави извештај. Не треба заборавити чињеницу да поред других надлежности прописаних чланом 33. Закона о забрани дискриминације, Повереник подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности, те су резултати спроведених ситуационих тестирања добри показатељи да ли има промена у друштву и ако их има, у којем правцу се крећу. Слично је примећено и у другим државама, па је на пример Програм клиничког права Универзитета у Ајови припремио специјалан извештај о употреби ситуационог тестирања у идентификовању и елиминацији дискриминације приликом избора кандидата и запошљавања, који је достављен Комисији за грађанска права Ајове.⁵² Између осталог, указано је да ситуационо тестирање може да помогне комисији у бољем испуњавању мандата и у унапређивању остваривања мисије на следећи начин: утврђивању и одређивању дискриминације по притужбама, као додатни доказ којим се верификује дискриминаторна пракса одређеног послодавца, посебно ако се таква понашања понављају; да се покрене поступак по сопственој иницијативи против послодавца; за истраживања о постојању, облицима, разлозима и распрострањености дискриминације у појединим областима друштвеног живота; за објављивање публикација и извештаја о стању у друштву са циљем подизања свести јавности о питањима равноправности; за покретање стратешких парница, као и за предлагање измена закона.

⁵² Kate Fitzsimmons et al, The Use of Undercover Testers to Identify and Eliminate Discrimination in the Selection and Hiring of Employees - A Special Report prepared for the Iowa Civil Rights Commission, University of Iowa Clinical Law Program, 2010, стр. 8-10.

5

УЛОГА ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Као што је већ наведено, Законом о забрани дискриминације установљен је Повереник за заштиту равноправности као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених овим Законом. У складу са омбудсманском природом ове институције, Повереник има законом прописан широк круг овлашћења у остваривању своје заштитне и превентивне функције. Наиме, Повереник делује како на пољу остваривања и заштите равноправности у свим сферама друштвеног живота, тако и на пољу унапређења равноправности. Повереник прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче мере у складу са законом. Повереник такође пружа информације подносиоцу притужбе о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења. Повереник је овлашћен да подноси тужбе за заштиту од дискриминације, као и да подноси захтеве за покретање прекршајног поступка, као и кривичне пријаве. Поред тога Повереник упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, прати спровођење закона и других прописа, иницира њихово доношење и измену и даје мишљења на прописе у фази њиховог доношења. Повереник може да препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности. Треба истаћи да Повереник подноси Народној скупштини годишњи и посебан извештај о стању у области равноправности.

Поступак пред Повереником покреће се подношењем притужбе. Притужбу може поднети свако физичко и правно лице или група лица која сматра да је у односу на њих било којим актом, радњом или пропуштањем извршена дискриминација по било ком основу. Ако се ради о повреди права групе лица, притужбу може поднети било које лице из групе. 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 томе ко је дискриминисан, како је дискриминисан и ко је дискриминатор, као и доказе и наводе о доказним средствима која се могу употребити у циљу доказивања истинитости чињеница везаних за акт дискриминације.

Притужба се подноси писаним путем поштом, факсом, електронском поштом са скенираним поднеском и потписом подносиоца, у електронској форми уз електронски потпис подносиоца, као и усмено на записник. Повереник не поступа по анонимним притужбама.⁵³ По пријему притужбе испитује се да ли притужба садржи све неопходне елементе за поступање. Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан. Повереник не поступа по притужбама ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује, ако је у истој ствари већ

⁵³ Више информација о поступку пред Повереником за заштиту равноправности доступно је у редовним годишњим извештајима Повереника о стању у области заштите равноправности, као и у Информатору о раду Повереника: <http://ravnopravnost.gov.rs/informator-o-radu/> и <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>.

поступао, а нису понуђени нови докази, као и ако утврди да је због протека времена од учињене повреде права немогуће постићи сврху поступања.⁵⁴ У току поступка по притужбама чињенично стање се утврђује увидом у поднете доказе, узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета и другог лица, као и на други начин, у складу са законом.

Након спроведеног поступка, Повереник доноси мишљење о томе да ли је извршена дискриминација. Уз мишљење да је извршена дискриминација Повереник лицу против којег је поднета притужба издаје једну или више препорука о начину отклањања повреде права, остављајући му рок од 30 дана да поступи по препоруци и отклони повреду права. Садржина и смисао препорука огледа се у томе да се њиховим испуњењем на најбољи могући начин санирају последице дискриминације и спречи даље вршење односно понављање радње дискриминације. У том смислу, дискриминатору се може препоручити да се јавно извини жртви/жртвама дискриминације, да повуче или измени неки правни акт, да предузме мере како би обезбедио приступ објекту, да се суздржи од давања изјава или ширења идеја, ставова и информација којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље и сл.

Лице коме је препорука упућена дужно је 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 се то не догоди, Повереник је овлашћен да донесе решење којим дискриминатору изриче меру опомене и оставља му нови рок од 30 дана за отклањање повреде права. Ова одлука је коначна и против ње није допуштена жалба. Уколико у новом року од 30 дана дискриминатор не поступи по препоруци, Повереник не може употребити било коју репресивну меру како би дискриминатора принудио да испуни препоруку, већ, сагласно Закону, једино може обавестити јавност да дискриминатор није поступио по препоруци. Повереник није овлашћен да дискриминаторе кажњава ако не поштују његове препоруке, али их ауторитетом институције коју представља, снагом аргумената и притиском јавности може уверити да то чине.

Као што је већ истакнуто, Повереник је овлашћен да подноси тужбе суду због повреде прописа који забрањују дискриминацију, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица.

Повереник за заштиту равноправности је једини независни државни орган овлашћен да суду подноси тужбе због повреде прописа који забрањују дискриминацију. Повереник покреће антидискриминационе парнице у општем интересу, кад оцени да је случај дискриминације од стратешког значаја и да је потребно водити тзв. стратешку парницу.⁵⁵ Повереник подноси тужбу у своје име и уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан.⁵⁶ Стратешке парнице воде се с циљем да допринесу доследној примени прописа и унапређењу правне праксе, да додатно охрабре и подстакну жртве дискриминације на покретање антидискриминационих парница, да правно

⁵⁴ Закон о забрани дискриминације, члан 36.

⁵⁵ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2017, стр. 150-151.

⁵⁶ Закон о забрани дискриминације, члан 33. тачка 3.

едукују и сензибилишу јавност за проблем дискриминације, као и да обезбеде правилно тумачење и примену антидискриминационих прописа.⁵⁷ Треба имати у виду да поступак по притужби пред Повереником и парница за заштиту од дискриминације представљају два потпуно различита и независна облика заштите од дискриминације, да поступак по притужби нема карактер претходног поступка и да подизање тужбе за заштиту од дискриминације није механизам којим се обезбеђује поштовање препорука Повереника за заштиту равноправности.⁵⁸ Терет вођења парнице сноси Повереник, те дискриминисано лице не сноси никакве трошкове. Током вођења парнице користе се различита доказна средства (исправе, статистички подаци, саслушање странака, вештачење), међутим и дискриминисано лице може бити позвано да сведочи, као и добровољни испитивач дискриминације (тестер). Повереник тужбом за заштиту од дискриминације не може тражити накнаду материјалне и нематеријалне штете већ само: забрану извршења радње од које прети дискриминација, забрану даљег вршења радње дискриминације, односно забрану понављања радње дискриминације; утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме; извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања и објављивање пресуде.⁵⁹

У поступку за заштиту од дискриминације месно је надлежан, поред суда опште месне надлежности, и суд на чијем подручју је седиште, односно пребивалиште тужиоца.⁶⁰ Из саме одредбе произлази да се могу користити правила која важе за општу месну надлежност. Ово је нарочито значајно у појединим случајевима када је пребивалиште односно седиште туженог у другом месту у односу на пребивалиште, односно седиште тужиоца. Имајући у виду да је, поред осталог, циљ стратешких парница развијање судске праксе из области заштите од дискриминације, примена одредбе о општој месној надлежности суда може додатно допринети развоју судске праксе свих надлежних виших судова. С тим у вези, Повереник је у 2017. години покренуо две стратешке парнице управо се руководећи овим принципом.⁶¹

⁵⁷ Закон о забрани дискриминације, члан 33. тачка 3.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Закон о забрани дискриминације, члан 43.

⁶⁰ Закон о забрани дискриминације, члан 42.

⁶¹ Значај и улога стратешких парница, Бранкица Јанковић и Ивана Крстић, 2017.

6

УЛОГА ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈЕ СЕ БАВЕ ЗАШТИТОМ ЉУДСКИХ ПРАВА

Цивилни сектор у свакој држави има значајну улогу јер поспешује развој кроз подршку у постизању циљева демократског друштва, владавине права, поштовања људских права и заштите равноправности. Организације које се баве заштитом људских права имају посебну улогу у борби против дискриминације. Оне прикупљају информације о случајевима и појавама дискриминације кроз свој рад, у свакодневним контактима са особама које су маргинализоване и дискриминисане, кроз разговоре, радионице, пружање различитих услуга и слично.⁶² На тај начин ове организације долазе до података о случајевима дискриминације, што им омогућава да користе прописане законске механизме за заштиту од дискриминације (стратешке парнице, притужбе Поверенику за заштиту равноправности).

Посебна улога организација које се баве заштитом људских права у борби против дискриминације препозната је и у директивама Европске уније из 2000. године. Ово је веома важно и за Републику Србију, која је држава кандидат за чланство у Европској унији и која се определила за усаглашавање свог законодавства са законодавством Европске уније. Директивама је прописано:

- Државе чланице осигураће да удружења, организације и друга правна лица која у складу са критеријумима прописаним националним законодавством имају легитиман интерес да се поштују одредбе директива, могу да учествују у било ком судском или управном поступку у којем се остварују права прописана директивама, уз сагласност особе, у њено име или као подршка.⁶³

- Државе чланице подржаће дијалог са невладиним организацијама које у складу са националним законодавством и праксом имају легитиман интерес да доприносе борби против дискриминације и промовисању принципа једнаког третмана.⁶⁴

Организације које се баве заштитом људских права развиле су посебну експертизу у домену људских права и заштите од дискриминације, због чега институцијама могу да пруже драгоцене информације о стању људских права за одређене групе грађана, као и о дискриминацији којој су поједине групе у друштву изложене. Због тога је значајна сарадња државних институција, како би у планирање и примену јавних политика укључиле непосредна искуства и експертизу цивилног сектора.

Организације које се баве заштитом људских права и које раде директно са маргинализованим и дискриминисаним групама често имају посебне евиденције о појавама и случајевима дискриминације, те су важни савезници институцијама у осигуравању пуне реализације људских права широм државе. Остваривањем сарадње са организацијама, између осталог, обезбеђује се побољшана доступност институцијама, појединцима и групама који су удаљени из географских, политичких или социјалних разлога.⁶⁵

⁶² Приручник за државне службенике, цивилно друштво и медије за препознавање и поступање у случајевима дискриминације, Агенција за равноправност сполова БИХ и др, Вијеће Европе, Сарајево, 2018, стр. 55-56.

