



VODIČ ZA PROMICANJE
POLITIKE JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI NA
RADNOM MJESTU



ces i



VODIČ ZA PROMICANJE
POLITIKE JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI NA
RADNOM MJESTU



Česi

IMPRESUM

Autorice:

mr.sc. Snježana Vasiljević
dipl.iur. Iris Valković

Izdavač:

CESI

Za izdavačice:

Anamarija Gospočić

Lektura:

Kristina Šubašić

Grafičko oblikovanje:

BESTIAS

Naklada:

1000

Godina izdanja:

2007.

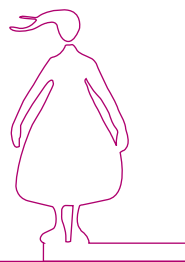
CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 644939.

ISBN 978-953-7203-07-8

Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje
Center for Education, Counselling and Research
Nova cesta 4, 10 000 Zagreb; Tel: + 385 1 24 22 800
Fax: + 385 1 24 22 801; E-mail: cesi@zamir.net;
web stranica: www.cesi.hr; www.ravnopravnost.cesi.hr

SADRŽAJ

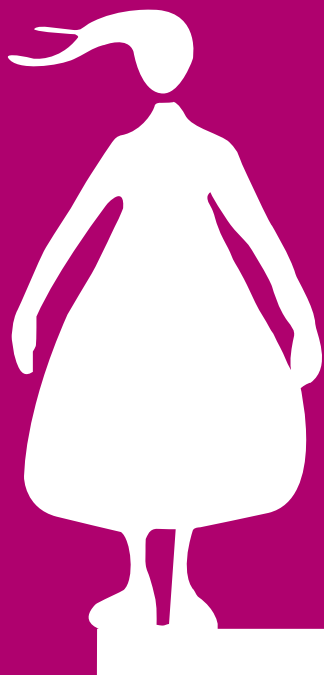
1. O VODIČU
2. POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA RADNOM MJESTU
3. ZABRANA DISKRIMINACIJE U PRAVNOM OKVIRU RH





O VODIČU

1





ŠTO PREDSTAVLJA OVAJ VODIČ?

Ovo je prvi vodič ovakve vrste u Republici Hrvatskoj (RH) koji bi trebao pomoći poslodavcima da u svojem cjelokupnom poslovanju promoviraju i potiču jednake mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu. Vodič nije obvezujući već predstavlja skup preporuka za poslodavce kako bi razvili vlastite, svojoj tvrtki prilagođene, propise ili praksu. Sadrži preporuke mjera koje doprinose sprječavanju diskriminacije i omogućavaju postizanje jednakih mogućnosti.

KOME JE NAMIJENJEN?

Namijenjen je svim poslodavcima, malim i velikim, privatnim i javnim tvrtkama, institucijama i ustanovama, jer sadrži okvirnu listu mogućih mjera koje su podložne prilagodbi svakog pojedinog poslodavca. Vodič sadrži osnovni koncept ravnopravnosti spolova, odnosno jednakih mogućnosti za žene i muškarce, koji je preuzet iz zakonodavstva Europske unije (EU). Budući da je riječ o konceptu koji je donedavno bio nepoznat u hrvatskom zakonodavstvu, pojavila se potreba za preciznijim tumačenjem takvih odredaba kako bi postale razumljive i dostupne u svakodnevnoj primjeni. U tu je svrhu nastala ideja o vodiču pomoću kojeg bi se poslodavcima olakšalo tumačenje zakonskih odredaba o zabrani diskriminacije.

ZAŠTO GA KORISTITI?

Vodič treba poslužiti kao pomoć u praktičnoj provedbi zakonskih odredaba kojim se uređuje područje ravnopravnosti spolova, odnosno jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu. Iako se Zakonom o ravnopravnosti spolova (ZRS) i Zakonom o radu (ZR) uređuje i definira područje diskriminacije, u praksi su zasad rijetki slučajevi u kojima se pojedinci pozivaju na ove zakone da bi se zaštitili od diskriminacije. Jedan od mogućih razloga za to jest nepoznavanje i nerazumijevanje postojećih definicija i njihovog sadržaja. Ovaj vodič predlaže vam niz mjera koje možete unijeti u vlastite uvjete poslovanja, kolektivne ugovore, pravilnike, pravila ponašanja na radnom mjestu ili praksu. Njihovom objavom, isticanjem na vidljivom mjestu i dosljednom primjenom

dat ćete na znanje svojim radnicima, poslovnim partnerima i javnosti da li i kakvu politiku ravnopravnosti spolova promičete. Pružanje jednakih mogućnosti vašim radnicima i radnicama omogućit će vam maksimalnu upotrebu ljudskog potencijala.

Ostavljanje prostora za diskriminaciju može za poslovanje biti veoma nepovoljno i skupo. Zamislite samo utrošak vremena i novca u slučaju sudske tužbe radnika/radnice za povredu prava na nediskriminaciju. Osim toga, diskriminatorno okruženje u vašoj tvrtki prepoznat će i javnost, a time će se narušiti ugled vaše tvrtke u društvu.

Suprotno tome, tvrtka koja uživa dobru sliku u javnosti lakše će dobiti i zadržati najboljeg radnika/radnicu¹. Prednost ovog vodiča leži i u tome što nudi konkretne mjere i ideje dok se Zakonom o radu i Zakonom o ravnopravnosti spolova propisuju samo općenite zabrane diskriminacije. Vodič ne predstavlja obvezne naputke za poslodavce, već skup prijedloga koje je moguće prilagoditi potrebama tvrtke.

¹ Istraživanje koje je proveo mojposao.net pokazuje da 36% ispitanika smatra da je ukupan image u poslovnom svijetu četvrti najvažniji razlog atraktivnosti poslodavca.

POLITIKA JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI NA
RADNOM MJESTU

2







Politika jednakih mogućnosti neophodna je za uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu. Politika jednakih mogućnosti mora jasno izražavati vašu namjeru da razvijate i primjenjujete postupke i praksu koji ne predstavljaju diskriminaciju na temelju spola i kojima se ostvaruju uvjeti jednakih mogućnosti za sve kandidate i kandidatkinje koji se prijavljuju na natječaj, kao i za zaposlene.

