

Vodič za sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce

KAKO **PREP** **ZNATI** **SP** **LNU** **DISKRIMINACIJU** **U PRAKSI** **I KAKO SE OD NJE ZAŠTITITI**

KAKO PREPOZNATI SPOLNU DISKRIMINACIJU I KAKO SE OD NJE ZAŠTITITI U PRAKSI

Vodič za sindikalne
povjerenike/ce i pravnike/ce

Zagreb, 2012.



PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



NAKLADNIK/CA:

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova
Republike Hrvatske

ZA NAKLADNIKA/CU:

Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost
spolova

NAZIV PUBLIKACIJE:

Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i
kako se od nje zaštititi

UREDNIKA:

Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost
spolova

AUTORI/CE:

Višnja Ljubičić, Jasna Petrović, Katarina Perković,
Sanja Oluški Radaković i Goran Selanec

LIKOVNA OPREMA:

Bestias dizajn d.o.o.

GRAFIČKA PRIPREMA:

Bestias dizajn d.o.o.

LEKTURA:

Nevenka Sudar

TISAK:

Bestias dizajn d.o.o.

NAKLADA:

2.200 primjeraka

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod
brojem 834845.

ISBN 978-953-55538-3-0

Zagreb, 2012.

Financiranje publikacije:

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
u suradnji sa GIP International

Publikacija je izrađena kao dio projekta osposobljavanja
sindikalskih aktivista i aktivistica za suzbijanje diskriminacije
koje Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova izvodi uz
podršku GIP International. GIP International je organizacija
osnovana od strane francuskog Ministarstva rada s ciljem
međunarodnog promicanja prava radnika i radnica.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	5
<hr/>	
1. UVOD	9
Ciljevi Vodiča	13
Zakonski izvori	15
<hr/>	
2. OBLICI DISKRIMINACIJE U PODRUČJU ZAPOSŁJAVANJA I RADA	17
Što je diskriminacija?	19
Što je izravna diskriminacija?	21
Kako prepoznati izravnu diskriminaciju?	22
Što je neizravna diskriminacija?	24
Kako prepoznati neizravnu diskriminaciju?	25
Što je diskriminacija u području zapošljavanja i rada?	29
Kada se diskriminacija pojavljuje u području zapošljavanja i rada?	31
Kada nejednako postupanje nije diskriminacija?	33
<hr/>	
3. ŠTO JE SPOLNO UZNEMIRAVANJE, A ŠTO UZNEMIRAVANJE TEMELJEM SPOLA?	35
Spolno uznemiravanje	37
Uznemiravanje na temelju spola	40
Sustavno omalovažavanje	40
Uvredljivo radno okruženje	42
Uloga sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca u suzbijanju spolnog uznemiravanja i uznemiravanja temeljem spola	43
Spolno uznemiravanje može imati štetne posljedice:	47
<hr/>	
4. GDJE I KAKO SE DISKRIMINACIJA „DOGAĐA“?	51
Oglas, natječaj	54
Razgovor za posao	55
Uvjeti zaposlenja i rada	59
Nesigurnost i nestabilnost radnog odnosa	60
Što kada zdravstveni pregledi nisu dio redovite procedure, već se radi o diskriminaciji?	61
Trudnoća i roditeljstvo	62
Radnici/e s obiteljskim obvezama i obiteljskim statusom	65
Napredovanje na poslu, školovanje i stručno usavršavanje	67
<hr/>	

5. ŠTO UČINITI KADA VAM SE OBRATI ŽRTVA DISKRIMINACIJE?	71
Što učiniti kada vam se obrati žrtva diskriminacije?	72
Oblici antidiskriminacijske zaštite	73
Povjerenik/ca za zaštitu dostojanstva	73
Inspekcijski nadzor	76
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova	79
Anti-diskriminacijski postupak	82
Značenje i mogućnosti kolektivnih ugovora	84
<hr/>	
6. DODACI	89
1. Ogladni primjer pritužbe Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova	90
2. Ogladni primjer pritužbe radnika/ce poslodavcu/ki	91
3. Ogladni primjer obavijesti poslodavca/ke o osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezan za zaštitu dostojanstva radnika/ca	92
4. Ogladni primjer antidiskriminacijske tužbe	93
ZAKONI	99
KONTAKTI	100

PREDGOVOR

Od trenutka osnivanja institucije Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2003), uspostavljena je suradnja sa ženskim sindikalnim grupama tako da je već 2005. provedeno zajedničko istraživanje o zaštiti žena od neželjenog ponašanja na radnom mjestu. Izdavanjem ovoga Vodiča za prepoznavanje spolne diskriminacije i uznemiravanja na području zapošljavanja i rada, nastavlja se zajednička, plodonosna suradnja u cilju informiranja sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca u prepoznavanju i suzbijanju diskriminacije i spolnog uznemiravanja, korištenju pravnih mehanizama i zaštiti prava radnika/ce koji/e su žrtve spolne diskriminacije – diskriminacije temeljem spola, materinstva, trudnoće, bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

Naime, upravo je jedan od značajnih problema u Republici Hrvatskoj slabo razumijevanje pojma diskriminacije, posebice diskriminacije u području zapošljavanja i rada, kako od strane poslodavaca/ki tako i zaposlenih, slabo poznavanje relevantnih zakona i institucija, kao i prava potencijalnih žrtava diskriminacije. Ovaj Vodič bi trebao potaknuti promjenu u načinu promišljanja sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca o diskriminaciji, tretirajući je kao problem poslodavca/ke ili kao zakonodavni problem, a ne kao sindikalni problem. Sindikalni povjerenici/e i pravnici/e su osobe kojima se radnici/e najčešće obraćaju s pritužbom da su im povrijeđena radnička prava i dostojanstvo. Stoga su velika očekivanja da upravo oni/e budu prvi/e koji/e će upozoriti na diskriminaciju i spolno uznemiravanje na radnom mjestu i u radnom okruženju.

Naime, nepovoljnim uvjetima rada izložene su i žene i muškarci, pri čemu prema broju pritužbi koje iz godinu u godinu sve više zaprima Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, evidentno proizlazi da su žene izloženije različitim oblicima nepovoljnog postupanja u postupku zapošljavanja, na radnom mjestu, kod osiguravanja jednake plaće i uvjeta za napredovanje na radnom mjestu. Na položaj žena na tržištu rada jasno utječu tradicionalne predrasude i stereotipi o ženama, njihovoj društvenoj ulozi, interesima i radnim sposobnostima. Ovaj utjecaj se jasno vidi iz činjenica da je značajno veći broj žena nego muškaraca radno neaktivan jer se ostaju brinuti za djecu i domaćinstvo, te jasna podzastupljenost žena na višim rukovodećim i upravljačkim pozicijama. Iako zakoni štite

trudnicu od otkaza, neželjenih promjena ugovora o radu i osiguravaju im prava da rade iste poslove nakon trudnoće ili rodiljnog dopusta, žene se i dalje susreću s većim teškoćama pri povratku i ostanku na tržištu rada. Dijelom se radi o diskriminatornoj praksi poslodavca/ke, a dijelom o dodatnoj opterećenosti njihove uloge u obitelji i problemu usklađivanja radnog i obiteljskog života. Značajan broj poslodavaca/ki još uvijek percipira žene kao manje vrijednu radnu snagu i kao seksualne objekte što se vidi iz povećanja broja pritužbi Pravobraniteljici radi spolnog uznemiravanja.

Vezano za problematiku spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, podsjećamo na gore spomenuto Istraživanje provedeno 2005., koje pokazuje da čak 46% žena nije upoznato da je Zakonom o ravnopravnosti spolova zabranjeno uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Ženama (54,5%) nije poznato da Zakon o radu obvezuje poslodavca da štiti radnike/ce i od spolnog uznemiravanja te da je u obvezi spriječiti svako uznemiravanje kao i da je dužan imenovati osobu za primanje pritužbi i za zaštitu dostojanstva radnika/ce. Čak 73% žena smatra da u Republici Hrvatskoj žene nisu zaštićene od uznemiravanja na radnom mjestu. Zanimljivo je uočiti da je taj udio gotovo sukladan udjelu žena koje su osobno bile uznemiravane ili svjedočile uznemiravanju na radnom mjestu (74.1%). Kada se govori o njihovim očekivanjima koje se strukture/orgанизacije trebaju intenzivno posvetiti zaštiti zaposlenih žena od uznemiravanja, diskriminacije i narušavanja privatnosti na radnom mjestu, 25,2% žena su najodgovornijima prepoznale na prvom mjestu poslodavce/ke (dakle, neposrednu upravu poduzeća/ustanove u kojoj su zaposlene), a na drugom mjestu sindikat (22,7%). Dok su poslodavci/ke i zakonom obvezani skrbiti o zaštititi zaposlenika/ca od uznemiravanja, sindikati svojim aktima i samopercepcijom ne prepoznaju tu svoju obvezu. Preostali „odgovorni“ su radničko vijeće, stručne službe itd. Međutim, uznemiravajući je rezultat da čak 13,9% žena odgovara da je „to stvar pojedinca/ke“.

Pravobraniteljica, postupajući po pritužbama zaposlenika/ca, uočava kako poslodavci u pravilu ne poštuju obvezu izrade i objave internih anti-diskriminirajućih propisa, donošenje rodno osjetljive politike ravnopravnosti spolova ili imenovanje i stručno osposobljavanje povjerenika/ca za dostojanstvo radnika/ca.

Stoga je uloga sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca važna u prepoznavanju diskriminacije i preuzimanju aktivnije uloge u promicanju politike ravnopravnosti spolova, čime će doprinijeti uklanjanju prepreka za pristup i ostanak žena tržištu rada (nazočnošću na razgovorima/intervjuima za posao), poticanju žena na sudjelovanje u programima osposobljavanja i prekvalifikacija, informiranju radnika/ca o dostupnim oblicima pravne zaštite, kao i stvaranju pozitivnog radnog okruženja.

Ovim Vodičem se također skreće pozornost na ovlasti i postupanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, kao anti-diskriminacijske institucije koja ima mehanizme zaštite za sve osobe koje smatraju da su bile ili jesu žrtve diskriminacije temeljem spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa, kao i materinstva i trudnoće, na području radnih odnosa. Kao što je navedeno, osobe koje se smatraju diskriminiranim mogu se s povjerenjem obratiti Pravobraniteljici radi konzultacija ili pravnog savjeta prije nego što poslodavcu/ki ulože pritužbu radi povrede dostojanstva, odnosno prije nego što se obrate državnom inspektoratu ili prije nego što odluče zaštititi svoja prava pred sudom u anti-diskriminacijskom postupku. Pravobraniteljica takvim osobama može pomoći prepoznati točan oblik diskriminacije, upoznati ih sa svim dostupnim oblicima pravne pomoći te im pomoći pri izradi pritužbe ili tužbe.

Želimo da ovaj Vodič o prepoznavanju spolne diskriminacije i uznemiravanja bude stručna podloga svim sindikalnim povjerenicima/ama i pravicima/ama u budućim postupanjima, uvažavajući sve što su dosad činili za zaštitu radničkih prava, ali i prepoznajući potrebu za poboljšanje njihove uloge u ostvarivanju i zaštiti prava žrtava diskriminacije.

Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova



UVOD

1

Ovaj Vodič plod je dugogodišnje aktivne suradnje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i ženskih sindikalnih grupa (Ženska sekcija Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Odbor žena Nezavisnih hrvatskih sindikata i Koordinacija žena Hrvatske udruge sindikata).

Vodič je istodobno odgovor na potrebe sindikalne scene koja počinje prepoznavati svoju obvezu u sprječavanju svih oblika diskriminacije, ali i na statistički dokazanu činjenicu kako se više radi o deklarativnom i načelnom prepoznavanju, dok su u stvarnosti sindikalni/e povjerenici/e i sindikalni/e pravnici/e tek u manjem broju poduzeća i organizacija uključeni u kreiranje politike, mjera i zaštite radnika od diskriminacije, uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja i povrede dostojanstva.

Diskriminacija temeljem spola problem je s kojim se dnevno susrećemo. Bogata zakonska regulativa usmjerena suzbijanju diskriminacije i promicanje ravnopravnosti spolova te propisi koji uređuju zaštitu dostojanstva radnika/ca – nisu dovoljni. Iako je brojnim istraživanjima potvrđeno kako su radnici/e u Republici Hrvatskoj dugotrajno izloženi postupcima uznemiravanja i diskriminacije, broj sudskih sporova to ne pokazuje. Štoviše, broj sudskih postupaka radi uznemiravanja i diskriminacije neznatan je u odnosu na učestalost prakse i brojnost slučajeva. Razlozi nepodnošenja sudskih tužbi razumljivi su. U vremenima, kada je u odnosu na ogroman broj nezaposlenih problem naći novi posao, nije teško odgovoriti na pitanje ima li radnik/ca volje, snage i materijalnih sredstava boriti se za svoja prava, te se dodatno iscrpljivati u višegodišnjim sudskim postupcima.

Uloga sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca u suzbijanju diskriminacije je ključna. Od njih se očekuje da prepoznaju oblike diskriminacije te da na to upozore radnika/cu. Sudska tužba je krajnji ali i najvažniji, te najefikasniji oblik zaštite od diskriminacije. Međutim, sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e, iako marljivo i stručno štite radnike/ce, u praksi rijetko koriste tužbe kojima eksplicitno navode spolnu diskriminaciju i uznemiravanje kao temelj tužbenog zahtjeva sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Naime, uglavnom se odlučuju na zaštitu dostojanstva radnika/ca u smislu Zakona o radu, iako se u tužbama radi o nedopuštenosti otkaza ugovora o radu do kojega je došlo diskriminatornim postupanjem od strane poslodavca/ke.

Primjerice, sam tužbeni zahtjev ne navodi izričito diskriminaciju kao pravni temelj, ali se u činjeničnom opisu tužbe opisuje diskriminatorno postupanje.

Razlozi izbjegavanja upuštanja u pitanje postojanja diskriminacije kao osnove tužbenog zahtjeva proizlaze iz nedovoljne upućenosti sindikalnih/e povjerenika/ca i pravnika/ca, ali i straha da će se isticanjem diskriminatornog postupanja kao pravnog temelja tužbenog zahtjeva nepotrebno iscrpiti radnik/ca koja tuži (tužitelj/ca), te da će se sudski postupak s neizvjesnim ishodom odužiti kroz dokazni postupak. Dosad su se sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e uglavnom bavili slučajevima izravne diskriminacije (gotovo nikako neizravnom diskriminacijom) te povremeno slučajevima spolnog uznemiravanja.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e imaju jedinstvenu poziciju u suzbijanju diskriminacije. Oni su zaposlenici/e poslodavca/ke, zaštićeni od otkaza bez suglasnosti sindikata, a od svojih članova/ica imaju gotovo dnevna saznanja o odnosima te stanju i uvjetima rada kod poslodavca/ke. Sindikalni/e povjerenik/ca i pravnik/ca su prve kontakt osobe kojoj će se radnici/e, često i neovisno o članstvu u sindikatu, obratiti za savjet kada smatraju da su im povrijeđena prava na radu.

Upravo su sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e osobe od kojih se očekuje da prepoznaju radnika/cu kao žrtvu diskriminatornog ponašanja te ju upoznaju s njezinim pravima i zakonskim mogućnostima zaštite prava u slučaju diskriminacije.

CILJEVI VODIČA

Cilj ovog Vodiča je razbiti predrasude o "bespomoćnosti" u pokretanju postupanja u vezi rodne diskriminacije ili uznemiravanja na razini radnog mjesta te traženju sudske zaštite gdje je to neophodno, ali i ohrabriti i potaknuti sindikalne povjerenike/ce na aktivnije djelovanje u razvoju sindikalne, pa i sudske prakse vezano za antidiskriminacijsku zaštitu na radnom mjestu. Također, nakana je sindikalnim povjerenicima/ama i sindikalnim pravnicima/ama približiti institut pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, te sustav zaštite koju taj institut nudi.

Ovaj bi Vodič trebao potaknuti promjenu načina na koji sindikalisti gledaju na diskriminaciju – tretirajući je isključivo kao pravosudni, a ne sindikalni problem.

Vodičem se želi:

- *podići razina svijesti o diskriminaciji,*
- *pomoći u prepoznavanju različitih oblika diskriminacije na radnome mjestu,*
- *produbiti razumijevanje i znanje o područjima na kojima se diskriminacija javlja na tržištu rada,*
- *produbiti razumijevanje i znanje o prepoznavanju i reagiranju na diskriminaciju kada se pojavi na radnome mjestu,*
- *potaknuti sindikaliste da počnu s promjenama od sebe samih.*

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e su prvi koji mogu upozoriti na spolno uvjetovanu diskriminaciju žena i muškaraca koja se može pojaviti u obliku razlike u plaćama, iskorištavanjem nepovoljnijeg tržišnog položaja žena, zlouporabom mogućnosti sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme ili kršenje prava trudnica ili žena koje su se vratile s rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e možda nemaju izravan uvid u svaki slučaj diskriminacije na terenu, ali su "adresa" na koju će se obratiti članovi/članice sindikata koji/e smatraju da su im povrijeđena radnička prava. U tom smislu od njih se očekuje da u činjenicama konkretne pritužbe prepoznaju spolnu diskriminaciju i njen konkretni oblik te radniku/ci osvijeste njegov/njezin pravni položaj, izlože sve dostupne oblike pravne zaštite te, poštujući specifičnu situaciju i interese, pomognu razviti najbolju strategiju pravne zaštite.

ZAKONSKI IZVORI

Članak 3. i članak 14. Ustava Republike Hrvatske određuje ravnopravnost spolova temeljnom vrednotom te daje jamstvo jednakog postupanja i jednakosti pred zakonom. Uvjete ostvarivanja toga prava prvenstveno razrađuje Zakon o ravnopravnosti spolova koji je organski zakon¹ i predstavlja temeljni pravni akt koji uređuje problematiku diskriminacije na temelju spola u području zapošljavanja i rada.

Zakon o ravnopravnost spolova predstavlja temeljni pravni akt koji zabranjuje diskriminaciju temeljem **spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa i trudnoće**. Također propisuje da se diskriminacijom smatra uznemiravanje temeljem spola kao i spolno uznemiravanje.

