

На основу Правилника о стицању истраживачких и научних звања („Сл. гласник РС“ бр. 80/2024, 70/2025) – Прилог 2. — Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата – Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика, Научно веће Института за упоредно право, на седници од 22.06.2026. године, донело је

ОДЛУКУ

ПРИХВАТА СЕ документ „Дискриминација ЛБГТИ особа на тржишту рада – појам, облици и подношење притужбе Поверенику за заштиту равноправности“, аутора Александра Михајловића и Милана Антонијевића, као студија и анализа јавне политике (M123).

Образложење

Александар Михајловић и Милан Антонијевић аутори су документа „Дискриминација ЛБГТИ особа на тржишту рада – појам, облици и подношење притужбе Поверенику за заштиту равноправности“. Научном већу је поднета молба да поменути документ буде прихваћен као студија и анализа јавне политике (M123), у складу са Правилником о стицању истраживачких и научних звања – Прилог 2. – Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата – Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика.

На основу наведеног, донета је Одлука као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК НАУЧНОГ ВЕЋА

Др Марио Рељановић



British Embassy
Belgrade



CHEVENING



ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ



ДИСКРИМИНАЦИЈА ЛГБТИ ОСОБА НА ТРЖИШТУ РАДА –

ПОЈАМ, ОБЛИЦИ И ПОДНОШЕЊЕ
ПРИТУЖБЕ ПОВЕРЕНИКУ ЗА ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ



ШТА ЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА?

Дискриминација и дискриминаџорско пошћупање означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање, у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на одређеном **личном својсћиву**.

Једноставније можемо рећи да је дискриминација једнако поступање према неједнакима или неједнако поступање према једнакима.

ШТА СУ ЛИЧНА СВОЈСТВА?

Лична својства јесу **основи дискриминације**. Закон о забрани дискриминације препознаје тзв. **ошворену лисћу** личних својстава, и предвиђа забрану дискриминације како по основу **сексуалне оријентације, рода, родног идентитетa, пола, полних карактерисћика**, тако и по основу расе, боје коже, предака, држављанства, националне припадности или етничког порекла, језика, верских или политичких убеђења, нивоа прихода, имовног стања, рођења, генетских особености, здравственог стања, инвалидитета, брачног и породичног статуса, осуђиваности, старосног доба, изгледа, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама и других стварних, односно претпостављених личних својстава.



КО МОЖЕ ДА БУДЕ ДИСКРИМИНАТОР?

У улози дискриминатора може бити свако, и физичко и правно лице, на пример: компанија, основна и средња школа, професор, докторка, таксиста, јединица локалне самоуправе, стоматолог, фризерка, итд.

КО МОЖЕ ДА БУДЕ ДИСКРИМИНИСАН?

Жртва дискриминације може бити свако, и физичко и правно лице, на пример: лице на стручном усавршавању и оспособљавању без заснивања радног односа, волонтер, запослена, новинарка, адвокатица, удружење, компанија, кувар, васпитачица, итд.

Дискриминација по основу сексуалне оријентације, пола, рода и родног идентитета

Закон о забрани дискриминације пропицује да је **сексуална оријентација приватна ствар** и да **нико не може бити позван да се јавно изјасни** о својој сексуалној оријентацији. С друге стране, **свако има право да се изјасни** о својој сексуалној оријентацији, а дискриминаџорско поступање због таквог изјашњавања је **забрањено**.

У области рада и запошљавања то практично значи да послодавац или неко од запослених не сме да постави питање нечијег изјашњавања о његовој/њеној сексуалној оријентацији, на пример током интервјуа



за посао или током радног састанка. Уколико се лице које тражи посао или запослени добровољно изјасне о својој сексуалној оријентацији, они не смеју да буду дискриминисани, тј. да буду доведени у неповољнији положај у односу на друга лица због свог личног својства.