Politika jednakih mogućnosti mora sadržavati sljedeće:

- definiciju izravne i neizravne diskriminacije na temelju spola, definiciju spolnog uznemiravanja, posebnih mjera i ostalih oblika diskriminacije na temelju spola koji su definirani nacionalnim pravom;
- izjavu da organizacija pristaje provoditi politiku jednakih mogućnosti;
- ime zaposlenika koji je zadužen za primanje pritužbi (npr. povjerenik za jednake mogućnosti);
- pojedinosti o načinu provođenja politike;
- obvezu poslodavaca i zaposlenika da se ponašaju u skladu s pravilima koje politika jednakih mogućnosti nalaže;
- postupke rješavanja pritužbi u vezi s diskriminacijom;
- primjere protuzakonitog ponašanja;
- pojedinosti o nadziranju postupaka poduzetih povodom rješavanja pritužbi;
- obvezu uklanjanja prepreka za postizanje jednakih mogućnosti.

A. TKO JE ODGOVORAN ZA PROVEDBU JEDNAKIH MOGUĆNOSTI U VAŠOJ ORGANIZACIJI?

Politiku jednakih mogućnosti u organizaciji dužni su oblikovati rukovoditelji, odnosno predsjednici uprave poduzeća koji su ujedno odgovorni za provođenje ove politike. Ukoliko tu dužnost obavlja neki drugi član uprave i ravnateljstva ili osoba na sličnom rukovodećem položaju, onda je ta osoba dužna obavještavati upravu ili ravnateljstvo o svim postupcima.

Za uspješno provođenje politike jednakih mogućnosti neophodna je suradnja sindikata. Sindikatima se preporučuje da sudjeluju u oblikovanju politike jednakih mogućnosti.

B. ZAPOSLENICI I ZAPOSLENICE MORAJU BITI OBAVIJEŠTENI O DONOŠENJU I SADRŽAJU POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Predlažemo da politika jednakih mogućnosti bude izrađena u pisanom obliku i da s njom bude upoznato vodstvo tvrtke, zaposlenici i kandidati oba spola koji se natječu za radno mjesto, te agencije za zapošljavanje.

C. KAKO SE PROVODI POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI?

Politiku jednakih mogućnosti provode pojedinci ili grupe, ovisno o veličini i strukturi organizacije. Idealno bi bilo da je zajednički provode predstavnici uprave, sindikata i/ili radničkog vijeća uz odgovornost primjene politike jednakih mogućnosti u praksi. Preporuka je da se u okviru organizacije odabere povjerenik za jednake mogućnosti iz redova zaposlenih da prima pojedinačne pritužbe u vezi s diskriminacijom na temelju spola i da koordinira ostale svakodnevne aktivnosti. Takav povjerenik trebao bi djelovati u sastavu odjela za ljudske potencijale ili pri nekom drugom odjelu, ovisno o strukturi organizacije. Vrlo je važno da povjerenik za jednake mogućnosti ima jasno i precizno definirani opis poslova, dužnosti i ovlasti, te da o tome redovno izvještava rukovodeće osobe. Najbolje bi bilo omogućiti održavanje redovnih sastanaka, najmanje četiri puta godišnje, na kojima bi se podnosili izvještaji o provođenju politike jednakih mogućnosti.

Politika jednakih mogućnosti provodi se tako da se prikupljaju brojučani podaci o zastupljenosti pojedinog spola na radnim mjestima u vašoj tvrtki ili ustanovi. Bez prikupljenih podataka, ne možete biti sigurni provodite li uspješno politiku jednakih mogućnosti.

Podaci će vjerojatno otkriti postoje li odjeli u organizacijama u kojima je zaposleno nekoliko žena, odnosno muškaraca, ili ih uopće nema; postoje li odjeli u kojima su pojedinci zaposleni isključivo na najnižim pozicijama i ostali odjeli u



kojima su zaposlenici uspješni i na visokim pozicijama. Važno je otkriti uzroke takve situacije, kako bi se mogle poduzeti odgovarajuće mjere, odnosno posebne mjere kojima bi se uklonile takve razlike koje predstavljaju diskriminaciju na temelju spola. Istraživanjem uzroka također je potrebno otkriti jesu li određene razlike u plaći između muškaraca i žena opravdane razlozima koji nisu temeljni na spolu. Ako su razlozi opravdani razlikom spolova, potrebno je poduzeti mjere kojima bi se ispravila postojeća nejednakost u svrhu isplaćivanja jednakih plaća za jednak rad, odnosno za rad jednake vrijednosti.

Provođenje politike jednakih mogućnosti potrebno je nadzirati na način prilagođen uvjetima poslovanja. Provođenje primjerenog nadzora uvelike će ovisiti o količini i kvaliteti prikupljenih podataka. Važno je promatrati koliki se uspjeh postiže u provođenju politike jednakih mogućnosti. Nadzor nad provođenjem politike od velike je koristi za rad odbora za promicanje politike jednakih mogućnosti ili radničkog vijeća koji su dužni oblikovati i mijenjati politiku jednakih mogućnosti u skladu s promjenama u organizaciji. Takav nadzor omogućuje da se otkrije jesu li pripadnici jednog spola onemogućeni u napredovanju, da li su zaposleni ili unaprijeđeni, da li im je omogućeno obrazovanje, te obavljaju li pripadnici isključivo istog spola isključivo određene poslove.

Provođenje politike jednakih mogućnosti potrebno je nadzirati na svakoj razini u sljedećem:

- Odabir i zapošljavanje kandidata
- Unapređivanje zaposlenika ili premještanje na drugo radno mjesto
- Usavršavanje
- Uvjeti rada
- Omogućavanje sigurnog radnog okruženja bez spolnog uznemiravanja
- Uvrede i disciplinski postupci
- Otpuštanje viška zaposlenih, otkazi i sl.

D. ODBOR ZA PROMICANJE POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Poželjno je da u organizaciji postoji odbor za promicanje politike jednakih mogućnosti (koji mogu činiti članovi uprave, sindikata i/ili predstavnici zapo-

slenih) ili da radničko vijeće bude zaduženo za praćenje provođenja politike jednakih mogućnosti. Zadaće takvog tijela bile bi sljedeće:

- analiza podataka dobivenih tijekom postupka nadzora provođenja politike;
- procjena ciljeva politike kako bi se utvrdilo da li se oni provode u praksi;
- donošenje prijedloga i preporuka za izmjene i dopune politike kako bi se ostvarili njezini ciljevi i uklonili propusti i nedostaci;
- ocjena uspjeha predloženih sredstava za pravnu zaštitu.