⁶³ Члан 7. Direktive 2000/43/EC и члан 9. Direktive 2000/78/EC.

⁶⁴ Члан 12. Direktive 2000/43/EC и члан 14. Direktive 2000/78/EC.

⁶⁵ Приручник за државне службенике, цивилно друштво и медије за препознавање и поступање у

Улога организација које се баве заштитом људских права у заштити од дискриминације је вишеструка, оне доприносе превенцији дискриминације, промоцији заштите од дискриминације, спречавању дискриминације и оснаживању појединаца и група који су у неповољнијем положају у друштву.

У контексту заштите од дискриминације, важна улога организација које се баве заштитом људских права односи се на пружање бесплатне правне помоћи, могућност спровођења ситуационог тестирања дискриминације, као и могућност покретања и вођења стратешких парница. Бесплатна правна помоћ коју пружају поједине организације које се баве заштитом људских права веома је важна у Србији, с обзиром на то да област бесплатне правне помоћи није регулисана законом. Због тога организације које пружају услугу бесплатне правне помоћи имају додатну улогу да оснаже и охрабре особе које су преживеле дискриминацију да активно учествују у заштити сопствених права.⁶⁶

Организације које се баве заштитом људских права могу да спроводе ситуациона тестирања дискриминације, што је веома погодан начин за доказивање случајева дискриминације. Поред тога, оне могу да покрећу стратешке парнице, које се врло широко схваћено могу посматрати као парнице у јавном интересу. Европски центар за права Рома, Фонд за хуманитарно право и Центар за права мањина, који су 2003. године спроводили ситуациона тестирања дискриминације (пре доношења антидискриминационих закона), руководили су се следећим критеријумима у избору поступака за стратешке парнице:

- одабрани су они случајеви који су обећавали најбоље судске поступке, односно, избор је направљен на основу изгледа за успех, као и очекиваног утицаја који би случај имао на промене у ставовима власти и јавности по питању насиља и расне дискриминације Рома;

- тражени су индикатори као што су убедљиве и јасне чињенице, добар клијент, случај који је добра илустрација једне уобичајене области у којој се дискриминација дешава, могућност да се законодавство стави на тест;

- тражени су случајеви у којима је дошло до јасног кршења права са становишта међународног права и норми, услед недостатка антидискриминационих одредаба у националном законодавству.⁶⁷

случајевима дискриминације, Агенција за равноправност сполова БИХ и др, Вијеће Европе, Сарајево, 2018, стр. 56

⁶⁶ Приручник за државне службенике, цивилно друштво и медије за препознавање и поступање у случајевима дискриминације, Агенција за равноправност сполова БИХ и др, Вијеће Европе, Сарајево, 2018, стр. 58.

⁶⁷ Приручник за адвокате о заступању Рома-жртава дискриминације, European Roma Rights Centre, Фонд за хуманитарно право, Центар за права мањина, 2005, стр. 22-23.

7

САРАДЊА ИЗМЕЂУ ПОВЕРЕНИКА
ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И
ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈЕ СЕ БАВЕ
ЗАШТИТОМ ЉУДСКИХ ПРАВА

Имајући у виду улогу организација које се баве заштитом људских права у промоцији принципа равноправности и заштити од дискриминације, њихова сарадња са институцијама треба да иде даље од самог вођења поступака по притужбама и жалбама, односно, потребно је остваривање партнерског и сарадничког односа.

Повереник за заштиту равноправности препознао је ову важну улогу организација које се баве заштитом људских права, као и неопходност остваривања ближе сарадње у многим областима у којима су искуства невладиних организација компатибилна са мандатом Повереника. Такође, Повереник за заштиту равноправности препознао је значај и потенцијал механизма ситуационог тестирања дискриминације и потребу стратешког партнерства са организацијама које се баве заштитом људских права у том погледу.⁶⁸

Будући да ситуационо тестирање није у довољној мери искоришћено као метод доказивања дискриминације потребно је успоставити трајнији механизам који би омогућио да се оно чешће користи и да тако помогне да се случајеви дискриминације открију и доведу до поступака пред судовима у Србији. Повереник за заштиту равноправности и организације које се баве заштитом људских права, посебно оне обучене за коришћење овог метода доказивања дискриминације, одржавају редован контакт путем електронске кореспонденције, конференцијских позива или састанака, на најефикаснији и најекономичнији начин у складу са потребама, узимајући у обзир расположиве ресурсе са обе стране.

Законом прописан начин спровођења ситуационог тестирања уз обавештавање Повереника о намери за спровођење овог метода, као и достављање писаног извештаја након извршеног ситуационог тестирања, омогућава, између осталог, и континуирану сарадњу.

Иако се ситуационо тестирање није довољно користило у Србији до сада, у пракси невладиних организација у Србији има неколико успешних примера који су представљени у овом приручнику. Циљ овог приручника је да се оснаже оне организације, појединци или одређене групе грађана које имају лична својства која могу бити основ дискриминације да ову методу примене у случајевима када се дискриминација већ десила, као и када су уверени да се дискриминаторно понашање понавља у односу на одређене групе грађана.

⁶⁸ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2013, стр. 115.

8

НАЧЕЛА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА

Да би ситуационо тестирање задовољило сврху и довело до тога да се у конкретном случају докаже да се дискриминаторно поступало према неком лицу на основу личног својства, неопходно је усвајање и руковођење одређеним принципима како се не би довео у питање кредибилитет експеримента који се спроводи. Поштовање ових принципа је предуслов да се доказима прикупљеним током ситуационог тестирања обезбеди веродостојност како би били искоришћени за поступак пред Повереником за заштиту равноправности или пред судом у парници за заштиту од дискриминације.

- Прецизност у планирању и документовању дискриминације

Будући да постоје велике тешкоће у доказивању дискриминације од кључне је важности да онај који спроводи ситуационо тестирање разуме шта је дискриминација. То подразумева не само знање, већ и искуство у праћењу дискриминације према одређеним маргинализованим групама или у областима у којима се она чешће појављује. Веома је важно да се унапред формулишу процедуре и да их се сви учесници у тестирању придржавају доследно, али је такође битно да се пре започетог тестирања предвиде могуће препреке и проблеми који се могу појавити у току тестирања како би учесници били спремни да на њих адекватно реагују.

Документовање је најважнији сегмент ситуационог тестирања, па је стога веома корисно да се унапред прецизира форма у којој ће учесници тестирања износити своја сведочења о догађајима током тестирања, понашању свих учесника у тестирању, посебно оних за које је тестирање и организовано јер се претпостављало или су већ постојала сазнања да врше дискриминацију.

- Репрезентативност и упоредивост

Принцип репрезентативности је важан приликом спровођења ситуационог тестирања дискриминације и он подразумева да приликом доказивања дискриминације мора да се обезбеди довољно аргумената да се покаже да дискриминација која се деси током тестирања није случајна, већ да указује на образац/практику дискриминаторног поступања. У ту сврху је веома корисно понављање ситуационог тестирања тако да се обезбеди довољно доказа за поступке који ће се покренути.

Да би се обезбедила упоредивост неопходно је да се лично својство, које је основ дискриминације, јасно уочава, па се стога мора водити рачуна да контролна група или лице има све друге карактеристике као и група или лице које је потенцијална жртва дискриминације. Дакле, приликом организације тестирања неопходно је водити рачуна да све друге особености, односно, лична својства буду иста у највећој могућој мери, осим једног личног својства које је карактеристично за групу или лице за које се испитује да ли су изложени дискриминацији.

- Непристрасност и објективност

Ситуационо тестирање најчешће се организује због тога што постоје одређене индиције које стварају претпоставку да би у некој конкретној ситуацији могло да дође до дискриминације или је дискриминација већ пријављена па се због тога организује ситуационо тестирање. Имајући то у виду, треба обратити пажњу да се не изгуби објективност и непристрасност услед очекивања да ће се дискриминација заиста и десити. Постоји могућност да резултати ситуационог тестирања не потврде претпоставку од које се кренуло у тестирање. Због тога је неопходно да се ситуационо тестирање добро припреми и да лица која се појављују као тестери буду добро обучени и ослобођени било каквих мотива који би могли да доведу у питање целокупну активност. Такође, стално треба имати на уму да уколико се у тестирање укључују појединци или групе које су пријавиле дискриминацију, буде искључена могућност да мотив учесника у ситуационом тестирању буде искључиво лична сатисфакција, зато што је првенствени циљ ове методе доказивање дискриминације и прибављање релевантних доказа.

- Поштовање закона

Свако ситуационо тестирање мора бити у складу са законом, што значи да није дозвољено кршити закон да би се доказала дискриминација. Организације цивилног друштва које организују ситуационо тестирање дискриминације, као и добровољни испитивачи дискриминације, уколико спроводе самостално ситуационо тестирање, имају обавезу да о намери спровођења ситуационог тестирања обавесте Повереника за заштиту равноправности, као и да након тестирања доставе писани извештај Поверенику. Ситуационо тестирање може се користити у многим областима у којима долази до дискриминаторног понашања, али стално треба имати на уму да не сме да дође до кршења закона или навођења на кршење закона.

- Неизазивање штете

Ситуационо тестирање треба да се изведе тако да тестирана особа/правно лице не претрпи штету. Циљ тестирања је доказивање дискриминаторног понашања и пракси, што треба документовати и у вези са тим покренути поступке.

9

МЕТОДОЛОГИЈА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА

Методологија која се користи у ситуационом тестирању треба да буде ригорозно спецификована како би се неутралисале варијабле које би могле да дискредитују поступак или доведу до кривотворених резултата анализе. Постоје есенцијална питања о којима се мора водити рачуна при организовању ситуационог тестирања.

Осим поштовања начела ситуационог тестирања, важно је установити и следити методологију за ситуационо тестирање. Методологија може да се разликује од организације до организације, али је важно да постоји у организацији која намерава да спроводи ситуациона тестирања дискриминације, као и да сви који су укључени у тестирање буду упознати са начином на који се тестирање спроводи.⁶⁹

- Утврђивање да ли постоји потреба за ситуационим тестирањем

Као што је већ напоменуто у овом приручнику, ситуационо тестирање се спроводи када постоје индиције да неко лице врши дискриминацију, као и у случајевима када је већ пријављено да се дискриминација догодила на одређеном месту. То је важан први корак у ситуационом тестирању. Треба утврдити ко је субјект тестирања и зашто. То се може урадити у једном документу, у којем ће се навести информације које су до тада прикупљене (корисници/клијенти који су се обратили невладиној организацији, сазнања из медија и слично), што ће уједно бити и адекватно образложење потребе за ситуационим тестирањем. Ова почетна одлука о томе ко ће се тестирати и који су разлози за тестирање може да послужи као добра основа за обавештавање Повереника за заштиту равноправности о намераваном ситуационом тестирању. Дакле, ситуационо тестирање генерално треба користити када је дискриминација пријављена, односно, када се дошло до сазнања о дискриминаторном поступању, а најбоље је да се тестирање изврши убрзо након пријављеног догађаја, уколико за то постоје могућности. Међутим, уколико постоји сазнање о већем броју случајева дискриминације у одређеном сектору, организације цивилног друштва могу да спроведу тзв. проактивно ситуационо тестирање са циљем подизања свести јавности о недопуштености и распрострањености таквих пракси, као и да покрену стратешке парнице у оваквим случајевима.⁷⁰

- Координација ситуационог тестирања дискриминације

Да би ситуационо тестирање било успешно, мора се одредити особа која је надлежна за координацију ситуационог тестирања. Та особа треба да има искуства на пољу дискриминације и добро је да има одређена правна знања у вези са антидискриминационим правним оквиром. Важно је да организатори ситуационог тестирања и координатор нису у сукобу интереса, ни у односу на лице које ће бити тестирано, ни у односу на жртве дискриминације. Координатор треба да

⁶⁹ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009.