Закон о забрани дискриминације предвиђа и забрану ускраћивања права или јавног или прикривеног признавања погодности у односу на **пол**, односно **род и родни идентитет** или због **промене пола**, односно **прилагођавања пола**

родном идентитету, као и због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на **пол**, односно **род и родни идентитет**, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

ДИСКРИМИНАЦИЈА

У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА

Забрана дискриминације по основу **сексуалне оријентације, рода, родног идентитета, пола, полних карактеристика** и других личних својстава у области рада и запошљавања, односи се на гаранцију несметаног остваривања следећих права:

- ▶ права на рад;
- ▶ права на слободан избор запослења;
- ▶ права на напредовање у служби;
- ▶ права на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију;
- ▶ права на једнаку накнаду за рад једнаке вредности;
- ▶ права на правичне и задовољавајуће услове рада;
- ▶ права на одмор;
- ▶ права на образовање и ступање у синдикат;
- ▶ права на заштиту од незапослености.

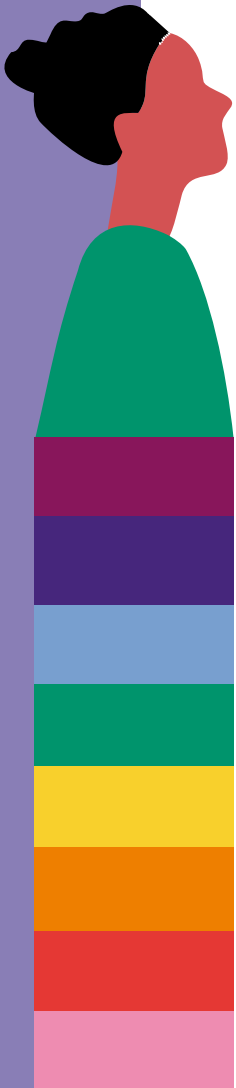
КО УЖИВА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА?

Право на заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања уживају:

- ▶ лице у радном односу;
- ▶ лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору;
- ▶ лице на допунском раду;
- ▶ лице које обавља јавну функцију;
- ▶ припадник војске;
- ▶ лице које тражи посао;
- ▶ студент и ученик на пракси;
- ▶ лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа;
- ▶ волонтер;
- ▶ свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

ШТА ЈЕ НЕПОСРЕДНА, А ШТА ПОСРЕДНА ДИСКРИМИНАЦИЈА?



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. То је случај када се **према једнакима постојуна неједнако**.

ПРИМЕРИ:

- а) Запослени/а бива премештен/а на ниже радно место јер се у компанији у којој ради изјаснио/ла да је припадник/ца ЛГБТИ популације;
- б) Током интервјуа за посао послодавац поставља питања о сексуалној оријентацији и породичним приликама кандидата/киње, и лице не буде примљено на посао јер на основу разговора послодавац сазна де је реч о припаднику/ци ЛГБТИ популације, иако је то лице испунило све тражене услове за обављање конкретног посла за који је расписан конкурс за пријем у радни однос.

Посредна дискриминација постоји ако наизглед **неуштрална** одредба, критеријум или пракса лице или гру-

пу лица ставља или би могла ставити, због њиховог **личног својства**, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. То је случај када се **према неједнакима постојуна једнако**.

ПРИМЕРИ:

- а) Због успешног завршетка пословне године, послодавац донесе одлуку да организује „породични викенд“, и да о трошку компаније одведе своје запослене на продужени викенд у неку од бања у Србији, при чему предвиди да право да иду на путовање имају само запослени који су у браку и имају децу;
- б) Запослени који је геј и већ пет година живи у трајној заједници живота са својим партнером није могао да обезбеди да његов партнер остварује права из обавезног здравственог осигурања, јер није могао да испуни услов подношења доказа о постојању истополне заједнице у којој живи. Остали запослени који живе у разнополним брачним или ванбрачним везама су имали могућност да њихови брачни или ванбрачни партнери остваре права из обавезног здравственог осигурања уколико нису били осигурани по неком другом основу.

КОЈИ СУ ОСТАЛИ ОБЛИЦИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРЕДВИЂЕНИ ЗАКОНОМ О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ?