U organizacijama u kojima politiku provodi rukovoditelj – pojedinac, on/ona moraju imati pristup svim razinama odlučivanja kako bi se odluke donosile sistematski i time se osigurala učinkovitost politike. Da bi se to ostvarilo, rukovodjećim osobama potrebno je omogućiti prisutnost redovnim sastancima unutar organizacije kao i pristup važnim dokumentima potrebnim za odlučivanje.

Preporučuje se da izvještaji i preporuke za djelovanje kao i zapisnici sa sastanaka budu transparentni, odnosno dostupni ključnim osobama u organizaciji kao i zaposlenima (npr. u biltenu poduzeća ili na oglasnoj ploči).

Zaposlenike i zaposlenice treba ohrabriti da svojim idejama potiču promjene nužne za ostvarenje svrhe i ciljeva politike jednakih mogućnosti (npr. tijekom redovnih sastanaka ili ispunjavanjem upitnika). Na ovaj bi se način zaposlenici i zaposlenice potaknuli da utječu na pozitivne promjene u radnom okruženju, a poslodavci i poslodavke da poduzimaju potrebne aktivnosti, rješavaju nadolazeće probleme i dalje razvijaju politiku.

E. PODUČAVANJE ZAPOSLENIH O POLITICI JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Preporučuje se da se svi zaposleni upoznaju s politikom jednakih mogućnosti kao i primjenom ove politike u odnosu na dužnosti koje obavljaju. To je posebno važno za one koji sudjeluju u postupku odabira kandidata i kandidatkinja. Pojedinici koji sudjeluju u tom postupku, trebali bi odgovarati za svaki čin koji je vezan uz zaposlenje, bez obzira da li je poduzet sa ili bez znanja i odobrenja

poslodavca, ako poslodavac ne dokaže da su takvi koraci bili potrebni da bi se spriječila diskriminacija zaposlenika.

Vodstvo organizacije, nadređeni i ostalo osoblje, a posebno oni koji su uključeni u odabir kandidata i kandidatkinja, moraju se dodatno obrazovati, posebice u odnosu na sljedeće stavke:

- Razumijevanje oblika diskriminacije na temelju spola (izravne, neizravne, spolno uznemiravanje, viktimizacija, itd.)
- Podaci koji uklanjaju stereotipe da samo muškarci ili samo žene posjeduju karakteristike koje ih kvalificiraju za određeno radno mjesto.
- Upute kojima se razbijaju predrasude i stereotipi u odnosu na muškarce i žene i potreba da se izbjegava zapošljavanje na temelju takvih pretpostavki.
- Potreba da se kandidati oba spola procjenjuju na temelju osobnih zasluga i sposobnosti da obave posao (bez obzira na njihov bračni status, djetu, poslove u kući) čime se omogućuje objektivna procjena kandidata i kandidatkinje.

Takvo obrazovanje nužan je prvi korak u oblikovanju politike jednakih mogućnosti. Da bi se takvo obrazovanje uspješno provodilo, preporučuje se da se sastave odgovarajuće upute kao i pravilnik o primjeni politike jednakih mogućnosti čime bi se zaposlenima omogućilo slobodno obavljanje radnih zadataka bez diskriminacije na temelju spola.





ZABRANA DISKRIMINACIJE U PRAVNOM OKVIRU RH

3





Za uspješnu provedbu politike jednakih mogućnosti, potrebno je vodstvo tvrtki i ustanova kao i sve zaposlene upoznati s postojećim zakonskim odredbama u hrvatskom pravnom sustavu koje zabranjuju diskriminaciju (npr. Ustav RH, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu i dr.) kao i sa važećim odredbama međunarodnog prava i pravnim standardima EU-a.

I. OPĆE ODREDBE O ZABRANI DISKRIMINACIJE.

Diskriminacija na temelju spola je zabranjena. Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija (Ustav RH, čl. 3. i 14.) i jedna od temeljnih vrednota Republike Hrvatske. Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata (čl. 5. ZRS). Nitko ne smije trpjeti štetne posljedice zbog toga što je svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola. Diskriminaciju je potrebno zabraniti zakonima i podzakonskim aktima.

Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 1.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te defini- ra i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

ČLANAK 2.

Nitko ne smije trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola dao iskaz pred nadležnim tijelom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

ČLANAK 3.

Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave duž-

ni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe neke odluke ili akcije ocjenjivati i vrednovati učinke te odluke ili akcije na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

ČLANAK 4.

Odredbе ovoga Zakona ne smiju se tumačiti niti primjenjivati na način koji bi ograničio ili umanjio sadržaj jamstava o ravnopravnosti spolova koja izviru iz općih pravila međunarodnog prava, pravne stečevine Europske zajednice, te Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

II. DISKRIMINACIJA I ZABRANA DISKRIMINACIJE PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU.

Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu zabranjuje se diskriminacija na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa te spolne orijentacije. Diskriminacija je zabranjena u svim segmentima rada i zapošljavanja. To uključuje i zabranu poticanja na diskriminaciju.

A) Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 6.

(1) Diskriminacija na temelju spola (u daljnjem tekstu: diskriminacija) predstavlja svako normativno ili stvarno, izravno ili neizravno razlikovanje, isključivanje ili ograničenje temeljeno na spolu kojim se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

(2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

(3) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona.

ČLANAK 13.

(1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

(2) Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem radnika u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

B) Zakon o radu**ČLANAK 2.****Zabrana diskriminacije**

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(4) Diskriminacija iz stavka 1. ovoga članka zabranjena je u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,

2. napredovanje u poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
5. otkaz ugovora o radu,
6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

(5) Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 1. ovoga članka ništave su.