⁷⁰ *Ibid*, стр.51.

буде свестан да ситуационо тестирање може да води покретању стратешке парнице, која може да траје годинама, те мора бити спреман да се појави као сведок на суђењу.⁷¹ Организатор тестирања треба да пропише протокол о спровођењу ситуационог тестирања. Организације које чешће изводе ситуациона тестирања могу да пропишу општи протокол о начину извођења ситуационог тестирања, а да га касније специфицирају за сваки конкретан случај. Протокол треба да буде добро осмишљен и да обезбеди пуну упоредивост и репрезентативност, као и да у њему буду садржани сви законом прописани елементи важни за ситуационо тестирање (нпр. пријављивање тестирања Поверенику за заштиту равноправности у Србији или обавештавање и позивање особе запослене у суду у неким другим правним системима). Поред тога, протокол треба да обухвати и опис начина на који ће се прикупљати докази, као и да дефинише да ли се ситуационо тестирање снима аудио и/или видео, у зависности од правног система у коме се оно изводи.⁷²

Као што је већ напоменуто, координатор одређује у којем подручју и из којих разлога ће бити тестирана дискриминација, а одређује и шта је циљ тестирања – да ли ће се обавити како би било идентификовано дискриминацијско понашање једног лица за које је познато да примењује дискриминацијске праксе или ће радити на откривању постојања дискриминације у одређеној области, па ће бити вршено тестирање већег броја насумично одабраних субјеката.⁷³ Након тога, координатор одређује начин на који ће се извести тестирање, методу или методе ситуационог тестирања и одређује број добровољних испитивача дискриминације који је потребан за конкретно тестирање. Улога координатора је да разговара са подносиоцем жалбе, да истражи све чињенице у вези са конкретним случајем, да изради сценарио тестирања, одабере добровољне испитиваче дискриминације, као и да на крају анализира резултате тестирања.⁷⁴

Како би ситуационо тестирање било успешно, веома је значајан добар одабир добровољних испитивача дискриминације, са посебним акцентом на висок ниво сличности између групе према којој се дискриминација тестира и контролне групе. **Контролна група тестера мора у свему да буде у највећој могућој мери иста са групом према којој се дискриминација тестира, осим у погледу једног личног својства.** Координатор тестирања мора да води рачуна о свим елементима који могу да буду од утицаја за конкретно ситуационо тестирање. На пример, пар добровољних испитивача дискриминације који тестирају дискриминацију на основу етничке припадности у вези са уласком у ноћни клуб треба да имају прикладан изглед (фризура, одећа) за такав клуб, а уједно пар испитивача треба да буде сличног изгледа, истог пола и сличних година.⁷⁵ Поред тога, тестери не смеју да буду под утицајем алкохола или психоактивних

⁷¹ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 52.

⁷² Ibid.

⁷³ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 24.

⁷⁴ Łukasz Bojarski и др, Приручник за обуку о дискриминацији - Семинари за подизање свести у областима антидискриминације и једнакости намењени организацијама грађанског друштва, Human European Consultancy, 2012, стр. 99.

⁷⁵ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 51.

супстанци, треба да се прикладно понашају, да буду љубазни према обезбеђењу и другим запосленима, да покушају да уђу у приближно исто време, да не познају раднике обезбеђења и слично.

Координатори и организатор ситуационог тестирања посебно треба да обратe пажњу на основ дискриминације. Наиме, у друштву је веома присутна и вишеструка дискриминација, што је најопштија ситуација када је једна особа дискриминисана по више основа одједном, а основи се преклапају. На пример, Ромкиња са инвалидитетом може бити дискриминисана у исто време на основу ромског порекла, као жена, и као особа са инвалидитетом. Приликом одабира добровољних испитивача дискриминације, а посебно при одабиру парова испитивача, неопходно је осигурати да се избегне вишеструка дискриминација, што значи да се испитивачи бирају тако да се код њих не укрштају различити основи дискриминације. Уколико се тестира етничка дискриминација, једина разлика између испитивача треба да буде етничка припадност, уколико се тестира дискриминација на основу пола, једина разлика треба да буде пол тестера и слично. Овове треба посветити дужну пажњу, јер се у супротном могу озбиљно угрозити резултати ситуационог тестирања.⁷⁶

Координатор тестирања има обавезу да добро припреми тестере и да им обезбеди све неопходне информације. На пример, ако се ситуационо тестирање врши у кафићу, координатор мора да провери кафић, да тамо оде претходно, да види где се локал налази, како се улази, које је радно време, да ли је потребна чланска карта, да ли локал има обезбеђење и да прикупи све друге информације које могу бити од значаја за тестере. Координатор тестирања је одговоран за све тестере, задужен је да им помогне у свакој ситуацији у којој се могу наћи у вези са ситуационим тестирањем, задужен је за логистику тестирања, која укључује и организовање превоза и смештаја уколико се ситуационо тестирање изводи ван места пребивалишта тестера.⁷⁷

• Избор и ангажовање добровољних испитивача дискриминације

Појединци који желе да учествују у тестирању као добровољни испитивачи дискриминације треба да испуне минимално следеће услове:⁷⁸ 1) да нису кривично осуђивани јер ће бити позивани на суд, а чињеница да су били кривично осуђивани може да умањи њихов кредибилитет; 2) да буду објективни, односно, да немају никакав лични интерес у погледу резултата ситуационог тестирања,

⁷⁶ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014 години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 28.

⁷⁷ Łukasz Bojarski и др, Приручник за обуку о дискриминацији - Семинари за подизање свести у областима антидискриминације и једнакости намењени организацијама грађанског друштва, Human European Consultancy, 2012, стр. 99.

⁷⁸ Bea Bodrogi, Тестирање дискриминације: Утврђивање и кривично гоњење кршења људских права, The Center for Victims of Torture, Budapest, 2003, стр. 9 - 11; Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 52; Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 25.

нити да су у било каквом односу са жртвом дискриминације или са лицем које ће бити тестирано; 3) да буду поуздани; 4) да буду прецизни, односно, да буду добри посматрачи, способни да опазе све релевантне аспекте поступања према њима током тестирања, као и да након тестирања могу да се сете и јасно документују детаље; 5) да буду спремни на дугорочну сарадњу, јер судски процес, уколико до њега дође, може трајати и неколико година; 6) да буду психички издржљиви јер могу бити више пута изложени дискриминацији, што је посебно важно за тестере који припадају мањинским групама и који су често у свакодневном животу изложени дискриминацији; 7) да имају способност да контролишу емоције јер може да се деси да добровољни испитивач постане мета различитих вербалних напада са којима мора да се носи у току тестирања и 8) да имају способност да се снађу у неочекиваним, посебно у кризним ситуацијама.

Приликом организовања ситуационог тестирања мора се водити рачуна о томе да се обезбеде финансијска средства која су неопходна за извођење ситуационог тестирања. Добровољни испитивачи дискриминације овај задатак обављају волонтерски, али морају да имају покривене трошкове који се односе на превоз, смештај уколико је потребан, улазнице, пиће и слично, у зависности од конкретног случаја.

Веома је важно да се обезбеди **тајност правих идентитета добровољних испитивача дискриминације**. Уколико се сазнају прави идентитети тестера (нпр. уколико би исти тестери радили ситуациона тестирања на истом месту неколико пута или уколико би радили тестирања на местима где и иначе долазе и где их знају), то би озбиљно умањило шансе за ефикасно спровођење ситуационог тестирања.⁷⁹

Координатор тестирања или друга особа у организацији треба да обезбеди подршку која можда буде неопходна неким тестерима, имајући у виду да поновљено и продужено излагање дискриминаторном третману може да буде веома стресно, без обзира на то што они добровољно учествују у ситуационом тестирању дискриминације. Поред тога, организатор тестирања би требало да обезбеди правно саветовање или заступање на суду за добровољне испитиваче дискриминације у случајевима да се појаве било какви проблеми у вези са ситуационим тестирањем.⁸⁰

Организатор тестирања и координатор треба да воде рачуна и о другим питањима у вези са добровољним испитивачима дискриминације, који могу да зависе од локалног контекста. На пример, за разлику од Сједињених Америчких Држава у којима је уобичајено да се распише оглас за тестере, у Мађарској је организација *НЕКИ* одлучила да обезбеди заинтересоване тестере ромске националне мањине на други начин, јер због специфичног контекста и веома лошег положаја ромске националне мањине, објављивање огласа представљало је ризик да се пријаве провокатори.⁸¹

⁷⁹ Kate Fitzsimmons et al, The Use of Undercover Testers to Identify and Eliminate Discrimination in the Selection and Hiring of Employees - A Special Report prepared for the Iowa Civil Rights Commission, University of Iowa Clinical Law Program, 2010, стр. 28.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Bea Bodrogi, Тестирање дискриминације: Утврђивање и кривично гоњење кршења људских права, The Center for Victims of Torture, Budapest, 2003, стр. 8-9.

• Обука добровољних испитивача дискриминације

Обука за добровољне испитиваче дискриминације је неопходна јер је ситуација којој ће бити изложени веома осетљива. На пример, мађарска организација *НЕКИ* организује два нивоа обуке за тестере. Након ангажовања потенцијалних тестера, организује се целодневни тренинг за целу групу, а када дође до конкретне ситуације коју треба тестирати, организује се припремни састанак у вези са тим појединачним случајем на који се позивају само они тестери који ће учествовати.⁸² Прва обука је једнодневна оријентациона обука на којој се потенцијални тестери упознају са овим механизмом. Обука им пружа могућност да одлуче да ли је ово задатак који могу да изврше, а уједно је прилика за координатора ситуационог тестирања да оцени да ли кандидати испуњавају критеријуме за избор тестера.⁸³ Важно је да добровољни испитивачи дискриминације јасно разумеју своју улогу у тестирању, као и у евентуалном судском поступку који може да буде покренут, у којем се од њих очекује да сведоче, односно, могу бити позвани да сведоче. Друга обука за тестере у овој невладиној организацији организује се када постоји лице које ће се тестирати, односно, када постоји конкретан случај дискриминације. Ова припрема је кључна, јер тестери треба да буду упознати и да разумеју специфичне чињенице у вези са конкретном ситуацијом, а такође ова обука представља и подсетник о основним принципима ситуационог тестирања.⁸⁴

• Потписивање уговора са добровољним испитивачима дискриминације

Због сигурности и успешности ситуационог тестирања дискриминације, пожељно је да организатор тестирања потпише уговор са добровољним испитивачима дискриминације. Према моделу невладине организације *НЕКИ* из Мађарске, добровољни испитивачи дискриминације уговором могу да се обавезу да ће извршити тестирање у складу са упутствима добијеним од координатора ситуационог тестирања у вези са временом, местом и начином ситуационог тестирања, да ће одмах након тестирања, најкасније у року од сат времена, попунити унапред припремљен образац у којем ће детаљно описати шта се догодило приликом тестирања, да ће се током тестирања понашати уобичајено у односу на ситуацију и да неће исказивати своје мишљење. У случају да се пре, за време или након тестирања догоди било каква непредвиђена ситуација, тестер ће без одлагања обавестити координатора тестирања. У случају да дође до судског поступка, тестер се обавезује да ће се појавити пред судом или другим државним органом и да ће сведочити о свом искуству ситуационог тестирања дискриминације. Поред тога, тестери се обавезују да податке о ситуационом тестирању нити резултате до којих се дошло тестирањем неће никоме одавати без сагласности организатора тестирања, као и да ће следити и придржавати се упутстава координатора тестирања.⁸⁵

⁸² Bea Bodrogi, Тестирање дискриминације: Утврђивање и кривично гоњење кршења људских права, The Center for Victims of Torture, Budapest, 2003, стр. 10.

