VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za ljudska prava
i prava nacionalnih manjina

EDUKACIJA O NEDISKRIMINACIJI ZA SINDIKATE – RADNI MATERIJALI

Prosinac 2021.

Sadržaj

PRAVNI OKVIR ZABRANE DISKRIMINACIJE, NAČINI ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE I VRSTE ANTIDISKRIMINACIJSKIH SUDSKIH POSTUPAKA 2
PRAVNI OKVIR ZABRANE DISKRIMINACIJE 2
ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE 3
ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE 9
RAVNOPRAVNOST SPOLOVA 13
DISKRIMINACIJA NA PODRUČJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA 15
OBRAZOVANJE 16
POLITIČKE STRANKE 16
MEDIJI 16
STATISTIČKI PODACI 16
OSIGURANJE PROVEDBE ZAKONA 16
SUDSKA ZAŠTITA 17
ULOGA SINDIKATA 17

PRAVNI OKVIR ZABRANE DISKRIMINACIJE, NAČINI ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE I VRSTE ANTIDISKRIMINACIJSKIH SUDSKIH POSTUPAKA

Dijana Kesonja, univ.spec.iur., zamjenica pučke pravobraniteljice, Ured pučke pravobraniteljice

Prvi dio radnih materijala obuhvaća pravni okvir zabrane diskriminacije, odnoseći se na međunarodne pravne izvore, europsko pravo te nacionalni pravni okvir. Polaznicima je pružen detaljan prikaz Zakona o suzbijanju diskriminacije, kao središnjeg zakona kojim je regulirana zabrana diskriminacije u Republici Hrvatskoj, odnosno kriteriji za utvrđenje diskriminacije, oblici diskriminacije, diskriminacijske osnove te izuzetci od diskriminacije, popraćeni s primjerima relevantnim za sindikalne predstavnike i radnike.

U drugome dijelu materijala prikazani su načini zaštite od diskriminacije te vrste antidiskriminacijskih sudskih postupaka, s naglaskom na radnim sporovima koji su najčešći sudski postupci vezani uz diskriminaciju kada je u pitanju povreda prava na jednakost u području rada i zapošljavanja. Predstavljene su vrste tužbenih zahtjeva, s primjerima, stvarna i mjesna nadležnost suda, aktivno i pasivno legitimirane stranke u sudskim postupcima pokrenutim po individualnim i kolektivnim tužbama. U konačnici, polaznicima je osiguran pregled prekršajnih i kaznenih djela vezanih uz diskriminaciju.

PRAVNI OKVIR ZABRANE DISKRIMINACIJE

Pravo na jednakost je jedno od temeljnih ljudskih prava koje je zajamčeno međunarodnim dokumentima i nacionalnim zakonodavstvom Republike Hrvatske.

U kontekstu **međunarodnog prava** ovo je pravo sadržano u dokumentima UN-a i Međunarodne organizacije rada kao što su Opća deklaracija o ljudskim pravima, Konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica i dr., kao i dokumentima Vijeća Europe kao što su Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina i dr.

Članak 14. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda navodi:

„Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurava se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost."

Primarno i sekundarno europsko pravo također zabranjuje diskriminaciju te je u kontekstu radnih odnosa naročito bitna Direktiva Vijeća 2000/78/EZ, od 27.11.2000., o općem okviru o jednakom postupanju pri zapošljavanju i odabiru zvanja, koja se odnosi na pristup zapošljavanju, pristup stručnom osposobljavanju i usavršavanju, rad i radne uvjete te članstvo i djelovanje u organizacijama radnika i poslodavaca, u kojim područjima zabranjuje diskriminaciju temeljem dobi, invaliditeta, spolne orijentacije i vjere.

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ, od 29.6.2000., o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etičkom podrijetlu, ima i šire područje djelovanja te se osim područja na koje se odnosi Direktiva 2000/78/EZ, također primjenjuje i na socijalnu zaštitu, socijalnu sigurnost i zdravstvenu zaštitu, socijalne pogodnosti, obrazovanje te dobra i usluge, u kojim područjima zabranjuje diskriminaciju temeljem rasnog ili etničkog podrijetla.

U konačnici na europskom pravu se temelji i **hrvatsko antidiskriminacijsko pravo**, u kojem središnje mjesto, kao *lex specialis*, ima Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN broj 85/08, 112/12, dalje: ZSD). Pritom je, osim dakako Ustavom RH, pravo na jednakost regulirano i nizom drugih zakona kao što su Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, Kazneni zakon, Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina i dr.

ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Ustav, kao temeljni pravni akt u RH, člankom 14. stavkom 1. jamči pravo na jednakost građana regulirajući:

> *"Svaki čovjek i građanin u Republici Hrvatskoj ima sva prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama."*

ZSD-om je razrađena zaštita od diskriminacije, regulirajući područja primjene, oblike diskriminacije, diskriminacijske osnove, izuzetke od diskriminacije, postupanje središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije, sudsku zaštitu od diskriminacije te prekršajne odredbe.