III. IZRAVNA I NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA.

Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija. Izravna diskriminacija znači nepovoljno postupanje prema osobi na temelju spola u jednakim ili sličnim situacijama. Neizravna diskriminacija određuje se prema učincima određene mjere ili prakse. Za prepoznavanje neizravne diskriminacije nije relevantan izričaj zakona, niti namjera zakonodavca, već se diskriminacija procjenjuje prema objektivnim okolnostima. Koncept neizravne diskriminacije (*indirect discrimination, disparate impact*) dobro je poznat u pravnim sustavima Sjedinjenih američkih država i Europske unije, u kojima se u tom području razvila obilna sudska praksa. Diskriminacija, izravna i neizravna, definirana je Konvencijom UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, ali i Direktivom Vijeća 2002/73/EZ o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama kod zapošljavanja, stručne prakse, napredovanja i uvjeta rada. Prema navedenoj Direktivi, osobama izloženima diskriminaciji mora se jamčiti primjerena pravna zaštita. Važno je napomenuti da je izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN, br. 114/2003) zabranjena svaka diskriminacija, pa tako i ona utemeljena na spolu, te su uvrštene definicije izravne i neizravne diskriminacije. S obzirom na to, poslodavci su u praksi dužni zaštititi radnike od izravne i neizravne diskriminacije.

Prema Direktivi o jednakom postupanju u vezi sa zapošljavanjem i stručnim usavršavanjem, države članice mogu osigurati da, na temelju objektivnog i proporcionalnog kriterija, razlika u postupanju zasnovana na karakteristikama vezanoj uz spol ne predstavlja diskriminaciju, ukoliko zbog prirode pojedinog zanimanja i konteksta u kojem se ono provodi takva karakteristika predstavlja stvarni i odlučujući zahtjev profesije, pod uvjetom da je cilj opravdan, a zahtjev razmjern. Slične iznimke od zabrane diskriminacije propisuje i naš Zakon o radu.

A) Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 7.

(1) Izravna diskriminacija postoji ako se prema osobi postupa ili bi se moglo postupati nepovoljnije u jednakim ili sličnim okolnostima u odnosu na osobu suprotnoga spola.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa u jednakim ili sličnim okolnostima stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobu suprotnog spola.

(3) Diskriminacijom se ne smatraju pravne norme, kriterij ili praksa koji su nužni, odnosno mogu biti opravdani objektivnim činjenicama koje su neovisne o spolu.

B) Zakon o radu

Zabrana diskriminacije

ČLANAK 2.

(2) Izravna diskriminacija, u smislu ovoga Zakona, znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se osoba iz stavka 1. ovoga članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Neizravna diskriminacija, u smislu ovoga Zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1. ovoga članka,

zbog njenoga određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

ČLANAK 3.

Izuzeci od zabrane diskriminacije

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

(2) Sve mjere predviđene ovim ili posebnim zakonom i odredbe ovoga ili posebnih zakona, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom niti smiju biti temelj diskriminacije.

IV. ŠTO PREDSTAVLJA IZRAVNU I NEIZRAVNU DISKRIMINACIJU U PODRUČJU ZAPOŠLJAVANJA I RADA TE KAKO IH IZBJEĆI?

Direktivom o jednakom postupanju države članice EU-a obvezuju se da u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, potiču poslodavce i osobe odgovorne za pristup stručnom usavršavanju na poduzimanje mjera za sprječavanje svih oblika diskriminacije utemeljenih na spolu. Pored toga, Direktivom Vijeća br. 2000/78/EZ uspostavlja se opći okvir za jednako postupanje pri zapošljavanju i radu. U vezi s tim su značajne i izmjene Zakona o radu koje se odnose na mogućnost rada s polovicom radnog vremena do

navršene jedne godine djetetova života (radnice koje su rodile blizance, treće ili svako sljedeće dijete – do navršene treće godine djetetova života). Registriran je i novi institut rada (prema članku 19. Zakona o radu, izdvojeno mjesto rada je kuća radnika ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca) na izdvojenom mjestu, što je od posebne važnosti za žene koje će na taj način moći provoditi mnogo više vremena sa svojim obiteljima.

U području radnog zakonodavstva, vjerojatno jedno od najvažnijih načela predstavlja uvođenje jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. Obveza uvođenja i primjene takvog načela proizlazi iz Direktive Vijeća br. 75/117/EEZ o usklađivanju zakonodavstva država članica koje se odnosi na načelo jednake plaće za jednak rad za žene i muškarce. Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o radu, obveza je poslodavca da ženama i muškarcima koji su kod njega zaposleni isplaćuje jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. U Zakonu o radu pobliže se objašnjava kada se smatra da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, te što sve čini plaću. Zakonom o ravnopravnosti spolova propisuju se i druge obveze poslodavca koje su nužne za omogućavanje primjene načela jednakog postupanja za žene i muškarce. Zakonom je, primjerice, propisana zabrana oglašavanja slobodnih radnih mjesta na takav način da je tekst oglasa diskriminirajući ili da upućuje na diskriminaciju. Uz to postoji i obveza poslodavca da zaštiti radnice i radnike od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, zatim zabrana diskriminacije u financiranju poduzetništva, te zabrana diskriminacije na temelju spola od strane poslodavca i ustanova koje obavljaju izobrazbu ili stručno osposobljavanje u odnosu na omogućavanje, pristup i način stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i slično. Povrede ovdje navedenih obveza mogu rezultirati izravnom ili neizravnom diskriminacijom, a u daljnjem tekstu nudimo vam primjere kako ih izbjeći.

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

a) Zapošljavanje i odabir kandidata

Oglasi za posao/natječaj ne smiju biti diskriminirajući. To znači da:

- Mogućnost prijave na natječaj imaju kandidati oba spola, tako što iz teksta natječaja nedvojbeno proizlazi da se prijaviti mogu pripadnici oba spola.
- Prilikom oglašavanja nije poželjno navoditi karakteristike ili hobije koje češće imaju pripadnici jednog spola. *Primjer: ako se u oglasu naglašava da*

prednost imaju kandidati koji treniraju borilačke vještine, to može dovesti do neizravne diskriminacije žena (pod pretpostavkom da manje žena nego muškaraca trenira borilačke vještine, a da se taj uvjet ne može opravdati prirodom posla niti uvjetima u kojima se posao obavlja).

- Uvjeti zaposlenja nisu takvi da neizravno diskriminiraju žene (npr., određena duljina radnog staža potrebna za dobivanje radnog mjesta, uvjet je koji žena može teže zadovoljiti, ako je imala prekide u karijeri zbog trudnoće i kućanskih obaveza).
- Natječaji se oglašavaju na mjestima i putem sredstava oglašavanja koja su jednako dostupna i zanimljiva ženama i muškarcima.
- Kada se radna mjesta popunjavaju internim natječajem (preraspodjela unutar tvrtke), oglašavaju se tako da su s tim upoznati svi zaposleni. Time se omogućuje javljanje pripadnika oba spola na natječaj.

