

7		Predgovor
11		Uvod
13	1	DISKRIMINACIJA I ANTIDISKRIMINACIJSKO PRAVO
15	1.1	Pojam diskriminacije
16	1.2	Antidiskriminacijski aquis (zabrana diskriminacije u pravu EU)
18	1.2.1	Kada različito postupanje nije diskriminacija
21	1.3	Diskriminacijske osnove
25	1.4	Proceduralne specifičnosti antidiskriminacijskog aquis
25	1.4.1	Pitanje dokaza u antidiskriminacijskom pravu aquis
28	1.5	Zabrana diskriminacije u bosanskohercegovačkom pravu – Zakon o zabrani diskriminacije
29	1.5.1	Odnos zakona o zabrani diskriminacije s ustavom i drugim zakonima koji zabranjuju diskriminaciju
29	1.5.2	Specifičnosti Zakona o zabrani diskriminacije
30	1.5.3	Činjenice koje se ne moraju dokazivati
30	1.5.4	Institucionalni okvir
31	1.5.4	Prikupljanje podataka
39	2	SITUACIJSKO TESTIRANJE
42	2.1	Kako vršiti situacijsko testiranje
43	2.1.1	Priprema i koordinacija situacijskog testiranja
43	2.1.2	Izbor osoba koje će vršiti testiranja (ISPITIVAČI)
44	2.1.3	Rizik od višestruke diskriminacije
44	2.1.4	Savjetovanje za ispitivače
47	2.1.6	Načini izvođenja situacijskog testiranja
48	2.1.7	Vrednovanje rezultata situacijskog testiranja
49	2.2	Korištenje situacijskog testiranja u različitim zemljama
49	2.2.1	Primjeri situacijskog testiranja
50	2.2.2	Iskustva sa izvođenjem situacijskog testiranja u Češkoj Republici
51	3	STRATEŠKA PARNICA KAO SREDSTVO ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE
54	3.1	Uloga nevladinih organizacija (NVO)
56	3.2	Kako provoditi stratešku parnicu
56	3.2.1	“Strategija” strateške parnice
56	3.2.2	Profesionalni osnovi
57	3.2.3	Izbor strateških područja i ciljeva (potrebe zajednice)
57	3.2.4	Odabir klijenata

58	3.2.4	Osiguravanje potreba klijenata (viktimizacija), saniranje rizika od neuspjeha (troškovi postupka)
58	3.2.5	Analiza prednosti i rizika konkretne "parnične strategije", simultana parnica
59	3.2.6	Osiguravanje i provjera dokaza (zajednički teret dokazivanja, specifična sredstva dokazivanja – statistika, istraživanja, inostrani pravni sistemi, testiranje)
60	3.2.7	Odluka "izdržati do kraja", spremnost za "gubitak interesa" tužitelja (gubitak entuzijazma tijekom vremena, viktimizacija)
60	3.2.8	Prateće metode (edukacija, promovisanje, publikacije, kampanje, lobiranje)
61	3.2.9	Provođenje u praksu (kampanje, javna rasprava, interpretacijski vodiči, vezani projektni prijedlozi), praćenje provođenja, vezana strateška parnica)
62	3.3	Zaključci – prednosti i nedostaci strateške parnice
65	4	OMBUDSMEN U ČEŠKOJ REPUBLICI KAO TIJELO ZA ZAŠTITU JEDNAKOSTI (EQUALITY BODY)
67	4.1	Uloga tijela za zaštitu jednakosti (equality bodies) u borbi protiv diskriminacije
69	4.2	Ombudsmen u Češkoj Republici – Opšta obilježja ustanove
69	4.2.1	Tradicionalna polja djelovanja i ovlasti ombudsmena
70	4.2.2	Ostale, stečene nadležnosti ombudsmena
71	4.3	Aktivnosti ombudsmena na polju zaštite jednakosti i zaštite od diskriminacije
71	4.3.1	Osnivanje i karakterizacija djelatnosti ombudsmena kao equality body
72	4.3.2	Položaj, očekivanja, osnivanje Odjeljenja za zaštitu jednakosti
73	4.3.3	Strateški plan, tri stuba aktivnosti ombudsmena na polju zaštite jednakosti
77	4.3.4	Saradnja sa tijelima državne uprave i NVO
77	4.3.5	Činjenice o pritužbama / zahtjevima u području diskriminacije
79		Literatura