Člankom 1. zakona taksativno je navedeno **17 diskriminacijskih osnova**, kao razloga nepovoljnog postupanja. Na zatvorenoj listi diskriminacijskih osnova nalaze se rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija.
Radi lakšeg razumijevanja diskriminacijskih osnova koje se češće pojavljuju u praksi, u nastavku je nekoliko primjera:

Rasa/etničko podrijetlo/boja kože/nacionalno podrijetlo

Trgovkinja koja radi u trgovini prehrambenim namirnicama je Romkinja te kontinuirano trpi uvrede dvoje kupaca koji joj gotovo svaki puta prilikom plaćanja robe dobacuju „Cigani nam uzimaju posao"., „Sigurno si mi više naplatila, pokrala si me!", „Jadan tvoj gazda kada zapošljava Cigane" i sl. Vlasnik trgovine, iako upoznat s takvim postupanjem kupaca prema zaposlenici, ništa ne poduzima kako bi ju zaštitio na radnom mjestu.

Vjera

Katolička škola traži novog zaposlenika/cu za obavljanje poslova vratara. Ateist se prijavi za posao, što je naveo prilikom razgovora za posao, te je njegova prijava odbijena jer nije katolik.

Riječ je zabranjenom postupanju obzirom da posao vratara nije povezan s prenošenjem katoličke doktrine učenicima pa se ne primjenjuje izuzetak od zabrane diskriminacije reguliran člankom 9. ZSD-a.

Političko ili drugo uvjerenje

Tijelo državne uprave zapošljava službenike/ce. Jedna od kandidatkinja je članica političke stranke. Spomenula je pripadnost stranci u životopisu. Iako je kvalificirana za otvoreno radno mjesto, njezina je molba zbog toga odbijena obzirom da je njezin neposredno nadređeni simpatizer druge političke opcije.

Dob

Zaposlenik jedne osiguravajuće kuće dobije otkaz u dobi od 57 godina nakon što je radio za tu tvrtku više od 30 godina. Poslodavka mu objasni da je postao preskup te da će zaposliti mlađu osobu koja će raditi „brže, bolje i više za nižu plaću".

Rodni identitet i izražavanje

Transrodna osoba prijavi se za posao prodavača automobila te je pozvana na razgovor za posao u ured vlasnika tvrtke. Nakon što je vlasnik prvi put vidio kandidatkinju, odmah otkaže razgovor i obavijesti ju kako kupci ne žele da ih savjetuje „takva nakaza".

Invaliditet

Osoba koja se kreće uz pomoć invalidskih kolica prijavljuje se za posao u uredu, na radnom mjestu informatičara. Njezina molba je odbijena zbog toga što vlasnik tvrtke smatra da neće moći dovoljno brzo ispunjavati svoje radne zadatke, kao i da se neće dobro uklopiti među ostale zaposlenike među kojima nema osoba s invaliditetom.

Zdravstveno stanje

Žena koja je bolovala i izliječila se od karcinoma, prijavljuje se na posao u društvu koje se bavi računovodstvenim poslovima. Tijekom razgovora za posao direktor joj postavi pitanje o zdravstvenom stanju. Nakon što ona spomene da je preboljela karcinom, vlasnik joj kaže kako ju nije spreman zaposliti budući je vjerojatnije da će se razboljeti i češće otvarati bolovanje, nego je to slučaj s ostalim kandidatima.

Imovno stanje

Na internetskom portalu objavljen je oglas za radno mjesto u regionalnom predstavništvu agencije za nekretnine. Između ostalih uvjeta u oglasu se navodi kako: „Kandidati trebaju posjedovati automobil". Kandidat koji ispunjava sve druge uvjete za ovo radno mjesto, nije zaposlen jer nema osobni automobil.

Još tri osobe koje su pročitale oglas i namjeravale se javiti jer ispunjavaju sve potrebne stručne uvjete, odustale su od prijave na otvoreno radno mjesto jer nemaju osobni automobil, koji si ne mogu priuštiti.

Društveni položaj

Riječ je o jednoj od najčešće pogrešno tumačenih osnova. Sukladno sudskoj praksi *„društveni položaj određuje vrijednosti, prava, moć i karakteristično ponašanje ljudi koje uključuje određene norme i ograničenja što se izražava određenim simbolima pa se tako može govoriti o društvenom položaju razvojačenih hrvatskih branitelja, društvenom položaju umirovljenika, društvenom položaju političara na vlasti,…odnosno pojedinca kao člana određene društvene skupine.“*[1]

Osoba koja je prije radila kao državni službenik, prijavila se za posao u privatnom trgovačkom društvu. Njegova je molba odbijena zato što vlasnik tvrtke smatra da su državni službenici lijeni i ne uklapaju se u radno okruženje u privatnom sektoru.

ZSD regulira više **oblika diskriminacije** i to: izravnu diskriminaciju, neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe, segregaciju, viktimizaciju kao i teže oblike diskriminacije.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ZSD-a kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Osnovni elementi ovog oblika diskriminacije jesu:

- stavljanje u nepovoljniji položaj osoba u usporedivoj pravnoj situaciji
- uvjetovanost nepovoljnog postupanja nekom od diskriminacijskih osnova
- nije nužno postojanje namjere počinitelja da diskriminira, već je bitan učinak.

Do diskriminacije može doći i bez “komparatora”, odnosno bez konkretne žrtve što je razvidno iz slučaja Feryn[2] u kojem je poslodavac javno objavo kako neće zapošljavati zaposlenike određene rase ili etniciteta i što je vrlo vjerojatno djelovalo odvraćajuće na neke kandidate da se prijave za posao u navedenoj firmi. Dakle, nije bilo nužno identificiranje konkretnog kandidata koji se javio za posao u ovoj tvrtki, ali ga nije dobio zbog svojeg podrijetla.