Pitanja prilikom testiranja ili razgovora za posao jednako se postavljaju muškarcima i ženama i ne donose se odluke temeljene na predrasudama. Na primjer, ako je uvjet dobivanja radnog mjesta mobilnost ili rad u smjenama, pitanje o mogućnosti takvog rada postavlja se ženi i muškarcu -potencijalnim kandidatima – ili možda “svim kandidatima bez obzira jesu li oni muškarci ili žene”. Određena pitanja, međutim, mogu djelovati diskriminatorno neovisno o tome što se odgovor na njih traži i od ženskog i od muškog kandidata. Izbjegavajte pitanja na koja se može odgovoriti tako da se potvrđuju i nastavljaju uvriježeni stereotipi. Odgovori na takva pitanja onemogućit će objektivno ocjenjivanje sposobnosti pojedinog kandidata/kandidatkinje za otvoreno radno mjesto.

Primjeri stereotipa koji negativno utječu na ženske kandidate su:

- Žene s djecom su nepouzdana;
- Udate žene, žene u partnerskoj vezi, te žene u dobi uobičajenoj za rađanje vjerojatno će imati djecu i otići i/ili se na njih ne može računati;
- Vjerojatnije je da će žena češće koristiti bolovanje (zbog ‘ženskih bolesti’);
- Žene su manje prilagodljive i mobilne, jer posao njihovog partnera ima prednost;
- Žena će se nelagodno osjećati u uredu u kojem rade isključivo/uglavnom muškarci.
- Radnici će se nelagodno osjećati ako im je nadređena žena.

Pridržavajte se sljedećih uputa:

- Prilikom testiranja kandidata oba spola, testirajte isključivo njihove sposob-

nosti i znanje, a zanemarite uvriježene stereotipe o tipično muškim i tipično ženskim zanimanjima. Suprotno može izazvati ili perpetuirati segregaciju tržišta rada².

- Ako ocjenjivanje vrši više ljudi, u komisiji su ravnomjerno zastupljeni pripadnici oba spola kako bi se dobili objektivni rezultati.
- Prilikom razgovora s kandidatima oba spola, postavljajte isključivo pitanja koja se tiču radnog mjesta i sposobnosti izvršavanja radnih zadataka. Isključena su pitanja o:
 - bračnom statusu;
 - broju i starosti djece;
 - suprugovom/partnerovom poslu (za žene);
 - tome s kime kandidat/kandidatkinja živi (roditelji, rođaci, partner, neka druga osoba ili kao samac...);
 - zanimanju roditelja;
 - tome ima li kandidat/kandidatkinja partnera/partnericu
 - tome ima li u planu zaruke ili vjenčanje;
 - kućanskim obvezama;
 - odsluženju vojnog roka.

Takva pitanja za posljedicu mogu imati neizravnu diskriminaciju³.

² Istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada koje je CESI proveo 2006.-2007. godine, pokazuje da tvrtke s više zaposlenih žena uglavnom pripadaju socijalnim, društvenim, obrazovnim i znanstvenim djelatnostima, dok tvrtke s više zaposlenih muškaraca pripadaju ovim djelatnostima: prijevozu, skladištenju, građevini i prerađivačkoj industriji. U tvrtkama s više zaposlenih žena u posljednje dvije godine zaposleno je više žena, dok je u tvrtkama s više zaposlenih muškaraca u istom razdoblju zaposleno više muškaraca. Takvim trendom u zapošljavanju perpetuira se podjela na tipično ženska i tipično muška zanimanja.

³ Istraživanje 'Muškarci i žene u poslovnom svijetu' koje je proveo moj-posao.net pokazalo je da čak 90% žena smatra da bi im izjava o namjeri osnivanja obitelji pred komisijom za zapošljavanje, znatno umanjila šanse da dobiju posao za koji se natječu. Tek 9% žena smatra da ta izjava ne bi imala nikakve posljedice – ni pozitivne ni negativne, dok samo 1% smatra da im takva izjava može pomoći. Kod muškaraca, rezultati su potpuno drugačiji – 30% ih smatra kako bi im namjera osnivanja obitelji smanjila mogućnosti za dobivanje posla, 56% smatra da ta njihova namjera ni na koji način ne bi utjecala na njihovo zapošljavanje, dok čak 14% smatra kako bi im takav plan čak pomogao u dobivanju posla. Rezultati pokazuju da je, kad se radi o muškarcima, odluka o osnivanju obitelji dodatna potvrda da su zreli i odgovorni. Za razliku od toga, zaposlenim će ženama obitelj biti trajan izvor dekoncentracije: neće se stići dovoljno posvećivati poslu, kada postanu majke neće moći raditi prekovremeno i sl.

- Prilikom razgovora s kandidatkinjom ne postavljajte joj pitanja o ‘ženskom’ zdravlju i trudnoći. Izbjegavajte pitanja poput:
 - Patite li od menstrualnih bolova? Da li ste ikada uzeli slobodno ili bili na bolovanju zbog menstrualnih bolova?
 - Imate li kakve ginekološke probleme?
 - Jeste li ikada bili na bolovanju zbog ‘ženskih bolesti’?
 - Jeste li trudni / Namjeravate li zatrudnjeti?
 - Pijete li kontracepcijske pilule?
 - Namjeravate li zasnovati obitelj?
 - Jeste li rodili?
 - Jeste li imali pobačaj?
 - Jeste li sposobni normalno izvršavati obveze za vrijeme mjesečnice?
- Prijave kandidata i kandidatkinja ocjenjuju se na jednak način (izbjegavaju se odvojene liste, npr., muških i ženskih kandidata ili oženjenih/udanih i neoženjenih/neudanih kandidata/kandidatkinja).
- Vodi se evidencija testiranja i razgovora s kandidatima i kandidatkinjama tako da cijeli postupak bude transparentan i razlozi odabira podložni preispitivanju.

b) Uvjeti rada

Radnicima oba spola potrebno je omogućiti jednake uvjete rada i jednaka prava koja proizlaze iz Zakona o radu i Ugovora o radu.