Vodič se uz Zakon o ravnopravnosti spolova oslanja na sljedeće zakone:

- [Zakon o suzbijanju diskriminacije](#)
- [Zakon o radu](#)
- [Zakon o državnom inspektoratu](#)
- [Zakon o parničnom postupku](#)
- [Kazneni zakon](#)

¹ Članak 82. Ustava RH – Zakone (organski zakoni) kojima se razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode, izborni sustav, ustrojstvo, djelokrug i način rada državnih tijela te ustrojstvo i djelokrug lokalne i područne (regionalne) samouprave, Hrvatski sabor donosi većinom glasova svih zastupnika/ca.

**OBLICI
DISKRIMINACIJE
U PODRUČJU
ZAPOŠLJAVANJA I
RADA**



ŠTO JE DISKRIMINACIJA?

*Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po jednoj² ili više³ diskriminacijskih osnova – temeljem rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, **spola**, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, **bračnog ili obiteljskog statusa**, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, **rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije**.*

² Čl.1.st.1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

³ Čl.6.st.1. Zakona o suzbijanju diskriminacije. **Višestruka diskriminacija je teži oblik diskriminacije.**

Zaštita od viktimizacije⁴ znači da 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. Zabranom viktimizacije teži se suzbiti postupke kojima se pokušava zastrašiti ili osvetiti se osobi koja je radi toga što se smatra diskriminiranom zatražila pravnu zaštitu sindikalnog/e povjerenika/ce i pravnika/ce, nadležnog tijela ili se obratila medijima.

Viktimizacija može obuhvaćati prijetnje ili ograničenja interesa diskriminirane osobe, a posebno one vezane uz njegov/njen radni status – otkaz ili nazadovanje, odnosno prijetnje istima, smanjenje plaće, povećani opseg radnih zadataka, premještanje na udaljeniju lokaciju, otežavanje korištenja godišnjeg odmora, i sl. Osoba koja diskriminira može pokušati zastrašiti diskriminiranu osobu koja je prijavila diskriminaciju ili o istoj obavijestila javnost podizanjem tužbe protiv nje radi povrede časti i ugleda kako bi joj otežala situaciju nametanjem sudjelovanja u takvom sudskom postupku koji zahtjeva vrijeme, energiju i financijska sredstva.

⁴ Čl.2. Zakona o ravnopravnosti spolova i čl.7. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

ŠTO JE IZRAVNA DISKRIMINACIJA?

Izravna diskriminacija postoji kada se čimbenici koji nisu vezani za zasluge, sposobnost ili potencijal osobe ili skupine koriste kao osnovni razlog za nepovoljno postupanje prema tim osobama ili skupinama. Diskriminacija je izravna kada je postupanje uvjetovano nekim od diskriminatornih osnova kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporivoj situaciji.

U slučajevima izravne diskriminacije namjera i motiv stavljanja u nepovoljniji položaj nisu od presudnog značaja već se odgovara za ishod takvog nepovoljnog postupanja. Izravna diskriminacija se najčešće temelji na stereotipima i predrasudama o određenom/oj pojedincu/ki ili društvenoj skupini.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje te viktimizacija su također vrste izravne diskriminacije zabranjene Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o radu.

Uznemiravanje⁵ 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. **Spolno uznemiravanje**⁶ je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, a koje također ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Višestruka diskriminacija je teži oblik diskriminacije počinjen prema određenoj osobi po više osnova iz čl.1.st.1. Zakona o suzbijanju diskriminacije. Na primjer, kad je diskriminirana osoba koja je pripadnik/ca određene nacionalne manjine i ujedno osoba s invaliditetom ili iz spolne i rodne manjine i sl.

⁵ Čl.8.st.2. Zakona o ravnopravnosti spolova i čl.3.st.1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

⁶ Čl.8.st.3. Zakona o ravnopravnosti spolova i čl.3.st.2. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Kako prepoznati izravnu diskriminaciju?

Danas su rijetke situacije u kojima će poslodavac izričito priznati da je prema osobi postupio nepovoljnije zato jer je žena/muškarac. Poslodavac će u pravilu svoje kriterije zapošljavanja i/ili napredovanja izraziti neutralno (traži se osoba za radno mjesto kuhara/ice) ili će svoju odluku, odnosno praksu kojom ograničava nečiji interes, opravdati nekim spolno neutralnim razlogom. Uvjetovanost njegove odluke ili prakse pripadnošću neke osobe određenom spolu uglavnom će tako ostati skrivena.

Primjeri prepoznavanja izravne diskriminacije:

- *Odluka poslodavca da usprkos činjenici što se na natječaj za rukovođeće mjesto prijavila kvalificirana žena ponovi natječaj zbog navodno nedovoljne konkurencije zato jer u biti smatra kako bi na takvim mjestima prednost trebalo davati muškarcima jer su odlučniji pri sklapanju novih poslova, oštrij u poslovnim pregovorima, odnosno jer su bolji "vođe".*
- *Odluka poslodavca da pri raspoređivanju zaposlenika i zaposlenica u skladištu rasporedi muškarce jer su fizički snažniji, odnosno žene na blagajne jer na tom radnom mjestu mušterije preferiraju žene zbog njihovog uslužnog karaktera.*
- *Onemogućavanje ženama da rade bolje plaćenu noćnu smjenu jer takvo što nije prikladno njihovoj majčinskoj ulozi ili jer je rad noću opasniji za žene nego muškarce koji su fizički jači.*
- *Praksa poslodavca da ne zapošljava žene u dobnoj skupini od 24-32 godine zbog rizika da će zasnovati obitelj ili se ženama ne produljuje ugovor o radu na određeno vrijeme ako ostanu trudne ili koriste bolovanja radi njege bolesne djece ili čuvanja trudnoće ili koja izostaje s posla kako bi sudjelovala u postupku medicinski potpomognute oplodnje.*

ŽENSKA PRIČA: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova se izjavom na zapisnik obratila B.Š. navodeći kako se prijavila za radno mjesto djelatnice horizontalne signalizacije u X, a na kojem radnom mjestu je, kao sezonska radnica, uspješno radila i prethodne godine, uslijed čega je od svojih nadređenih dobila preporuku za rad i ove godine. Međutim, navodi kako ove godine navedeni posao nije dobila jer se u međuvremenu promijenio voditelj podružnice koji je automatski odbio njezinu prijavu iz razloga što je žena, a rukovodeći se pritom stereotipom kako žene ne mogu raditi navedeni posao.*

MUŠKA PRIČA: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova se obratio M.Š. navodeći kako se javio na oglas za radno mjesto blagajnika/ice kod tvrtke X te je sljedećeg dana zaprimio elektronsku poruku kojom je obaviješten kako X za to radno mjesto traži žensku osobu-blagajnicu. Pritužitelj dalje navodi kako je od tada još par puta telefonski kontaktirao X i da mu je svaki put izričito odgovoreno kako ne ulazi u konkurenciju jer nije žensko.*

ŠTO JE NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA?

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavljaju osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola.

Statistički podaci su glavno sredstvo kojim se može dokazati da naizgled neutralna praksa nije neutralna po svom učinku na određenu skupinu radnika/ca.

Zbog toga bi svaki poslodavac/ka trebao **voditi rodno osjetljive statistike** koje odražavaju njegovu/ njenu politiku zapošljavanja, napredovanja, nagrađivanja i sl. Način na koji se kod konkretnog poslodavca/ke prikupljaju, obrađuju i čuvaju rodno osjetljivi podaci vezani uz poslovanje, trebao bi biti uređen Pravilnikom o radu kojeg bi poslodavci/ke morali imati temeljem čl.125. Zakona o radu.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e trebaju provjeriti vodi li njihov/a poslodavac/ka takve statistike jer bi to moglo biti odlučujuće u dokazivanju izravne i neizravne diskriminacije.

Na postojanje neizravne diskriminacije mogu ukazivati neke prakse poslodavaca prilikom utvrđivanja uvjeta za zapošljavanje i/ili obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kao što su uvjeti primjerice:

- *duljeg i kontinuiranog radnog staža,*
- *duljeg i kontinuiranog radnog iskustva na rukovodećim mjestima,*
- *različiti sustavi nagrađivanja rada u skraćenom i u punom radnom vremenu,*
- *fizičke karakteristike kao što su visina, težina, fizička snaga i sl.*

Uvjeti mogu biti tako postavljeni da ih, primjerice, ne mogu ispuniti određene društvene skupine (ili barem većina pripadnika/ca tih skupina koje se žele zaposliti kod određenog/e poslodavca/ke).

Na hrvatskom tržištu rada za sada se posebno zabrinjavajućom pokazuje praksa sklapanja ugovora na određeno vrijeme. Takva praksa, sama po sebi, nije pro-

blematična s aspekta zabrane spolne diskriminacije. No, s obzirom da na ugovor o radu na određeno radi značajno veći broj žena nego muškaraca što ukazuje kako je ženama teže zadovoljiti kriterije sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme nego muškarcima. Takva praksa koju provodi veći broj poslodavaca je problematična po svojim učincima i zasigurno predstavlja neizravnu diskriminaciju. Od svih novozaposlenih žena u 2011., samo 8,4% njih je sklopilo ugovor na neodređeno vrijeme dok kod muškaraca taj udio iznosi 19,5%.⁷

Kako prepoznati neizravnu diskriminaciju?

- *Organiziranje tečajeva osposobljavanja izvan radnog vremena (vikendom ili u večernjim satima) može isključiti one radnike/ce koji/e su zainteresirani/e, ali ih ne mogu pohađati zbog obiteljskih odgovornosti (samohrani roditelji), umanjujući tako svoj izgled u napredovanju.*
- *Upotreba kriterija dužine radnog iskustva na određenoj vrsti posla je česti primjer neizravne diskriminacije. Poslodavci ga često koriste kao uvjet napredovanja. U nemalom broju slučajeva kriteriji radnog iskustva bit će veća prepreka za žene nego za muškarce jer žene češće izbjavaju s tržišta rada zbog nejednake raspodjele obveza vezanih uz brigu za djecu i obitelj žene. Stoga je njihovo radno iskustvo često nešto kraće. U tom smislu, primjena kriterija radnog iskustva kao kriterija za napredovanje pogodovat će većem broju muškaraca nego žena.*

⁷ Izvor: Izvješće o radu za 2011. g. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

BOLOVANJE, TRUDNOĆA I RODILJNI NE ULAZE U RADNI STAŽ?

SLUČAJ 1.: Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova obratila se A. P. iz P. s pritužbom na Veleučilište-S.C.P. kao poslodavca zbog diskriminacije temeljem spola, odnosno trudnoće i materinstva. Navodi da je po natječaju primljena za ravnateljicu S.C.P. na određeno vrijeme od 4 godine, te stoga dala otkaz na posao u banci gdje je imala ugovor na neodređeno vrijeme. Bivši ravnatelj se žalio kako ona nema traženo radno iskustvo od 3 godine, zbog korištenja roditeljnog dopusta, te je slučaj prijavio inspekciji rada. Inspektor je došao 3 dana od potpisivanja ugovora o radu, uzeo svu dokumentaciju, te nakon tjedan dana obavijestio sve dionike da je S.C.P. pogriješio u raspisivanju natječaja jer nije tražio 3 godine radnog iskustva na rukovodećim poslovima, a predmet je poslan na sud u P. Upravno vijeće Veleučilišta u novom sastavu poništilo je stoga natječaj te donijelo odluku o njenom razrješenju. Ponudili su joj da bude imenovana za v.d. ravnateljicu, dali joj jedan dan za odluku, ali da je ona, zbog doživljenog šoka završila kod liječnika, odnosno na bolovanju, te joj je nakon par dana dostavljen otkaz ugovora o radu. Postupajući po pritužbi Pravobraniteljica je utvrdila da je S.C.P. svojim postupcima i odlukama pritužiteljicu diskriminirao na temelju spola, jer je prema njoj nepovoljno postupao na osnovi trudnoće i materinstva, što se prema stavku 2. članka 6. Zakona o ravnopravnosti spolova (ZRS) zabranjuje i smatra diskriminacijom. Pravobraniteljica je zaključila da je nepriznavanjem pritužiteljici vremena provedenog na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći, te dijela vremena provedenog na roditeljnem dopustu u radno iskustvo, ista diskriminirana po spolu.

SLUČAJ 2.: Pravobraniteljici se obratila T.M. zaposlena u tvrtki CA navodeći kako su u fazi izrade tzv. Seniority liste koja je i u drugim zemljama osnova za napredovanje, odlučivanje o slobodnim danima, o prednosti kod utvrđivanja vremena godišnjeg odmora i sl. Osnovni kriterij prema kojem se takva rang-lista zaposlenika utvrđuje je letački staž, u koji se računa vrijeme provedeno u zraku, te odsustvo s posla radi stručnog usavršavanja, porodiljskog dopusta i služenja vojnog roka. To što takva pravila vrijede u europskim zemljama, očito ne obvezuje CA, jer postoje neslaganja oko toga treba li se u letački staž uračunati i vrijeme provedeno na roditeljnem dopustu ili ne. Pritužiteljica smatra da treba. Stranka je upozorena i na to da svaki akt mora biti usklađen s Ustavom i zakonima, te da bi se nevrštavanjem roditeljnog i roditeljskog dopusta u letački staž trudnice i majke, ali i očevi koji koriste pravo na roditeljski dopust, stavili u neravnopravan položaj u odnosu na ostale zaposlenike/ce.

NOĆNA SMJENA ZA MAJKE KOJE DOJE: *Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova zaprimila je pritužbu pritužiteljice koja se žali na diskriminirajuće ponašanje prema njoj kao majci djeteta kojeg još doji, jer se ta činjenica nije uzela u obzir te joj je naređeno da radi u noćnim smjenama iako se dogovorila da će zbog dojenja djeteta raditi samo ujutro. Kada se požalila načelniku, odgovorio joj je da može ići dojiti dijete u pauzi i po nalogu. U pritužbi opisuje i šikaniranje od strane pomoćnika postaje koji joj je u više navrata vraćao poštu zbog jednog zarez a ili rečenice što smatra posljedicom traženja da zbog malog djeteta i dojenja ne radi noćne smjene. Kao posljedicu tih traženja smatra i činjenicu da se uvijek u patroli s njom nalaze iste osobe za koje zato sumnja da prate njezin rad i izvještavaju o tome nadređene rukovoditeljce. Pravobraniteljica je provela ispitni postupak i upozorila PU V. Pri tome nije ulazila u legitimnost cilja koji se želi postići pojačanom aktivnošću na suzbijanju prometnih nesreća, što uključuje stavljanje u službu i auto-ophodnje s jednim policijskim službenikom/com. Međutim, ocijenila je da sredstva koja su korištena za postizanje tog cilja, procjenjujući ih u svjetlu pritužbe pritužiteljice, nisu niti opravdana niti nužna. Učinci takve prakse i primjena takvih sredstava u postizanju cilja određenog navedenim naputkom stavljaju pritužiteljicu i ostale žene – policijske službenice u nepovoljniji položaj od muškaraca. Naime, zbog postizanja legitimnog cilja – potrebe pojačane aktivnosti na suzbijanju prometnih nesreća – lišava ih se posebnih prava i pogodnosti, koje bi imale bez tog naputka, te ih se time neizravno diskriminira. Ovakvo postupanje ima posljedice za cijelu službu, jer MUP ovakvim postupanjem prema službenicama koje su majke, šalje potpuno suprotnu poruku službenicama koje tek žele roditi, kao i ženama koje se žele zaposliti kao službenice, i time dovodi u pitanje provođenje posebnih mjera i planova djelovanja kojima pokušava promicati ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca i postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola (ženskog) u svoju službu, a koje je policija, kao tijelo državne uprave, sukladno ZRS-u, obvezna primjenjivati. Pravobraniteljica je upozorila PU V. da nije stvorila uvjete za primjenu odredbi o zaštiti dostojanstva radnika, a u slučaju da je i stvorila na formalnoj razini, nije po pritužbi postupala i dala preporuku PU V. da se prilikom povjeravanja radnih zadataka ženama koje doje, kao i u drugim slučajevima gdje se propisima štiti materinstvo, ali i slučajevima u kojima radnici/ce s povećanim obiteljskim obvezama imaju pravo na pogodnosti dok te obveze traju, uvijek potraži neka alternativna mjera čijom primjenom ne bi diskriminirali svoje službenice/ke.*

MUŠKO OKRUŽENJE: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova pisanu pritužbu je podnijela G.K. u kojoj navodi da ustanova u kojoj radi svojim Pravilnikom o radu nije regulirala postupak zaštite dostojanstva radnika/ca, da nije imenovala ovlaštenu osobu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika/ca, kao i da u istoj ustanovi većinu ključnih radnih mjesta zauzimaju muškarci, a i najveći broj zaposlenih su muškarci. Smatra da to umanjuje izgleda, kako njezine tako i ostalih žena, da se natječu za obavljanje vodećih funkcija u ustanovi.*

ŽENSKA PRIČA: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova pritužbu je podnijela B.B. protiv A.C., pravne osobe i iznajmljivača poslovnog prostora njenom poslodavcu. Požalila se da je uprava A.C. pisanim dopisom prije određenog vremena zabranila radnicima/ama trgovina u A.C. korištenje WC-a tijekom radnog vremena. Kako u A.C. uglavnom rade samo žene, samo njih ta odluka pogađa. Iako se radi o odluci čiji je cilj legitiman (da kupci budu pravodobno usluženi), sredstva za postizanje toga cilja nisu primjerena niti nužna (mogla je, primjerice, biti određena stanka za vrijeme radnog vremena u kraćem trajanju) tako da se radi o neizravnoj diskriminaciji.*

ŠTO JE DISKRIMINACIJA U PODRUČJU ZAPOŠLJAVANJA I RADA?

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada je kršenje ljudskog prava koje povlači za sobom gubljenje ljudskih talenata i potencijala s negativnim posljedicama na produktivnost i gospodarski rast, generira socijalno-ekonomske nejednakosti i povećava broj siromašnih i socijalno isključenih osoba.

Zakon o ravnopravnosti spolova u čl.13. izričito zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

- *uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,*
- *napredovanje na poslu,*
- *pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,*
- *uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,*
- *članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,*
- *usklađivanje profesionalnog i privatnog života,*
- *trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva.*

Iz obraćanja stranaka Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova vidljivo je da je jedan od značajnih problema u Republici Hrvatskoj slabo razumijevanje – kako kod poslodavaca tako i kod zaposlenih – pojma diskriminacije.