⁸³ *Ibid*, стр. 8-9.

⁸⁴ *Ibid*.

⁸⁵ *Ibid*, стр. 11.

С друге стране, организатор тестирања уговором треба да се обавезе на заштиту података о личности тестера и на пружање правне и друге помоћи тестеру уколико буде било потребно, а у контексту учешћа у ситуационом тестирању. Уговором може да се одреди да ће се тестерима покрити неопходни трошкови, а може се уговорити и накнада за изгубљено време због учешћа у ситуационом тестирању.⁸⁶

• Начин извођења ситуационог тестирања

Ситуационо тестирање може се извести на неколико начина, али нису сви ови начини једнако ефикасни у различитим ситуацијама, па стога треба водити рачуна о томе колико је ефикасан начин тестирања у конкретној ситуацији у којој желимо да докажемо дискриминацију. Када се доноси одлука о коришћењу ситуационог тестирања, треба стално имати на уму да је неопходно изабрати ситуацију која је подобна за доказивање путем ситуационог тестирања.

Лични сусрет

Најефикаснији начин спровођења ситуационог тестирања јесте лични сусрет. Овај начин је посебно ефикасан када треба да се установи дискриминација на основу пола, расе или етничког порекла јер он подразумева да испитивачи долазе у директан контакт са субјектом који је предмет тестирања, као и да су то лица на којима је могуће одмах приметити да припадају одређеној категорији, односно, која имају лично својство на основу којег се испитује дискриминација – на пример: пол, старосно доба, етничко порекло, инвалидитет уколико је видљив, религијска уверења у случајевима када добровољни испитивач дискриминације носи видљиве верске симболе и слично.⁸⁷

Иако је овај начин ситуационог тестирања најзахтевнији, јер подразумева озбиљну припрему тестирања у конкретној ситуацији, као и одлазак на одређено место на коме се врши тестирање, он је истовремено и најпоузданији са становишта доказа који су неопходни за покретање поступка пред Повереником за заштиту равноправности или пред судом. Ова метода је најпогоднија за испитивање дискриминације у областима као што су услуге, становање или запошљавање.

У случајевима личног контакта важно је проценити којим редом ће се послати тестери и да ли треба да буду довољно близу једни других, како би видели и чули шта се дешава другима. На пример, током ситуационог тестирања у области запошљавања, правило је да прво иде испитивач из мањинске групе, тако да најчешћи разлог за одбијање, као што је „место је већ попуњено“, може да се забележи. Ако је тестер из мањинске групе одбијен из овог разлога,

⁸⁶ Bea Bodrogi, Тестирање дискриминације: Утврђивање и кривично гоњење кршења људских права, The Center for Victims of Torture, Budapest, 2003, стр. 11.

⁸⁷ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 32.

а недуго затим место буде упражњено за тестера из већинске групе, дискриминација је очигледна.⁸⁸

Телефонирање

Ова метода није увек прикладна за све ситуације, мада има предност јер не подразумева много времена за обављање. Највећа мана оваквог ситуационог тестирања је та што није лако доказати дискриминацију у поступку пред Повереником за заштиту равноправности или судом, посебно када се има у виду да се телефонски разговори често не снимају, па није могуће обезбедити материјални доказ. Наиме, када се овај начин тестирања користи, добровољни испитивач мора да има јасно изражене карактеристике које га разликују од већине, као нпр. да има акценат који указује да је у питању странац, да је припадник одређеног пола или да јасно каже неко своје лично својство (нпр. да покуша да закаже стоматолошку интервенцију и на крају разговора каже да има ХИВ). Погодна је за тестирање дискриминације у запошљавању, становању или приступу здравственим и другим услугама.

Достављање биографије

Тестирање путем слања биографије може бити погодно када се тестира приступ запошљавању, али је мање ефикасан јер добровољни испитивач не долази у директан контакт са потенцијалним дискриминатором. Она може бити кориснија ако се комбинује са личним сусретом, односно, ако се добровољни испитивач позове на разговор (интервју) после слања биографије. Зато је овај начин тестирања најприкладнији за доказивање дискриминације приликом запошљавања, без обзира на лично својство. Биографије и-мејлом или поштом могу послати и сами добровољни испитивачи дискриминације. Ако биографије шаље координатор тестирања, потребно их је послати са различитих и-мејл адреса како не би било могуће утврдити да их шаље иста особа, а препоручљиво је послати све биографије истог дана.⁸⁹

• Попуњавање упитника након завршног тестирања

Координатор треба унапред да припреми образац који ће сви добровољни испитивачи попуњавати након завршеног ситуационог тестирања, у најкраћем могућем року (нпр. 30 минута), како би записали своја искуства док су свежа.

⁸⁸ Łukasz Bojarski и др, Приручник за обуку о дискриминацији - Семинари за подизање свести у областима антидискриминације и једнакости намењени организацијама грађанског друштва, Human European Consultancy, 2012, стр. 100-101.

⁸⁹ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 31.

На тај начин осигурава се да испитивачи одговарају на иста питања, што обезбеђује упоредивост информација и резултата ситуационог тестирања.⁹⁰

Овај образац треба да се прилагоди сваком ситуационом тестирању дискриминације, али минимално треба да садржи следеће податке:⁹¹ 1) податке о испитивачу (име, контакт, националност, старосно доба, пол, етничка припадност); 2) назив и подаци о тестираном лицу; 3) време и место ситуационог тестирања (сви телефонски разговори, разговори за посао, посете); 4) оглашено радно место/стан за изнајмљивање/кафић или клуб; 5) детаљан опис ситуације (понашање и ставови послодавца/обезбеђења); 6) резултат тестирања (да ли је понуђено радно место/стан или да ли је добровољни испитивач ушао у клуб/кафић, који је разлог за одбијање). Попуњавање овог обрасца је обавезно, јер садржи информације које ће можда бити потребне за суд или поступак пред другим органом и које ће морати да се понове након неколико месеци или чак година.

• Евалуација резултата ситуационог тестирања

Организатор ситуационог тестирања и координатор, након спроведеног ситуационог тестирања, морају да анализирају информације и резултате ситуационог тестирања. Треба имати у виду да је обавеза организатора ситуационог тестирања или добровољног испитивача дискриминације да обавесте Повереника за заштиту равноправности писаним путем о резултатима ситуационог тестирања.

Након детаљне анализе резултата тестирања, организатор тестирања процењује да ли је прикупљено довољно доказа за предузимање даљих корака. Уколико има довољно доказа, може се поднети притужба Поверенику за заштиту равноправности или покренути парница за заштиту од дискриминације.

⁹⁰ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 31.

⁹¹ Miroslav Dvořák и др, Како удахнути живот антидискриминацијском праву - Приручник истоименог пројекта који је имплементиран у 2014. години, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2014, стр. 31-32; Łukasz Bojarski и др, Приручник за обуку о дискриминацији - Семинари за подизање свести у областима антидискриминације и једнакости намењени организацијама грађанског друштва, Human European Consultancy, 2012, стр. 100.

10

УПОТРЕБА РЕЗУЛТАТА
СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА
У ПОСТУПЦИМА ЗА
ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Доказивање дискриминације, посебно када је прикривена, представља велики изазов јер најчешће за дискриминаторно понашање нема јасних и чврстих доказа, а честа је појава да је актери који поседују одређену друштвену моћ негирају или оспоравају. Да би се остварила заштита од дискриминације могуће је користити неколико правних механизма, а о томе који од њих је најефикаснији у конкретном случају треба добро размислити пре покретања самог поступка.

У Србији је заштита од дискриминације обезбеђена кроз неколико поступака:

- Поступак пред Повереником за заштиту равноправности – покреће се подношењем притужбе Поверенику;
- Грађанскоправна заштита од дискриминације – покреће се тужбом за заштиту од дискриминације надлежном вишем суду;
- Кривичноправна заштита од дискриминације – подношењем кривичне пријаве;
- Прекршајноправна заштита од дискриминације.

Иако ћемо се у овом приручнику фокусирати на поступак пред Повереником за заштиту равноправности и грађанскоправну заштиту од дискриминације, треба имати у виду да је обезбеђена и кривичноправна заштита од дискриминације у случајевима када акт дискриминације представља кривично дело прописано Кривичним законом Србије,⁹² а ова дела се гоне по службеној дужности, као и прекршајноправна заштита од дискриминације у случајевима прописаним Законом о забрани дискриминације,⁹³ другим антидискриминационим законима и другим законима који садрже антидискриминационе одредбе.

У свим овим поступцима веома је важно прикупити релевантне доказе о дискриминацији. У складу са међународним стандардима, положај дискриминисане особе је до извесне мере олакшан прописивањем **правила о прерасподели терета доказивања**. Наиме, прописано је да када суд утврди да је учињена непосредна дискриминација или је то неспорно међу странкама, тужени не може да се ослободи одговорности тако што ће доказивати да није крив за учињену повреду.⁹⁴ Поред тога, прописано је и да уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно, начела једнаких права и обавеза сноси тужени.⁹⁵

⁹² Члан 128. (повреда равноправности), члан 129. (повреда права употребе језика и писма), члан 387. (расна дискриминација, промоција и позивање на мржњу, насиље и дискриминацију, претње за извршење кривичних дела према лицу или групи лица на основу њиховог личног својства). Поред ових, постоји и извесан број кривичних дела против људских права и слобода.

⁹³ Закон о забрани дискриминације, чл. 50-60.

⁹⁴ Закон о забрани дискриминације, чл. 45. став 1.

⁹⁵ Закон о забрани дискриминације, чл. 45. став 2.

Пракса Европског суда за људска права и Европског суда правде такође олакшавају положај оштећене стране тако што се терет доказивања пребацује на страну која тврди да није дошло до дискриминације. Међутим, то не искључује обавезу прикупљања доказа јер је **прерасподела терета доказивања могућа само ако је оштећена страна предочила довољно доказа да је дошло до дискриминације, а тужена страна оспорава ове тврдње**. То значи да је веома битно да се у току поступка приложе докази којима ће се учинити вероватним да је извршен акт дискриминације, јер ће се тек након тога терет доказивања пребацити на тужену страну.

