

Koraci koje možete poduzeti u slučaju diskriminacije na području rada i zapošljavanja

1. Podnijeti pritužbu Inspektoratu rada, koji mora po službenoj dužnosti pokrenuti inspekcijski nadzor.
2. Obratiti se povjereniku/ci za zaštitu dostojanstva - Zakon o radu (NN br.93/14) 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.
3. Obratiti se Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, koja će vam dati pravni savjet i mogućnost konzultacija, tražiti očitovanje od poslodavca i dati mu obvezujuću preporuku prestanka s diskriminacijom.
4. Obratiti se sindikatu za pravni savjet.
5. Obratiti se nekoj od nevladinih organizacija koje se bave pružanjem besplatne pravne pomoći
6. Ukoliko na navedene načine ne uspijete zaštititi svoje pravo, sudsku zaštitu možete 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.

Što je diskriminacija temeljem spola?

Diskriminacija je postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije, tj., nepovoljnije nego u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi, i to isključivo na temelju **spola, bračnog ili obiteljskog statusa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije (članak 6. Zakona o ravnopravnosti spolova)**. **Diskriminacija je zabranjena svim međunarodnim i hrvatskim propisima o ljudskim pravima.**

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN br. 82/08) 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 skrbništva.*

Izravna diskriminacija temeljem spola

Izravna diskriminacija događa se kada se na osnovu spola, bez pravno opravdanog razloga, stavlja neku osobu u nepovoljniji položaj od druge osobe, a situacija je usporediva s obzirom na suprotni spol. Zabranjene osnove diskriminacije su: spol, bračni ili obiteljski status, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija.¹

Izravna diskriminacija ocjenjuje se temeljem **sadržaja** neke odluke. Ona mora biti *nepovoljna* tj. mora na neki način ograničiti neki interes diskriminirane osobe. Odluka je diskriminatorna ako je spol ili spolna orijentacija na bilo koji način utjecala na njeno donošenje. Utvrđuje se metodom usporedbe. (Da li bi sadržaj odluke bio isti da se radilo o osobi suprotnog spola?)

Pri tome je nevažna **namjera** nepovoljnog postupanja, nevažno je i postojanje **predrasuda** prema nekoj društvenoj skupini, kao i **svjesnost** da je odluka bila uvjetovana nekim zabranjenim kriterijem. Drugim riječima, motiv stavljanja u nepovoljniji položaj, kao i eventualno nenamjerno postupanje nisu od značaja za utvrđivanje diskriminacije, već se odgovara za sadržaj takvog nepovoljnog postupanja. Izravna diskriminacija se najčešće temelji na stereotipima i predrasudama o određenom/oj pojedincu/ki ili društvenoj skupini.

Kako prepoznati izravnu diskriminaciju?

Danas su rijetke situacije u kojima će primjerice poslodavac/ka izričito priznati da je prema osobi postupio/la nepovoljnije zato jer je žena/muškarac. Poslodavac će u pravilu svoje kriterije zapošljavanja i/ili napredovanja obrazložiti interesom tvrtke i opravdati nekim spolno neutralnim razlogom. Uvjetovanost njegove odluke ili prakse spolom neke osobe uglavnom će ostati skrivena.

Neizravna diskriminacija temeljem spola

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavlja osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola. **Dok je izravna diskriminacija lako uočljiva i relativno lako otklonjiva, neizravna se diskriminacija teže uočava i sprječava, a često promiče pozornosti sudova.** Neizravna diskriminacija odnosi se na nepovoljniji učinak odluke na skupinu osoba i utvrđuje se statističkim podacima. Drugim riječima, neizravna diskriminacija postoji onda kad je udio osoba jednog spola u značajno nepovoljnijem položaju u odnosu na skupinu drugog spola zbog učinka neke prakse, odluke, postupanja, pravnog akta ili kriterija procjene.² Ovdje se radi o donositelju naizgled neutralnog pravila ili prakse koji proizvodi nepovoljniji učinak za pripadnike jedne društvene skupine. Odlučujući pokazatelj je

¹ **Izravna diskriminacija** je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u **nepovoljniji položaj** od druge osobe u **usporedivoj situaciji**. (Članak 7. ZRS)

² **Neizravna diskriminacija** postoji kada **neutralna pravna norma, kriterij ili praksa** stavlja osobe jednog spola u **nepovoljniji položaj** u odnosu na osobe suprotnog spola, (osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna- npr. natječaj za muške/ženske uloge u nekom filmu).

statistika – ako je odnos broja žena/broja muškaraca veći od uravnotežene zastupljenosti (50%/50%).