Izostanak nužnosti komparatora utvrđen je i u nacionalnom sudskom postupku radi diskriminacije u kojem je Vrhovni sud Republike Hrvatske[3] naložio tuženiku da se putem medija ispriča radi davanja izjava kojima je diskriminirao osobe iste spolne orijentacije, navodeći kako homoseksualci ne bi igrali u njegovoj nogometnoj reprezentaciji. U istoj presudi Vrhovni sud je istaknuo kako verbalno priopćenje, u kontekstu ustavnog jamstva na slobodu mišljenja i izražavanja, može ugroziti zaštićene vrijednosti drugih osoba te može predstavljati diskriminacij

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ZSD-a, u odnosu

[1] Općinski radni sud u Zagrebu, posl. broj Pr-35/10-19, posll brih Pr-396/12.
[2] Predmet C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
[3] Vrhovni sud Republike Hrvatske, posl. broj Rev 300/13, presuda od 17. lipnja 2015.

na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Osnovni elementi ovog oblika diskriminacije jesu:

- zabranjena osnova diskriminacije je kriterij nejednakog postupanja u usporedivoj situaciji

- nije bitno postoji li namjera diskriminiranja, već je bitan učinak

- opravdani izuzeci neizravne diskriminacije - test objektivnog legitimnog cilja i primjerenosti

i nužnosti primijenjenih sredstava.

Primjer:

Trgovačko društvo je donijelo novi pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta i pravilnik o plaćama te su sukladno novoj sistematizaciji radnicima nuđeni novi ugovori o radu, uz prestanak radnog odnosa ukoliko iste ne prihvate. Radna mjesta su tako sistematizirana da je odnosu na ukupan broj radnika, veći postotak radnika u dobi od 50 godina i starijih koji su raspoređeni na niže plaćena radna mjesta u odnosu na postotak radnika mlađih od 50 godina.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ZSD-a koje ima za cilj prouzročenje straha drugome ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, s posljedicom povrede dostojanstva osobe

Osnovni elementi ovog oblika diskriminacije su:

- neželjeno ponašanje (činjenje i/ili propuštanje)
- ponašanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova
- ima za cilj stvaranje straha, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja
- posljedica takvog postupanja je povreda dostojanstva osobe
- riječ je o prekršaju za koji su ZSD-om novčane kazne u visini od 5.000,00 kn do 300.000,00 kn (najčešća vrsta prekršaja u prekršajnim postupcima vezanim uz diskriminaciju).

Primjer:

Okrivljenica i oštećeni dulje vrijeme zaposleni u istoj zdravstvenoj ustanovi te je oštećenik primljen u zdravstvenoj ustanovi kao pacijent. U vrijeme prijema oštećenika okrivljenica je bila „u smjeni" te je među kolegama na poslu na pogrdan način komentirala spolnu orijentaciju oštećenika koristeći izraz „peder". Povod takvom komentiranju je bilo ozljeđivanje jedne od dežurnih medicinskih sestara prilikom obrade oštećenika, a koja da je bila u strahu zbog toga „*što se ubola na pedersku iglu onog pedera,…a oni mogu imati razne bolesti pa tako i sidu".* Ove navode je prenijela okrivljenica ostalim zaposlenicima te pogrdno komentirala oštećenikovu spolnu orijentaciju. Oštećenik se zbog navedenoga postupanja okrivljenice kao i okolnosti promjene odnosa dijela kolega prema njemu, osjećao nelagodno. Okrivljenica je proglašena krivom radi uznemiravanja (čl.25.st.1. ZSD-a).

Zaštita od viktimizacije

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo

koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona.

Riječ je o prekršaju za koji je ZSD-om regulirana novčana kazna u visini od 1.000,00 kn do 200.000,00 kn, ovisno o počinitelju. Iako se rijetko pokreću ovi prekršajni postupci, česta je bojazan od viktimizacije zbog prijave diskriminacije na radu ili svjedočenja o istoj.

Primjer:

Društvo zapošljava više radnika različitih nacionalnosti. Tijekom dnevnog odmora radnici su pričali viceve ismijavajući osobe bošnjačkog podrijetla, čemu je nazočio jedan od zaposlenika koji je navedenog porijekla, što je njega pogodilo i dovelo u ponižavajući položaj. Radnik je događaj prijavio neposredno nadređenome koji je upozorio radnike da prestanu s pričanjem uvređujućih viceva. Međutim, nadređeni je nakon toga promijenio ponašanje prema radniku koji je prijavio uznemiravanje te ga je premjestio na izdvojeno mjesto rada, prestao mu je dostavljati informacije potrebne za obavljanje radnih zadataka te mu je predbacivao zbog nekolegijalnosti zbog prijave uznemiravanja.

Težim oblicima diskriminacije smatra se:

- višestruka diskriminacija (počinjena po više osnova – npr. diskriminacija radnica u dobi za prijevremenu mirovinu)
- ponovljena diskriminacija (počinjena više puta)
- produljena diskriminacija (počinjena kroz duže vrijeme)
- diskriminacija koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu.