- Svi uvjeti rada te sve povlastice (npr. službeni auto, mobitel, dnevnice i sl.) odnose se jednako na radnike oba spola, te se materijalno ne razlikuju.
- Svim radnicima i radnicama osigurana je zdrava i sigurna radna okolina u skladu s nacionalnim i međunarodnim standardima. Sredstva za rad i rukovanje pri radu prilagođeni su radnicima oba spola.
- U svrhu učinkovitijeg rada, ako to uvjeti dopuštaju, organizirana je služba za čuvanje i njegu djece, te je osigurana prostorija za dojenje i prematanje beba.

c) Radno vrijeme

- Radnicima oba spola omogućeno je radno vrijeme u okviru zakonskog maksimuma od 40 sati tjedno za puno radno vrijeme i 50 sati tjedno za prekovremeni rad.



- Radnicima i radnicama također je potrebno omogućiti korištenje fleksibilnog radnog vremena na jednak način. Uvođenje fleksibilnog radnog vremena koristit će poslovanju. Na taj način radnicima i radnicama omogućuje se uspješnije balansiranje između privatnog i profesionalnog života. *Primjer: Radnicima i radnicama s malom djecom fiksno radno vrijeme često predstavlja problem pri usklađivanju roditeljskih, obiteljskih i poslovnih obveza (npr., odlazak s djetetom liječniku u 8 sati ujutro, dok radni dan također počinje u 8.). Ako, u navedenom primjeru, omogućite klizno radno vrijeme, vaš radnik/radnica neće imati potrebu uzeti slobodan dan ili bolovanje⁴.*
- Ukoliko to priroda posla dozvoljava, radnicima oba spola na jednak se način omogućuje obavljanje posla izvan ureda (kod kuće) ili podjela radnih obveza između dviju osoba.
- Postupanje prema radnicima oba spola koji su zaposleni nepuno radno vrijeme jednako je kao prema onima koji su zaposleni puno radno vrijeme. Suprotno može dovesti do neizravne diskriminacije žena, jer mnogo više žena nego muškaraca radi nepuno radno vrijeme⁵.

d) Trudnoća i rodiljni dopust

Trudnoća i majčinstvo jedan su od najčešćih razloga izravne diskriminacije žena u vezi s radom. To je zabranjeno kako hrvatskim tako i europskim propisima.

- Izravnom diskriminacijom smatra se ako se ženu odbije zaposliti zbog njezine trudnoće, ako zbog trudnoće dobije otkaz ili premještaj na drugo radno mjesto, te bilo koji drugi način koji ženi šteti zato što je trudna. To također uključuje traženje podataka o trudnoći.
- Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na puni rodiljni dopust.
- Ako žena, svojom voljom, ne koristi puni rodiljni dopust, nego se vrati ranije na posao, omogućuju joj se fleksibilni uvjeti rada, te, ako je moguće, više od zakonom zagarantiranog minimuma. Do godine dana života djeteta (3 godine za radnicu koja rodi blizance, treće i svako sljedeće dijete), radnica

⁴ Rezultati istraživanja o bolovanju, koje je u prosincu 2006. godine proveo mojposao.net, pokazali su da su u 14% slučajeva razlog za odlazak na 'lažno bolovanje' obiteljske obveze.

⁵ U istraživanju o jednakim mogućnostima na tržištu rada koje je CESI proveo 2006.-2007. godine u 86% slučajeva poslodavci odgovaraju da kod njih više žena nego muškaraca radi nepuno radno vrijeme.

ima pravo raditi polovicu radnog vremena. Ako ona radi puno radno vrijeme, djetetov otac može koristiti ovo pravo.

- Također, nakon isteka obveznog roditeljnog dopusta, roditelji se mogu sporazumjeti da pravo na roditeljni dopust koristi djetetov otac. Korištenje tog prava omogućeno je djetetovom ocu bez predrasuda i stereotipa.
- Po svršetku korištenja roditeljnog (i posvojiteljskog) dopusta radnicima oba spola osigurava se povratak na ista radna mjesta; u protivnom se vrši izravna diskriminacija.
- Zaposlenici koja ne koristi puni roditeljni dopust, omogućene su dvije dnevne stanke od po sat vremena za dojenje.

e) Plaće

Istraživanja u RH pokazuju da su žene za svoj rad u prosjeku manje plaćene od muškaraca⁶. To se naravno odnosi na rad jednake vrijednosti. Nejednakost plaća predstavlja diskriminaciju, stoga su poslodavci dužni jednako plaćati muškarce i žene za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ovo se odnosi na radnike i radnice zaposlene puno radno vrijeme kao i na one zaposlene pola radnog vremena. Članak 89. Zakona o radu pojašnjava što predstavlja plaću te definira jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Zakon o radu

Jednakost plaća žena i muškaraca

ČLANAK 82. (89.)

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

(2) U smislu stavka 1. ovoga članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

⁶ Prema izdanju 'Žene i muškarci u Republici Hrvatskoj' 2007. godine Državnog zavoda za statistiku udio postotka bruto plaće žene u bruto plaći muškarca u 2005. godini iznosio je 89,4%.

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- rad koji jedna od njih obavlja slične je naravi kao rad koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih, nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
- rad koji jedna od njih obavlja je jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga ako se uzmu u obzir kriteriji kao što su stručna sprema, vještine, je li rad fizički ili ne, odgovornosti i uvjeti u kojima se rad obavlja.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništava je.

- Klasifikacija radnih mjesta koja utječe na utvrđenje visine plaća takva je da ne diskriminira ni muškarce niti žene, tj. koriste se jednaki kriteriji za oba spola.
- U skladu s ovim zakonskim obvezama, platni aranžmani su takvi da omogućuju da muškarci i žene budu jednako plaćeni za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- Ne postoje nepovoljniji uvjeti u platnim aranžmanima osoba zaposlenih nepuno radno vrijeme od onih zaposlenih puno radno vrijeme. Suprotno može neizravno diskriminirati žene, jer mnogo više žena nego muškaraca radi nepuno radno vrijeme.
- Svakom radniku/radnici vidljivo je kako je utvrđen cjelokupni iznos plaće. Iz obračuna plaće jasno je što sve predstavlja plaću – osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

f) Obrazovanje i napredovanje

Omogućuje se kontinuirano obrazovanje svih zaposlenih bez obzira na spol. Obrazovanje i usavršavanje organizira se tako da se pripadnicima oba spola omogućuje jednak pristup kako procesu obrazovanja tako i sredstvima potrebnima za usavršavanje.