11

ПРИМЕРИ ИЗ ПРАКСЕ

11.1. СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ У ЗЕМЉАМА ЕУ

Ситуационо тестирање примењује се и у појединим државама Европске уније. У Мађарској, Француској и Белгији ситуационо тестирање је регулисано законима, док у осталим државама нема посебних правила о ситуационом тестирању, већ се примењују општа правила о доказивању.⁹⁶ У Уједињеном Краљевству и Холандији ситуационо тестирање се примењује већ неко време, а све су чешћи случајеви засновани на ситуационом тестирању у Белгији, Бугарској, Чешкој Републици, Данској, Финској, Француској, Мађарској, Летонији, Словачкој и Шведској.⁹⁷ Мађарска је веома важан пример који показује како систематска употреба ситуационог тестирања може да доведе до важних судских одлука у корист Рома и Ромкиња, који су у Мађарској, али и у многим другим европским државама, у веома лошем положају у односу на већинску популацију.⁹⁸ Међутим, у многим државама Европске уније ситуационо тестирање се не користи или се користи веома ретко, углавном због непознавања овог механизма, као и због веровања да неће бити адекватног одговора судства.⁹⁹

Представљамо примере ситуационог тестирања дискриминације који су рађен у државама Европске уније,¹⁰⁰ а који могу бити корисни организацијама у Србији за нека будућа ситуациона тестирања:

• Холандија (1997)¹⁰¹

Антидискриминацијска агенција (АДА) спровела је ситуациона тестирања дискриминације 1997. године у многим дискотекама у Еншеду. Особама мањинског етничког порекла које су биле укључене у тестирање није дозвољен улаз у дискотеке, док су сви тестери холандског порекла били пуштени.

АДА је поднела притужбу Комисији за једнак третман Холандије и навела да су у тестирању учествовале особе које могу да се сматрају просечним посетиоцима дискотека, које нису ни у каквом односу са АДА, немају кривичне досијее, ни по чему се нису разликовали од других посетилаца (фризура, гардероба, обућа) и имали су задовољавајуће знање холандског језика за течну комуникацију са обезбеђењем.

Комисија за једнак третман Холандије, поводом ове притужбе, заузела је став да ситуационо тестирање може да буде доказ неравноправног третмана.

⁹⁶ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 56.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Већина примера преузета је из публикације: Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009.

¹⁰¹ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 73-74.

Мушкарац ромског порекла пријавио се у једној компанији на оглас за посао који је подразумевао дељење летака. Телефоном је обавештен да има слободних места и позван је на интервју. За време интервјуа је попунио формулар са личним подацима и на једино питање које му је постављено одговорио је да је претходно обављао сличан посао. Речено му је да се јави за два дана, а он се није јавио телефоном, већ је отишао лично до канцеларије и видео да је преко његовог формулара штампаним словима било написано „Циганин“. Нико му ништа конкретно није рекао, већ су му неколико пута говорили да се јави за два дана, а на крају су га обавестили да више нема слободних места. Он се обратио невладиној организацији *НЕКИ* наводећи да није добио посао због свог ромског порекла, објаснио за формулар који му није враћен, већ је бачен у његовом присуству.

НЕКИ је због овог случаја одлучио да спроведе ситуационо тестирање дискриминације. Окупљена је група тестера коју су чинили студенти, који су упознати са догађајем у овој компанији. Два ситуациона тестирања изведена су у размаку од неколико дана. Тестер ромског порекла је позвао компанију, а пола сата касније компанију је позвао и тестер који није ромског порекла, након чега су отишли у компанију да се лично распитају. Обојица су испунили пријавни формулар и обојици је речено да се касније јаве. Неколико дана касније други пар тестера се пријавио за посао. Посао су добила два тестера који нису Роми. Тестери који су ангажовани потписали су уговор и добили су летке за дистрибуирање. С циљем додатног установљавања/потврђивања дискриминације, тестери нису завршили посао, већ су вратили летке са образложењем да је посао сувише неугодан. Тог дана је послат још један тестер ромског порекла, с обзиром на чињеницу да је сигурно да посла има. Он је попунио формулар и на крају био одбијен. Тако је *НЕКИ* добио чврсте доказе да компанија дискриминише Роме. На основу резултата ситуационог тестирања поднета је тужба суду.

Финска лига за људска права спровела је 2002. године ситуациона тестирања дискриминације са циљем да утврди да ли ресторани не дозвољавају улазак особама мањинског порекла. Тестери су подељени у групе, тако што су једну групу чинили припадници мањинских етничких заједница (особе страног порекла или Роми), док су другу групу чиниле особе већинског етничког порекла. На бази овог тестирања, 11 кривичних пријава је поднето полицији због дискриминације. У шест случајева је дискриминација утврђена на суду и оптужени су били осуђени на плаћање новчаних казни, у четири случаја тужилац није подигао оптужнице, док је један случај одбачен јер пријава није поднета на време.

¹⁰² Bea Bodrogi, Тестирање дискриминације: Утврђивање и кривично гоњење кршења људских права, The Center for Victims of Torture, Minneapolis, 2003, стр. 12-13.

¹⁰³ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 61.

• Белгија (2005)¹⁰⁴

Пар страног порекла распитивао се у једној агенцији о становима који су били оглашени за издавање. Агенција је тражила одређене доказе (уобичајена пракса у Белгији) и заказала је састанак за следећи дан. Истог поподнева, агенција их је обавестила да отказује састанак јер је стан у међувремену издат познаницима власнице стана. Међутим, како је стан и даље био у огласима, овај пар је замолио свог пријатеља да назове и распита се о изнајмљивању. Након што је пријатељ обавестио агенцију да су у питању држављани Белгије, агенција је заказала састанак. На самом састанку, представници агенције су рекли да власница стана жели старије станаре како би се очувала „мирноћа и тишина“ куће у којој и она сама живи. Имајући у виду ове чињенице, председник првостепеног суда у Бриселу применио је правило о пребацивању терета доказивања, јер је сматрао да је сведочење овог пара и њиховог пријатеља довољно да се учини вероватним да је дошло до дискриминације на основу страног порекла, а власница стана није успела да докаже супротно. Поред тога, судија је посебно ценио околност да је стан на крају издат особама које су старе око 40 година, дакле није био издат старијим особама, како је власница стана тврдила.

• Чешка Република (2005)¹⁰⁵

Ромкиња се пријавила на оглашену позицију помоћне продавачице у *Клубу Шкорпија* 2003. године. Одмах је обавештена да је позиција већ попуњена. Неколико минута касније тестерка Чехиња позвана је на разговор за посао и обавештена је да ће је менаџер радње контактирати јер ће највероватније она добити посао. У јуну 2004. године, Градски суд у Прагу одлучио је да *Клуб Шкорпија* мора да упутити извињење и плати нематеријалну штету Ромкињи у висини од 835€, а одлуку је потврдио Виши суд у Прагу 2005. године.

• Француска (2000, 2002, 2005)¹⁰⁶

Две групе особа северноафричког порекла нису пуштене у ноћни клуб под изговором да је приватни догађај у питању, док су групе младих европског порекла пуштене у клуб без икаквих проблема. Суд је утврдио, на основу сведочења младих који су били тестери и на основу сведочења новинара који је пратио тестирање, да је новинар заједно са особом запосленом у суду пуштен у клуб, иако није био редован посетилац клуба, као и да сведочења обезбеђења и менаџера клуба нису била сагласна („не уклапају се са другим посетиоцима клуба“, „нису регуларни посетиоци“, „били су само мушкарци“, „тако се боље спречавају могући инциденти“). Три менаџера овог ноћног клуба осуђена су за

¹⁰⁴ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 58.

¹⁰⁵ Ibid, стр. 60.

¹⁰⁶ Ibid, стр. 63-64.

етничку дискриминацију и наложено им је да плате накнаду штете и казне у распону од 450 до 1.800€. Суд је сматрао да је понуђено довољно доказа да је етничка припадност била једини критеријум на основу којег групама младих северноафричког порекла није био дозвољен улаз у ноћни клуб.

Две године касније, сличан случај доспео је до Касационог суда Француске, јер је суд у Монпељеу ослободио кривице обезбеђење неколико ноћних клубова у том региону, који су били оптужени за селекцију особа на основу њиховог етничког порекла приликом пуштања особа у ноћне клубове. Апелациони суд је сматрао да је метод ситуационог тестирања нетранспарентан и пристрасан, као и да га је у конкретном случају спровела невладина организација чији су чланови били обавештени да је циљ тестирања да покажу да постоји сегрегација на улазу у ноћне клубове. Суд је навео и да се ситуационо тестирање спровело без учешћа особе запослене у суду, да није било транспарентно и да докази нису прикупљени на правичан начин, што је неопходно у кривичном поступку и чиме се подривају права оптужених. Међутим, Касациони суд је одбацио ове наводе, указао на принцип слободе у прибављању доказа и на то да судија не може да искључи доказе само због тога што су прибављени на незаконит или неправичан начин, већ да је на судији да оцени вредност поднетих доказа након што саслуша странке у поступку.

Трећи случај из Француске односи се на телефонско ситуационо тестирање. Касациони суд је 2005. године одлучио да су прихватљиви снимци телефонског ситуационог тестирања. У конкретном случају, снимак је показао да је агент за некретнине, на захтев власника некретнине, обавештавао заинтересоване о томе да ли је некретнина слободна за издавање или је већ издата у односу на то да ли њихова презимена „звуче француски“. Касациони суд поново наводи да је на судији да оцени вредност доказа, али не наводи никакве ближе смернице које би требало следити у случајевима телефонског ситуационог тестирања.

• Француска (2006)¹⁰⁷

Француско тело за равноправност (ХАЛДЕ) разматрало је притужбу коју је поднела група лекара *ЦоМегаС*. Они су тестирали одбијање лекара да закажу преглед особама са ниским примањима у шест општина у предграђу Париза. Наиме, сиромашне особе имају право на покривање трошкова здравствене заштите из Универзалног програма здравствене заштите, што значи да пацијент не мора да плати трошкове прегледа и лечења, већ лекарима трошкове рефундира држава, по најнижој тарифи. Тестирање је показало да у 4,8% случајева код лекара опште праксе и у 41% код лекара специјалиста особама које имају ово осигурање није заказан преглед, чиме им је ускраћен приступ здравственој заштити. ХАЛДЕ је поводом овог случаја издао низ препорука министру здравља, Лекарској комори и надлежним инспекцијама.

¹⁰⁷ Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стрп. 65-66.

• Летонија (2005)¹⁰⁸

Регионални суд у Риги донео је 2005. године прву пресуду поводом дискриминације на основу инвалидитета у вези са приступом услугама. Тужиоцу, који је корисник инвалидских колица, два пута није био дозвољен улазак у ноћни клуб. Први пут га је радник обезбеђења обавестио да нема више слободних места у клубу, али је особа која је са њим била у пратњи касније пуштена у клуб. Две недеље касније, тужилац је са телевизијском екипом поново покушао да уђе у клуб, али је поново одбијен уз образложење да је у току приватна забава. Међутим, нешто касније је једна особа која је са њим била у пратњи пуштена у клуб.