Закон о забрани дискриминације поред два основна облика, непосредне и посредне, познаје и друге облике дискриминације. У циљу њиховог једноставнијег препознавања, у наставку ће бити представљени и други облици дискриминације уз навођење примера у области рада и запошљавања.

1. **Повреда начела једнаких права и обавеза** постоји ако се лицу или групи лица, због његовог

односно њиховог личног својства, ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Пример: Послодавац само од запосленог који је припадник/ца ЛГБТИ популације захтева да не користи заједничку кухињу на спрату коју сви запослени деле, јер сматра да припадници ЛГБТИ популације могу да доведу до ширења одређених заразних болести.

2. **Забрана позивања на одговорност** – дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према

другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Пример: Запослени који је геј и прихватио је да буде сведок свом колеги, који је због бисексуалне оријентације дискриминисан на раду и поднео је притужбу Поверенику за заштиту равноправности, губи руководећу позицију коју је до тада успешно обављао и бива премештен на мање плаћено радно место.

- 3. Удруживање ради вршења дискриминације** – забрањено је удруживање ради вршења дискриминације, односно деловање организација или група које је усмерено на кршење уставом, правилима међународног права и законом зајамчених слобода и права или на изазивање националне, расне, верске и друге мржње, раздора или нетрпељивости.

Пример: Након што је један од колега сазнао да је његов колега из канцеларије геј, јер је видео на друштвеним мрежама фотографију колеге и његовог партнера на летовању, испричао је то одређеном броју запослених, након чега су тражили од послодавца да му да отказ или га премести на рад у подручну канцеларију институције у којој раде. Послодавац је одбио да то учини јер је свестан да би тиме извршио акт дискриминације, и не жели да се тиме бави, а група запослених онда прети свом колеги и застрашује га како би отишао из те институције.

- 4. Говор мржње** – забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног својства, у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола и на други начин.

Пример: Позната винарија из Србије учествовала је на међународном сајму етно хране и пића. Представљајући винарију, један од менаџера је у свом говору на штанду позвао присутне посетиоце сајма на дегустацију производа, уз шалу да избегавају промотере са десне стране штанда уколико се боје Мајмунских богиња, јер су ти запослени (промотери) присуствовали недавно одржаном Европрајду.

- 5. Узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање**

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојан-

ства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Полно узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

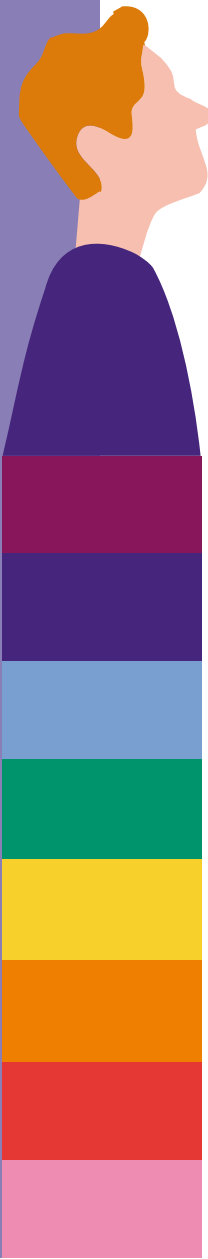
Пример: Током разговора за посао послодавац сазнаје да је кандидаткиња лезбејка, јер је то добровољно рекла, а такође је позната и широј јавности јер је активисткиња за унапређење права ЛГБТИ особа. Послодавац јој упућује понуду да проведе с њим викенд у спа центру како би је „вратио на прави пут“, и да ће је након тога запослити.

- 6. Сегрегација** је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства. Добровољно одвајање од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију.

Пример: Послодавац је донео одлуку да двоје колега пређу да седе у посебној канцеларији на последњем спрату зграде, из разлога што је колега отворено геј, а колегиница је трансродна жена. Такав распоред седења је обрзложен да се тиме смањује потенцијални „негативни утицај“ по остале запослене који би двоје колега, као припадници ЛГБТИ популације, могли да имају на њих.