Uznemiravanje na temelju spola

Uznemiravanje na temelju spola predstavlja svako **neželjeno ponašanje** unutar radnog okruženja uvjetovano spolom neke osobe. Takvo ponašanje vrijeđa **dostojanstvo** neke osobe, a subjektivno (pa i objektivno) se procjenjuje kao **neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo**. Uglavnom se temelji na stajalištu kako je određena osoba manje vrijedna jer pripada određenom spolu.³

Primjeri uznemiravanja temeljem spola:

- *određivanje nerealnih rokova za izvršenje radnog zadatka zbog pretpostavki da su rokovi primjereni određenom spolu,*
- *učestale (neobrazložene, slabo utemeljene ili nerazmjerne) kritike na temelju predrasuda o sposobnostima određenog spola,*
- *umanjivanje ili omalovažavanje radnog doprinosa i rezultata, primjena „duplih standarda pri ocjenjivanju brzine, količine ili kvalitete rada jer se zbog spola određene osobe od nje više ni ne očekuje,*
- *uvredljiva komunikacija, tračanje, vicevi, spletkarenje i ophođenje na temelju predrasuda ili stereotipa o određenom spolu*
- *prigovori na račun odijevanja ili ponašanja jer nisu u skladu s „ulogom u društvu“ određenog spola.*

Spolno uznemiravanje

Spolno uznemiravanje je svako **neželjeno ponašanje** seksualnog karaktera. Ono može biti verbalno, neverbalno ili fizičko. Radi se o povredi osobnog dostojanstva, a karakterizira ga, za žrtvu **neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje**. To je svako ponašanje kojim će se kod žrtve izazvati nelagoda, strah ili poniženje jer se žrtvu svodi na objekt seksualne želje ili kojim se naglašavaju njene spolno određene osobine.⁴

Spolno uznemiravanje nije samo prekršajno već i **kazneno djelo**. (Kazneni zakon NN br. 125/11, 144/12 56/15, 61/15, članak 156)

³ **Uznemiravanje** je svako **neželjeno ponašanje** uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog **dostojanstva** i koje stvara **neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje** (Članak 8. ZRS-a)

⁴ **Spolno uznemiravanje** je svako **neželjeno** verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje **spolne naravi**, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog **dostojanstva**, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje **nije potrebno definirati usporednu situaciju** (to se ne bi događalo da je osoba suprotnog spola).

Mobbing i uznemiravanje nisu iste kategorije iako se obje procjenjuju iz subjektivnog stajališta. Mobbing je dugotrajno, opetovano, neželjeno ponašanje uvjetovano različitim čimbenicima, ali nije primarno spolno obilježeno i nije uvjetovano spolom određene osobe.

Udruge

Udruge su organizacije civilnog društva koje imaju **važnu ulogu u suzbijanju diskriminacije** i zaštite ljudskih prava te im se možete obratiti u potrazi za savjetom.

Vrste pravne pomoći:

<https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/besplatna-pravna-pomoc/vrste-pravne-pomoci-6188/6188>

Uvjeti za odobravanje pravne pomoći:

<https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/besplatna-pravna-pomoc/uvjeti-za-odobravanje-pravne-pomoci/6189>

Ovlaštene udruge i pravne klinike za pružanje primarne pravne pomoći:

<https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/besplatna-pravna-pomoc/ovlastene-udruge-i-pravne-klinike-za-pruzanje-primarne-pravne-pomoci/6190>

Popis ureda državne uprave u županijama i Gradskog ureda za opću upravu Grada Zagreba:

<https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/besplatna-pravna-pomoc/popis-ureda-drzavne-uprave-u-zupanijama-i-gradskog-ureda-za-opcu-upravu-grada-zagreba/9916>

Sindikati također imaju važnu ulogu u edukaciji zaposlenih i uvođenju antidiskriminacijskih pravila u kolektivne ugovore.

Na koje se zakone pozvati pri prijavljivanju spolne diskriminacije u području zapošljavanja i rada

- **Ustav Republike Hrvatske** u članku 3. i članku 14. određuje ravnopravnost spolova temeljnom vrednotom te daje jamstvo jednakog postupanja i jednakosti pred zakonom. Uz Ustav dva su temeljna zakona:
 - **Zakon o suzbijanju diskriminacije** (ZSD), Narodne novine br. 85/08
 - **Zakon o ravnopravnosti spolova** (ZRS), Narodne novine br. 82/08
- Uz navedena dva temeljna zakona, pravni okvir koji se odnosi na tržište rada još čine:
 - *Zakon o radu*
 - *Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama*
 - *Zakon o mirovinskom osiguranju*
 - *Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti*
 - *Zakon o državnim službenicima*

- *Zakon o obveznim odnosima*
- *Kazneni zakon*