Navedene su okolnosti bitne pri odmjeravanju visine naknade neimovinske štete u građanskim/radnim postupcima radi diskriminacije te kazne za prekršaje i kaznena djela vezana uz diskriminaciju.

Diskriminacija temeljem povezanosti je stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe zbog njezine povezanosti rodbinskim ili drugim vezama s osobom koja je nositelj osobne vezane uz diskriminacijsku osnovu.

Primjer:

Radnica je majka djeteta koje je narušenog zdravstvenog stanja često je bolesno, zbog čega ona mora češće otvarati bolovanje. Nadređena joj spočitava češće izostanke s posla, uvjetuje joj ostanak u radnom odnosu s premještajem na manje zahtjevno i niže plaćeno radno mjesto, što radnica prihvaća. Radnica je takvim postupanjem njoj nadređene profesionalno i financijski degradirana.
Coleman v. Attridge Law, C-303/06 - tajnica u odvjetničkom uredu je majka djeteta s invaliditetom te joj po povratku s porodiljnog dopusta poslodavac nije omogućavao jednaka prava i fleksibilne uvjete rada kao roditeljima djece bez invaliditeta. Zbog sinova je invaliditeta majka nastojala uskladiti profesionalne i privatne obveze (npr. tražila godišnji odmor u skladu sa sinovljevim potrebama). U konačnici je na njezinu inicijativu prestao radni odnos što je dovela u vezu sa stavom poslodavca da neće moći ispuniti njegova očekivanja zbog brige o djetetu s invaliditetom.

Diskriminacija temeljem pogrešne predodžbe je stavljanje osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju čl.1.st.1. ZSD-a.

Primjer:

Poslodavac je nakon neposrednog susreta odbio zaposliti žensku osobu s kojom je prethodno telefonskim putem dogovorio zapošljavanje, jer je temeljem njezinog fizičkog izgleda pogrešno zaključio da je riječ o osobi romske pripadnosti. Iako kandidatkinja za zapošljavanje nije Romkinja, ista je ovakvim postupanjem poslodavca diskriminirana.

Iznimke od diskriminacije

ZSD taksativno navodi iznimke od zabrane diskriminacije u čl.9.st.2., kada se stavljanje u nepovoljniji položaj NE smatra diskriminacijom. Sve iznimke trebaju ostvarivati svoj **legitimni cilj** za koji su određene, moraju biti **primjerene i nužne** za ostvarenje toga cilja te se trebaju **restriktivno tumačiti.**

Iznimke koje je potrebno spomenuti u kontekstu radnih odnosa jesu:

- kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekom od osnova iz čl. 1 ZSD-a predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren
- određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima
- pri obavljanju profesionalnih aktivnosti, odnosno zasnivanju radnog odnosa, uključenju u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, a koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonom, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina ili uvjerenja, u slučaju kada zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije.

Primjer:

Postavljanje gornje dobne granice prilikom zapošljavanja modela za snimanje reklame za kremu za lice namijenjene adolescentima. U navedenom slučaju ne mogu se pozivati na dobnu diskriminaciju osobe čija životna dob ne udovoljava uvjetima za obavljanje posla snimanja reklame za proizvod namijenjen mlađoj populaciji.

Uvjetovanje imanja visoke stručne spreme za kandidate koji se zapošljavaju na visoko stručnim poslovima, u kojem slučaju nema diskriminacije temeljem obrazovanja za osobe čija stručna sprema ne udovoljava potrebama obavljanja ovih poslova.

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Osobe koje su diskriminirane, zaštitu svojih prava mogu ostvariti na više načina i to:

- **podnošenjem pritužbe** pučkoj ili posebnim pravobraniteljicama (pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, pravobraniteljica za djecu)

- podnošenjem poslodavcu **zahtjeva za zaštitu dostojanstva**

- **pokretanjem sudskog postupka** koji ovisno o okolnostima konkretnog slučaja može biti prekršajni, kazneni ili građanski, radni postupak (individualna/udružna antidiskriminacijska tužba)

- podnošenjem **prijave policiji ili DORH-**u radi počinjenja prekršaja ili kaznenog djela vezanog uz diskriminaciju.

Zaštita prava na jednakost **podnošenjem pritužbe pučkom/posebnom pravobranitelju/ici**

Pravobranitelj/ica nakon zaprimanja pritužbe provodi slijedeće radnje:

- ocjena ukoliko je pritužitelj prešao dokazni prag *prima facie* diskriminacije
- provedba ispitnog postupka
- ukoliko je pritužba osnovana donosi se jedna od mjera (mišljenje, prijedlog, upozorenje ili preporuka) za uklanjanjem diskriminacije;
- pravobranitelj može podnijeti kaznenu prijavu ili optužni prijedlog protiv osobe koja provodi diskriminaciju s elementima prekršaja ili kaznenog djela;
- može se uključiti u sudski postupak kao umješač na strani tužitelja (uz njegovu suglasnost) te može podnijeti udružnu tužbu.