- 7. Навођење на дискриминацију** – дискриминација постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминацију давањем упутстава како да се предузимају дискриминаторски поступци или навођењем на дискриминацију на други сличан начин.

Пример: Шеф филијале једне банке је након пријема пет нових радника, од којих су се троје добровољно изјаснили као припадници ЛГБТИ популације, одржао састанак са лидерима тимова из три ресора како би им дао упутства која треба да пренесу члановима својих тимова на који начин треба да се понашају према новим ЛГБТИ колегама и колегиницама. Напоменуо је да их између осталог треба држати на дистанци јер су потенцијални „резервоари“ болести, да се не треба руковати с њима, и да им се не дају велика задужења, јер као ЛГБТИ особе вероватно не могу ни да раде квалитетно. Такође, нагласио је да није била његова воља као једног од шефова да та три лица буду примљена, већ да су за то питани одређени људи „изнад њега“.



ШТА СЕ НЕ СМАТРА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА?

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

КОЈА ЈЕ РАЗЛИКА ИЗМЕЂУ МОБИНГА – ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ?

Злостављање на раду јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Оно обухвата и подстицање или навођење других на већ описана понашања.

Извршилац злостављања може бити послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца.

Дискриминација, како смо већ нагласили, представља неосновано прављење разлике или неједнако поступање према појединцу или групи лица због неког њиховог личног својства, док мобинг настаје **не као последица нечијег личног својства**, већ одређених других околности које доводе до нетрпељивости. Битно је нагласити да иако мобинг и дискриминација представљају фактички исте радње које доводе до истих или сличних последица, оне настају **из различитих мотива**, предвиђени су различити механизми правне заштите (донет је посебан Закон о спречавању злостављања на раду), и због тога **није могуће да истовремено** одређени поступак буде окарактерисан **и као мобинг и као дискриминација**.

Дискриминација у било којој области друштвеног живота може бити учињена **намерно или ненамерно, из незнања, и без свесћи** да се неко доводи у неравноправан положај због стварног или претпостављеног личног својства.



ПРИМЕРИ:

Мобинг постоји у случају када послодавца нервира запослени јер му се његов стил писања не допада, јер брзо говори, или због тога што се запослена није „довољно осмехнула“ ласцивним коментарима свога шефа.

Дискриминација би постојала када би послодавац одбио да запосли жену јер је на основу њене кратке косе након интервјуа за посао извео закључак да је лезбејка, или у случају када избацује студента са праксе из компаније јер га је видео на телевизији како је учествовао на Прајд шетњи и претпоставља да је он геј и да ће то угрозити углед компаније.



КО ЈЕ ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И КОЈЕ СУ ЊЕГОВЕ НАДЛЕЖНОСТИ?

Повереник за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник) јесте независан, самосталан и специјализован државни орган основан у складу са Законом о забрани дискриминације. Повереника бира Народна скупштина Републике Србије на период од пет година. У вршењу његових надлежности помаже му стручна служба.

Свако ко сматра да је претрпео дискриминацију по било ком основу у области рада и запошљавања или у другој области друштвеног живота може поднети **пријужбу** Поверенику за заштиту равноправности.

Повереник даје **мишљење** о томе да ли је дошло до дискриминације **у року од 90 дана од дана подношења пријужбе**, и о томе обавештава подносиоца и лице против којег је притужба поднета.

Уз мишљење да је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, Повереник **препоручује** лицу против којег је поднета притужба **начин ошклањања повреде пра-**

ва. Лице коме је препорука упућена **дужно је да поступи по препоруци и ошклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке**, као и да о томе **обавести Повереника.**

Ако лице коме је препорука упућена не поступи по препоруци, односно не отклони повреду права, Повереник му изриче **меру опомене.** Уколико повреда права не буде отклоњена **у року од 30 дана од дана изрицања опомене**, Повереник може о томе **извести јавности.**

Повереник може да подноси **кривичне и прекршајне пријаве** због повреде забране дискриминације. Такође, може да подноси и **шужбе** због повреде забране дискриминације, у своје име, а уз писану сагласност и за рачун дискриминисане особе.

Ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се **не може ослободити од одговорности** доказивањем да није крив.

Уколико тужилац **учини вероватним** да је тужени извршио акт дискриминације, **шери доказивања** да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси **шужени.**

КАКО СЕ ОБРАТИТИ ПОВЕРЕНИКУ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ И ПОДНЕТИ ПРИТУЖБУ?



Притужба се подноси **у писаној форми** на приложеном обрасцу који је саставни део овог лифлета или се може преузети са сајта www.ravnopravnost.gov.rs, изузетно, и усмено на записник, **без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.**

Пришужба мора бити пошписана. Повереник не посћупа по анонимној пришужби. Уз притужбу се подносе и **докази** о претрпљеном акту дискриминације.

Поступак пред Повереником је **бесплаћан, траје 90 дана и мање је формалан** у поређењу са судским поступком.

У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети **организација која се бави зашћитом људских права или друго лице.** Удружење или организација која се бави зашћитом људских права може поднети притужбу **у име групе лица** чије је право повређено **и без сагласности појединаца** који чине ту групу, уколико се повреда односи на **неодређени број лица друшћивене групе** које повезује неко лично својство сагласно Закону о забрани дискриминације.

У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети и **инспекција** у складу са законом којим се уређује област инспекцијског надзора.

Притужба се подноси упућивањем писаног поднеска Поверенику **на адресу:** Булевар краља Александра 84, 11 000 Београд; или **елекћронском пошћитом** са скенираним потписаним поднеском на е-mail адресу: **poverenik@ravnopravnost.gov.rs;** приликом подношења електронске форме притужбе може бити коришћен и квалификовани електронски потпис.

Повереник не може да изриче казне или друге врсте санкција према дискриминатору, нити има могућност да обезбеди извршење тј. имплементацију препорука за отклањање дискриминације у случајевима када утврди постојање дискриминаторског поступања. Повереник се снагом аргумената изнетих у својим одлукама, независним положајем и ауторитетом институције, као и уз помоћ медија који стварају посебан притисак јавности, стара да се његове препоруке поштују. **Важно је напоменући да је проценашћ поступања по препорукама Повереника висок, и у прошћеклих пет година у просеку је износио између 85% и 90%.**

ПРИТУЖБА

ВАЖНО ОБАВЕШТЕЊЕ: Притужба коју нам упутите биће копирана и достављена физичком и/или правном лицу, односно органу против кога подносите притужбу.

ЛИЧНИ ПОДАЦИ О ЛИЦУ КОЈЕ ПОДНОСИ ПРИТУЖБУ

1. ИМЕ: _____
2. ПРЕЗИМЕ: _____
3. НАЗИВ _____
(ако је подносилац притужбе правно лице)
4. ДА ЛИ ПРИТУЖБУ ПОДНОСИТЕ ЗА НЕКО ДРУГО ЛИЦЕ: _____ (одговорите са ДА или НЕ)
5. АКО ЈЕ ОДГОВОР НА ПРЕТХОДНО ПИТАЊЕ ПОТВРДАН, НАПИШИТЕ У ЧИЈЕ ИМЕ ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ: _____
6. ДА ЛИ ИМАТЕ САГЛАСНОСТ ЛИЦА У ЧИЈЕ ИМЕ ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ: _____
(одговорите са ДА или НЕ и обавезно приложите сагласност, уколико је имате)
7. АДРЕСА/СЕДИШТЕ: _____
8. ТЕЛЕФОН: _____
9. E-mail: _____
10. ДАТУМ РОЂЕЊА: _____
(није обавезан податак)

