

Twining Projekt

(HR 14 IB JH 02)

Podrška ravnopravnosti
spolova (*CRO GENDER*)

Zagreb, veljača 2017.



Ravnopravnost spolova - edukacija za suce/sutkinje

Definicija Europske unije

Članak 2 Ugovora o Europskoj uniji:

“Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokracije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te su vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca.“

Kratki pregled povijesti ravnopravnosti spolova u EU

Nediskriminacija jedan je od osnovnih načela EU – pravedno natjecanje na zajedničkom tržištu

1957. Rimski ugovor koji je potpisalo šest država članica koje su osnovale Europske ekonomsku zajednicu uključivao je članak o jednakoj plaći

1997. Amsterdamski ugovor jasno navodi da je promocija ravnopravnosti žena i muškaraca bila jedna od glavnih zadaća EU

2000. Povelja o temeljnim ljudskim pravima EU uključuje uklanjanje diskriminacije u članku 21 i 23

2009. Ugovor o Europskoj uniji obvezuje države članice na uklanjanje diskriminacije i ravnopravnost muškaraca i žena (čl. 2 i 3)

2012. Ugovor o funkcioniranju Europske unije u članku 8 i 10 osigurava da će EU težiti uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnost muškaraca i žena

Članak 157 Ugovora o funkcioniranju EU – izvorište ravnopravnosti spolova u EU

1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

2. Za potrebe ovog članka pojam „plaća“ znači redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi s zaposlenjem.

Jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola znači:

(a) da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice;

(b) da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.

3. U uvođenju potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.

Izvori prava EU

DIREKTIVA 2006/54/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)

Preinake:

- Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada
- Direktiva Vijeća 86/378/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u sustavima strukovnih socijalnih osiguranja
- Direktiva Vijeća 75/117/EEZ o usklađivanju zakonodavstva država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene
- Direktiva Vijeća 97/80/EZ o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola

Izvori prava EU

- **Direktiva 92/85/EEC** o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje
- **Direktiva 2010/18/EU** o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu

Obje direktive utječu na ravnopravnost muškaraca i žena na radnom mjestu

Izvori prava EU

DIREKTIVA VIJEĆA 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga

Direktiva 2004/113 se primjenjuje na sve osobe koje se bave nabavom robe i pružanjem usluga dostupnih javnosti, bez obzira pripada li dotična osoba javnom ili privatnom sektoru, uključujući tijela javne vlasti, i koje se nude izvan područja privatnog i obiteljskog života i transakcija u tome kontekst (čl.3)

Ova se Direktiva ne primjenjuje na sadržaj medija i oglasa niti na obrazovanje (čl.3).

Direktiva čak dopušta određene oblike direktne diskriminacije u iznimnim situacijama.

Principi i definicije

- Diskriminacija na temelju spola ili roda
- Direktna diskriminacija
- Indirektna diskriminacija
- Uznemiravanje
- Viktimizacija

Spol i rod

- **Spol** se odnosi na biološke razlike muškaraca i žena, a **rod** se odnosi na društveno određene karakteristike žena i muškaraca- norme, uloge i odnosi muškaraca i žena. One se razlikuju od društva do društva i mogu biti promijenjene.
- Pravna zaštita postoji za oba koncepta.

Direktna diskriminacija

Direktiva 2006/54/EZ (Preinaka)

Članak 2 (1)

„izravna diskriminacija” postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

“but for” – test

„da nije” test- procjena na temelju usporedive situacije

Direktna diskriminacija

- Što je usporediva situacija?
- Traženje odgovarajuće usporedbe
- Hipotetska usporedba je moguća
- Nije potrebna usporedba kod trudnoće ili roditeljnog dopusta

Direktna diskriminacija

- Motiv ili namjera nisu relevantni – ako je rezultat nepovoljan tretman
- Direktna diskriminacija može se opravdati jedino u slučaju *izvornih i usko određenih zahtjeva koji su propisani određenim radnim mjestom ili pozitivnom diskriminacijom*

Direktiva 2006/54/EC (Preinaka)

Članak 2 (1)

(b) ‘neizravna diskriminacija’ postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna

Indirektna diskriminacija

Test opravdanja

- Je li odredba, kriterij ili praksa imaju legitiman (opravdan) cilj
- primjereno i nužno: je li se može ostvariti na drugačiji način?
- Test usporedivosti

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Direktiva 2006/54/EK (Preinaka)

Članak 2 (1)

- (c) c) | „uznemiravanje” je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;
- (d) „spolno uznemiravanje” je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

- Nije potrebno odrediti komparatora
- svrha ili učinak – nije potrebno dokazati namjeru
 - perspektiva žrtve i objektivni elementi
 - što je „povreda dostojanstva osobe“?
 - što je "stvaranje okruženja"?
- je li se "organizacijska kultura" ili "sredina" moraju uzeti u obzir?

Direktiva 2006/54/EC (Preinaka)

Članak 24 Viktimizacija

Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi zaštitile zaposlenike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim zakonima i/ili praksom od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca, kao odgovor na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut kako bi se nametnulo poštovanje načela jednakog postupanja.

Viktimizacija

Zaštićena djela:

- Pritužba na diskriminaciju
- Proces koji je povezan s diskriminacijom
- Pružanje podrške/pomoći drugoj osobi u pritužbi/pokretanju postupka vezano uz diskriminaciju

Nije ograničena na djela koja je počinila žrtva.