Sudska zaštita od diskriminacije podrazumijeva mogućnost podnošenja nekoliko vrsta tužbenih zahtjeva:

- **Tužba za utvrđenje diskriminacije** – deklaratorna pravna zaštita

„*Utvrđuje se da je X.Y. OIB, adresa prebivališta, na radnom mjestu kod tuženika W.Z., OIB, adresa sjedišta, tijekom 2021. godine diskriminiran po osnovi vjeroispovijesti i nacionalnog podrijetla"*

- **Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije** – kondemnatorna pravna zaštita

„Nalaže se tuženiku da zaštiti dostojanstvo tužitelja za vrijeme obavljanja posla na način da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti uznemiravan te da poduzme preventivne mjere radi osiguranja navedenih uvjeta."

- **Tužba za naknadu štete** – čl. 11. ZSD upućuje na primjenu propisa koji uređuju obvezne odnose

„*Nalaže se tuženiku X.Y. OIB, adresa sjedišta da tužitelju W.Z, OIB, adresa prebivališta, da na ime naknade štete isplati iznos od …. kn sa zakonskom zateznom kamatom tekućom od … do …. po stopi određenoj…"*

- **Objava presude u medijima –** koji zahtjev će sud usvojiti ako utvrdi:

- da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili

- da je informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.

Sudska zaštita od diskriminacije može biti individualna ili kolektivna.

U **individualnim antidiskriminacijskim tužbama** tužitelj je:

- fizička osoba žrtva diskriminacije, na koju se odnosi neka od osobina iz čl. 1 ZSD-a
- osoba povezana s osobom kod koje postoji neka od osobina iz čl. 1 ZSD-a
- osoba za koju postoji pogrešna predodžba da ima neku od osobina iz čl. 1 ZSD-a.

Tuženik može biti fizička osoba, pravna osoba, državno tijelo, jedinica lokalne (područne samouprave), pravna osoba s javnim ovlastima.

Za postupanje u ovim predmetima stvarno je nadležan općinski sud:

Mjesno nadležan može biti:

- sud opće mjesne nadležnosti (prema mjestu sjedišta ili prebivališta tuženika)
- sud mjesta tužiteljeva prebivališta ili trajnijeg boravišta
- sud mjesta nastanka štete
- sud mjesta počinjenja radnje diskriminacije.

U **udružnim antidiskriminacijskim tužbama** tužitelj može biti:

- pučki i/ili posebni pravobranitelj/ica
- udruge, tijela, ustanove ili organizacije osnovane u skladu sa zakonom i s interesom za zaštitu kolektivnih interesa ugrožene skupine građana ili se bave zaštitom prava na jednako postupanje.

Pritom nije potrebna suglasnost žrtava diskriminacije za podnošenje udružne tužbe!

U ovim je postupcima stvarno nadležan županijski sud.

Mjesno nadležan sud:

- opće mjesne nadležnosti (prema sjedištu ili prebivalištu tuženika)
- sud mjesta počinjenja radnje diskriminacije
- Županijski sud u Zagrebu.

Cilj udružnih tužbi je slanje društvene poruke o nedozvoljenom postupanju te kolektivna pomoć pojedinačnim žrtvama za lakše ostvarivanje prava na naknadu štete radi diskriminacije. Naime, iako se u udružnim tužbama ne može tražiti naknada štete, takav zahtjev mogu podnijeti žrtve diskriminacije u posebno pokrenutim individualnim sudskim postupcima u kojima ne moraju dokazivati odgovornost tuženika (koja je dokazana u postupku pokrenutom po udružnoj tužbi), već samo postojanje i visinu štete.

<u>Primjena načela prebacivanja tereta dokazivanja</u>

Stranka koja u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije, nakon čega teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj strani.

- Žrtva dokazuje vjerojatnost diskriminacije
- Protivna strana treba sa sigurnošću dokazati da nije bilo diskriminacije

Mogući pokazatelji uvjetovanosti nejednakog postupanja diskriminacijskom osnovom:

- ranije diskriminatorno postupanje prema radnicima koji su nositelji osobine povezane s nekom diskriminacijskom osnovom;
- izjave radnika koji su svjedočili nepovoljnom postupanju, iznošenju negativnih stavova poslodavca/drugog radnika prema određenoj skupini/pojedincu;
- kriteriji zapošljavanja ili napredovanja koje će teže ili nikako zadovoljiti radnici koji su nositelji osobine povezane s nekom diskriminacijskom osnovom;
- netransparentnost kriterija zapošljavanja, napredovanja, nagrađivanja, uživanja pogodnosti;
- statistički podatci (npr. znatno manja zastupljenost određenih skupina radnika, povezanih s nekom diskriminacijskom osnovom, na bolje plaćenim radnim mjestima, unatoč ispunjavanju potrebnih uvjeta; znatno manji broj zaposlenih
  kandidata koji su nositelji osobine povezane s nekom diskriminacijskom osnovom, iako udovoljavaju uvjetima zapošljavanja na određena radna mjesta i sl.), i dr.

Riječ je hitnim sudskim postupcima u kojima je revizija uvijek dozvoljena.

- isticanje diskriminacijske osnove koja nije obuhvaćena čl. 1. ZSD-a
- propust dokazivanja vjerojatnosti diskriminacije
- predlaganje za svjedoke radnike koji iz straha od viktimizacije odbijaju svjedočiti protiv poslodavca.
- poznavanje zakonske definicije diskriminacije
- ne isticanje ili pogrešno tumačenje diskriminacijske osnove

Najčešći razlozi odbijajućih sudskih odluka:

- **Razlikovanje diskriminacije od mobinga**

Radi uspješne sudske zaštite od diskriminacije potrebno je razlikovati diskriminaciju od mobinga. Pritom pojam "mobinga" nije reguliran zakonom te je isti uglavnom definiran kao specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, koje često ima za posljedicu narušeno zdravstveno stanje osobe te uklanjanje s njezinog radnog mjesta. Navedene aktivnosti se trebaju ponavljati kroz određeno vrijeme, odnosno nije riječ o jednokratnom postupanju.