Naime, mnogi poslodavci/ke nemaju Pravilnike o zaštiti dostojanstva radnika/ca, niti se odredbe o načinu provođenja postupka radi zaštite dostojanstva radnika/ce nalaze u Pravilniku o radu, ne provode zakonito postupke radi zaštite dostojanstva te viktimiziraju žrtvu diskriminacije. Istovremeno, iz pritužbi stranaka, vidljivo je da iste ne poznaju pravne mehanizme zaštite od diskriminacije niti svoja prava koja iz njih proizlaze.

Recentna istraživanja⁸ pokazuju da je diskriminacija najraširenija u postupku zapošljavanja, a u manjoj mjeri i u sustavu plaća i jednakih uvjeta za rad i napredovanje. Nepovoljnim uvjetima rada izloženi su i muškarci i žene, no žene su ipak izloženije različitim oblicima nepovoljnog postupanja na radnom mjestu. Najveći broj pritužbi (65% u 2011.) Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova odnosi se na područje zapošljavanja i rada, socijalne sigurnosti te mirovinskih prava. Osnova navedenih pritužbi je u 94,7% spol, u 56,25% najviše se pritužuju žene, a muškarci tek u 13,75%. Pritužuju se i osobe koje su na radu diskriminirane zbog svoje spolne orijentacije.

Suzbijanje diskriminacije u području zapošljavanja i rada – doprinosi jačanju socijalne kohezije i mira, doprinosi povećanju produktivnosti, doprinosi uspješnosti kolektivnog pregovaranja (načelo zabrane diskriminacije primjenjuje se i na članstvo u sindikatu) dok je radno mjesto strateško polazište za borbu protiv diskriminacije u društvu u cjelini.

⁸ Studija: Položaj žena na hrvatskom tržištu rada, HZZ, lipanj 2011.g.

Kada se diskriminacija pojavljuje u području zapošljavanja i rada?

Diskriminacija se može pojaviti **pri traženju posla, na poslu ili pri napuštanju posla**. Primjerice:

- *Poslodavac/ka vas odbija zaposliti ili unaprijediti jer, kao žena, niste čvrsta kao muškarci, ili jer, kao muškarac, niste senzibilni kao žena.*
- *Vaš poslodavac daje naknade suprugama i obiteljima muških radnika, ali iste te naknade nisu dostupne supruzima i obiteljima ženskih radnica.*
- *Poslodavac/ka vam daje iznadprosječne ocjene za rad, ali vas preskače kad je riječ o unaprjeđenju i prednost daje pripadnicima/ama suprotnoga spola sa slabijim kvalifikacijama i s manje iskustva.*
- *Vaš poslodavac/ka je stroži/a prema vama i vašim kolegama/icama istoga spola nego prema kolegama/icama suprotnoga spola.*
- *Poslodavac/ka vam onemogućuje napredovanje na radu, stvara vam uznemirujuće i neugodno radno okruženje jer ste se izjasnili kao pripadnik/ica spolne i rodne manjine, odnosno kao osoba istospolne orijentacije.*
- *Pripadnici/e suprotnoga spola su plaćeni bolje od vas i drugih kolega/ica koji su istoga spola kao i vi.*

VIKTIMIZACIJA ŽRTVE DISKRIMINACIJE TEMELJEM SPOLNE ORIJENTACIJE: *Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova pozvana je da se umiješa u parnicu koju je protiv svog poslodavca, fakulteta u V., pokrenuo profesor D.K. koji je ondje zaposlen i koji nije skrivao da je homoseksualac. Zbog toga je bio izložen gruboj poruzi od strane dvojice starijih profesora, i to pred studentima, u studentskoj menzi ili na hodniku. Radi toga se obratio dekanu, rekao mu da ga spomenuta dvojica uznemiravaju takvim ponašanjem i zamolio ga da utječe na njih kako bi prestali s time. Dekan je od dvojice profesora tražio da se ispričaju i ovi su se doista ispričali D.K. Međutim, kada je nakon nekog vremena raspisan natječaj za napredovanje na katedri na kojoj je predavao D.K., nije primljen, već je primljena osoba koja nije imala tako dobre kvalifikacije. Profesor D.K. je smatrao da se radi o diskriminaciji temeljem spolne orijentacije, i pokrenuo je tužbom parnični postupak, u koji se pravobraniteljica umiješala. Prvostupanjskom odlukom njegov tužbeni zahtjev je djelomično usvojen, te je utvrđeno da je diskriminiran. U međuvremenu, profesori koji su mu se rugali tužili su ga radi naknade štete zbog nanošenja duševnih boli, jer je profesor D.K. govorio u medijima da je žrtva diskriminacije radi svoje spolne orijentacije, te da im je time što ih je označio kao diskriminatore nanio duševnu bol. Pravobraniteljica se uključila u obje parnice kao umješačica. U jednoj parnici je donijeta nepravomoćna presuda kojom je tužbeni zahtjev usvojen, dok je druga još u tijeku.*

KADA NEJEDNAKO POSTUPANJE NIJE DISKRIMINACIJA?

Odluka poslodavca da zaposli određenu osobu uvjetovana njenim spolom neće predstavljati zabranjenu diskriminaciju ako je spol ključan za uspješno obavljanje radnog zadatka zbog kojeg se ta osoba zapošljava. Klasičan primjer ovog izuzetka od načela jednakosti postupanja prema ženama i muškarcima je zapošljavanje glumica radi uspješnog izvođenja neke ženske uloge.

Provođenje **posebnih mjera**⁹ kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni, a koje se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca, te one koje su usmjerene zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom – također se ne smatraju diskriminacijom.

EUROPSKA KONFEDERACIJA SINDIKATA (ETUC): POŠTOVANJE, DOSTOJANSTVO I JEDNAKI TRETMAN

Europska konfederacija sindikata na ravnopravnost i različitost ne gleda kao na pojmove koji se međusobno isključuju, već kao komplementarne pojmove i nastoji ostvariti jednaka prava i mogućnosti poštujući i vrednujući različitost. ETUC vjeruje kako priznavanje vrijednosti različitosti pomaže stvaranju dobrih timova, a istovremeno poštovanje predstavlja temelj za doprinos i predanost pojedinaca poslu. Društvena potpora predstavlja okruženje koje je potrebno svima kako bi bili produktivni te kako bi mogli davati svoj doprinos. Crni ili bijeli, muškarac ili žena, mlad ili star, te heteroseksualan ili homoseksualan: svi imamo koristi kada postoji poštivanje, dostojanstvo i jednaki tretman, u sindikatima, u društvu općenito i zasigurno na radnome mjestu. (11. Kongres ETUC-a, Sevilja, 2007.)

⁹ Čl. 9. Zakona o ravnopravnosti spolova

**ŠTO JE SPOLNO
UZNEMIRAVANJE, A
ŠTO UZNEMIRAVANJE
TEMELJEM SPOLA?**

3

Zakon o ravnopravnosti spolova (čl. 8.) prepoznaje i zabranjuje dva oblika spolnog uznemiravanja: uznemiravanje temeljem spola i spolno uznemiravanje. Ključna razlika između ova dva oblika leži u karakteru postupanja prema žrtvi, odnosno u načinu na koji se žrtvu ponizilo.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Spolno uznemiravanje sastoji se od bilo kakvog ponašanja seksualnog karaktera. Svako ponašanje kojim se žrtvu svodi na objekt seksualne želje ili kojim se naglašava njena seksualnost predstavlja ovaj oblik spolnog uznemiravanja.

Značajno kod uznemiravanja temeljem spola i kod spolnog uznemiravanja je činjenica da se radi o neželjenom verbalnom, neželjenom neverbalnom i neželjenom fizičkom ponašanju spolne naravi.

Primjeri neželjenog verbalnog, neželjenog neverbalnog i neželjenog fizičkog ponašanja spolne naravi:

VERBALNO

1. Nazivanje odrasle osobe curom, komadom, lutkom, bebom ili slatkićom
2. Zviždanje za nekim, dobacivanje
3. Seksualni komentari o nečijem tijelu
4. Seksualni komentari ili aluzije
5. Pretvaranje rasprave o poslu u seksualne teme
6. Pričanje seksualnih viceva ili priča
7. Osobna pitanja o društvenom ili spolnom životu
8. Pričanje laži ili širenje glasina o nečijem osobnom spolnom životu
9. Postavljanje pitanja o seksualnim maštanjima, preferencijama ili povijesti
10. Postavljanje osobnih pitanja o društvenom ili spolnom životu
11. Ispuštanje određenih zvukova poput zvuka glasnog poljupca, zavijanja
12. Seksualni komentari o odijevanju, anatomiji ili izgledu
13. Ponovljeno pozivanje na izlazak osobe koja nije zainteresirana

NEVERBALNO

1. Odmjeravanje osobe (od glave do pete)
2. Buljenje u nekoga
3. Blokiranje prolaska nekome
4. Praćenje nekoga
5. Poklanjanje osobnih darova
6. Muvanje oko nekoga
7. Pokazivanje seksualno sugestivnih predmeta
8. Seksualne geste rukama ili pokretima tijela
9. Izrazi lica kao što su namigivanje, poljupci ili oblizivanje usana
10. Neželjena pisma, telefonski pozivi ili materijali seksualne prirode

FIZIČKO

1. Masiranje vrata ili ramena
2. Dodirivanje odjeće, kose ili tijela osobe
3. Zagrljaji, poljupci, tapšanja ili milovanja
4. Dodirivanje ili trljanje o drugu osobu na seksualan način
5. Stajanje blizu ili „očešavanje“ o neku osobu
6. Seksualno sugestivni signali
7. Silovanje ili seksualni napad ili pokušaj silovanja ili seksualnog napada

Spolno uznemiravanje predstavlja izrazitu povredu osobnog dostojanstva jer umjesto da se osobu tretira s dužnim poštovanjem umanjuje se njezina vrijednost svodeći je na status objekta nečije seksualne želje.

Spolno uznemiravanje gotovo kao pravilo najčešće pogađa žene što i nije iznenađujuće jer se, kao rijetko koji drugi oblik diskriminatornog ponašanja, temelji i perpetuira patrijarhalni sustav vrijednosti prema kojem se žene smatra manje vrijednim bićima.

SAMO „MESO“: *Pravobraniteljici se pritužbom obratila N.H., diplomirana inženjerka strojarstva, i navela kako joj je kolega mlađi od nje, koji je primljen na posao krajem 2003., nakon nekog vremena počeo upućivati seksualne aluzije, pa tako primjerice pokretima simulira spolni odnos gledajući u nju. Zove je za svoj kompjuter pa joj pokazuje pornografiju. Kada su razgovarali o poslu pitao je imenovanu hoće li gore ili dolje, kako više voli. Kada mu je rekla da nešto nacрта, rekao joj je da koji k... će joj to on crtati. Kasnije se ispričao. Zvao ju je da ide s njim u A. gdje rade jedan projekt, ali kao svoju tajnicu, a rekao joj je i da ostavi muža. Kulminacija svega bila je kada ju je prilikom izlaska iz lifta uštipnuo za stražnjicu. Drugi kolega je dolazio do njene stolice na kojoj je sjedila, te se tako okrenuo da joj je njegovo spolovilo bilo ispred lica. Jednom prilikom joj je rekao da viđa samo svoju tajnicu i nju, ali da tajnica ima taj nedostatak da joj muž radi kod njih, tako da je pritužiteljica jedina žena s kojom se može zezati. Kada bi obukla suknju, onda je govorio: „Danas ćemo šetati po stolu i birati tko ima najbolje noge“. Uopće je nisu doživljavali kao inženjerku, nego samo kao meso. (Pritužiteljica je odustala od daljnjeg postupka po pritužbi u strahu za svoje radno mjesto, jer joj je suprug bio nezaposlen).*

UZNEMIRAVANJE NA TEMELJU SPOLA

Uznemiravanje na temelju spola predstavlja svako ponašanje unutar radnog okruženja koje je uvredljivo za osobe kao pripadnike/ce konkretnog spola. Ponašanje koje se izričito ili prikriveno temelji na stajalištu kako je određena osoba manje vrijedna jer pripada određenom spolu. Uznemiravanje na temelju spola možemo podijeliti u dvije vrste: sustavno omalovažavanje te uvredljivo radno okruženje. Takvo ponašanje predstavlja i kazneno djelo Zlostavljanja na radu i opisano je čl. 133. Kaznenog zakona.

Sustavno omalovažavanje

Sustavno omalovažavanje je vrsta uznemiravanja koje se sastoji od sustavnog umanjivanja radnog doprinosa i truda određene osobe kako bi ju se ponizilo u očima njenih suradnika/ca, a uvjetovano je njenom ili njegovom pripadnošću određenom spolu. Najočigledniji način omalovažavanja je verbalno vrijeđanje osobe i njenih radnih sposobnosti. Prikriveno omalovažavanje može uključivati opterećivanje najzahtjevnijim zadacima ili prevelikim brojem različitih zadataka kako bi se povećala vjerojatnost da će žrtva pogriješiti bilo u kvaliteti izvedbe ili zadovoljavanju rokova. S druge strane može uključivati potpuno suprotni pristup kao što je zaduživanje monotonim zadacima koji osobi ne omogućavaju da dokaže svoje sposobnosti, odnosno koji je potiču na prezir prema svom radnom mjestu.

Klasični primjeri radnji i postupaka koji u kombinaciji u nekom dužem vremenskom razdoblju predstavljaju sustavno omalovažavanje, odnosno oblik uznemiravanja temeljem spola:

- *određivanje nerealnih rokova za izvršenje radnog zadatka,*
- *učestale (neobrazložene, slabo utemeljene ili nerazmjerne) kritike,*
- *umanjivanje ili omalovažavanje radnog doprinosa i rezultata,*
- *primjena „duplih standarda pri ocjenjivanju brzine, količine ili kvalitete rada, odnosno pri raspodjeli raznih koristi ili načinu kolegijalne komunikacije i ophođenja,*
- *tračanje, spletkarenje, laži kojima se omalovažava konkretna osoba,*
- *učestalo kritiziranje nastupa, izgleda, stila konkretne osobe,*
- *„neslane“ šale.*

UVREDE OD ŠEFICE: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova obratio se pritužitelj E. S. zaposlen u V. d.o.o., prituživši se zbog uznemiravanja na radu. Navodi da njegovi problemi započnu 2004. kada je premješten u računovodstvo tvrtke, gdje ga za vrijeme obavljanja posla kontinuirano uznemirava šefica M. M. i to na način da mu stalno upućuje uvrede govoreći mu „glupane“, „debilu“, kao i da ga konstantno optužuje da nikad ne radi i da je „neradiša“. Naglašava i kako ga konstantna izloženost šikaniranju i javnom izražavanju nesnošljivosti od strane kolegice M. M. onemogućuje u nesmetanom obavljanju poslova. Pritužitelj ističe da je zbog takvog ponašanja kolegice podnio pritužbu direktoru poduzeća radi zaštite dostojanstva na radu, ali da po njima nije ništa poduzeto.*

Uvredljivo radno okruženje

Uvredljivo radno okruženje kao vrsta uznemiravanja na temelju spola sastoji se od ponašanja koje ne mora biti nužno izravno upućeno konkretnoj osobi, ali po svom sadržaju može biti uvredljivo za nju kao pripadnika/cu konkretnog spola jer prenosi poruku koja na određeni način obezvrjeđuje taj spol.

Ova vrsta uznemiravanja je još uvijek učestala u značajnom broju radnih okruženja i kao oblik diskriminacije ne prepoznaju je niti poslodavci niti radnici/e.

Klasični primjeri radnji i postupaka koji u nekom dužem vremenskom razdoblju predstavljaju ovaj oblik uznemiravanja temeljem spola:

- *pošalice koje su uvredljive za ženski rod kao npr. vicevi o plavušama,*
- *erotski ili seksualno obojeni komentari o suradnicama,*
- *erotizirane fotografije na kompjuterskom ekranu ili osobnom radnom mjestu,*
- *obraćanje suradnicama na rodno uvjetovan uvredljiv način kao npr. glupačo, gusko, muškaračo, itd.,*
- *učestale pošalice, pitanja, razgovori vezani uz seksualna iskustva, rodno uvjetovani komentari vezani uz izgled ili način odijevanja osobe kao npr. komentari o preplitkom ili predubokom dekolteu, debelim/“štrkljavim“ nogama ili stražnjici, šminki, itd.*

Ova vrsta uznemiravanja rezultira uvredljivim radnim okruženjem i nije nužno usmjerena na neku konkretnu osobu, no ipak, ponašanje ovakve vrste mora biti značajnijeg opsega kako bi predstavljalo uznemiravanje temeljem spola.

ULOGA SINDIKALNIH POVJERENIKA/CA I PRAVNIKA/CA U SUZBIJANJU SPOLNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA TEMELJEM SPOLA

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e trebaju osvijestiti što sve čini spolno uznemiravanje i uznemiravanje temeljem spola te organizirati edukaciju zaposlenih, zajedno s poslodavcem/kom, a osobito te sadržaje unijeti u kolektivne ugovore.

Svaki/a radnik/ca bi trebao/la biti svjestan/a da njegovo/njezino ponašanje može biti uvredljivo drugim radnicima/ama te se ponašati sukladno tome. A svaki sindikalist/ica bi morao/la znati kako je spolno uznemiravanje i uznemiravanje temeljem spola pri zapošljavanju i na radnom mjestu područje njegove/njezine odgovornosti.

Istraživanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i SSSH (2005): Istraživanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova RH i Ženske sekcije Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) „Zaštita žena od neželjnog ponašanja na radnom mjestu“ provedeno je na uzorku od 1.598 žena iz svih dijelova Hrvatske. Čak 73% ih je odgovorilo kako žena u Hrvatskoj nije zaštićena od uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu. Međutim, najporazniji su bili rezultati koji govore, da je, ako zbrojimo svjedočenja u slučaju uznemiravanja, te osobno iskustvo izloženosti uznemiravanju, **čak 74,1% žena direktno ili indirektno bilo izloženo spolnom uznemiravanju na radnom mjestu.**

U 2012. godini, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je većinu pojedinačnih pritužbi zaprimila zbog diskriminacije u području zapošljavanja i rada, a **42,5% pritužbi je zaprimljeno radi spolnog uznemiravanja u području zapošljavanja i radnih odnosa.** Podnijele su ih isključivo žene.