Када је снимак пуштен на телевизији, представник клуба је изјавио да је тужилац требало да најави свој долазак неколико дана раније, као и да је разлог што није пуштен у клуб компликована архитектура зграде – уско степениште и неколико спратова. Касније током суђења, представници клуба су тврдили да клуб није подесан за особе са „посебним потребама“, те да би клуб био у повећаном ризику и имао већу одговорност у вези са осигуравањем безбедности у случају непредвиђених ситуација, што би значило да би клуб морао да се припреми унапред за посете особа које користе инвалидска колица. Суд је утврдио дискриминацију на основу инвалидитета и досудио тужиоцу 4.300€ за повреду части и угледа.

• Словачка (2006)¹⁰⁹

Тројица ромских активиста организације Нова Цеста, заједно са активистом Центра за људска и грађанска права спровели су ситуационо тестирање дискриминације у једном локалу који је познат по непријатељском понашању према Ромима.

Тројици ромских активиста није био дозвољен улаз у овај локал јер нису могли да докажу да су чланови клуба (нису имали чланске карте), док је активиста који није Ром неколико минута касније пуштен у локал без икаквих проблема. Активисти су снимили разговор са особљем бара. Тужба за дискриминацију на основу етничког порекла поднета је Окружном суду у Михаловцу, са захтевом да се власник бара писано извини активистима и да плати накнаду штете. Власник бара није негирао овај инцидент, али је тврдио да не дискриминише Роме и да их уобичајено услужује у свом бару, о чему је неколико Рома сведочило. Окружни суд је делимично усвојио тужбени захтев и наложио власнику бара да упуту писано извињење, али није утврдио основ дискриминације, а није прихватио да је основ дискриминације ромско порекло активиста. Према схватању суда, власник бара је успешно доказао да не одбија услугу Ромима.

Активистима није досуђена накнада штете уз образложење суда да ситуационо тестирање није нанело никакву штету активистима јер су они очекивали

¹⁰⁸ Isabelle Rorive, *Proving Discrimination Cases - the Role of Situation Testing*, MPG and the Centre for Equal Rights, Brussels, 2009, стр. 70-71.

¹⁰⁹ *Ibid*, стр. 75-76.

дискриминаторни третман од запослених у бару. Регионални суд у Кошицама утврдио је да ово јесте случај дискриминације на основу етничког порекла, укинуо је првостепену пресуду и вратио предмет на поновни поступак првостепеном суду.

• Уједињено Краљевство (2012)¹¹⁰

У Уједињеном Краљевству спроведено је истраживање које у суштини представља ситуационо тестирање дискриминације у вези са дискриминацијом на основу сексуалне оријентације приликом првог запошљавања.

За потребе овог истраживања позвани су студенти и студенткиње треће године студија са 12 универзитета у Уједињеном Краљевству да учествују у ситуационом тестирању. Тражили су се они који су заинтересовани за додатни волонтерски рад, требало је да пошаљу своју детаљну биографију, а од њих се очекивало да се у периоду од осам недеља пријаве на до 50 конкурса за послове које им истраживач пошаље. Пријавило се 2.312 студената и студенткиња, од којих је 258 (11,1%) назначило да имају искуство у геј и лезбејским организацијама на универзитету. Након тога су се правили парови, са највећим сличностима по питању демографских карактеристика, студија и избора предмета, хобија, брачног статуса, старосног доба, интересовања, особина и слично. На крају је у ситуационом тестирању учествовало по шест парова са сваког универзитета (144 особа укупно), које су имале искуства у финансијама у студентској организацији – геј/лезбејској или организацији за људска права. Изабрани су студенти и студенткиње економије, психологије и основног образовања. У апликацијама за посао су сви написали: „Стекао/стекла сам организационе и финансијске вештине током рада у универзитетској геј или лезбејској/за људска права организацији. Био/била сам задужен/а за буџет организације и имам способност да прикупим новац за организацију“ – тако да је једина разлика да ли је у питању геј/лезбејска студентска организација или организација за људска права.

Процес пријављивања на огласе трајао је од фебруара до априла 2013. године, тестери су конкурисали два пута недељно, односно, укупно су се пријавили на 5.549 огласа за посао у областима рачуноводства, банкарства, финансија и менаџмента (којим доминирају мушкарци – 64% запослених), као и у областима образовања, подучавања, социјалног рада (којим доминирају жене – 79% и 73%).

Резултати овог истраживања показали су да хомосексуални мушкарци имају 5% мање шансе да ће бити позвани на интервју за посао у поређењу са хетеросексуалним мушкарцима, а лезбејке 5,1%. То указује да су дискриминисани на тржишту рада у моменту када послодавац одлучује о томе кога ће запослити, да имају мање шансе да ће бити интервјуисани за посао, као и да ће више времена потрошити на покушаје заказивања разговора за посао. Поред тога, истраживање је показало и да ће мушкарци и жене истополне сексуалне оријентације имати мање почетне плате, јер послодавци који су их позивали на

¹¹⁰ Пример је преузет из: Nick Drydakis, Sexual Orientation Discrimination in the United Kingdom's Labour Market: A Field Experiment - IZA Discussion Papers, No. 8741, Institute for the Study of Labor, Bonn, 2014, стр. 2-15.

интервјуе за посао нуде мање почетне плате (1,9% за мушкарце и 1,2% за жене). У студији је посебно наглашено да су геј мушкарци имали битно мање позива за разговор за посао у областима које се сматрају „мушким“, као што је случај и са лезбејкама. На крају, студија је показала и да мушкарци и жене истополне сексуалне оријентације добијају мање позива за разговоре за посао од послодаваца који немају писани документ о посвећености и поштовању принципа равноправности.

11.2. СИТУАЦИОНО ТЕСТИРАЊЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Ситуационо тестирање на овим просторима први пут је спроведено у јулу 2000. године, у моменту када није постојао антидискриминациони закон нити је дискриминација била забрањена важећим Уставом. Фонд за хуманитарно право, Демократско удружење Рома и организација Оаза спровели су ситуационо тестирање дискриминације у Спортско-рекреативном центру „Крсмановача“ у Шапцу, након сазнања да Ромима није дозвољен улаз на базен овог центра. У недостатку антидискриминационих прописа, поднета је тужба за накнаду штете због повреде права личности. Општински суд у Шапцу направио је велики искорак усвајањем тужбеног захтева и наложио спортском центру да објави јавно извињење у дневним новинама „Политика“ због забране уласка на базен на основу етничке припадности. Ову одлуку је потврдио и Врховни суд Србије, чиме је ситуационо тестирање постало прихватљива метода за доказивање дискриминације.¹¹¹

Ситуационо тестирање дискриминације у клубу „Акапулко“ у Београду спровели су 2003. године Европски центар за права Рома,¹¹² Фонд за хуманитарно право и Центар за права мањина, због сазнања да приватно обезбеђење овог клуба одбија да прими Роме у клуб, са образложењем да морају бити чланови клуба или да су обавезне резервације.¹¹³ Организована су два тима од по три особе, у једном тиму су сви били Роми, а у другом није било Рома. Сви су били уредно обучени и понашали су се пристojно, у складу са захтевима клуба по питању гардаробе и понашања. У клуб је најпре покушало да уђе троје Рома. Два редара на улазу питала су их да ли имају резервације, а када су одговорили одрично, редари су им рекли да не могу да уђу. Нешто касније је други тим покушао да уђе у клуб. Редари су им дозволили да уђу, не питајући их да ли имају резервацију. У овом случају поднета је кривична пријава и грађанска тужба. Суд је утврдио да су редари извршили кривично дело *повреда равноправности*.¹¹⁴

Невладина организација за заштиту права ромске националне мањине спровела је ситуационо тестирање дискриминације у привредном друштву чија је делатност издавање некретнина – агенција за некретнине. Агенција је одбила да пружи услугу добровољном испитивачу дискриминације који је припадник

¹¹¹ Приручник за адвокате о заступању Рома-жртава дискриминације, European Roma Rights Centre, Фонд за хуманитарно право и Центар за права мањина, Будимпешта и Београд, 2005, стр. 49.

¹¹² European Roma Rights Centre

¹¹³ *Ibid*, стр. 50.

¹¹⁴ *Ibid*.

ромске националне мањине и који је желео да изнајми стан. Услуга му је одбијена са образложењем да „нема станова који одговарају његовим захтевима“. Након сат времена је у агенцију дошао контролор ситуационог тестирања, младић који није припадник ромске мањине и који је навео да жели да изнајми стан под истим условима као и добровољни испитивач дискриминације. Њему је услуга пружена, односно, агенција му је понудила два стана која је имала на располагању, у складу са његовим захтевима. Након пријема извештаја о спроведеном ситуационом тестирању, Повереник за заштиту равноправности покренуо је парницу за заштиту од дискриминације.¹¹⁵

Невладина организација за заштиту права ромске националне мањине спровела је ситуационо тестирање дискриминације у једној банци. Припадница ромске националне мањине је покушала да отвори текући рачун у експозитури банке како би јој хуманитарна организација, чије услуге користи, извршила једнократну уплату. Након што је службенику банке саопштила разлог свог доласка, он јој је рекао да то није проблем, али ју је друга службеница посавetoвала да је, с обзиром на то да има пребивалиште у другом граду, целисходније да тамо отвори рачун. Она је чула када је ова службеница банке рекла колеги да особама ромске националности не може да отвара текући рачун. Ромкиња није даље инсистирала на отварању рачуна, већ је отишла у другу банку и тамо без проблема отворила рачун. О догађају је обавештена организација за заштиту права Рома и Повереник, након чега је одлучено да се спроведе ситуационо тестирање. Тако је иста Ромкиња, сада у својству добровољне испитивачице дискриминације, поново дошла у исту експозитуру банке како би отворила рачун на име свог супруга, уз његову личну карту. Међутим, њен захтев је одбијен као незаконит. Након два сата у исту експозитуру је дошла друга особа, која није припадница ромске националне мањине (контролорка), која је као и тестерка имала пријављено пребивалиште у другом граду и која је желела да отвори рачун како би се извршила једнократна уплата. Њој је иста службеница сугерисала да за ту намену не мора да отвори рачун, већ да се уплата може извршити на рачун било ког корисника, али је на њено инсистирање, службеница отворила рачун на њено име. Након пријема извештаја о спроведеном ситуационом тестирању, Повереник за заштиту равноправности поднео је тужбу против банке која је тестерки одбила да отвори текући рачун. Анализирајући чињенице случаја, првостепени суд је одбио тужбени захтев да је банка одбијањем да пружи услугу и отвори текући рачун припадници ромске националности извршила непосредну дискриминацију на основу њене националне припадности.¹¹⁶ Суд је сматрао да је исказ тестерке нелогичан и противуречан у односу на ситуацију која је описана у тестирању. Суд је посебно ценио да се конкретна експозитура банке налази преко пута катастра и матичара, због чега им често долазе странке које изврше погрешну уплату, те се таквим странкама нарочито скреће пажња да им се не исплати да отварају рачун за износ новца који треба да им се врати, јер постоје трошкови провизије, отварања и затварања текућег рачуна, а да им уплата може бити извршена и на име неког трећег лица. Суд је пронашао да није јасно шта је Ромкиња приликом првог одласка у банку тражила од службеника банке, какву документацију је код себе имала, као и шта је касније пренела организацији и контролорки ситуационог тестирања, због чега је пронашао да у конкретном

¹¹⁵ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2014, стр. 55-56.