Osnovna razlika između diskriminacije i mobinga jest da je kod diskriminacije nepovoljno postupanje uvjetovano nekom od diskriminacijskih osnova, što nije slučaj kod mobinga koji predstavlja ciljano i trajnije psihičko zlostavljanje, šikaniranje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu.

Sudska zaštita se u slučaju diskriminacije potražuje temeljem ZSD-a, dok u slučaju mobinga primjenjuje Zakon o obveznim odnosima i odredbe o naknadi neimovinske štete radi povrede prava osobnosti.

U praksi radnici nerijetko ne razlikuju diskriminaciju od mobinga te je u tome smislu relevantna **odluka Vrhovnog suda RH, broj Revr 2100/2015 od 27.4.2016**., u kojoj je sud naveo da obzirom se tužitelj nije pozvao niti na jednu diskriminacijsku osnovu, da je pravilan zaključak drugostupanjskog suda da tužitelj ukazuje na mobing pa je riječ o odštetnoj odgovornosti poslodavca za naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

Nadalje, **odlukom Ustavnog suda, broj U-III/6791/14,** od 30.5.2018. godine, istaknuti su bitni zaključci vezano za odnos diskriminacije i mobinga:

- temeljem prakse Suda EU proizlazi pravno shvaćanje da se temeljena socijalna prava radnika moraju tumačiti široko, a iznimke i ograničenja vrlo restriktivno
- dostojanstvo, zdravlje i sigurnost radnika treba štititi ne samo od diskriminatornih ponašanja na radu i u vezi s radom, već od svih loših i neželjenih ponašanja koja mogu štetiti navedenim pravima osobnosti
- pojam mobinga uključuje svaku vrstu psihofizičkog zlostavljanja ili uznemiravanja na radnom mjestu neovisno o tome je li ono uzrokovano nekom od zabranjenih diskriminacijskih osnova iz ZSD ili pak proizlazi iz takve osnove da je riječ o zlostavljanju iz nekih drugih motiva
- ako se u postupku utvrdilo da je došlo do uznemiravanja radnika na radu i u svezi sa radom, tada taj radnik uživa sudsku zaštitu
- stajalište drugostupanjskog suda prema kojemu uznemiravanja nema ako oštećenik ne dokazuje ili se čak niti ne poziva na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova…nije ustavnopravno prihvatljivo.

Prekršajni postupci vezani uz diskriminaciju temeljem ZSD-a

- Uznemiravanje (čl. 25 ZSD-a) – novčane kazne visini od 5.000,00 do 300.000,00 kn
- Spolno uznemiravanje (čl. 26 ZSD-a) – novčane kazne u visini od 5.000,00 kn do 350.000,00 kn
- Viktimizacija (čl. 28. ZSD-a) – novčane kazne u visini od 1.000,00 do 200.000,00 kn
- novčani razred za svaki prekršaj definiran je ovisno o tome tko je počinitelj prekršaja

Kazneni postupci vezani uz diskriminaciju

- **Zlostavljanje na radu** (čl. 133. KZ):

„*Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine*."

- **Povreda ravnopravnosti** (čl. 125. KZ):

„*Tko na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom nasljeđu, izražavanju rodnog identiteta, spolnom opredjeljenju ili drugim osobinama uskrati, ograniči ili uvjetuje drugome pravo na stjecanje dobara ili primanje usluga, pravo na obavljanje djelatnosti, pravo na zapošljavanje i napredovanje, ili tko na temelju te razlike daje drugome povlastice ili pogodnosti glede navedenih prava, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine."*

- **Spolno uznemiravanje** (čl. 156. KZ):

”(1) *Tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva_zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.*

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Gordana Palajsa, voditeljica pravno-kadrovskih poslova i javnih politika u području zaštite na radu, Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Zakon o ravnopravnosti spolova koji je donesen 2008. godine („Narodne novine“ 82/08 i 69/17) uređuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je:

- u dobroj vjeri službeno ili neslužbeno prijavio diskriminaciju,
- prisustvovao diskriminaciji,
- odbio nalog za diskriminatornim postupanjem,
- na bilo koji način svjedočio u postupku zaštite od diskriminacije na temelju spola ili
- na bilo koji drugi način sudjelovao u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na temelju spola
- upozorio javnost na slučaj diskriminacije na temelju spola.

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

- u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca
- provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike/ce.

Ključni pojmovi:

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

Zabranjena je diskriminacija:

- na temelju bračnog i obiteljskog statusa
- nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se
- diskriminacijom
- na temelju spolne orijentacije
- u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu
- uslugama
- također se poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom, ako je učinjeno s namjerom.

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.