BOLOVANJE I STRAH: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova obratila se N.T. navodeći kako je zaposlena kao medicinska sestra u odjelu Bolnice te da je 25.11.2010. bila žrtva spolnog uznemiravanja od vozača HMP Z.M. Isti ju je te večeri između 20.30 i 21.00 sati spolno uznemiravao tako što ju je u vozilu HMP navodno počeo dirati po kosi i intimnim dijelovima tijela, tijekom čega mu je pritužiteljica uspjela odvratiti pažnju i pokušala pobjeći, no isti je to shvatio, ugasio svjetlo i ponovno je primio za kosu i tijelo, na što je pritužiteljica počela vrištati, a što je čuo drugi vozač. Uspjela je izaći iz vozila, no Z.M. ju je uhvatio za desnu ruku, ali se uspjela osloboditi i pobjeći. Pritužiteljica se povodom tog događaja obratila povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika poslodavca i proveden je postupak po njenoj prijavi. Pritužiteljica, međutim, smatra da Naslov nakon provedenog postupka nije adekvatno sankcionirao Z.M. te da nije odredio adekvatne mjere zaštite koje bi spriječile dotičnog da je i ubuduće spolno uznemirava. U vrijeme podnošenja pritužbe pritužiteljica je bila na bolovanju, no s obzirom na ishod gornjeg postupka bojala se da će je Z.M. nastaviti uznemiravati na radnom mjestu, tim više što ima saznanja da je prijetio drugom vozaču HMP koji je pritužiteljicu kritične zgrade čuo da vrišti.*

Premda danas Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu štite žene od spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, one vrlo rijetko prijavljuju takva ponašanja. Sindikalna iskustva govore o tome da se traži "diskretna" intervencija sindikata i ne koriste se svi mehanizmi zaštite. Razlog je strah od gubitka posla, osjećaj nelagode i stida, a nerijetko i neznanje o svojim pravima, što rezultira vrlo malim brojem zahtjeva za zaštitu dostojanstva, pritužbi pravobraniteljici za ravnopravnost spolova i tužbi radi diskriminacije.

Obveza poslodavca je osigurati fizičko i psihološko zdravlje, sigurnost i blagostanje svih radnika/ca na radnome mjestu prema Zakonu o zaštiti na radu. To uključuje procjenu uzroka stresa na radu i uvođenje mjera za smanjenje ili sprječavanje pojave stresa. Poslodavac ima zakonsku obvezu spriječiti uznemiravanje na radnome mjestu. No, nije jedini.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e imaju obvezu pomoći u edukaciji zaposlenih, javno deklarirati svoju sindikalnu politiku i politiku poduzeća kao anti-diskriminatornu. Mogu pomoći svojim članovima – žrtvama uznemiravanja – i kroz potporu u postupku prijavljivanja slučajeva diskriminacije. Primjeri dobre prakse pokazuju da u sve većem broju kolektivnih ugovora, ali i internih pravilnika i akata u poduzećima, poslodavci/ke potiču radnike/ce da se u slučaju spolnog uznemiravanja i uznemiravanja temeljem spola obrate sindikalnom/j povjereniku/ci ili pravniku/ci.

U takvim slučajevima je moguće provesti i, uvjetno rečeno, „neformalni žalbeni postupak“ tako da sama uznemiravana osoba, i/ili uz pomoć sindikalnog/e povjerenika/ce, upozori osobu koja je uznemirava da prekine s takvim ponašanjem. Ako se u tome ne uspije, sindikalni povjerenik/ca će uputiti osobu sindikalnom/j pravniku/ci radi pokretanja postupka zaštite dostojanstva i pružanja odgovarajućih pravnih savjeta.

Edukaciju o prepoznavanju i načinima suzbijanja spolne diskriminacije i diskriminacije temeljem spola treba osigurati svim radnicima/ama, uključujući osobe na rukovodećim pozicijama i novozaposlene radnike/ice. Na osposobljavanje o uznemiravanju kao predavače/ice treba pozvati i sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce. Politika poduzeća o suzbijanju i borbi protiv spolnog uznemiravanja i uznemiravanja temeljem spola treba biti objavljena na različite načine – kroz imenovanje i osposobljavanje povjerenika/ca za zaštitu dostojanstva, putem oglasne ploče, letaka, službenih dopisa, glasila, pravilnike, postupnike isl. Anti-diskriminacijska politika također će se istaknuti svim kooperantima/icama i radnicima/ama zaposlenim preko agencije za privremeno i povremeno zapošljavanje, jer se i od njih traži poštivanje ove politike kao sastavnog dijela njihovog ugovora.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE MOŽE IMATI ŠTETNE POSLJEDICE:

- *degradiranje, premještaj, gubitak mogućnosti osposobljavanja, napredovanja i sigurnosti radnog mjesta, otkaz,*
- *stresno i neprijateljsko radno okruženje može uzrokovati mentalna i fizička oboljenja;*
- *neugodna atmosfera za žrtvu i ostale radnike,*
- *žrtve spolnog uznemiravanja osjećaju napetost, ljutnju, anksioznost, depresiju, trpe od nesаницe, imaju zdravstvene probleme uzrokovane stresom poput glavobolje, probavnih smetnji, itd.,*
- *žrtve osjećaju gubitak ugleda i društveno odbijanje što uzrokuje obiteljske poteškoće pa*
- *čak i razvode,*
- *žrtva napušta posao da se ne mora suočavati s uznemiravanjem.*

NOVOGODIŠNJA „FEŠTA“: N.N. je tijekom zabave povodom Nove godine u jednom poduzeću bila prisiljena na neželjeni spolni čin – silovao ju je njen muški kolega X.Y. On ju je oko 22.00 sata pozvao da dođe u njegov ured jer da joj želi uručiti mali poklon. Kada je ušla, zaključao je vrata, skinuo majicu i zatražio da ga poljubi, što je ona odbila. Nakon toga ju je zgrabio za kosu i prisilio da klekne na koljena, a ona je počela plakati. Prisilio ju je da ga zadovolji, a ona se nije uspjela oduprijeti. Pustio ju je van tek kada je čuo kako ju zove suprug, zaposlenik u istom poduzeću, koji ju je tražio. Nakon nekoliko mjeseci pravnik u poduzeću čuo je govorkanja o tome da se nešto desilo na proslavi Nove godine u tom radnom odjelu pa je pozvao N.N. da mu ispriča što se stvarno dogodilo. Ona je odlučila govoriti otvoreno i ispričala mu je čitavu priču. Pravnik joj je savjetovao da se obrati sindikatu i uloži pritužbu. Sindikalist je pozvao sindikalnu pravnicu da posavjetuje N.N. i pruži joj sve informacije. N.N. je pristala na podnošenje kaznene prijave te je tražila hitno suspendiranje zlostavljača s posla. Međutim, ništa se nije dogodilo budući da je Uprava smatrala da se radi o privatnoj parnici i odlučila je čekati konačnu presudu Kaznenog suda. Uprava je štoviše dopustila da X.Y. nastavi raditi

u istom odjelu kao i N.N., ali je nakon ponovljenog zahtjeva njezinog odvjetnika, X.Y. ipak premješten u drugi odjel. U poduzeću nitko nije htio komunicirati s N.N. i većina kolegica ju je krivila za pokretanje postupka. Ona je otišla na bolovanje jer nije mogla nastaviti raditi uz počinitelja i u neprijateljskom okruženju na radnome mjestu. Počela je patiti od poremećaja spavanja i posjećivati psihijatra. Nadležni sud je nakon dvije godine donio presudu kojom je X.Y. proglašen krivim. Osuđen je na dvije godine zatvora zbog pokušaja silovanja. Naposljetku je 2009. godine X.Y. dobio otkaz zbog spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. N.N. i njen suprug i dalje rade u tom poduzeću.

Kolektivnim ugovorom se može na razini poduzeća djelotvornije regulirati pitanje postupanja za slučajeve seksualnog uznemiravanja. Na žalost, tek mali broj poduzeća to čini, a osobito je to rijedak slučaj u granskim kolektivnim ugovorima.

PRIMJER DOBRE PRAKSE KOLEKTIVNOG UGOVORA: *Kolektivni ugovor firme „Vivera“ ima poseban naslov – Zaštita od seksualnog i drugog uznemiravanja radnika – u kojem se zabranjuje svaki oblik takvog ponašanja. Takvim ponašanjem se smatra neprimjereni fizički kontakt, neprimjerene poruke upućene elektronskom ili redovnom poštom, uznemiravajući telefonski pozivi, nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta i kojima je namjera da se radnik/ca stavlja u ponižavajući položaj, prijetnje, negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika/ce. Svi radnici dužni su u obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, te mogu spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti sindikalnog povjerenika, radničko vijeće i poslodavca, uz suglasnost uznemiravanog radnika. Uprava poslodavca i sindikat imenuju dva radnika (jedna žena i jedan muškarac) koji su ovlašteni zaprimati i rješavati pritužbe na rok od dvije godine, a njihova imena moraju biti na oglasnim pločama poslodavca. Radnik podnosi pritužbu usmeno ili pismeno osobi po svom izboru. Najkasnije sljedeći dan ovlaštena osoba mora obaviti razgovor s radnikom koji je podnio pritužbu, koji iskaz može dati u prisutnosti odvjetnika ili sindikalnog povjerenika te s radnikom protiv kojeg je podnesena pritužba. Ovlaštena osoba može predložiti privremene mjere do okončanja postupka – oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada, udaljenje radnika protiv kojeg je podnesena prijava, oslobođenje radnika od poslova kod kojih dolazi u doticaj sa*

osobom protiv koje je podnesena pritužba te promjena rasporeda radnog vremena – uz naknadu plaće radniku kao da je radio. Postupak se mora okončati u roku od sedam dana, a onemogućavanje ovlaštene osobe u provođenju postupka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Radniku koji je izvršio uznemiravanje može se – uputiti pisano upozorenje ili predložiti direktoru da se uruči otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora ili otkaz ugovora o radu. Takve mjere će se poduzeti i protiv osobe koja je zlonamjerno uložila pritužbu za uznemiravanje. Ovlaštena osoba dostavlja polugodišnje izvješće sindikatu o broju i vrsti pritužbi.

PRIMJERI KODEKSA ETIČKOG POSLOVANJA:

Kodeks etike **Koncerna Podravka** uopćava:

„Svi su zaposlenici ravnopravni te je zabranjen bilo kakav oblik diskriminacije ili uznemiravanja.“ **Atlantic Grupa** zadovoljava se naglašavanjem korporativne kulture koja promiče različitost. Najdalje je možda otišla **Coca-Cola Hellenic** koja svim svojim zaposlenicima/ama želi omogućiti jednake mogućnosti te ih ni u kojem aspektu njihovog zaposlenja neće diskriminirati na temelju rase, vjere, boje kože, etničkog ili nacionalnog podrijetla, dobi, invalidnosti, seksualnog opredjeljenja, političkog mišljenja, spola ili bračnog stanja. To početno stajalište ova tvrtka razrađuje detaljnim propisima o postupanju.

U svakom slučaju, ma koliko deklarativni, kodeksi etičkog poslovanja ili politike društvenog odgovornog postupanja, postaju sve uobičajenija praksa, te su svakako vrijedni daljnjeg istraživanja.

**GDJE I KAKO SE
DISKRIMINACIJA
„DOGAĐA“?**

4

GDJE I KAKO SE DISKRIMINACIJA „DOGAĐA“?

Osim spolnog uznemiravanja i uznemiravanja temeljem spola, postoje i drugi oblici diskriminacije u području zapošljavanja i rada, koji se odnose na natječaje i oglašavanje radnog mjesta, razgovore i intervjuje za posao, uvjete zaposlenja i rada, trudnoću i roditeljstvo, obiteljske obveze i obiteljski status, napredovanje na poslu, školovanje i stručno usavršavanje.

OGLAS, NATJEČAJ

Do diskriminacije u zapošljavanju dolazi već **kada je posao opisan ili oglašen na diskriminirajući način**. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je od svog osnutka (2004.) uputila mnoštvo upozorenja i preporuka poslodavcima/kama koji/e su u natječajima ili oglasima za radno mjesto javno preferirali samo jedan spol. Danas se taj, nekad tipičan oblik diskriminacije smanjio, jer je postalo jasno da je riječ o diskriminaciji. **Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e bi trebali imati uvid u sve natječaje i oglase za radno mjesto prije objave, kako bi se uvjerili da nema diskriminatornih sadržaja.**

MUŠKARCI BEZ PRISTUPA: *Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je zaprimila pritužbu građanina iz R., koja se odnosi na oglas za zapošljavanje tvrtke E. P. objavljen preko područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U oglasu je navedeno da se za radno mjesto – diplomirani pravnik – traži isključivo ženska osoba.*

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je (2009.) provela analizu kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i poslovnog života kako bi se dobio uvid u provedbu čl.11.st.6. Zakona o ravnopravnosti spolova. Navedenim člankom je propisana obveza socijalnih partnera kojom su, prilikom kolektivnog pregovaranja i u kolektivnim ugovorima svih razina, dužni poštivati odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova i mjera za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Analizom 120 kolektivnih ustanovljeno je da su samo dva kolektivna ugovora uvrstila zabranu diskriminacije temeljem spola prilikom zapošljavanja bez dodatne razrade samog postupka, u smislu postavljanja dopuštenih, odnosno nedopuštenih pitanja ili određivanja načina odnosno dokumenata kojima se uređuje ovo područje. **Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e će morati djelotvornije regulirati ova pitanja u kolektivnim ugovorima.**

RAZGOVOR ZA POSAO

Prema čl.23. Zakona o radu prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje itd.) i sklapanja ugovora o radu, **poslodavac ne smije od radnika/ca tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom**. Ako poslodavac traži takve podatke čini teži prekršaj za koji može biti kažnjen novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna. Kandidati/kinje nisu dužni/e odgovoriti na takva pitanja i zbog toga ne smiju trpjeti štetne posljedice. U praksi je sve posve drukčije.

Prema anketi, koju je MojPosao proveo (2010.) među više od 1.000 ispitanika/ca, na pitanje što bi poduzeli kada bi naišli na nepravilnosti u selekcijskom postupku (neprijemna pitanja, nepotizam, diskriminacija), većina ispitanika/ca, njih **58%, odgovorilo je da u tom slučaju ne bi poduzeli ništa** i potražili bi drugu priliku. Većina ispitanika/ca smatra da je dosta natječaja ionako "namješteno", a državne institucije koje bi takve nepravilnosti trebale sankcionirati to ne čine ili su nemoćne, pa se nema smisla izlagati. Ispitanici/ce smatraju da bi postupak pokrenut zbog nepravilnosti pri izboru kandidata/inje bio jako dug, a kada bi na kraju i završio pozitivnim ishodom za njih, kažu, da bi bilo zaista čudno raditi u poduzeću "protiv kojeg si vodio pravni rat".

Spolna diskriminacija se najčešće događa pri selekcijskom razgovoru u koji poslodavci/ke često uključuju i pitanja o privatnom životu (poput pitanja o planiranju obitelji, djece, hobijima i interesima kandidata/inja) kao i o drugim stvarima koje poslodavcu/ki pomažu u stvaranju što potpunije slike o kandidatima/injama. Važno je znati da je pri zapošljavanju zakonom zabranjena diskriminacija kandidata/inja temeljem spola, bračnog i obiteljskog statusa, spolne orijentacije, rase, dobi, jezika, vjere i drugih obilježja koja nisu odlučujući uvjet u obavljanju posla. Na žalost, takav se oblik diskriminacije događa na tržištu rada neovisno o tome radi li se o državnim i javnim službama ili privatnim poduzećima.

PRIMJER TRAŽENJA ZABRANJENIH PODATAKA: *Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je od pritužiteljice iz R., koja je željela ostati anonimna, zaprimila pritužbu koja se odnosi na moguću diskriminaciju na temelju bračnog i obiteljskog statusa kod prijama službenika/ica u državnu službu u M.F. Naime, u pritužbi se navodi da je M.F. provelo natječaj za prijam u državnu službu na neodređeno vrijeme za više radnih mjesta. Temeljem navedenog natječaja prijavljeni/e kandidati/kinje su dobili poziv za popunjavanje upitnika i razgovor u M.F. U navedenom upitniku svi kandidati/kinje morali su navesti svoje osobne podatke, kao i podatke za članove svojih obitelji; traže se podaci za oca, majku, usvojitelja-staratelja, braću, sestre, bračnog druga i djecu, kao i za preminule članove obitelji, i to na način da se za svakog člana obitelji upiše ime i prezime (djevojačko prezime), rodbinski odnos, datum rođenja, mjesto i općina rođenja, prebivalište i adresa, te zanimanje i poduzeće u kojem je zaposlen/a.*

Prema dosadašnjim saznanjima sindikata, poslodavci/ke u Republici Hrvatskoj često postavljaju osobna pitanja. Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e trebaju upozoriti sve kandidate/kinje kako je na selekcijskom razgovoru **zabranjeno pitati pitanja poput sljedećih:**

- **Dob/datum rođenja:** *Općenito uzevši, smatra se kako dob nije presudna kod većine odluka o zapošljavanju, te su stoga pitanja o datumu rođenja neprimjerena.*
- **Rasa, vjera, nacionalno podrijetlo:** *Takva su pitanja općenito neprimjerena, bilo u samim oglasima za posao, bilo tijekom razgovora za posao.*
- **Fizička obilježja, invaliditet:** *Ako se postavljaju pitanja vezana za visinu ili težinu, takvi bi uvjeti trebali biti izravno vezani uz obavljanje posla.*
- **Članstvo u sindikatu:** *Nije prihvatljivo da mogući poslodavac/ka pita kandidata/inju o tome je li član/ica nekoga sindikata.*
- **Zdravstveno stanje:** *Ne smije se postavljati.*
- **Spol, seksualna orijentacija, seksualni identitet...** *Ne smije se postavljati.*

- **Trudnoća, namjera planiranja majčinstva i zasnivanja obitelji, bračni/obiteljski status, i sl.:** *Ne smije se postavljati.*
- **Druga problematična područja:** *Pitanja o tome ima li kandidat/kandidatkinja prijatelje ili rodbinu koji rade za tog poslodavca mogu biti neprimjerena ukoliko poslodavac daje prednost takvim kandidatima/injama.*

DISKRIMINIRAJUĆI INTERVJU: *Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova se obratila L.G. s pritužbom u kojoj navodi da je dana 6. rujna 2004. godine, kao kandidatkinja za radno mjesto inženjerke kemije za rad u laboratoriju, bila na razgovoru za posao u trgovačkom društvu C.L. te da je razgovor tom prilikom obavljen ispod svakog dostojanstva žene. Priopćeno joj je kako je jedan od uvjeta koji mora ispunjavati da jednom ili više puta godišnje mora biti spremna zabavljati firmine partnere od popodne do rane zore bez obzira što ona, njen muž ili familija mislili, te u pritužbi dalje citira gospodina M., koji je rekao: „ u takvim prigodama treba obući suknjicu čiju dužinu 10 cm iznad koljena određuje šefica, a jedino šefica može nositi dugu suknju, jer je ipak šefica“. Nadalje navodi kako se od nje tražila garancija da neće rađati narednih nekoliko godina u slučaju da je zaposle, jer da: „ ... će ako zatrudni sve zakonski uredno provesti ... ali je treći dan kad se vrati na posao čeka radna knjižica“.*

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e bi trebali zahtijevati da se u odjelima, komisijama, odborima i drugim **tijelima za odabir zaposlenih budu ravnomjerno zastupljeni žene i muškarci. Trebali bi pregledati svu dokumentaciju** (formulare, obrasce, upitnike) **za zapošljavanje i postupak izbora.** Također, u nekim poduzećima postoji praksa da i sindikalni/a povjerenik/ca **prisustvuje odabiru novog radnika/ce.**

ZABRANJEN ULAZ MAJKAMA! Dvanaestak nezaposlenih s područja Đakova i okolice pozvani su na razgovor za posao prodaje usluga jednog telekomunikacijskog operatera. Ostali su zgranuti grubim postupkom predstavnika tvrtke prema mladoj majci koja je na intervju došla s – djetetom. "Zar ćete s djetetom ići i na posao?!", upitao ju je mladi predstavnik poslodavca. Zbunjena žena odgovorila je da ima još jedno, također mlađe dijete, koje je bolesno i ostalo je s bakom pa je starije povelala da rastereti stariju ženu. "Molim vas, samo izađite!", odgovorio je poslodavac mladoj majci, ne pruživši joj ni šansu za razgovor.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e bi redovito trebali pregledavati rezultate izbora novog radnika/ce jer se jedino praćenjem i analizom spolne strukture novozaposlenih osoba može saznati postoji li spolna diskriminacija u vlastitom poduzeću.