¹¹⁶ Виши суд у Београду, 4 П. бр. 346/2014, пресуда од 7. 9. 2015.

случају није постојала дискриминација заснована на националној припадности. Апелациони суд је потврдио првостепену пресуду.¹¹⁷ Суд је сматрао да службеница није дискриминаторски поступала, јер је у складу са етичким кодексом банке, контролорка такође информисана о могућим трошковима којима се излаже у случају отварања текућег рачуна ван места свог пребивалишта. Суд је пронашао и да службеница није одбила да отвори текући рачун, јер након добијене информације о трошковима, она није више инсистирала на отварању рачуна. Суд је пронашао да није било дискриминаторног поступања ни приликом ситуационог тестирања, јер је тестерка покушала да отвори рачун на име свог супруга, што није дозвољено без одговарајућег пуномоћја. Тако је „службеница банке поступала на начин на који би требало да поступа било који службеник банке, односно да одбије да отвори текући рачун, у ситуацији када било који подносилац захтева тражи отварање текућег рачуна на туђе име, прилажући при томе само личну карту другог лица без одговарајућег пуномоћја.“¹¹⁸ Суд је посебно пронашао да је службеница савесно поступила и у случају контролорке, када јој је саветовала да због једнократне уплате не мора да отвара рачун на своје име и тиме се изложи додатним трошковима, већ да уплату може извршити и на рачун већ постојећег клијента.

Овај предмет је значајан јер је указао колико је важно да се путем ситуационог тестирања обезбеде ваљани докази, као и да све радње које предузимају особе које учествују у ситуационом тестирању буду исте, осим разлика у погледу личног својства између тестера и контролора. Такође је важно да се пре спровођења ситуационог тестирања, унапред формулишу процедуре и да их се сви учесници у тестирању доследно придржавају, као и да се пре започетог тестирања предвиде могуће препреке и проблеми који се могу појавити у току тестирања, како би учесници били спремни да на њих адекватно реагују.

Организација за лезбејска људска права спровела је ситуационо тестирање дискриминације у београдским општинама, у периоду од марта до децембра 2012. године, са циљем непосредне провере примене правила о забрани дискриминације. Тестирање је спроведено како би се утврдило да ли надлежни органи општина издају уверење о слободном брачном стању истополно оријентисаним особама које желе да склопе брак/партнерство ван Србије, у земљама у којима постоји ова могућност. Након спроведеног ситуационог тестирања, поднете су притужбе против четири градске општине, с обзиром на то да је на основу извештаја о спроведеном ситуационом тестирању утврђено да надлежне службе ових општина - одељења за лична стања грађана, вођење матичних књига и изборна права, која су у саставу Секретаријата за управу Градске управе града Београда, не третирају једнако истополно сексуално оријентисане особе у погледу издавања уверења о слободном брачном стању. У притужбама је наведено да матичари у овим општинама одбијају да издају уверења о слободном брачном стању истополно оријентисаним особама које желе да закључе брак у иностранству,

¹¹⁷ Апелациони суд у Београду, Гж. бр. 6975/15, пресуда од 21. 1. 2016.

¹¹⁸ *Ibid*, стр. 4.

а као разлог наводе неуставност таквог уверења и непостојање могућности да се у Србији склопи истополни брак. Повереница за заштиту равноправности је у овим поступцима најпре утврдила да је поступање матичара који су одбијали да издају уверења о слободном брачном стању особама хомосексуалне оријентације проистекло из њиховог става да је за издавање уверења о слободном брачном стању потребно испунити све услове за склапање пуноважног брака прописане домаћим прописима. То је потврђено и чињеницом да се на интернет презентацијама појединих београдских градских општина, на којима се налазе обавештења о документацији која је потребна за издавање уверења, налази и посебна напомена да се уверење издаје „уз оверену изјаву да не постоје сметње за закључење брака“. У мишљењу Повереника за заштиту равноправности утврђено је да је овакво поступање матичара дискриминаторно према особама које желе да заснују истополни брак или регистровано партнерство у државама које познају овај облик заједништва, у односу на особе које желе да закључе хетеросексуални брак у иностранству, на основу њиховог личног својства - сексуалне оријентације. Утврђено је да не постоји објективно оправдање да надлежни државни орган на било који начин ускрати издавање уверења о слободном брачном стању особи која жели да закључи истополни брак или неки други облик регистроване истополне заједнице у иностранству, у складу са прописима који важе у конкретној страни држави, без обзира на то што према важећем домаћем законодавству (још увек) не постоје услови за признање истополног брака, односно, регистроване истополне заједнице у Републици Србији.¹¹⁹

Организација која се бави заштитом људских права особа које живе са хепатитисом Ц, спровела је ситуационо тестирање дискриминације у београдским козметичким салонима, у периоду од јуна до августа 2014. године, са циљем да се непосредно провери примена правила о забрани дискриминације приликом пружања козметичких услуга. Након спроведеног тестирања поднето је 52 притужбе. На основу извештаја о спроведеном ситуационом тестирању утврђено је да салони против којих је поднета притужба не третирају једнако особе које имају хепатитис Ц у погледу пружања козметичких услуга и/или услуге педикира. У свим овим случајевима на основу којих су поднете притужбе против козметичких салона, тестер је најпре позвао козметички салон, у неким случајевима је и лично одлазио у салон и заказао услугу педикира, па тек онда обавестио особу запослену у козметичком салону да има вирусни хепатитис. Након обавештавања о хепатитису Ц, одбијана му је већ заказана услуга, а као разлози су навођени недостатак адекватних стерилизатора, недовољна стручност и страх особља, недостатак одговарајућих рукавица. Поједини салони су само одбили пружање услуге без посебног образложења. Такође, било је ситуација у којима је тестеру најпре саопштено да његово здравствено стање не представља проблем, да би касније СМС поруком био обавештен да ипак не могу да му пруже услугу. Као разлог одбијања пружања услуге, козметички салони су у изјашњењима најчешће наводили да је дошло до забуне и да нису знали да смеју да пружају услугу особи са вирусним хепатитисом, да особље није довољно обучено и да имају јако велики страх од заразе. У овим поступцима је утврђено да је према тестеру неједнако поступано на основу здравственог стања, јер особе које немају хепатитис Ц имају могућност да у козметичким салонима, без икаквих тешкоћа, закажу маникир и педикир, као и да им буду пружене козметичке услуге, док је особама које живе са хепатитисом Ц онемогућено чак и да закажу

¹¹⁹ Апелациони суд у Београду, Гж. бр. 6975/15, пресуда од 21. 1. 2016, стр. 86-87.

долазак. Повереница је дала мишљења да су козметички салони извршили акт непосредне дискриминације на основу здравственог стања, јер су неоправдано одбили да пруже услугу особама са хепатитисом Ц, које су желеле да закажу козметичку услугу у овим салонима.¹²⁰

Организација која се бави заштитом људских права спровела је ситуационо тестирање у области доступности здравствене заштите и услуга. Тестирање је вршено телефонским путем и обухватило је 12 државних и 42 приватне клинике у четири града у Србији, с циљем да се непосредно провери примена правила о забрани дискриминације приликом пружања здравствених услуга. У свим овим случајевима, тестер је најпре позвао здравствену установу, заказао услугу, па тек након тога обавестио особу запослену у установи о свом ХИВ статусу. Након обавештавања о ХИВ-у, одбијана му је већ заказана здравствена услуга из разлога недостатка услова за пружање услуге. Након тестирања, организација је поднела притужбе против здравствених установа које су тестерима одбиле да пруже здравствену услугу након што су сазнале да је у питању особа која живи са ХИВ-ом. Повереница за заштиту равноправности утврдила је да је према тестеру неједнако поступано на основу здравственог стања, те је дала мишљење да су здравствене установе извршиле акт непосредне дискриминације јер су неоправдано одбиле да пруже здравствену услугу особи која живи са ХИВ-ом.¹²¹

Организација која се бави заштитом људских права спровела је ситуационо тестирање дискриминације у правном лицу које се бави превозом путника. Добровољни испитивач дискриминације, држављанин једне стране државе који је затражио азил у Републици Србији, покушао је да купи возну карту на продајном шалтеру за релацију Београд – Шид, али у томе није успео. Непосредно након тога, контролору ситуационог тестирања је на истом шалтеру продата карта за исту релацију. Против овог правног лица поднета је притужба, а у изјашњењу на притужбу није негирано да добровољном испитивачу дискриминације није продата карта, већ је наведено „да је могуће да је услед настале ситуације на терену“ (у Шиду) код запослених на благајни дошло до „недоумица“ како да поступају, као и до „евентуалних грешака у раду“. У мишљењу је утврђено да је ово привредно друштво одбило да прода возну карту држављанину стране државе, који је затражио азил у Републици Србији, због тога што је тражилац азила/мигрант.¹²²

У пракси Повереника било је и случајева да су организације које се баве заштитом људских права спровеле ситуациона тестирања, након чега су доставиле извештај да није било забележених случајева дискриминације.

¹²⁰ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2016, стр. 135-136.

¹²¹ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2017, стр. 121-122.

¹²² Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018, стр. 156.

Тако су примера ради у току 2017. године, организације цивилног друштва спровеле три ситуациона тестирања, и то једно тестирање у области пружања услуга особама које живе са ХИВ/АИДС-ом, друго тестирање у области становања, на подручју Београда, а у вези са изнајмљивањем стамбених јединица припадницима ромске националне мањине, треће тестирање у области пружања услуга односно закупа угоститељских објеката ЛГБТ организацијама на подручју Србије. У сва три ситуациона тестирања, према извештајима организација цивилног друштва које се баве заштитом људских права, а након спроведених ситуационих тестирања, која су у складу са Законом пријављена Поверенику, наведено је да случајеви дискриминације нису забележени.¹²³

У наставку је представљен детаљан опис једне стратешке парнице Повереника за заштиту равноправности која је вођена на основу резултата ситуационог тестирања.¹²⁴

На продајним местима једног ланца пидерија у Београду, у периоду од марта до маја 2012. године, истакнути су огласи за посао садржине: „Желите ли да постанете део Ц... тима... Потребне девојке за рад на шалтеру“. Овај оглас за посао, којим се траже искључиво особе женског пола за пријем у радни однос, био је повод да добровољни испитивачи дискриминације, студент и студенткиња, испитају да ли овај ланац пидерија у пракси дискриминише мушкарце. Они су приступили непосредној провери примене правила о забрани дискриминације и о томе писаним путем обавестили Повереника за заштиту равноправности. Тестер и тестерка су обишли сва три продајна места у Београду на којима је био истакнут наведени оглас за посао и увидели да су у овим продајним објектима запослене само особе женског пола, на радном месту продавачице и на послови-ма припремања хране. Како би се уверио да ли постоји дискриминација на основу пола приликом запошљавања, младић, добровољни испитивач дискриминације, покушао је да се пријави за радно место продавца. Том приликом, добио је одговор да не могу да га приме у радни однос зато што запошљавају искључиво девојке и да је то политика компаније. На другом продајном месту, младић и девојка су заједно дошли да обаве разговор са неким од запослених, па је тестерки речено да дође сутра ујутро на посао. На питање да ли може и њен брат (добровољни испитивач дискриминације) да дође на разговор за посао, добила је одговор да не може, јер примају само девојке, уз објашњење да је то политика компаније. Што се тиче трећег продајног објекта, на којем је био истакнут исти оглас за посао, добровољни испитивач дискриминације је позвао телефоном да се распита о могућем запослењу, али му је речено да у њиховим продајним објектима раде само жене. Добио је информацију да постоји могућност да се запосли у производњи у објекту који се налази у једном београдском насељу. Након тога су отишли на исто продајно место како би покушали заједно да конкуришу за посао. Добровољна испитивачица дискриминације је обавештена да одмах може да добије посао, док је тестеру речено да не може да добије посао зато што имају лоше искуство са мушким радницима, па стога не запошљавају мушкарце. Повереник за заштиту равноправности оценио је да је у конкретном случају потребно покренути парницу за заштиту од дискриминације. Овакав став потврђује и

¹²³ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018, стр. 80.