- *Odbijanje zaposlenja iz financijskih razloga zbog nepojavljivanja na poslu za vrijeme trudnoće temelji se isključivo na faktoru trudnoće. Budući da samo žena može biti trudna, odbijanje zaposlenja u ovom slučaju smatra se* ***izravnom diskriminacijom****. Činjenica da su svi kandidati koji su se prijavili na natječaj ženskog spola ne znači da ovdje nije riječ o spolnoj diskriminaciji. Budući da je riječ o odbijanju zbog trudnoće, izravno je vezano za spol i riječ je o diskriminaciji. Nije važno jesu li se na natječaj prijavili muškarci.*

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga 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.

- *ako među radnicima koji rade s nepunim radnim vremenom prevladavaju žene, razlikovanje u plaćama utemeljeno na razlikovanju u radnom vremenu u kojem radnici rade stvarno ima učinak različite plaće za žene i muškarce. Obično se takva diskriminacija provodi prema ženama zaposlenima na određeno vrijeme s kojima poslodavci odbijaju sklopiti nove ugovore o radu u slučaju trudnoće ili porođaja. U tom slučaju neutralna pravna norma o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme ima učinak zabranjene diskriminacije na temelju spola.*
- *Pravila odijevanja na radnom mjestu*
- *Činjenica da je poslodavac određenoj skupini radnica isplaćivao niže plaće bilo je dovoljno da se utvrdi postojanje neizravne diskriminacije u svrhu ostvarivanja prava na učinkovitu pravnu zaštitu.*
- *Uvjet odsluženja vojnog roka kao preduvjet za zapošljavanje.*

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju.

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.

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.

- *Prijedlozi ili ucjene zahtijevanjem seksualnog odnosa.*
- *Vicevi i šale sa seksualnim konotacijama.*
- *Dodirivanje intimnih dijelova tijela.*

- *Zahtijevanje da se na posao dolazi izazovno obučen/a.*
- *Vješanje postera seksualnih sadržaja na uredske zidove i dr.*

- *Tuženik uvjetuje seksualnim odnosom određenu korist koja je važna za tužiteljicu, poput napredovanje ili ocjena na ispitu. Činjenica da je tužiteljica „dobrovoljno" pristala na ovakav odnos, ili je čak bila u nekoj vrsti veze s nadređenim, odnosno tuženikom, nevažna je za nastanak spolnog uznemiravanja.*

Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni. Uvode se privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom kao niti mjere usmjerene na zaštitu žena, posebno u vezi s trudnoćom i materinstvo. Dužni su ih donijeti tijela državne uprave i pravne osobe u pretežitom vlasništvu države, kao i planove djelovanja.

Socijalni partneri (poslodavci/udruge poslodavaca i sindikati/udruge sindikata više razine) su obvezni pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnim ugovorima na svim razinama poštivati odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Njihovim provođenjem promiče se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući javne službe te postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske. Uvodit će se posebne mjere kada je zastupljenost jednoga spola osjetno neuravnotežena, a ona postoji ako je zastupljenost jednog spola u tijelima političkog i javnog odlučivanja niža od 40%.

DISKRIMINACIJA NA PODRUČJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA

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

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

U oglasu/natječaju za zapošljavanje mora biti jasno istaknuto da se na isti mogu javiti osobe oba spola. Nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

OBRAZOVANJE

Sustavno se provode mjere osiguravanja jednakog pristupa obrazovanju, stručnom usavršavanju i napredovanju na svim razinama u zvanja radnika/ica u odgoju i obrazovanju. Sadržaji vezani za pitanja ravnopravnosti spolova predstavljaju integralni dio odgoja i obrazovanja svih razina, kao i cjeloživotnog obrazovanja i usavršavanja, te uključuju pripremu oba spola za aktivno i ravnopravno sudjelovanje na svim područjima života.

Ovi sadržaji promiču:

- nediskriminacijska znanja o ženama i muškarcima,
- uklanjanje neravnopravnosti spolova i rodnih stereotipa kao i
- uvažavanje rodnih aspekata u svim obrazovnim područjima i na svim razinama.

U sadržajima svjedodžbi, certifikata, licencija i diploma koriste se jezični standardi navodeći strukovne kvalifikacije, zvanja i zanimanja u ženskom, odnosno muškom rodu, ovisno o spolu primatelja/primateljice dokumenta.

POLITIČKE STRANKE

Prilikom utvrđivanja i predlaganja liste kandidata/tkinja za izbor zastupnika u Hrvatski sabor, za izbor članova predstavničkih tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave kao i za izbor članova u Europski parlament političke stranke i drugi ovlašteni predlagatelji dužni su poštivati načelo ravnopravnosti spolova i voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca na izbornim listama.

MEDIJI

Mediji su kroz programske sadržaje, osnove, usmjerenja i samoregulacijske akte dužni promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca. Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje žena i muškaraca na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol i spolnu orijentaciju.

STATISTIČKI PODACI

Svi statistički podaci i informacije o osobama, koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju moraju biti iskazani po spolu, moraju biti dostupni javnosti u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka i s odredbama posebnog zakona kojim se uređuje područje službene statistike. Sva pravosudna tijela dužna su voditi evidencije o sudskim predmetima po osnovi spolne diskriminacije i dostavljati ih ministarstvu nadležnom za poslove pravosuđa.