MUŠKARCI NISU OSJETLJIVI!? Sindikat je saznao kako se jedan mladić prijavio za posao u jednoj organizaciji civilnoga društva koja se bavila djecom bez roditelja. Taj posao nije bio izravno vezan uz djecu već više uz "papire" i projekte. Nakon tri kruga testiranja i razgovora za posao obaviješten je da je ušao u uži izbor. Na koncu je iz navedene civilne organizacije obaviješten kako je izabrana druga osoba za taj posao uz obrazloženje da će zato što je žena i majka imati više senzibiliteta i osjećaja za rad s djecom bez roditelja, iako je na testiranjima imao najbolje rezultate.

NE ODUSTAJEM BITI ODGAJATELJ U VRTIĆU.... Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova obratio se I.G., po struci psiholog, profesor povijesti i pedagogije, koji trenutno radi na zamjeni u srednjoj školi u R. kao psiholog. Navodi kako je na stručnom skupu Agencije za strukovno obrazovanje kojem je prisustvovao upoznao pravobraniteljicu, i kako je nakon njenog predavanja još čvršći u odluci da ne treba odustajati od javljanja na natječaje raspisane za poslove odgajatelja/ice u vrtiću, a koje bi želio raditi. Kako mu ugovor o radu ističe nakon Nove godine, a ima ženu i dijete, moli pravobraniteljčinu preporuku koja bi mu puno značila u daljnjoj potrazi za zaposlenjem.

UVJETI ZAPOSLENJA I RADA

Spolna diskriminacija na tržištu rada očituje se kroz razdvajanje određenih radnih mjesta na „tipično muška“ (automehaničar, vozač, portir, taksist) i „tipično ženska“ (teta u vrtiću, učiteljica, medicinska sestra) pri zapošljavanju i izboru odgovarajućih kandidata/inja, kao i u politici napredovanja na poslu koja se manifestira kroz spolno neosjetljive kriterije napredovanja (ne poštuje se princip jednakih mogućnosti za napredovanje za oba spola).

Treba obratiti pažnju na pokazatelje, kao što su:

- **službeni dokumenti poslodavca** koji sadrže primjere stereotipnog poimanja rodних uloga – pravilnici o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, pravilnici o plaćama i sl. – nazivi radnih mjesta – spremačica, blagajnica, tajnica i sl.,
- **službena (rješenja, pismena, memo dopisi) ili neslužbena** (sms, e-mail poruke) prepiska u kojoj poslodavac izražava negativni stav prema osobama određenog spola – npr. rodno neosjetljiv jezik: „Raspoređuje se Mirna Mijić na radno mjesto pravnog savjetnika, umjesto na radno mjesto pravne savjetnice“ ili „Mole se svi radnici – osobito žene“ ili „Pozivaju se zainteresirane radnice da se jave poslodavcu radi odlaska u mirovinu uz poticajne mjere“ ili „Poslodavac poziva radnike na besplatnu rekreaciju – nogomet“ – iako je u strukturi zaposlenih oko 80% žena“ i sl.,
- **kriteriji zapošljavanja ili napredovanja** koje će očigledno zadovoljiti osobe jednog spola, a koji nisu neophodni za uspješno obavljanje konkretnog posla.

Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e trebaju proučiti sve dokumente u vezi zapošljavanja i radnih odnosa s rodnog aspekta, kako bi mogli intervenirati i spriječiti daljnju diskriminaciju.

U poduzećima nerijetko postoji i diskriminacija u odnosu na zanimanje (podjela rada zbog koje su muškarci i žene usmjereni na različite vrste profesionalnih uloga i zadataka). Tako su npr. sve čistačice žene, pa se i njihovo radno mjesto

navodi u ženskom rodu, a svi su muškarci domari. Ili, na primjer, tkalja je isključivo žena, a posao voditelja smjene se piše u muškom rodu. U slučaju da se takvi nazivi zadrže, doći će do još dublje podjele i diskriminacije. No, ako se pogledaju prosječne plaće radnih mjesta koja se u takvim poduzećima navode u ženskom rodu, te onih koja se navode u muškom rodu, zamijetit će se i razlika u plaćama u korist tzv. muških naziva.

Uvjeti zaposlenja su ono što definira **sigurnost zaposlenja, razlike u plaći i naknadama, radnim zadacima, privilegijama, ocjene radnih rezultata, napredovanje, osposobljavanje**, disciplina ili bilo koje drugo područje zaposlenja.

Nesigurnost i nestabilnost radnog odnosa

Porast privremenog zapošljavanja je svakidašnja pojava, a sve više žena, osobito one nižeg obrazovanja, rade povremeno, privremeno, s nižom plaćom i bez stvarne zaštite. Najčešće se radi o ženama, odnosno radnicama koje se **ne učlanjuju u sindikat**, tako da nemaju niti besplatnu pravnu zaštitu u slučaju diskriminacije ili radnog spora. **Sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e bi trebali imati uvid u sve oblike radnih angažmana u svojem poduzeću ili ustanovi te provjeriti koliko su takvi ugovori o radu diskriminatorni, koliko su plaće niže** od istih radnih mjesta u drugoj formi rada i sl.

U Republici Hrvatskoj je vrlo čest slučaj zapošljavanja o **ugovorima na određeno vrijeme** te tako više od 90% svih novozaposlenih žena ima samo takve ugovore.¹⁰ Ugovore pak na neodređeno vrijeme imaju najčešće zaposleni u državnom i javnom sektoru ili većim poduzećima, ali s tendencijom opadanja. Umjesto da se institut rada na određeno vrijeme koristi kao iznimka – za privremene i povremene radove – on je postao pravilo. Zakonsko **ograničenje rada na određeno na tri godine u praksi se vrlo često zloupotrebljava**.

¹⁰ Izvješće o radu za 2011.g. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova; Podaci HZZ-a za 2011.g.

U suradnji s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova, ženske sindikalne grupe SSSH su (2008) anketirale 1.123 žene koje imaju sklopljen ugovore o radu na određeno vrijeme. Sudbina žena koje rade na određeno vrijeme je poznata: nesigurne i nezaštićene, s prosječno nižim plaćama, bez prava na zasnivanje obitelji, bez mogućnosti dobivanja kredita, nerijetko seksualno ucjenjivane, bez zakonom zajamčenih radnih prava.

Što kada zdravstveni pregledi nisu dio redovite procedure, već se radi o diskriminaciji?

Kao jedan od uvjeta za zapošljavanje je **zdravstveni pregled** na koji se radnike/ce upućuje radi zahtjeva radnog mjesta u cilju očuvanja i zaštite zdravlja radnika. Pojedini poslodavci/ke svojim radnicima/ama omogućuju zdravstvene preglede kao dodatne nagrade u vidu plaćanja dopunskog zdravstvenog pregleda, a što predstavlja društveno odgovorno poslovanje.

Zdravstveni pregledi predstavljaju izravnu diskriminaciju ukoliko se obavljaju bez izravne veze s radnim odnosom, odnosno radnim mjestom. Najčešće se svode na **testiranje trudnoće za žene**. I u svijetu se sve češće javlja i diskriminatorska praksa zdravstvenih pregleda s ciljem otkrivanja koliko su potencijalni radnici/e skloni/e nekim bolestima (diskriminacija temeljem genetskog nasljeđa).

SVE ŽENE GINEKOLOGU! *U uglednom hrvatskom poduzeću je svim zaposlenicama stigao sljedeći e-mail: "Poštovane kolegice, lijepo vas molimo da na liječnički pregled donesete nalaz ginekologa ne stariji od 3 mjeseca." Dakle, vidljiv primjer diskriminacije, na koji su odmah reagirali sindikalni/e povjerenici/e i pravnici/e iz poduzeća.*

TRUDNOĆA I RODITELJSTVO

Žene se diskriminira i zbog njihova reproduktivnog statusa – majčinstva, trudnoće, namjere rađanja, planiranja trudnoće (uključujući i medicinski potpomognutu oplodnju), bolovanja radi održavanja trudnoće, korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta – tako što se trudnice isključuju iz zapošljavanja, premještaju na druga radna mjesta, savjetuju da odu na bolovanje (zbog komplikacija u trudnoći).

Trudnoća i porod vrlo često su razlozi za diskriminaciju žena. Naime, zakonodavac štiti žene za vrijeme trudnoće i majke koje doje. Poslodavcu je zabranjeno odbiti zaposliti ženu koja je trudna, otkazati joj ugovor o radu ili joj ponuditi promijenjeni ugovor o radu (na njenu štetu). Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći radnice, niti to može tražiti druga osoba po uputi poslodavca (primjerice direktori/ce, poslovođe/tkinje, voditelji/ce).

Ukoliko je trudnica zaposlena na poslovima na kojima je izložena štetnim utjecajima ili mora obavljati potencijalno štetne radne zadatke za vrijeme trudnoće, ima pravo zatražiti od poslodavca da je oslobodi tih radnih zadataka. Samo u tom slučaju poslodavac/ka smije tražiti od trudnice potvrdu o trudnoći i zdravstvenom stanju i to ne predstavlja diskriminaciju.

Pravo povratka na isto radno mjesto je zajamčeno čl.73. Zakona o radu (Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta).

„KREPANA MAČKA“: R.K. je podnijela pritužbu u kojoj navodi, uz ostalo, da je predsjednik Uprave trgovačkog društva Z. vrijeđao i ponižavao zbog njene trudnoće govoreći joj: „Vučeš se kao krepana mačka po dućanu, kaj nisi znala reći da si trudna kad si preuzimala dućan?“, te da je zbog trudnoće, a nakon sastanka izvanrednog kolegija koji je on sazvao, bila prisiljena potpisati ugovor na određeno vrijeme (a imala je ugovor na neodređeno vrijeme), čijim joj je istekom prestao radni odnos. Tvrdi da joj je rečeno da trudnica ne može biti poslovotkinja koja je odgovorna za dućan. Nadalje navodi da su sve žene poslovotkinje degradirane, a samo je muškarac zadržao mjesto poslovođe, te da se radilo o sustavnom omalovažavanju i vrijeđanju.

ZAPAMTITE! Radnik ili radnica koji su koristili neka od navedenih prava imaju pravo povratka na poslove na kojima su radili i prije. Reorganizacija, ukidanje radnog mjesta, prestanak potrebe za radom i sl. koriste se kao razlozi za uskraćivanje prava na povratak na isto radno mjesto. U tom slučaju **poslodavac/ka je dužan/na radniku/ci ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova** pod istim uvjetima prije korištenja nekog od navedenih prava. U stvarnosti je često drukčije, a sindikalni/e povjerenici/e trebaju reagirati i uputiti takve radnike/ce sindikalnim pravnicima/ama radi zaštite njihovih prava.

RAD KAO TLAKA: Pravobraniteljci za ravnopravnost spolova obratila se S.Č. s pritužbom na diskriminaciju na radu u poduzeću B., u kojoj navodi da je „šikanirana“ samo zato što je žena i majka, jer je odmah nakon odlaska na održavanje trudnoće neposredno prije toga postavljeni direktor Ž. J. pred djelatnicima u više navrata izjavljivao da mu ona više ne treba na mjestu voditeljice, jer da će nakon ovog roditeljnog dopusta otići i na sljedeći. S.Č. nadalje navodi da je po povratku s roditeljnog dopusta premještena s radnog mjesta voditeljice na niže radno mjesto, na udaljenu jedinicu s pogoršanim uvjetima rada (6-7 km od prvog naselja), bez osnovnih higijenskih uvjeta, uz smanjenu plaću, a da je na njeno mjesto postavljena osoba bez iskustva.

KAZNA ZA BOLESNE: *Novi sindikat podnio je pritužbu u kojoj navodi da je poslodavac, tekstilna tvrtka iz P., prigodom isplate božićnice u 2007. godini istu umanjio radnicama i radnicima tvrtke koje/i su koristile/i bolovanje tijekom godine, i to na način da je za svaki dan bolovanja božićnica umanjena za 1,5 kunu. Također je navedeno da podružnica Novog sindikata u istoj tvrtki nije dala svoj pristanak poslodavcu kod donošenja takve odluke.*

NEPOVOLJNO POSTUPANJE PREMA RADNICI KOJA JE KORISTILA RODILJNI DOPUST: *Poslodavac/ka M.T. koji se bavio prodajom avionskih karata zatvorio je poslovnice. Dijelu radnika/ca je ugovor o radu prenesen u sestrinsku kompaniju prodaje avio-karata putem Interneta. Poslodavac je M.Z. za vrijeme rodiljnog dopusta putem e-maila obavijestio o zatvaranju poslovnice, a ubrzo nakon toga poslao joj je ponudu otkaza ugovora o radu uz poticajnu visoku otpremninu po kriterijima koji su bili ponuđeni i drugim radnicima. Ona je tu ponudu odbila do povratka na posao. Kad se nakon isteka dopusta javila na rad uručen joj je otkaz ugovora o radu radi ukidanja poslovnice, uz bitno nižu otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.*

RADNICI/E S OBITELJSKIM OBVEZAMA I OBITELJSKIM STATUSOM

Ravnoteža između radnih, obiteljskih i osobnih obveza, i podjela kućanskih i obiteljskih obveza – ključni su čimbenici ravnopravnosti spolova. **Obiteljske odgovornosti i odgovornosti skrbi i dalje nisu ravnomjerno podijeljene.** I danas pretežno žene brinu o djeci, starijima i osobama s invaliditetom u svojoj obitelji. Posljedično to znači da su češće odsutne s posla (radi roditeljnog ili roditeljskog dopusta, učestalih bolovanja i sl.). Navedeno se odražava na njihove prihode, ali i na mogućnosti napredovanja na radnom mjestu.

U cilju povećavanja sudjelovanja ženske radne snage, Europska unija je odlučila **osigurati skrb o djeci za najmanje 90% djece u dobi od 3 godine do godine za obvezno kretanje u školu, te za najmanje 33% djece do dobi od 3 godine.** U Republici Hrvatskoj je „pokriveno“ samo 58% djece u predškolskoj dobi¹¹, a u dobi do 3 godine jedva 15%.¹²

Republika Hrvatska je potpisnica Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 156 o radnicima s obiteljskim odgovornostima, te su zakonske „povlastice“ i dodatni sadržaji vezani za obiteljski status radnika/ca u kolektivnim ugovorima, obvezne za poslodavca.

Zbog postojeće tradicionalne patrijarhalne kulture i stereotipa prema **ženama, u području zapošljavanja i rada često ih se diskriminira zbog njihova obiteljskog statusa** (samohrane majke, neudate, razvedene, žene s predškolskom djecom) teže dobivaju radno mjesto, a ako ga i dobiju, teže napreduju.

Ženske sindikalne grupe SSSH su (2010) započele kampanju „Zaštita žena i obitelji u kolektivnim ugovorima“. Analizom brojnih kolektivnih ugovora u poduzećima i djelatnostima uvidjelo se da se premalo unose sadržaji vezani uz

¹¹ Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.

¹² S. Zrinščak i V. Puljiz, Revija za socijalnu politiku, 2002.

radnike s obiteljskim odgovornostima. Ipak, u nekim kolektivnim ugovorima bilo je i vrlo kvalitetnih rješenja, primjerice:

- *Poslodavac/ka ne može premjestiti na udaljenost veću od 50 kilometara sljedeće kategorije radnika/ca bez njihovog pristanka: trudnice, žene s djecom mlađom od 7 godina, radnike/ce s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje djece s invaliditetom;*
- *Kategorije radnika/ca kojima se ne može narediti rad duži od punog radnog vremena te rad noću: trudnice, majke djeteta u dobi do tri godine, samohrani roditelji s djetetom do šest godina, roditelji troje i više malodobne djece do deset godina, roditelji djeteta s invaliditetom, osobe s invaliditetom koje se u obiteljskom kućanstvu skrbe o osobi s visokim stupnjem invaliditeta.*

Sindikalni/e povjerenici/e bi trebali paziti da prigodom pregovaranja posebnim društvenim skupinama ne diskriminiraju druge.