Uvjeti napredovanja jednaki su za oba spola te svima poznati i transparentni. Provjerava se jesu li uvjeti napredovanja takvi da ne opravdavaju neizravnu diskriminaciju. *Primjer: Ako je uvjet ili jedan od uvjeta napredovanja duljina zaposlenja to može neopravdano neizravno diskriminirati žene, jer one češće prekidaju karijeru zbog majčinstva.*

Druženja zaposlenica i zaposlenika (“*team building*”) organizira se na mjestu i u vrijeme jednako prikladno za muškarce i žene. Suprotno može nepovoljno djelovati na pripadnike jednog spola, jer se često poslovne odluke i stajališta o kvaliteti zaposlenih donose na neformalnim sastancima takve vrste.

Kriteriji prilikom odlučivanja o napredovanju spolno su neutralni.

Radnicima oba spola omogućena je jednaka razina napredovanja, bez predrasuda i stereotipa (ukidanje tzv. staklenog stropa – muškarci isključivo na pozicijama moći nisu odraz demokratskog društva)⁷.

⁷ Istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada koje je CESI proveo 2006.-2007. godine pokazalo je da u anketiranim poduzećima 77.5% direktora/ravnatelja čine muškarci, a samo je 22.5% direktorica/ravnateljica. Također, u rukovodećem kadru poduzeća, prema spolu je zastupljeno više muškaraca (65%).

V. UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE.

Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu definirano je uznemiravanje i spolno uznemiravanje u skladu s pravom Europske zajednice. Razlikuju se dvije vrste uznemiravanja: *quid pro quo*, tj. ono kojim se od oštećenika traže određene neželjene radnje spolne naravi, te stvaranje neprijateljskog radnog okruženja koje predstavlja povredu osobnog dostojanstva. Ovi izrazi potječu iz američke literature, a odnose se prije svega na spolno uznemiravanje koje se zbiva na radnom mjestu. Zabranjene su radnje koje imaju takav cilj, ili ga nemaju ali u stvarnosti predstavljaju povredu osobnog dostojanstva. Spolno uznemiravanje može imati različite oblike, od komplimenta, neodobrenog dodirivanja do fizičkog nasrtanja, što može rezultirati spolnim zlostavljanjem i silovanjem. Takvo uznemiravanje predstavlja nasrtaj na dostojanstvo i osobni integritet pojedinca. Spolno uznemiravanje apsolutno je neprihvatljivo ako podrazumijeva ponašanje koje vrijeđa drugu osobu, ako je neželjeno i neopravdano, ako se odbijanje ili podvrgavanje takvom ponašanju – radilo se o radnicima ili poslodavcima (uključujući nadređene ili kolege) – koristi izravno ili neizravno pri odlučivanju o primanju na praksu ili posao, ponudi stalnog posla, unapređenju, povišici plaće, odnosno ako se koristi kod bilo kakve odluke u vezi sa zaposlenjem, te ako takvo ponašanje čini radno okruženje neprijateljskim, neugodnim i ponižavajućim za osobu na koju se odnosi. Zakonom o radu poslodavac se obvezuje na zaštitu dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla. Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika obvezan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostalog, uređuju mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Zakonom se propisuje i prekršajna sankcija u slučaju neusvajanja navedenog pravilnika o radu.

A) Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 8.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

B) Zakon o radu

ČLANAK 4.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju u smislu članka 2. ovoga Zakona.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

ČLANAK 30.

Zaštita dostojanstva radnika

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(4) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(5) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

(6) Poslodavac ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(7) Ako poslodavac u roku iz stavka 6. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(8) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(9) Za vrijeme prekida rada iz stavka 7. i 8. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

(12) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

ČLANAK 130.**Obveza donošenja pravilnika o radu**

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

ČLANAK 247.ST.1.T.25.

(1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: onda kad je to dužan, ne donese ili ne objavi pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega (članak 123. (130.) stavak 1.).

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Spolno uznemiravanje predstavlja nasrtaj na ljudsko dostojanstvo i privatnost, te kao takvo mora biti zabranjeno. U slučaju da dođe do spolnog uznemiravanja, poslodavac je dužan osigurati zaštitu i nadoknaditi štetu.

- Osigurani su uvjeti rada u kojima radnici i radnice nisu izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- Radna okolina je takva da zaustavlja i oštro osuđuje svaku povredu dostojanstva radnika ili radnice.
- Poduzimaju se preventivne mjere kako ne bi došlo do povrede dostojanstva radnika i radnica.
- Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređeni su sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- Ako je zaposleno više od 20 radnika i radnica, imenuje se osoba koja je, uz poslodavca, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- Ako je zaposleno više od 20 radnika i radnica, a mjere za zaštitu dostojanstva nisu uređene kolektivnim ugovorom, iste su uređene i objavljene u pravilniku o radu⁸.



- Zaprimljene pritužbe ispituju se u roku od osam dana od dostave, te se poduzimaju sve potrebne mjere prikladne za pojedini slučaj radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.
- Pritužba zbog povrede dostojanstva nije temelj za daljnju diskriminaciju ili osudu bilo kakve vrste.
- Spolno uznemiravanje ne koristi se kao sredstvo ucjenjivanja ili namjerne degradacije zaposlenice ili zaposlenika.
- Spolno uznemiravanje nikad nije sredstvo za odlučivanje o zaposlenju, promjenjivosti na drugo radno mjesto, napredovanju, povišici plaće, povlasticama i sl.
- Za radnike oba spola radna okolina nije neprijateljska, neugodna i ponižavajuća.

VI. UKLJUČUJE LI VAŠA POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI PRIMJENU POSEBNIH MJERA?

Zakonom o ravnopravnosti spolova propisuje se mogućnost donošenja posebnih mjera (*positive action, affirmative action*) za otklanjanje postojećih učinaka diskriminacije. Prihvatanje takvih mjera nije obveza koja proizlazi iz prava Europske zajednice, ali su one široko prihvaćene u pravu država članica, a pravo Europske zajednice dopušta ih pod strogo određenim, sudski formuliranim pravilima. Posebne su mjere također propisane Konvencijom UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. U ustavnom poretku Republike Hrvatske temelj za donošenje posebnih mjera nalazimo u čl. 3. Ustava, tj. u temeljnoj vrednoti o ravnopravnosti spolova kao regulatornom cilju kojemu pravni poredak treba težiti.