OSIGURANJE PROVEDBE ZAKONA

Provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova osiguravaju:

- URED ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
- NEOVISNO TIJELO ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE U PODRUČJU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA – PRAVOBRANITELJ/ICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
- KOORDINATORI/ICE U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE
- POVJERENSTVA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

OSIGURANJE SREDSTAVA

Sredstva za rad Ureda za ravnopravnost spolova i pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova osiguravaju se u državnom proračunu i proračunima jedinica područne (regionalne) samouprave .

SUDSKA ZAŠTITA

Svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije povrijeđeno neko pravo može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti.
U slučajevima diskriminacije na temelju spola, bila ona izravna ili neizravna, te zbog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu. U slučajevima diskriminacije može se podnijeti i udružna tužba.
Ako stranka u postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje dužna je iznijeti činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminacijskog postupanja. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci. Sudski postupci u slučajevima diskriminacije su žurni.

ULOGA SINDIKATA

Misija Europske konfederacije sindikata (ETUC) i nacionalnih reprezentativnih sindikalnih središnjica (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati i Matica hrvatskih sindikata) jest borba za **jednakost plaća žena i muškaraca**. Iako je ovo pravo implementiranu u nacionalno zakonodavstvo odredbom članka 91. Zakona o radu, žene u prosjeku zarađuju 14,3 % manje od muškaraca, te je jedini način da se to ispravi povećanje minimalnih plaća te redefiniranje vrijednosti rada kojeg obavljaju žene. Sindikati traće povećanje minimalne plaće na 60 % medijalne i 50 % prosječne plaće. Ovime bi se smanjile razlike u plaćama žena i muškaraca. U Hrvatskoj žene imaju 13% nižu plaću i 22% nižu mirovinu.

Zamjenica glavnog tajnika ETUC-a, Esther Lynck rekla je da su mnoge žene zarobljene u potplaćenim i podcijenjenim poslovima. U mnogim slučajevima to su poslovi koje uglavnom obavljaju žene, primjerice žene čine 76 % zaposlenih u sektoru skrbi. Njegovatelji su slabo plaćeni, unatoč tome što je taj posao fizički i psihički vrlo zahtjevan, zahtijeva strpljenje i socijalne vještine. Europski donositelji odluka imaju izbor – odlučno djelovati da smanje razliku u plaćama žena i muškaraca usvajanjem Direktive o transparentnosti plaća koja osnažuje žene da osvijeste vrijednost svojega rada i potiče sindikate da pregovaraju o rastu plaća.

Sindikati su usvojili **kolektivno pregovaranje kao pravo**, a **kolektivne ugovore** kao alat otklanjanja nejednakosti plaća za žene i unapređenje radnih uvjeta.

U Republici Hrvatskoj žene čine 51 % stanovništva, obrazovanije su, a rade na poslovima koji su manje plaćeni, jednostavniji, prekarniji, teže se zapošljavaju i njihov udio u tijelima odlučivanja je niži. Stoga, sindikati sudjelujući u oblikovanju javnih politika u o **traže**:

- Poticanje zapošljavanja žena
- Veći udio žena u tijelima odlučivanja od uprava trgovačkih društava do predstavničkih tijela i to ne po principu kvota nego zahtijevamo pravo na paritetnu zastupljenost žena (npr. u Norveškoj žene sudjeluju u radu uprava sa 50 %) jer je to društveno poželjno i prihvatljivo

- Zapošljavanje žena na neodređeno vrijeme (sada se pretežito zapošljavaju na određeno vrijeme u prekarnim oblicima i uvjetima rada)
- Stvarnu zaštitu žena na radu u slučaju trudnoće i korištenja prava na porodiljni, rodiljni i roditeljski dopust kao i drugih prava koja proizlaze iz toga jer se vrlo često susrećemo sa raznim oblicima diskriminacije upravo po osnovi spola za vrijeme korištenja tih prava, onemogućavanje korištenja prava čak do grube povrede istih kroz bianco potpisivanje otkaza prilikom sklapanja ugovora o radu
- Bolje uvjete na radu prilagođene ženama

Provodimo **edukaciju radničkih predstavnika** (sindikalnih povjerenika, članova radničkih vijeća i predstavnika radnika za zaštitu na radu) sa ciljem prepoznavanja diskriminacije po osnovi spola i učinkovite zaštite prava žena, zaštitu od diskriminacije i nasilja nad ženama na radnom mjestu, te savjetovati što žrtva može učiniti ako do diskriminacije i/ili nasilja ipak dođe.

Sindikati i udruge sindikata više razine pružaju članicama sindikata **besplatnu pravnu pomoć** koja se sastoji od davanja pravnih savjeta, sastava i izrade raznih podnesaka, provođenja raznih postupaka, te zastupanja pred sudovima, državnim i javnim tijelima.

Promičemo:
- uključivanje žena u upravljačka tijela sindikata,
- na početku svakog mandatnog razdoblja pratimo trendove uključenosti žena u rad upravljačkih tijela sindikata
- radimo na povećanju broja žena u članstvu u sindikatu

što sve skupa ima za cilj unapređenje ravnopravnosti žena i utjecaj na stavove sindikata prema ravnopravnosti spolova.

Ako žene nisu u dovoljnoj mjeri zastupljene u izvršnim tijelima sindikata, oni neće imati dovoljan kredibilitet u očima potencijalnih članica, niti će biti dovoljno osjetljivi za posebne probleme zaposlenih žena“, tvrdi Međunarodna organizacija rada.