OČEVI NEMAJU UVIJEK JEDNAKA PRAVA KAO I MAJKE: U Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo navodi se kako se „radnici majci s dvoje ili više djece do 7 godina života daju 3 dodatna radna dana godišnjeg odmora“. Očito očevi, čak i ako su samohrani, nemaju to pravo.

NAPREDOVANJE NA POSLU, ŠKOLOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Žene čine tek 19% članica uprava poduzeća i samo 9% žena je na čelu uprave poduzeća. Samo 20% žena je članica nadzornih odbora i 11% ih je na čelu, iako žene u Republici Hrvatskoj čine većinu visokoobrazovanog stanovništva – kažu rezultati istraživanja „Zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH“, koje je 2011. provela Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova na uzorku od 428 trgovačkih društava. Istraživanje potvrđuje da je najmanje žena na najodgovornijim pozicijama u subjektima koji su u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske, odnosno u pravnim osobama s javnim ovlastima. Kod privatnih poslovnih subjekata, koji su sudjelovali u istraživanju, žene zauzimaju 36% rukovodećih pozicija odnosno 23% rukovodećih pozicija najviše razine, kod državnih/javnih poslovnih subjekata žene zauzimaju znatno manjih 27% rukovodećih pozicija i 19% rukovodećih najviše razine.

Od 494 nedavno anektiranih poslovnih ljudi, 36 žena je naglasilo da su bile u situaciji da moraju **birati između karijere i obitelji**, a **povratak s rodiljnog dopusta** uglavnom ne donosi sa sobom veće šanse. Velik broj žena ne napreduju i zato što im nije omogućeno ravnopravno doškolovanje i stručno osposobljavanje, opet zbog patrijarhalnog viđenja žena kao majki, kuharica domaćica i supruge. Briga o natalitetu jedne zemlje dio je i društvene odgovornosti svakog poduzeća.

U cilju smanjivanja spolne diskriminacije na tržištu rada potrebno je poticati spolnu ravnotežu kod stručnog osposobljavanja – **sudjelovanje na seminarima, tečajevima, okruglim stolovima, konferencijama. Sindikalni/e povjerenici/e trebaju pridonijeti stvaranju takvih uvjeta u svom radnom okruženju.**

KAŽNJENA SAM ZBOG DJETETA: „*Nakon mog odlaska na roditeljni dopust na moje radno mjesto (VSS) primljena je pripravnica na određeno, s pripravničkim stažem, te do moga povratka. U međuvremenu su se promijenili nadređeni i novi direktor je napravio novu sistematizaciju radnih mjesta. Prije isteka pripravničkog staža mojoj nasljednici je promijenjen ugovor kojim ona meni postaje nadređena. Kad sam se vratila s roditeljnog, ponudili su mi posao daleko ispod onog koji sam obavljala prije, te s bitno nižom plaćom. Radim s 20% odgovornosti u odnosu na prije. Zar sam kažnjena što sam dobila dijete? K tome, dodijeljen mi je dio posla koji uopće nije moja struka. Novi glavni šef mi je na sastanku rekao da smo sad nas dvije istih kvalifikacija na jednom radnom mjestu te da se ja tek trebam dokazati (dokazivala sam se 3,5 prije rođenja djeteta i bila uvijek hvaljena), te da me on ne pozna pa ćemo još vidjeti hoću li ostati. Demotivirana sam, vezanih ruku, bojim se izgubiti posao. Kome da se žalim?“*

(Iz pisma sindikatu)

**ŠTO UČINITI
KADA VAM SE
OBRATI ŽRTVA
DISKRIMINACIJE?**

5

ŠTO UČINITI KADA VAM SE OBRATI ŽRTVA DISKRIMINACIJE?

Kada se sindikalnom/j povjereniku/ci i pravniku/ci obrati osoba koja sumnja da je žrtva diskriminacije potrebno ju je upoznati s pozitivnim propisima kojima je oblik diskriminacije na koju se pritužuje zabranjen te s njezinim pravima i mogućnostima zaštite.

U svakom slučaju žrtvi treba pomoći pri sastavljanju zahtjeva za zaštitu dostojanstva, uputiti je kome dostaviti taj zahtjev te način provedbe istog postupka kao i u zakonski rok u kojem postupak mora biti okončan odlukom o tome je li pritužiteljju/ici povrijeđeno dostojanstvo ili nije.

Obavezan/a ju je također upoznati s oblicima antidiskriminacijske zaštite, što uključuje postupak pred povjerenikom/com za zaštitu dostojanstva, državnim inspektoratom, Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova i nadležnim sudom.

OPOMENA KAO POUKA: *Pritužiteljica Š. B. obratila se Pravobraniteljici jer se kao žena smatra diskriminiranom na radnom mjestu dipl. inženjerke u trgovačkom društvu T. d.d. Navodi da je podnijela pritužbu za zaštitu dostojanstva poslodavcu, odnosno ovlaštenoj osobi za rješavanje pritužbi. U pritužbi se žalila na ponašanje radnog kolege koji je uznemirava na radnom mjestu i omalovažava kao ženu. Navedeni kolega je, nakon što je pozvan na razgovor od strane ovlaštene osobe za rješavanje pritužbi, promijenio svoje ponašanje prema pritužiteljici te ju je prestao uznemiravati. S druge strane, pritužiteljica navodi da nije dobila nikakvu odluku, niti je službeno obaviještena o ishodu postupka. Pritužiteljica smatra da je kao žena diskriminirana na radu i da je njezin status kod poslodavaca prilično neizvjestan, osobito zbog toga što nije zaprimila rješenje za radno mjesto na kojemu sada radi, a nema hrabrosti zatražiti rješenje jer se boji moguće odmazde.*

OBLICI ANTIDISKRIMINACIJSKE ZAŠTITE

Osobe koje smatraju da su diskriminirane temeljem svoje spolne pripadnosti na raspolaganju imaju nekoliko načina zaštite i nekoliko nadležnih institucija kojima se mogu obratiti radi pravnog savjeta ili zaštite povrijeđenih prava.

Kako bi postupak zaštite žrtve od diskriminacije bio što jednostavniji i brži, zakonodavac je propisao dva oblika zaštite od diskriminatornog postupanja tijekom radnog odnosa, i to **postupanje povjerenika/ce za zaštitu dostojanstva radnika/ce i inspekcijski nadzor**.

Povjerenik/ca za zaštitu dostojanstva

Zakon o radu (čl.130.) obvezuje poslodavce da imenuju osobu koja će biti zadužena za ispitivanje i rješavanje pritužbi zaposlenika/ica koji/je smatraju da im je nekim postupanjem tijekom radnog odnosa povrijeđeno njihovo dostojanstvo.

Zakon o radu daje posebnu pozornost spolnom uznemiravanju te ga izričito navodi kao oblik povrede dostojanstva. To nikako ne znači kako žrtvama ostalih oblika spolne diskriminacije nije omogućen pristup ovom postupku. **Bilo koji oblik spolne diskriminacije ujedno predstavlja i povredu dostojanstva radnika/ce.**

Poslodavci/ke koji zapošljavaju najmanje 20 radnika dužni su donijeti odgovarajuće pravilnike (čl.125. Zakona o radu) kojima uređuju postupak povodom pritužbe radi povrede dostojanstva. Svrha postupka je osigurati da se na profesionalan i objektivan način ispita pritužba te poduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi se spriječila daljnja povreda dostojanstva odnosno spolno uznemiravanje pritužitelja/ice.

Poslodavci/ke koji zapošljavaju najmanje 20 radnika/ca dužni su imenovati osobu koja je uz njih ovlaštena zaprimati pritužbe o povredi dostojanstva i provoditi postupak koji je poslodavac/ka propisao povodom tih pritužbi. To konkretno znači da je u poduzećima odnosno institucijama koje zapošljavaju više od 20 radnika/

ca pritužbu moguće predati čelnoj osobi poduzeća odnosno upravnom odboru, ali i osobi koja je posebno ovlaštena za rješavanje takvih pritužbi. U poduzećima odnosno institucijama koje zapošljavaju manje od 20 radnika/ca poslodavac/ka može, ali ne mora imenovati posebnog povjerenika/cu za zaštitu dostojanstva. No, kod takvih poslodavaca/ki pritužbe povodom povrede dostojanstva mora zaprimati i rješavati čelna osoba poduzeća odnosno odgovarajuća rukovodeća osoba.

Postupak zaštite dostojanstva radnika/ca ima značajne posljedice za pravni položaj kako radnika/ca tako i poslodavca/ke.

U svjetlu navedenog, za poslodavca/ku je ključno da u roku od osam dana od zaprimljene pritužbe provede postupak u kojem će objektivno, nepristrano i potpuno utvrditi sve relevantne činjenice. To znači da je poslodavac/ka obvezan:

- *Saslušati pritužitelja/icu,*
- *Zatražiti odgovor navodnog počinitelja/ice,*
- *Pružiti priliku pritužitelju/ici da se izjasni o navodima navodnog počinitelja/ice,*
- *Prikupiti izjave svih relevantnih svjedoka/inja,*
- *Prikupiti i pregledati relevantnu dokumentaciju vezanu uz navodno nepovoljno postupanje,*
- *Ocijeniti opravdanost i stručnost postupaka navodnog počinitelja/ice koji su relevantni za konkretnu pritužbu,*
- *O svemu sastaviti zapisnik/sluzbene zabilješke,*
- *Na temelju tako utvrđenog stanja poslodavac/ka je, ako je utvrdio/la da je došlo do određenog oblika spolne diskriminacije, dužan/na donijeti odgovor povodom pritužbe,*
- *Taj odgovor prvenstveno treba sadržavati odluku o postojanju diskriminacije te odluku o odgovarajućim mjerama radi sprječavanja daljnje diskriminacije,*
- *Svaka odluka poslodavca povodom pritužbe, a posebno one kojom je negativno riješeno o pritužbi povodom diskriminacije, mora biti obrazložena s opisom činjenica koje ukazuju da do diskriminacije nije došlo.*

Odluka koja ne sadrži navedene dijelove neće omogućiti pritužitelju/ci da ocijeni je li poslodavac/ka ispunio svoju obvezu iz čl.130. Zakona o radu te poduzeo sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije.

Što sindikalni/a povjerenik/ca i pravnik/ca trebaju znati?

Sukladno čl. 130. st.3. Zakona o radu, poslodavac ili povjerenik/ca za zaštitu dostojanstva dužni su provesti propisani postupak i donijeti odluku o tome je li ili nije bilo povrede dostojanstva u roku od osam dana od zaprimanja zahtjeva za zaštitu. Sukladno st.4. istog članka, ukoliko poslodavca u istom roku ne poduze mjere za sprečavanje uznemiravanja ili su te mjere očito neprimjerene, radnik/ca koji/a je uznemiravan/a ima pravo prekinuti rad. No valja naglasiti kako je radnik/ca u slučaju prekida rada u daljnjem roku od osam dana dužan/a pred nadležnim sudom pokrenuti parnični postupak radi zaštite od diskriminacije.

Oprez! Osoba (tužitelj/ica) koja ne podnese antidiskriminacijsku tužbu u roku od osam dana u kojem se može zatražiti zaštita – znači da protekom tog roka radnik gubi pravo na sudsku zaštitu – gubi zaštitu koju joj jamči čl.130. Zakona o radu (pravo da prekine rad i izostane s rada uz pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio/la). S obzirom na rokove za podnošenje tužbe nužno je upozoriti radnike/ce da vode računa o danu kada je poslodavac/ka trebao/la riješiti pritužbu, jer im je sljedećih 8 dana od proteka toga roka rok za sudsku tužbu. Ponavljamo – protekom roka radnik/ca gubi pravo na sudsku zaštitu, te se izlaže opasnosti da mu se otkaže ugovor o radu jer nije opravdao 8-dnevni izostanak s posla.

Teret dokazivanja: Odredbe o zaštiti diskriminacije imaju zaštitni karakter u odnosu na radnika/cu. Čl. 30. st.4. Zakona o ravnopravnosti spolova i čl.20. Zakona o suzbijanju diskriminacije štite radnika/cu u odnosu na poslodavca/ku. Naime, sukladno navedenim zakonskim odredbama, na tužitelju/ici (radniku/ci) je da dokaže vjerojatnost da ga/ju je poslodavac/ka diskriminirao/la, i u tom slučaju teret dokazivanja da diskriminacije nije bilo prelazi na tuženika/cu (poslodavca/ku). To znači da će poslodavac/ka morati dokazati da nije radnika/cu stavio/la u nepovoljniji položaj od drugih radnika/ca.

U svakom slučaju, zbog ozbiljnosti posljedica po radna prava pritužitelja/ice i njegovom/njezinom položaju u mogućem sudskom postupku, isti mogu zatraži pravni savjet kod Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

Inspekcijски nadzor

Drugi oblik zaštite dostupan osobama koje se na radnom mjestu smatraju diskriminiranim temeljem spola je inspekcijски nadzor.

Zakon o državnom inspektoratu ovlašćuje i obvezuje inspektore/ice rada da nadziru primjenu odredaba Zakona o radu i drugih propisa kojima se uređuju odnosi između poslodavaca/ka i zaposlenika/ce. Obveza provođenja inspekcijskog nadzora uključuje i nadzor povodom pritužbi o diskriminaciji temeljem spola pri zapošljavanju odnosno pri ostvarivanju prava i interesa vezanih uz radni odnos.

Inspektorat pokreće nadzor na području rada po službenoj dužnosti i, iznimno, na zahtjev stranke kada je to određeno posebnim zakonom. Čl. 288. Zakona o radu je određeno da zahtijevati inspekcijски nadzor može radnik/ca, radničko vijeće, sindikat te poslodavac, što znači da u slučaju povrede prava iz radnih odnosa inspektori rada su u obvezi obaviti inspekcijски nadzor temeljem prijave radnika/ce. No, ako inspektorat ima dovoljno saznanja o kršenju radnih prava, ima obvezu pokrenuti nadzor po službenoj dužnosti kada se radi o povredi onih prava iz radnog koje predstavljaju prekršajno djelo. Što se tiče anti-diskriminacijske zaštite, to konkretno znači da državni inspektorat ima obvezu provesti nadzor nad poslodavcem/kom kada ima saznanja o:

- *bilo kojem obliku spolnog uznemiravanja na radnom mjestu,*
- *viktimizaciji osoba koje su u dobroj namjeri prijavile diskriminaciju ili su poduzele pravne korake kako bi se pokušale zaštititi od takvog postupanja,*
- *diskriminaciji trudnica odnosno majki koje su nedavno rodile.*

Što se tiče ostalih oblika spolne diskriminacije državni inspektorat nema obvezu provođenja nadzora po službenoj dužnosti. Naime, spolna diskriminacija predstavlja *nepovoljno postupanje* uvjetovano spolnom pripadnošću u slučaju:

- *sklapanja ugovora o radu u kojem je probni rad ugovoren u trajanju dužem od dopuštenog predstavlja spolnu diskriminaciju ako poslodavac/ka provodi takvu praksu prema ženama jer vjeruje kako se zbog svoje nepovoljnije pozicije na tržištu rada žene neće tome usuditi protiviti.*

Državna inspekcija imala bi obvezu provesti nadzor po službenoj dužnosti kada bi pritužitelj/ica prijavila sklapanje ugovora s nedozvoljeno dugim periodom probnog rada. Iz navedenog slijedi kako je bitno da osobe koje se smatraju diskriminiranim svoju pritužbu inspektoratu što detaljnije obrazlože odnosno što točnije navedu prava i interese koji su im povrijeđeni diskriminatornim postupanjem.

Državna inspekcija u području rada i zaštite na radu nema široke ovlasti u pogledu mogućnosti naređivanja otklanjanja utvrđenih povreda radno-pravnih propisa. No, ova vrsta zaštite na radu vrlo je korisna iz sljedećih razloga.

Prvo, inspektori/ice rada imaju široke ovlasti pri utvrđivanju činjenica – imaju pristup svim prostorijama, knjigama, ugovorima, ispravama i ostaloj poslovnoj dokumentaciji koje imaju ovlast fotografirati ili snimiti, pa čak i zadržati u nekim slučajevima; na njihov zahtjev poslodavci/ke su im dužni pripremiti i dostaviti točne i potpune podatke, obavijesti i materijale potrebne za provođenje nadzora; mogu uzimati izjave od predstavnika nadziranih pravnih, fizičkih osoba i svjedoka; dužni su sastaviti zapisnik. Informacije koje su na taj način prikupljene mogu biti vrlo korisne žrtvi diskriminacije u mogućem sudskom postupku. Dokumentaciju, podatke o utvrđenim činjenicama i identitetu osobe koja je zahtijevala provođenje nadzora, državni inspektorat može dati samo sudovima na njihov obrazloženi pisani zahtjev.

Drugo, državni inspektorat ima obvezu provesti nadzor kada ima saznanje da se radi o povredi radno-pravnih propisa koja predstavlja prekršaj te podnijeti optužni prijedlog za pokretanje prekršajnog postupka. Ove dvije dužnosti inspektorata su od posebne važnosti za zaštitu žrtava spolnog uznemiravanja, viktimizacije

odnosno spolne diskriminacije trudnica i žena koje su se vratile s rodiljnog ili roditeljskog dopusta.

Treće, Zakon o radu obvezuje poslodavca/ku koji/a zapošljava najmanje dvadeset radnika/ca da donese i objavi pravilnik o radu kojim se, između ostalog, uređuje postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika/ca te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike/ce zaposlene kod toga poslodavca/ke, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Nedonošenje takvog pravilnika kao i neimenovanje povjerenika/ce za povredu dostojanstva predstavlja prekršaj. Osoba koja se smatra diskriminiranom može iskoristiti inspekcijski nadzor kao oblik pritiska na poslodavca koji ne želi primjereno reagirati na njene pritužbe.

Osoba koja se smatra diskriminiranom prije nego se pritužbom obrati državnom inspektoratu, može se savjetovati s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova. Pravobraniteljica ima ovlast takvim osobama pomoći pravnim savjetom, ali i u njihovo ime izravno kontaktirati državni inspektorat.

PRAVOBRANITELJICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je središnje nacionalno tijelo zaduženo za kontrolu i promicanje učinkovite anti-diskriminacijske zaštite u području jednakosti žena i muškaraca. Slijedom ovako postavljene uloge Pravobraniteljice u pravnom poretku Republike Hrvatske, svaka osoba koja smatra da je pretrpjela bilo koji oblik spolne diskriminacije na radu, u svakom trenu se može obratiti Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova kako bi dobila odgovarajuću zaštitu.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ima ovlast postupati na nekoliko načina kako bi spriječila spolnu diskriminaciju:

- *pružiti mogućnost konzultacija,*
- *osigurati pravni savjet, naročito pri pokretanju sudskog spora,*
- *odlučivati o kršenju načela ravnopravnosti spolova povodom pojedinačnih pritužbi osoba koje se smatraju diskriminiranima,*
- *provesti postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvan sudske nagodbe,*
- *umiješati se u anti-diskriminacijski postupak na strani diskriminirane osobe,*
- *pokrenuti anti-diskriminacijski postupak u ime diskriminirane osobe putem udružne tužbe. Navedene ovlasti daju instituciji Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova korisne mehanizme zaštite za sve osobe koje smatraju da su bile ili jesu žrtve diskriminacije na području radnih odnosa.*

Kao što je navedeno, osobe koje se smatraju diskriminiranima mogu se obratiti Pravobraniteljici radi konzultacija ili pravnog savjeta prije nego što poslodavcu ulože pritužbu radi povrede dostojanstva, odnosno prije nego što se obrate državnom inspektoratu ili prije nego što odluče zaštititi svoja prava pred sudom u anti-diskriminacijskom postupku. Pravobraniteljica takvim osobama može pomoći prepoznati točan oblik diskriminacije, upoznati ih sa svim dostupnim oblicima pravne pomoći te im pomoći pri izradi pritužbe ili tužbe.

Osobe koje se smatraju diskriminiranim mogu potražiti izravnu zaštitu Pravobraniteljice te podnijeti pojedinačnu pritužbu radi povrede načela ravnopravnosti spolova. Pritužba se može podnijeti kako pisanim putem tako i usmeno na zapisnik u instituciji Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. U rješavanju pojedinačnih pritužbi povodom diskriminacije, Pravobraniteljica primjenjuje načelo preraspodjele tereta dokazivanja prema kojem teret dokaza prelazi na prituženu stranu u onom trenutku kada pritužitelj/ica predstavi činjenice koje upućuju na vjerojatnost da je diskriminiran/a.

Kada zaprimi pojedinačnu pritužbu, pravobraniteljica će započeti ispitni postupak. Zakon o ravnopravnosti spolova daje Pravobraniteljici široke ovlasti u tom smislu. Pravobraniteljica ima zakonom zajamčen pristup bilo kojoj informaciji koja joj je potrebna kako bi provela ispitni postupak, bez obzira na stupanj tajnosti. Ako na temelju pribavljenih informacija zaključi kako je došlo do diskriminacije, Pravobraniteljica će izdati upozorenje koje sadrži opis utvrđenog činjeničnog stanja, odgovarajuće propise i obrazloženje načina na koji je propise tumačila i primijenila na utvrđeno činjenično stanje. Pravobraniteljica će istom prilikom preporučiti način uklanjanja posljedica diskriminacije odnosno predložiti odgovarajuće mjere kako bi se spriječili budući slučajevi diskriminacije.

Instrumenti kojima Pravobraniteljica raspolaže kako bi uvjerala počinitelja da ispunji njegove prijedloge i preporuke su ograničeni. Pravobraniteljica nema ovlasti propisivati sankcije odnosno naređivati poduzimanje mjera kojima bi se otklonila diskriminacija. Međutim, odluke Pravobraniteljice osiguravaju dobar pregled relevantnih pravnih propisa čime pridonose podizanju svijesti o anti-diskriminacijskim pravnim jamstvima i sadrže obrazložena stajališta o načinu tumačenja i primjene tih jamstava na utvrđene činjenice u konkretnom slučaju diskriminacije. Pravna stajališta i argumentaciju Pravobraniteljice žrtva diskriminacije može koristiti na razne načine u mogućem sudskom postupku.

U slučaju da počinitelj/ica diskriminacije u roku od 30 dana ne izvijesti Pravobraniteljicu o poduzetim mjerama uklanjanja diskriminacije, Pravobraniteljica ima ovlast zatražiti inspekcijski nadzor nad njegovim/njezinim radom. Uvijek može o svojim odlukama, kojima je utvrdila diskriminatorno ponašanje, obavijestiti javnost i na taj način počinitelje/ice staviti pred ocjenu javnosti. Pravobraniteljica

ima i dužnost svojim godišnjim izvješćem upoznati Hrvatski sabor s utvrđenim slučajevima diskriminacije.

Pravobraniteljica ima ovlast pokrenuti anti-diskriminacijski postupak putem udružne tužbe pred nadležnim sudom kako bi zaštitila interese konkretne žrtve diskriminacije. Također ima i ovlast miješanja u parnični postupak kako bi pomogla žrtvama diskriminacije u zaštiti svojih prava. Treba naglasiti kako je institut miješanja predstavlja i mogućnost suradnje Pravobraniteljice, sindikalnih udruga i udruga civilnog društva u pogledu udruženog zastupanje žrtava diskriminacije.

ANTI-DISKRIMINACIJSKI POSTUPAK

Sudska tužba je krajnji i najvažniji oblik zaštite od diskriminacije s obzirom da se pravomoćna sudska odluka može i prisilno izvršiti.

Osoba koja se smatra diskriminiranom sudsku zaštitu može zatražiti putem:

- *redovne građanske parnice pred nadležnim sudom,*
- *posebnog anti-diskriminacijskog postupka uvedenog Zakonom o suzbijanju diskriminacije te Zakonom o ravnopravnosti spolova, također pred nadležnim sudom.*

Navedena dva oblika sudske zaštite razlikuju se u pravilu u sadržaju zahtjeva tužbe.

Posebni anti-diskriminacijski postupak tužitelju/ici omogućava da u tužbenom zahtjevu od suda zatraži:

- *da utvrdi da je tuženik/ca povrijedio tužiteljevo/ičino pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo/la ili propustio/la može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje,*
- *da zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo/ičino pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice,*
- *da naredi naknadu imovinske i neimovinske štete uzrokovana povredom prava na postupanje bez diskriminacije,*
- *da naredi objavu presude kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje u medijima na trošak tuženika/ice.*

Navedeni tužbeni zahtjevi mogu se postavljati samostalno ili kumulativno (kombinirano). O tužbenim zahtjevima odlučuje se u građanskoj parnici, pred nadležnim sudom (u pravilu, radi se o općinskom sudu). To znači da bi parnica u načelu trebala biti okončana u razdoblju od 6 mjeseci do godinu dana. Ako se tužbeni zahtjev odnosi na nepovoljno postupanje do kojeg je došlo u području zapošljavanja i radnih odnosa, anti-diskriminacijski postupak smatrat će se radnim sporom

i na njega će se također primjenjivati sva procesna pravila koja se primjenjuju na radne sporove.

Žrtva zaštitu može tražiti i kroz redovnu parnicu i u tom slučaju tužbenim zahtjevom valja tražiti od nadležnog suda (u pravilu, radi se o općinskom sudu) da utvrdi diskriminatorno ponašanje i spriječi daljnje takvo postupanje.

U načelu, oba oblika sudske zaštite trebala bi žrtvama diskriminacije osigurati jednako učinkovitu pravnu zaštitu. I u jednom i u drugom postupku sud će, kada je to od njega zatraženo u tužbenom zahtjevu, morati utvrditi je li došlo do diskriminacije. U oba postupka sud bi svoju odluku trebao donijeti primjenjujući pravilo o raspodjeli tereta dokazivanja. U slučaju da tužitelj/ica traži naknadu štete nastale diskriminatornim postupanjem, sud ima obvezu primjenjivati načelo učinkovite naknade štete. U oba postupka sud ima obvezu, predviđenu posebnim zakonima i Sudskim poslovníkom, procesne radnje poduzimati žurno.

Izbor između dva oblika sudske zaštite nudi određene praktične koristi. Prije svega, posebni anti-diskriminacijski postupak nudi mogućnost preventivnog djelovanja. Osoba koja smatra da bi mogla postati žrtva diskriminacije zbog određene radnje, koju poslodavac još nije konkretizirao, ali je planira poduzeti, može od suda zatražiti zabranu takvog postupanja. Možda najvažniji razlog uvođenja posebnog anti-diskriminacijskog postupka leži u podizanju svijesti o važnosti anti-diskriminacijske zaštite, kako na strani sudova tako i na strani odvjetnika i odvjetnica. Do sada su i odvjetnici/e i sudovi vrlo često u potpunosti zaobilazili ili izbjegavali upuštati se u pitanje postojanja diskriminacije.

ZNAČENJE I MOGUĆNOSTI KOLEKTIVNIH UGOVORA

U čl.11.st.6. Zakona o ravnopravnosti spolova izrijekom se navodi sljedeće:

„Socijalni partneri su obvezni pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnim ugovorima na svim razinama poštivati odredbe ovoga Zakona i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.“

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je (2009.), kako je ranije spomenuto u Vodiču, provela „Analizu kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i poslovnog života“ kako bi se dobio uvid u provedbu čl.11.st.6. Zakona o ravnopravnosti spolova.

Međutim, od 120 analiziranih kolektivnih ugovora samo 45 kolektivnih ugovora su dodatno uredili područje diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika dopunjujući zakonske odredbe. Uočeno je 19 kolektivnih ugovora koji su samoj problematici pristupili izrazito uspješno.

Kolektivnim ugovorima je dana velika mogućnost utjecaja na smanjivanje svih oblika diskriminacije. Za to je potrebna jasna opredijeljenost socijalnih partnera, njihova spremnost za rješavanje takvih problema, ali ono što je najvažnije – volja da se kolektivnim ugovorima rješavaju problemi diskriminacije.

Sve više kolektivnih ugovora ima odredbe o zaštiti dostojanstva i zabrani diskriminacije sukladno Zakonu o radu, a neki uređuju da zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima/ama koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, promicanje profesionalnih odnosa, sprečavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima/ama koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike/ce i dr.

Primjerice, u nekim poduzećima (*TANG tvornica alata d.d*) kolektivnim ugovorom se uređuje kako će poslodavac/kinja posebno voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu

kontrole radnika/ca i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika/ca različitim oblicima uznemiravanja. Neki ugovori sadrže i odredbu da se pojmovi označeni muškim rodom (radnik, pripravnik...) ravnopravno odnose na osobe oba spola, osim ako iz smisla odredbe ne proizlazi drugačije.

VAŽNO! Mogućnost je sindikalnih povjerenika/ca i pravnika/ca da u kolektivnim ugovorima detaljno razrade i propišu postupke i mjere zaštite dostojanstva radnika/ca od diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu, jer se to pokazalo najpouzdanijim načinom za suzbijanje diskriminacije. Takvo je postupanje moguće odrediti i dodatkom kolektivnom ugovoru ili posebnim sporazumom između poslodavca/ke i sindikata.

Postojećim kolektivnim ugovorima se rijetko koristi ta mogućnost, iako je moguće propisati puno značajniju ulogu sindikata u postupku, pa čak i odrediti da predstavnik/ca sindikata sudjeluje u radu povjerenstva za zaštitu dostojanstva radnika/ca.

Važno je napomenuti kako radnik/ca može dati pritužbu osobno ili preko radničkog vijeća ili *preko sindikalnog/e povjerenika/ce* osobi koja obavlja poslove samostalnog/e referenta/ice za pravne poslove (*Tvornica čarapa Jadran, Zagreb*), obavijestiti *sindikalnog/u povjerenika/cu*, radničko vijeće i poslodavca/ku, uz suglasnost uznemiravanog/e radnika/ce, odnosno da se osoba koja ulaže pritužbu može obratiti za pomoć *sindikatu*. (*Societe Generale – Splitska banka d.d.*)

Poneki kolektivni ugovori ugrađuju obveze sindikata ili barem mogućnost njihova angažmana. Međutim, Kolektivni ugovor za zaposlenike/ce u srednjoškolskim ustanovama je najdetaljniji: *Sindikalni/a povjerenik/ca u suradnji sa stručnim službama ustanove provodi tematski cjelovitu edukaciju zaposlenika/ca* ustanove o oblicima nepoželjnog ponašanja, o mogućim kriznim događanjima te o načinu i postupku zaštite dostojanstva zaposlenika/ca – upoznaje zaposlenike/ce sa načinom i postupcima zaštite od svih oblika uznemiravanja i postupcima zaštite digniteta struke, upoznaje zaposlenike/ce sa svrhom, načinom i postupcima rada SOS telefona Sindikata za sprječavanje uznemiravanja te osigurava na vidljivom mjestu u ustanovi broj SOS telefona, napatuk o načinu zaštite dostojanstva te

popis ustanova i osoba kojima se zaposlenik/ca može javiti zbog kriznih događanja. Sindikalni/a povjerenik/ca odnosno sindikalni/a povjerenik/ca u funkciji predstavnika/ce zaposleničkog vijeća je u obvezi – pružiti potporu i *svu raspoloživu pomoć žrtvi nasilja*, na traženje zaposlenika/ce žrtve uznemiravanja, nazočiti razgovorima s nadležnim osobama u ustanovi o čemu se vodi službeni zapisnik uz supotpis strana sudionika/ca razgovora, a u uvjetima ponovljenog narušavanja dostojanstva zaposlenika/ce od osobe ili osoba u srednjoškolskoj ustanovi, a o čemu nisu dostavljena službena izvješća, te je *dužan/na uz čuvanje osobnih podataka i poštivanje volje zaposlenika/ce – žrtve nasilja*, o istom izvijestiti nadležne službe Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta i pravnu službu Sindikata.

Kolektivni ugovor za državne službenike/ce i namještenike/ce određuje da će *poslodavac/ka voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u državnim tijelima za problematiku zaštite dostojanstva*, te edukaciji ovlaštenih osoba. Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi propisuje da se Ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi obvezuje se jednom u tri godine organizirati *edukaciju ravnatelja/ice* u vezi primjene mjera zaštite i sigurnosti na radu i zaštite dostojanstva radnika/ce. *Sindikati se obvezuju organizirati edukaciju sindikalnih povjerenika/ca* u vezi primjene mjera zaštite i sigurnosti na radu i zaštite dostojanstva radnika/ca.

Sindikalni/e povjerenici/e mogu imati i presudnu funkciju u suzbijanju diskriminacije na radnom mjestu svojim dnevnim prisustvom i radom u radnoj sredini, kroz kontinuirani dijalog s poslodavcem/kom ili posredstvom radničkog vijeća, ugovaranjem i uređivanjem postupanja u slučaju diskriminacije kroz kolektivne ugovore ili dodatne sporazume, te osobnim kontaktom s radnicima/ama na radnom mjestu.

Prvi korak za sindikalnog/u povjerenika/cu je sljedeće:

- *provjeriti ima li poduzeće ili ustanova reguliranu anti-diskriminacijsku politiku (kodeks ponašanja, kolektivni ugovor, pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika/ce, pravilnik o radu, sporazum i sl.), a ako nema – odmah pokrenuti izradu i potpisivanje takvog dokumenta,*
- *provjeriti je li poslodavac/ka imenovao/la osobu za zaštitu dostojanstva odnosno za primanje i rješavanje pritužbi radnika/ca, a ako nema hitno zatražiti imenovanje ili prijaviti inspekciji rada u slučaju odbijanja,*
- *provjeriti, u slučaju da postoji imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika/ca, je li javno objavljeno njezino ime te znaju li radnici/e kome se trebaju obratiti,*
- *ispitati postoji li jasno propisano postupanje za slučaj prijave diskriminacije, a ako ne postoji, odmah stupiti u pregovore s poslodavcem/kom kako bi se usvojilo,*
- *dogovoriti s poslodavcem/kom načine informiranja i edukacije radnika/ca i rukovodećeg osoblja o prepoznavanju, zaštiti i mjerama diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu.*

DODACI

6

**PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**
Preobraženska 4, 10000 Zagreb

(ime i prezime pritužitelja/pritužiteljice)

(adresa stanovanja)

(kućni telefon, mobitel, e-mail)

PRITUŽBA

Pritužbu podnosim radi diskriminacije:

- a) po spolu,
- b) po osnovi trudnoće i materinstva,
- c) po spolnoj orijentaciji,
- d) po bračnom statusu,
- e) po obiteljskom statusu.

Kratki opis okolnosti događaja radi kojega sam diskriminiran/diskriminirana:

Svojim potpisom dajem suglasnost Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova da moju pritužbu uzme na razmatranje te postupanje sukladno odredbama Ustava RH, Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih posebnih zakona, radi zaštite mojih zakonom zaštićenih prava i interesa.

(mjesto i datum)

(potpis pritužitelja/pritužiteljice)

(ime i prezime radnika/radnice)

(adresa stanovanja)

(naziv i adresa poslodavaca)

(ime i prezime osobe ovlaštene za primanje i
rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva
ili ime i prezime odgovorne osobe poslodavca)

Na temelju članka 130. Zakona o radu (Narodne novine, br.149/09.) upućujem

PRITUŽBU ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA/RADNICA

Ovim putem obraćam vam se s pritužbom kojom tražim zaštitu dostojanstva te ukazujem na osobu/osobe koju/e smatram odgovornom/odgovornima za povredu dostojanstva, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje:

Kratki opis okolnosti događaja radi kojih podnosim pritužbu:

Prijedlog dokaza: _____

Predlažem poslodavcu da poduzme sljedeće mjere za sprječavanje uznemiravanja:

Ovim putem upozoravam poslodavca da ću, ako u roku od osam dana od dostave pritužbe ne ispita pritužbu te ne poduzme potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, postupiti sukladno odredbi članka 130. Zakona o radu, odnosno iskoristiti mogućnosti korištenja prava na prekid rada dok mi se ne osigura zaštita.

(mjesto i datum)

(potpis pritužitelja/pritužiteljice)

_____ (poslodavac)

**OBAVIJEST POSLODAVCA
O OSOBI OVLAŠTENJOJ ZA PRIMANJE I RJEŠAVANJE PRITUŽBI
ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA/CA**

1. Obavještavamo sve zaposlene da je _____, osoba koja preuzima ovlasti poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika/ca.