¹²⁴ Више информација доступно је у редовним годишњим извештајима Повереника за заштиту равноправности за 2014. и 2015. годину.

околност да је питање дискриминације у области рада од ширег друштвеног значаја, те да је за остваривање адекватне и делотворне заштите од дискриминације у конкретном случају потребно доношење судске пресуде. У тужби је истакнуто да начин на који је тужени ланац пицерија формулисао оглас за посао, за радно место раднице на шалтеру, где је изричито назначено да су „потребне девојке за рад на шалтеру“, онемогућава мушкарце да конкуришу за ово радно место. Оваквим условљавањем тужени је извршио акт непосредне дискриминације на основу пола и то у области рада, јер је у конкретном случају нарушио једнаке могућности за заснивање радног односа, без објективног и разумног оправдања. У одговору на тужбу наведено је да је ланац пицерија поступао у складу са Националном стратегијом запошљавања, којом је прописано да су жене на тржишту рада у Србији рањива група, те да је на овај начин спроводио „позитивну дискриминацију“. Први основни суд у Београду одбио је тужбени захтев Повереника за заштиту равноправности као несновану. У образложењу ове пресуде, између осталог, наведено је да тужени (ланац пицерија), дајући предност припадницама женског пола као радницама у малопродајним објектима припреме и продаје хране, није дискриминисао мушкарце којима је, што је општепозната чињеница, доступан неупоредиво већи број расположивих послова које послодавци добрим делом, због условљености жена природном репродуктивном функцијом, знатно чешће запошљавају и којима ни тужени у конкретном случају није ускратио право на рад, тј. могућност да се запосле у сектору код туженог везаном за производњу хране... Апелациони суд у Београду у поступку по жалби, преиначио је одлуку првостепеног суда и усвојио тужбени захтев Повереника у целости, а Врховни касациони суд обио је ревизију туженог.

12

ОБРАСЦИ

На крају, дати су модели образаца који могу да буду корисни онима који желе да добровољно испитују дискриминацију. Обрасци су индикативне природе, што значи да није обавезно да се користе, али се приликом организације ситуационих тестирања дискриминације могу користити као водич за податке које је неопходно доставити.

Образац – пријава намере ситуационог тестирања Поверенику за заштиту
равноправности

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра бр. 84
Београд
poverenik@ravnopravnost.gov.rs

ОБАВЕШТЕЊЕ О НАМЕРИ СПРОВОЂЕЊА СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА

На основу члана 46. став 4. Закона о забрани дискриминације, обавештавам(о) Повереника за заштиту равноправности да намеравам(о) да спроведемо ситуационо тестирање дискриминације.

Организатор ситуационог тестирања је _____ (назив и
седиште организације односно име и адреса лица које самостално предузима
ситуационо тестирање дискриминације).

Предмет ситуационог тестирања је потенцијална дискриминација лица на основу
_____ (лично ствојство) у области _____ (област
дискриминације).

Ситуационо тестирање ће се обавити над _____
(назив и адреса правног лица/организације/органа/установе, односно име и адреса
физичког лица)

Разлог за ситуационо тестирање дискриминације је _____
_____ (описати
разлог због којег се планира ситуационо тестирање дискриминације – пријављена
је дискриминација, постоје индиције да одређено лице дискриминаторно поступа
према припадницима одређених мањинских група и слично).

Ситуационо тестирање дискриминације биће спроведено дана _____ у
периоду _____ (време). (Уколико се планира понављање тестирања или
спровођење тестирања у дужем периоду, навести планирано време).

Ситуационо тестирање дискриминације ће се обавити на следећи начин:

_____ (непосредно, обиласком, телефонским путем и слично)

Ситуационо тестирање ће се спровести на следећој локацији/локацијама:

_____ (назив и адреса правног
лица/организације/органа/установе, односно име и адреса физичког лица)

Добровољни испитивач дискриминације биће _____ (име,
презиме, адреса).

Контролор/и ситуационог тестирања биће _____ (име,
презиме, адреса).

_____ (датум, место) _____ (подаци о
организацији, потпис и печат овлашћеног лица)

Образац – обавештење о резултатима ситуационог тестирања Поверенику
за заштиту равноправности

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра бр. 84
Београд
poverenik@ravnopravnost.gov.rs

ОБАВЕШТЕЊЕ О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВЕДЕНОГ СИТУАЦИОНОГ ТЕСТИРАЊА

На основу члана 46. став 4. Закона о забрани дискриминације, обавештавам(о) Повереника за заштиту равноправности о резултатима спроведеног ситуационог тестирања дискриминације, о чијем спровођењу смо вас обавестили дописом бр. ____ од ____.

Ситуационо тестирање дискриминације спроведено је _____
(време, место), уз учешће _____ (добровољни испитивачи дискриминације, контролор ситуационог тестирања, друга лица).

Разлог за ситуационо тестирање дискриминације био је _____
(описати разлог због којег је вршено ситуационо тестирање дискриминације – пријављена је дискриминација, постојале су индикације да одређено лице дискриминаторно поступа према припадницима одређених мањинских група и слично).

Резултати ситуационог тестирања показали су да _____
(уписати и детаљно образложити како је текло тестирање, да ли је потврђена претпоставка).

У прилогу овог обавештења достављамо вам извештаје које су добровољни испитивачи дискриминације попунили након ситуационог тестирања (ово није обавезно).

_____ (датум, место) _____ (подаци о организацији,
потпис и печат овлашћеног лица)

Образац за добровољне испитиваче дискриминације, који попуњавају
након завршеног ситуационог тестирања дискриминације

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОМ СИТУАЦИОНОМ ТЕСТИРАЊУ

Подаци о добровољном испитивачу/ици дискриминације:

Име и презиме

Контакт

Други релевантни подаци у зависности од ситуационог тестирања (националност, старосно доба, пол, изглед, етничка припадност)

Подаци о тестираном физичком или правном лицу/органу/организацији/установи:

Име/Назив:

Адреса/Седиште:

Други релевантни подаци:

Време и место ситуационог тестирања: _____

(датум, час, адреса)

Активности које су предузете током тестирања:

_____ (сви телефонски разговори, разговори за посао, посете)

Детаљан опис ситуације:

_____ (шта је тестирано: оглас за посао, изнајмљивање стана, приступ услугама, запошљавање, понашање и ставови послодавца/обезбеђења)

Резултат тестирања

_____ (да ли је понуђено радно место/стан или да ли је добровољни испитивач ушао у клуб/кафић, који је разлог за одбијање)

Друге напомене

_____ (нпр. ко је још учествовао у тестирању и слично)

Датум, место

Тестер/ка

Образац за контролоре ситуационог тестирања, који попуњавају након
завршеног ситуационог тестирања дискриминације

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОМ СИТУАЦИОНОМ ТЕСТИРАЊУ

Подаци о контролору/ки ситуационог тестирања:

Име и презиме

Контакт

Други релевантни подаци у зависности од ситуационог тестирања (националност, старосно доба, пол, изглед, етничка припадност)

Подаци о тестираном физичком или правном лицу/органу/организацији/установи:

Адреса/Седиште:

Други релевантни подаци:

Време и место ситуационог тестирања: _____

(датум, час, адреса)

Активности које су предузете током тестирања:

_____ (сви телефонски разговори, разговори за посао, посете)

Детаљан опис ситуације:

_____ (шта је тестирано: оглас за посао, изнајмљивање стана, приступ услугама, запошљавање, понашање и ставови послодавца/обезбеђења)

Резултат тестирања

_____ (да ли је понуђено радно место/стан или да ли је добровољни испитивач ушао у клуб/кафић, који је разлог за одбијање)

Друге напомене

_____ (нпр. ко је још учествовао у тестирању и слично)

Датум, место

Контролор/ка

Извор: локална база података COBISS.SR/NBS

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

343.85:343.412(497.11)(035)

342.72/.73(497.11)(035)

ПРИРУЧНИК за ситуационо тестирање дискриминације / [уредница Бранкица Јанковић]. - Београд : Повереник за заштиту равноправности, 2018 (Београд : Prototype). - 65 стр. : обрасци ; 25 cm

"Ова публикација је реализована у оквиру пројекта
'Јачање капацитета институција и организација у
Србији у циљу одговарајуће примене законодавства
у области људских права и борбе против дискриминације'
..." --> колофон. - Тираж 400. - Напомене и библиографске референце уз
текст.

ISBN 978-86-88851-43-5

а) Дискриминација - Спречавање - Србија - Приручници б) Људска права -
Србија - Приручници
COBISS.SR-ID 271517708

<-----

Овај приручник израђен је уз подршку пројекта „Јачање капацитета институција и организација у Србији у циљу одговарајуће примене законодавства у области људских права и забране дискриминације“ који подржава Влада Уједињеног Краљевства кроз Фонд за добру управу (Good Governance Fund – GGF). Овај пројекат допринео је јачању владавине права и демократске одговорности, а као очекивани резултат поставио унапређење спровођења Закона о забрани дискриминације.

Закон о забрани дискриминације увео је у правни систем Републике Србије институт добровољног испитивача дискриминације. С обзиром на то да у судском и у другим поступцима доказивање дискриминације стандардним доказним средствима често не даје задовољавајуће резултате, законом је успостављен посебан метод добровољног испитивања дискриминације - ситуационо тестирање. Ситуационо тестирање користи се са циљем да се дискриминација утврди „на лицу места“, како би се доказало неједнако (неповољније) третирање лица или групе лица засновано на неком личном својству, односно, како би се учиниле видљивим дискриминаторне праксе.

Једна од компоненти пројекта односи се управо на јачање капацитета организација цивилног друштва у спровођењу ситуационог тестирања дискриминације у чије сврхе је овај приручник и израђен.