Б) АКО СЕ ПРИТУЖБА ОДНОСИ НА ФИЗИЧКО ЛИЦЕ

1. ИМЕ И ПРЕЗИМЕ

2. АДРЕСА

3. ТЕЛЕФОН

4. ДА ЛИ ЈЕ ОСОБА ЗА КОЈУ ТВРДИТЕ ДА ВАС ЈЕ ДИСКРИМИНИСАЛА ТО УЧИНИЛА НА СВОМ РАДНОМ МЕСТУ/ ИЗВРШАВАЈУЋИ РАДНЕ ЗАДАТКЕ

(одговорите са ДА или НЕ)
5. АКО ЈЕ ОДГОВОР НА ПРЕТХОДНО ПИТАЊЕ ПОТВРДАН, НАВЕДИТЕ ГДЕ ЈЕ ОСОБА ЗАПОСЛЕНА

(назив предузећа/институције/организа-
ције, адресу, телефон, позицију/радно ме-
сто те особе)

НАПОМЕНА: Уколико има више правних и/или физичких лица, односно органа на које се притужујете, молимо Вас да за свакога посебно попуните образац притужбе.

ПОДАЦИ О ПРАВНОМ И/ИЛИ ФИЗИЧКОМ ЛИЦУ, ОДНОСНО ОРГАНУ ПРОТИВ КОГА ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ

А) АКО СЕ ПРИТУЖБА ОДНОСИ НА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН

1. НАЗИВ ПРАВНОГ ЛИЦА/ОРГАНА

2. СЕДИШТЕ И АДРЕСА

3. ТЕЛЕФОН

4. ДА ЛИ СТЕ ЗАПОСЛЕНИ У ТОМ ПРАВНОМ ЛИЦУ _____ (одговорите са ДА или НЕ)

ОСНОВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Заокружите један или више основа (личних својстава) на основу којих сматрате да сте били дискриминисани.

1. раса
2. боја коже
3. преци
4. држављанство
5. национална припадност или етничко порекло
6. језик
7. верска или политичка убеђења
8. пол
9. род
10. родни идентитет
11. сексуална оријентација

12. полне карактеристике
13. ниво прихода
14. имовно стање
15. рођење
16. генетске особености
17. здравствено стање
18. инвалидитет
19. брачни и породични статус
20. осуђиваност
21. старосно доба
22. изглед
23. чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама
24. неко друго лично својство _____
(молимо наведите)

Молимо Вас да укратко наведете зашто сматрате да је лично својство које сте означили било повод за дискриминацију.

ГДЕ СЕ ДЕСИО ДОГАЂАЈ ПОВОДОМ КОГА ПОДНОСИТЕ ПРИТУЖБУ

1. ПОСТУПАК ПРЕД ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ (суд, општина, министарство, комисије...)
2. У ПОСТУПКУ ЗАПОШЉАВАЊА ИЛИ НА ПОСЛУ
3. ПРИЛИКОМ ПРУЖАЊА ЈАВНИХ УСЛУГА ИЛИ ПРИ КОРИШЋЕЊУ ОБЈЕКТА И ПОВРШИНА
4. ОСТВАРИВАЊЕ ВЕРСКИХ ПРАВА
5. ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ
6. ОСТВАРИВАЊЕ МАЊИНСКИХ ПРАВА
7. ЗДРАВСТВЕНЕ УСЛУГЕ
8. НЕШТО ДРУГО (молимо наведите)

ОПИС ДОГАЂАЈА – молимо Вас да догађај поводом кога подносите притужбу опишете детаљно, укључујући и податке о времену, месту, особама које су биле присутне и слично.

НАПОМЕНА: Уколико Вам је потребно више места за опис догађаја, будите слободни да употребите додатни папир.

ДОКАЗИ: Молимо Вас да наведете доказе које достављате уз притужбу.

1. _____
2. _____
3. _____

1. **ДА ЛИ СТЕ ПОКРЕНУЛИ СУДСКИ ПОСТУПАК** _____ (одговорите са **ДА** или **НЕ**)
2. **АКО ЈЕСТЕ, ПРЕД КОЈИМ СУДОМ И КАДА** _____

(молимо Вас да доставите фотокопију тужбе)

Датум

Потпис

НАПОМЕНА: Уколико притужбу подносите електронским путем, потребно је да је најпре својеручно потпишете и потом скенирате.