2. Sve pritužbe, obavijesti, pitanja, zahtjeve i ostale podneske iz nadležnosti osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi, a vezanih za postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika/ca od povrede dostojanstva, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja treba upućivati putem pisarnice ili adrese poslodavca _____.

(naziv poslodavca)
3. _____ ovime javno deklarira kako su svi zaposlenici/ce ravnopravni te je zabranjen bilo kakav oblik diskriminacije ili uznemiravanja u bilo kojoj formi te po bilo kojoj osnovi.

4. Ovu obavijest izvjesiti i na oglasnim mjestima radi upoznavanja radnika/ca.

U _____ dana _____

POSLODAVAC:

OPĆINSKI SUD _____

Tužitelj/ica: Radnik/ca _____

Tuženik: Poslodavac _____

Pravna stvar: Zabrana diskriminacije temeljem spola i naknada štete

Vrsp: _____ kn

TUŽBA
radi diskriminacije temeljem spola

5x

- I) Tužiteljica je kod tuženika zaposlena od 1996.g. na neodređeno radno vrijeme na poslovima na traci za pakiranje pilića. To je posao koji iziskuje stajanje tijekom cijelog radnog vremena te rad automatiziranim pokretima, kao i prisilan položaj tijela. Osim toga, tužiteljica radi u negrijanoj prostoriji, stojeći na hladnom i mokrom podu. Premda pritužiteljica nije mesoprerađivačke struke, dugogodišnjim radom osposobila se za rad na svim poslovima kojima se bavi tuženik (klanje i pakiranje pilića i pilećeg mesa).

DOKAZ: Iskaz tužiteljice, uvid u njenu radno-pravnu dokumentaciju, očekivano priznanje tuženika, iskazi svjedoka _____, po potrebi očevid na licu mjesta.

- II) Uslijed takvih radnih uvjeta, ali i drugih faktora, pritužiteljica ima problema s vratnim dijelom kralježnice, zglobovima na rukama, koljenima te bubrezima, radi čega je tijekom 2011.g. u dva navrata bila na bolovanju – jednom zbog terapije kralježnice u trajanju od 6 tjedana, a drugi put zbog upale bubrega u trajanju od 3 tjedna. Pritužiteljica naglašava kako je od početka zaposlenja kod tuženika ukupno do tada bila na bolovanju najviše tri puta.

DOKAZ: Iskaz tužiteljice, uvid u njenu liječničku dokumentaciju, odgovarajuća dokumentacija tuženika, te iskazi gore navedenih svjedoka/inja.

- III) Neposredni nadređeni tužiteljice je šef pogona pakiraonice pilića i pilećeg mesa J. N., dok je njemu nadređena osoba tehnički direktor T. P., a cijelim trgovačkim društvom upravlja direktorica A. K.

DOKAZ: Uvid u izvadak iz sudskog registra za tvrtku _____, očekivano priznanje tuženika.

- IV) Tužiteljica se s bolovanja vratila u 24. listopada 2011.g. Idućeg dana joj je šef pakiraonice J. N. pristupio i počeo na nju vikati kako je takvu u pogonu ne treba, da je neće i ne želi rasporediti na posao na kojem je do tada radila, i rekao joj je da si ide sama naći drugi posao. Tužiteljica se usprotivila J. N., govoreći mu da je radno sposobna, inzistirajući na tome da je vrati na dotadašnje radne zadatke, međutim, J.N. je i dalje bio agresivan, unosio joj se u lice, nazivao je „bolesnom kokoškom“ ponavljajući da takve radnice koje se „vuku po bolovanjima kao babe“ ne treba, no nakon što je tužiteljica ustrajala na tome da je rasporedi na nekakav posao, poslao ju je u prostoriju gdje stoje sredstva za održavanje i čišćenje, naloživši joj pri tome da očisti pogon i kancelarije administracije riječima „idi, barem očisti, ionako ćeš završiti na birou“. Tužiteljica je izvršila nalog J.N.-a, ali je drugi dan ujutro otišla u kancelariju tehničkog direktora T.P. i usmeno mu se pritužila na postupanje šefa pogona. T.P. joj je rekao da to ne može biti tako, otišao s njom u pogon i naložio J.N. da je vrati na dotadašnje poslove. Tužiteljica je zatim ostala raditi na traci za pakiranje pilića, odnosno na svom starom radnom mjestu i radila je do stanke za odmor u 11.30. U stanci je otišla do garderobe po cigarete, u namjeri da uzme jednu i izađe van na dvorište. Garderoba je male površine, možda 4-5 m², a ispred nje su se u trenutku kada je pritužiteljica onamo ušla nalazili radnica A. T. i radnik D.M. Tužiteljica je bila okrenuta leđima prema vratima, i u jednom trenutku je osjetila kako je netko hvata za desnu ruku s leđa, i zatim je osjetila da joj se nešto spušta na glavu i prekriva joj ramena. Počela se otimati, osjetila je da gubi zrak, i u cijeloj situaciji je čula J.N. kako govori da ga nije briga ni za što, da on rukovodi pogonom, da mu neće ona remetiti radni učinak i neka ide kamo hoće. Zatim je osjetila da joj je ruka slobodna, te je sa glave i ramena skinula ono što je bilo navučeno, a radilo se o plastičnoj vreći za transport pilića. Tužiteljica se osjećala vrlo loše, izašla je teturajući iz garderobe i tada je ugledala gore navedene kolege koji su s nevjericom gledali u nju, i upitali su je što se desilo u garderobi, navodeći da su vidjeli da J.N. ulazi za njom unutra, držeći nešto u rukama, i zatim za kratko vrijeme izlazi, krećući se ubrzanim korakom. Tužiteljica je bila strašno preplašena, vrtjelo joj se u glavi, lupalo joj je srce, bilo joj je mučno i nije mogla doći do zraka, pa je stoga otišla kod svoje liječnice kojoj je ispričala što joj se desilo. Liječnica joj je dala injekciju za smirenje i otvorila joj bolovanje zbog akutnog stresa, te joj napisala uputnicu za

psihijatrijski pregled. Psihijatar joj je dijagnosticirao anksiozni poremećaj i akutni stres.

DOKAZ: Iskaz tužiteljice, uvid u medicinsku dokumentaciju, saslušanje svjedoka, te uvid u snimke nadzornih kamera u pogonu i u prostorijama administracije.

- V) Uslijed takve situacije pritužiteljica je bila na bolovanju narednih cca četiri mjeseca, za koje vrijeme se redovito liječila kod psihijatra te uzimala propisanu terapiju za dijagnosticirani anksiozni poremećaj i akutni stres. Događaj nije prijavila policiji jer je htjela riješiti cijelu situaciju unutar tvrtke, na najmirniji mogući način. Na posao se morala vratiti zbog toga što je psihijatar smatrao da je uzrok bolovanja saniran terapijom i medikamentima, kao i zbog svojih ekonomskih prilika. Prvog dana dolaska na posao ponovno se obratila tehničkom direktoru T.P. s molbom da riješi njen status, no isti je samo slegnuo ramenima i rekao neka se javi u pogon. Otišla je u pogon i tamo se javila J.N., što je kod nje uzrokovalo novi stres. Ovaj joj je rekao neka ide čistiti. Tužiteljica je narednih nekoliko dana čistila cijeli prostor zgrade. Dana 14. ožujka 2012.g. zatražila je sastanak sa direktoricom A.K., no ista je bila na nekom sastanku. Dana 15. ožujka 2012.g. sreća je direktoricu A.K. na hodniku, obratila joj se, vrlo kratko joj objasnila situaciju, na što ju je direktorica pitala da što bi ona htjela, da je svima dobro, a da se samo ona buni i otišla. Stoga se tužiteljica dana 28. ožujka 2012.g. obratila sindikatu, čija je članica, te je tamo upućena da temeljem Zakona o radu ima pravo od poslodavca tražiti da zaštiti njeno dostojanstvo, čast, ugled, tjelesno i duševno zdravlje. Uz stručnu pomoć sindikata tužiteljica je tehničkom direktoru T.P. i direktorici A.K. uputila zahtjev za zaštitu dostojanstva, budući nije imala saznanja postoji li u tvrtki Pile d.o.o. povjerenik/ca za zaštitu dostojanstva radnika, opisavši događaje kao u tužbi i predloživši izvođenje istih dokaza u okviru istoga postupka. Međutim, do dana podnošenja ove tužbe nije dobila nikakvu povratnu informaciju o svom zahtjevu, iz čega je zaključila kako po istome nije niti postupljeno. Sumnju je putem sindikata prijavila Državnom inspektoratu, koji je 27. svibnja 2012.g. obavio inspekcijski nadzor u tvrtki Pile d.o.o. te utvrdio da ista nema Odluku o imenovanju povjerenika/ce za zaštitu dostojanstva radnika/ca, niti je podzakonskim općim aktima (pravilnikom o radu ili posebnim pravilnikom) na bilo koji način regulirala postupak zaštite dostojanstva radnika/ce.

DOKAZ: Iskaz tužiteljice, uvid u liječničku dokumentaciju i isplatne liste, iskazi svjedoka i predstavnika sindikata te direktorice A.K. i direktora T.P., uvid u zahtjev za zaštitu dostojanstva radnik/ce, potvrdu o predaju pošiljke Ureda HP-a, te zapisnik Državnog inspektorata po inspektoru P.G.

VI) Od tada pa do dana podnošenja ove tužbe tužiteljica radi kao čistačica, premda je plaćena kao da radi na dotadašnjem poslu. Prisiljena je kontaktirati sa šefom J.N., koji joj svaki dan daje nalog što treba očistiti, a pri tome se prema njoj odnosi omalovažavajuće, govoreći joj da će je se kad-tad riješiti, da mu ne treba takva nesposobna radnica koja se stalno buni i da će joj naći zamjenu u roku od tri dana. Neki put joj takve stvari govori u prolazu, a neki put to čuju i ostali/e radnici/e. Osim toga, tužiteljica je izolirana od drugih radnika, budući da radi kao čistačica, tako da joj kao garderoba i mjesto boravka služi mala prostorija od 2m², gdje ima jednu stolicu i vješalicu za odjeću, te gdje stoje krpe, kante, sredstva za pranje, ostale naprave i sredstva za čišćenje. Rijetko tko od radnih kolega i kolegica se usudi s njom kontaktirati, jer se svi boje za svoj posao te strahuju od uznemiravanja i šikaniranja. Tužiteljica napominje da u tvrtki radi oko 80% žena, dok na rukovodećim pozicijama rade uglavnom muškarci.

DOKAZ: Iskaz tužiteljice, svjedok

VII) Tužiteljica smatra da ju je na radu uznemiravao njen neposredno nadređeni šef J. N. tako što ju je zlostavljao verbalno, fizički i psihički, vrijeđanjem, prijetnjama, fizičkim napadom te izolacijom od ostalih kolegica i kolega, sve kako je gore opisano, u razdoblju od 25. listopada 2011.g. sve do dana podnošenja ove tužbe nadležnom sudu. Tužiteljica smatra da je ovakvo postupanje uvjetovano time što je žena, jer se J. N. ne bi usudio tako postupati prema muškarcu, a osobito ga ne bi vrijeđao nazivajući ga „bolesnom kokoškom“, navukao mu s leđa vreću na glavu te ga rasporedio na poslove čistača/ice, govoreći da mu ne treba takav radnik i da će ga se riješiti tako što će završiti na birou, a oni će naći drugoga u roku od tri dana itd. Smatra da ju je J.N. na opisani način diskriminirao temeljem spola, što je zabranjeno ([Zakonom o radu \(NN149/09\)](#) i Zakonom o ravnopravnosti spolova (82/08), koji je, uostalom, organski zakon.

Nadalje tužiteljica smatra da ovlaštene osobe poslodavca kojima se obratila radi zaštite svojih zakonskih prava iz čl. 130. Zakona o radu zahtjevom za zaštitu dostojanstva nisu poduzele niti jednu radnju da ispituju njenu pritužbu i da je zaštite od daljnjeg uznemiravanja, čime su povrijedili svoje obveze propisane čl. 5. i 125. Zakona o radu te su je ostavili izloženu spolnoj diskriminaciji kroz duže vremensko razdoblje.

Također smatra i kako su odgovorne osobe poslodavca zanemarile svoje zakonske obveze propisane čl. 125. i 130. Zakona o radu, time što nisu imenovale povjerenika/cu za zaštitu dostojanstva radnika, niti su donijele potrebne podzakonske propise o provođenju istog postupka, te su time također pritužiteljicu ostavili izloženu spolnoj diskriminaciji kroz duže vrijeme.

Diskriminacija temeljem spola zabranjena je čl.6., 7. i 8. Zakona o ravnopravnosti spolova, koji je organski zakon i koji svoju pravnu moć crpi izravno iz Ustava Republike Hrvatske koji čl. 14. garantira svim građanima i građankama jednaka prava, bez obzira na spol. Tužiteljica smatra da ju je J. N., kao odgovorna osoba poslodavca uznemiravao na način opisan toč. IV) i VI), da je takvo postupanje uvjetovano isključivo njenim spolom, te da je isto postupanje predstavlja povredu osobnog dostojanstva, i da je stvorilo neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje za tužiteljicu, a da su je direktorica A.K. i direktor T.P. svojim nepostupanjem po obvezama predviđenim Zakonom o radu u takvom diskriminirajućem položaju ostavili.

Usljed svega, tužiteljica je pretrpjela materijalnu štetu u razlici iznosa osobnog dohotka za četiri mjeseca tijekom kojih je zbog protuzakonitog postupanja tuženika bila prisiljena provesti na bolovanju. Također je tužiteljica trpjela nematerijalnu štetu budući da je zbog postupanja tuženika bila prisiljena otići na bolovanje jer je trpjela fizičke i psihičke posljedice takve diskriminirajuće situacije, a zbog propuštanja A.K. i T.P. takvu nematerijalnu štetu trpi i dalje zbog neriješene situacije na poslu. Odredbom čl. 30.st.2. Zakona o ravnopravnosti spolova propisano je da u slučajevima diskriminacije iz čl. 8. tog Zakona osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu. (Odredbom čl. 102. Zakona o radu propisano je da za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi s radom odgovara poslodavac sukladno općim propisima obveznog prava.)

Slijedom svega navedenog, tužiteljica predlaže sudu da donese slijedeću

presudu

1. Utvrđuje se da je tužiteljica _____ diskriminirana temeljem spola na svom radnom mjestu tako što ju je tuženik J. N. u listopadu 2011.g. nazivao „bolesnom kokoškom“, govorio da mu „ne trebaju takve radnice koje se vuku po bolovanjima kao babe“, te je poslao da čisti pogon jer da „će ionako završiti na birou“, prišao joj s leđa u garderobi i preko glave i ramena navukao vreću za prijenos pilića, uslijed čega je tužiteljica doživjela akutni stres i anksiozni poremećaj koji se manifestirao fizičkim i psihičkim tegobama, te uslijed toga bila četiri mjeseca na bolovanju, a kad se sa bolovanja vratila, ponovno je po J.N. raspoređena na poslove čistačice, čime je bila potpuno odvojena od ostatka radne zajednice i onemogućena u kontaktu s njima, a ostali radnici/e su iz straha da se njima ne desi nešto slično izbjegavali kontakt s njom, dok direktorica A.K. i direktor T.P. nisu poduzeli nikakve mjere zaštite tužiteljice kao

žrtve spolne diskriminacije niti po njenoj usmenoj niti po pisanoj pritužbi, te su time, zajedno s J.N., prekršili odredbe (čl. 125. i 130. Zakona o radu i) čl. 8. Zakona o ravnopravnosti spolova i doveli i držali tužiteljicu u neprijateljskom, ponižavajućem i uvredljivom okruženju na temelju razlike u spolu, čime je povrijeđeno njeno dostojanstvo, čast, ugled i tjelesno i duševno zdravlje.

2. Zabranjuje se tuženiku diskriminirati pritužiteljicu temeljem spola na opisani i svaki drukčiji način, ukloniti sve posljedice takve diskriminacije time što će premjestiti poslovođu J.N. u drugi pogon kako tužiteljica više ne bi dolazila u kontakt sa istim i osigurati joj uvjete rada u kojima neće biti izložena uznemiravanju na radnom mjestu.
3. Nalaže se tuženiku da na ime pravične naknade radi povrede prava osobnosti tužiteljici isplati novčani iznos od _____ kn uz pripadajuću kamatu po stopi koja se određuje za svako polugodište uvećanjem eskontne stope Hrvatske narodne banke koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu za pet postotnih poena, sve u roku 8 dana pod prijetnjom ovrhe.

Tužiteljica po punomoćniku

- Oslobođeno od plaćanja sudske pristojbe temeljem čl.16. st.1. toč.16. Zakona o sudskim pristojbama (NN 74/95, 57/96, 137/02, 26/03, 125/11, 112/12),

NAPOMENA: Dio teksta koji je označen koristi se ukoliko se s antidiskriminacijskom tužbom ide s dvije pravne osnove – ZRS i ZOR- ili ukoliko se ide samo u radni spor.

ZAKONI

Ustav, Narodne novine broj 85/10 (pročišćeni tekst)

Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine broj 82/2008

Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine broj 85/08 i 112/12

Zakon o radu, Narodne novine broj 149/09, 61/11 i 82/12

Zakon o parničnom postupku, Narodne novine broj 148/11 (pročišćeni tekst)

Zakon o državnom inspektoratu, Narodne novine broj 116/08, 123/08 i 49/11

Kazneni zakon, Narodne novine broj 125/11 i 144/12

KONTAKTI

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb

Telefon: 01/4848 100; fax: 01/4844 600

E-mail: ravnopravnost@prs.hr; www.prs.hr

Ženska sekcija Saveza samostalnih sindikata Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, 10000 Zagreb

Telefon: 01/4655 111/k.155; tel:/fax: 01/4635 198

E-mail: zenska.sekcija@sssh.hr; www.sssh.hr

Odbor žena Nezavisnih hrvatskih sindikata

Trg Francuske Republike 9/V, 10000 Zagreb

Telefon: 01/3908 620; fax: 01/3908 621

E-mail: nhs@nhs.hr; www.nhs.hr

Koordinacija žena Hrvatske udruge sindikata

Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, 10000 Zagreb

Telefon: 01/4655 622; fax: 01/4655 009

E-mail: hus@zg.t-com.hr; www.hus.hr