⁸ U istraživanju o jednakim mogućnostima na tržištu rada koje je CESI proveo 2006.-2007. godine, 5% ispitanih poslodavaca izričito priznaje da nema mjere za zaštitu povrede dostojanstva, a 5% njih tvrdi da uopće nije upoznat s obvezom donošenja i objave navedenih mjera.

B) Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 9.

(1) Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili prikraćeni.

(2) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

ČLANAK 10.

Posebne mjere se utvrđuju propisima kojima se uređuju pojedina područja javnog života.

ČLANAK 11.

(1) Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

(2) Tijela iz stavka 1. ovoga članka donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

(3) Planove djelovanja iz stavka 1. ovoga članka prethodno odobrava Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

ČLANAK 12.

(1) Provođenjem posebnih mjera promicat će se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući javne službe, te postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske.

(2) U svrhu ostvarivanja cilja iz stavka 1. ovoga članka uvodit će se posebne mjere kada je zastupljenost jednoga spola osjetno neuravnotežena.

(3) Pri imenovanju u državna tijela i tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i druge pravne osobe s javnim ovlastima, mora se voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti oba spola.

(4) Pri imenovanju članova odbora, povjerenstava i izaslanstava koji zastupaju Republiku Hrvatsku na međunarodnoj razini, državna tijela dužna su voditi računa o jednakoj zastupljenosti žena i muškaraca u odborima, povjerenstvima ili izaslanstvima.

Kontrola provođenja politike jednakih mogućnosti može vam ukazati na područja u kojima postoji nejednakost mogućnosti za muškarce i žene, otkriti razloge tomu i zahtijevati posebne mjere potrebne da se takvo stanje izmijeni.

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

- Daje se prednost pripadnicima i pripadnicama podzastupljenog spola u programima za osposobljavanje i usavršavanje za radna mjesta gdje vlada podzastupljenost jednog spola.
- Ako se kandidati za zaposlenje ili napredovanje pozivaju na razgovor, treba pozvati barem jednak broj pripadnika podzastupljenog spola kao i drugog spola. *Primjer: Ako svi kandidati zadovoljavaju uvjete za radno mjesto, a na takvom radnom mjestu u poduzeću su podzastupljene žene, pozovite sve kandidatkinje na razgovor. Ako niste u mogućnosti pozvati sve kandidatkinje, onda pozovite najviše onoliko kandidata koliko i kandidatkinja.*
- Ako se pripadnicima/pripadnicama podzastupljenog spola daje prednost pri zaposlenju ili napredovanju, to se ne čini automatski i bezuvjetno već se svaki kandidat i kandidatkinja podvrgava objektivnoj procjeni, na temelju ponuđenih kvalifikacija.
- Pozitivne mjere mogu u određenim slučajevima biti određene kvotom ili sličnom striktnom mjerom.

VII. JESU LI VAŠOM POLITIKOM JEDNAKIH MOGUĆNOSTI UREĐENI POSTUPAK I NAČIN ZAŠTITE PRAVA U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE NA TEMELJU SPOLA?

Najveći nedostatak Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o radu predstavlja odsutnost detaljnih odredbi o sudskoj zaštiti. Naime, u kasnijim fazama izrade zakona nije se vodilo dovoljno računa o prijedlozima koji su upućivali na potrebu preciznijeg određenja mehanizama sudske zaštite u slučajevima diskriminacije, posebice neizravne diskriminacije. Zakoni upućuju na provedbu odredaba propisa obveznog prava primjenjivih na odgovornost za štetu no, slobodne smo primijetiti, ni do sada nije bilo zapreke da se te odredbe primjenjuju u slučajevima diskriminacije.

Zakonom o ravnopravnosti spolova, nadalje, nisu preuzete odredbe Direktive Vijeća br. 97/80/EEZ o prebacivanju tereta dokaza u slučajevima spolne diskriminacije prema kojima, nakon što oštećena osoba učini vjerojatnim postojanje diskriminacije, teret dokaza prelazi na suprotnu stranu. Ovaj propust zahtijeva od sudova posebnu pažnju u dokaznom postupku u slučajevima spolne diskriminacije, te uzimanje u obzir prakse Europskog suda pravde.

Ovakva poprilično nejasna i nedosljedna zakonska rješenja u praksi mogu dovesti do dugotrajnih i neizvjesnih sudskih postupaka. Dodatnu neizvjesnost predstavlja činjenica da u Republici Hrvatskoj zasad nema sudske prakse koja bi nam služila kao putokaz u tumačenju i primjeni navedenih zakonskih odredbi. Stoga svakako podupiremo razvoj alternativnih mehanizama zaštite prava na nediskriminaciju.

Preporučujemo da u svojoj tvrtki imenujete osobu koja bi zaprimala pritužbe zbog diskriminacije (npr. povjerenik za jednake mogućnosti), te da propišete postupak ispitivanja pritužbi. Povjerenik treba biti ovlašten poduzeti sve mjere da se spriječi daljnja diskriminacija. Jedno od mogućih rješenja je unošenje klauzule o obveznom postupku mirenja ili arbitraže u slučaju povrede prava na nediskriminaciju. Unošenjem takve klauzule u kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu, pokazujete kako ste spremni organizirati poslovanje u zdravom i pozitivnom okruženju te u slučaju spora pronaći rješenje povoljno za obje strane.

A) Zakon o ravnopravnosti spolova

ČLANAK 27.

U slučajevima diskriminacije iz članka 6., 7. i 8. ovoga Zakona osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.

Napomena: Odredbe o teretu dokazivanja koje su postojale u prvobitnom nacrtu zakona kasnije su izbačene, nalazimo ih samo u Zakonu o radu.

B) Zakon o radu

Naknada štete

ČLANAK 5.

U slučajevima diskriminacije iz članka 2. i 4. ovoga Zakona osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama članka 109. ovoga Zakona.

A) Zakon o radu

Teret dokazivanja

ČLANAK 6.

Ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama članka 2. ovoga Zakona, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da je postupio u skladu s odredbama članka 3. ovoga Zakona.







ISBN 978-953-7203-07-8

Ova publikacija je nastala uz financijsku pomoć Europske unije. Za sadržaj iste isključivo je odgovoran CESI-Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje i ne može se smatrati službenim stavom EU.



Katedra za europsko javno pravo
Jean Monnet Chair

Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet