

The background features a decorative graphic consisting of three overlapping circles in shades of blue, arranged in a descending staircase pattern from top-right to bottom-right. Two thin, light blue diagonal lines cross the page, one from the top-left towards the center and another from the top-right towards the center, creating a triangular shape that frames the circles.

EUROPSKI I NACIONALNI PRAVNI OKVIR ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

Definicije i primjeri iz prakse

Ako diskriminaciju ne prepoznamo, znači da ju prešutno toleriramo! Danas se događa drugima, sutra se može dogoditi i vama!

Doc. dr. Snježana Vasiljević
1/5/2017

UVOD

Svrha je priručnika objasniti što je diskriminacija, koji su njezini pojavni oblici, te na koji način se diskriminacija dokazuje. Hrvatski zakoni mnogim antidiskriminacijskim odredbama štite građane i građanke, a sam Zakon o suzbijanju diskriminacije prepoznaje 18 osnova prema kojima je zabranjeno dovođenje osoba u nepovoljan položaj.¹

Diskriminacija je zabranjena u svim područjima, a osobito u sljedećim područjima: rada i radnih uvjeta (mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije); obrazovanja, znanosti i sporta; socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja u slučaju nezaposlenosti; zdravstvene zaštite; pravosuđa i uprave; stanovanja; javnog informiranja i medija; pristupa dobrima i uslugama te njihovu pružanju; članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama te sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

EUROPSKO ANTIDISKRIMINACIJSKO PRAVO

Europski sustav temeljnih prava čovjeka ima tri razine: Vijeće Europe, sustav Organizacije za europsku sigurnost i suradnju i sustav Europske unije. Europski sustav ljudskih prava najrazvijeniji je regionalni sustav. Nastao je kao reakcija na masovna kršenja ljudskih prava tijekom Drugog svjetskog rata. Ljudska prava, vladavina prava i pluralistička demokracija temelj su europskog pravnog poretka. Europska ekonomska zajednica koja je uspostavljena 1957. godine nije se bavila političkim pitanjima kao što su ljudska prava. Ipak, osamdesetih godina 20. stoljeća s političkom integracijom Europe u pravcu EU, ljudska prava i demokracija postaju ključni pojmovi jedinstvenog europskog pravnog poretka. Glavnu ulogu u toj promjeni ima Sud Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*), a u okviru njega Sud pravde Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*, dalje u tekstu: Sud EU) koji je ojačao svoju nadležnost nad ljudskim pravima izvodeći je iz „zajedničkih ustavnih tradicija država članica“ i međunarodnih ugovora kojih su države članice stranke (*Nold C-4/73*), primjerice Europske konvencije o temeljnim pravima i slobodama (EK) koju je Hrvatska ratificirala 1997. godine. Sudu EU na začetku razvoja europskih integracija trebalo je dugo vremena da donese svoju prvu odluku o zaštiti temeljnih prava (*Stauder C-29/69*). Neka ljudska prava utvrđena su kao opća načela europskog prava, primjerice pravo vlasništva, sloboda udruživanja,

¹ Zakonom o suzbijanju diskriminacije zabranjuje se diskriminacija na temelju rase ili etničke pripadnosti, 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.

sloboda vjere, ili pak načelo jednakosti, koje ima osobitu važnost u pravu Europske zajednice. Da temeljna prava čine opća pravna načela EU utvrđeno je u čl. 6. st.3. Ugovora o EU određeno je da temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, čine opća pravna načela Unije. U drugoj fazi zaštite temeljnih prava, Sud EU je nastojao balansirati između temeljnih prava i tržišnih sloboda (*Omega C-36/02*, *Schmidberger C-112/00*). U jednom od predmeta u kojima je Sud EU odlučivao, "izbjegao" je balansiranje između temeljnih prava i tržišnih sloboda oglasivši se "nenadležnim" i poštujući ustavne tradicije država članica (*Grogan C-159/90*).

Primarno i sekundarno europsko pravo u području jednakih mogućnosti između žena i muškaraca razvijalo se posljednjih tridesetak godina, kako bi se diskriminacija na temelju spola vezana uz plaću, uvjete rada i socijalnu sigurnost učinila vidljivom. Socijalna dimenzija europskog zajedničkog tržišta prvi put je proklamirana u povijesnoj presudi *Defrenne C-43/75* u kojoj je Sud EU uspostavio izravno primjenjivo jamstvo zabrane diskriminacije žena u pogledu jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti budući da su u to vrijeme, a nažalost i danas žene bile "zakinute" u pravičnoj nakandi za svoj rad u odnosu na muške kolege. Taj predmet ujedno je poslužio Sudu EU da prizna odredbama osnivačkih ugovora izravan učinak i u horizontalnim situacijama. Načelo izravnog učinka europskog prava podrazumjeva da pojedinci imaju subjektivna prava da se pozivaju na norme europskog prava (ukoliko im nacionalno pravo ne pruža primjerenu zaštitu) pred nacionalnim sudovima (*Van Gend en Loos C-26/62*).

Tijekom godina, praksa Suda EU pomogla je u tumačenju i provedbi pravnog okvira spolne diskriminacije. Danas, jednakost između žena i muškaraca prepoznata je kao jedan od ključnih ciljeva EU-a u uključivanju rodne dimenzije u sve djelatnosti Unije. Nastavljajući se na iskustvo EU-a u borbi protiv diskriminacije na temelju spola, sredinom devedesetih godina prošlog stoljeća konsenzus je postignut i oko reguliranja ostalih oblika diskriminacije na razini Europske unije, uključujući europsko primarno i sekundarno zakonodavstvo. Rezultat tog procesa je uključivanje novog članka 13. u Ugovor o Europskoj uniji, čemu je uslijedilo i stupanje na snagu Ugovora iz Amsterdama 1999. godine. Ugovor iz Amsterdama jača postojeće odredbe o zaštiti ljudskih prava u Ugovoru o Europskoj uniji (čl. 6. i 7.) uvodeći niz načela na kojima se Unija temelji ("sloboda, demokracija, poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda i vladavina prava"), dajući Sudu EU ovlasti da zajamči poštovanje tih načela od strane europskih institucija, te predviđajući sankcije u slučaju kršenja temeljnih načela od strane države članice. Tim se ugovorom, njegovim člankom 13., do tada važeća zabrana diskriminacije u plaćama između muškaraca i žena proširila na promicanje ravnopravnosti spolova u svim područjima života i zabranu svake diskriminacije temeljene na spolu, rasi, etničkom porijeklu, sposobnosti, starosti i seksualnoj orijentaciji. Usvajanje članka 13. odraz je rastućeg prepoznavanja potrebe razvijanja koherentnog i integriranog pristupa u suzbijanju diskriminacije. Mjere za suzbijanje diskriminacije uključene su i u temeljne ciljeve EU-a. Europska komisija je odlučila dati učinak ovlastima koje su navedene u članku 13. i 1999. godine donijela je paket prijedloga. To je dovelo do jednoglasnog

usvajanja ključnih direktiva 2000. godine kojima je cilj da svim pojedincima koji žive na teritoriju Europske unije omogući učinkovitu pravnu zaštitu od diskriminacije.²

Direktiva o rasnoj jednakosti, (engl. *Racial Equality Directive*) zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, kao i spolno uznemiravanje i navođenje tj. poticanje na diskriminaciju na temelju etničkog ili rasnog podijetla. Ona pokriva područje zapošljavanja, usavršavanja, obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene skrbi, stanovanja te pristupa robama i uslugama. Direktivom o jednakom postupanju u području zapošljavanja od 29. lipnja 2000. godine u europsko je zakonodavstvo izrijekom uvedena zabrana diskriminacije u područjima zapošljavanja, socijalne zaštite i sigurnosti, obrazovanja, pristupa uslugama. Državama članicama propisana je obveza provođenja te direktive u nacionalno zakonodavstvo najkasnije do 19. srpnja 2003. godine. Četiri godine kasnije, usvojena je i Direktiva 2004/113/EZ kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga.³

Države članice nadopunjuju vlastito zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova u svjetlu Direktive o jednakom postupanju br. 2002/73/EZ te ujedno rade i na prenošenju Direktiva o rasnoj jednakosti i jednakosti pri zapošljavanju u vlastito zakonodavstvo. U nekoliko slučajeva, to je dovelo do usvajanja nacionalnih zakona koji pokrivaju diskriminaciju na temelju spola usporedo sa ostalim temeljima za diskriminaciju. Osim njih (76/207/EZ, 2002/73/EZ, 75/117/EZ, 86/378/EZ, 96/97/EZ, 97/80/EZ), postoji i nekoliko drugih direktiva koje se odnose na primjenu načela jednakog postupanja na području rada i zapošljavanja, socijalnog osiguranja, zaštite trudnoće i majčinstva i tereta dokazivanja. Posljednja direktiva (2006/54/EZ) koja obuhvaća spomenuta područja u jedinstveni zakonodavni okvir odnosi se na primjenu načela jednakih mogućnosti i načela jednakog postupanja u pogledu zapošljavanja i radnih odnosa.

Direktive su po prvi puta u mnogim državama članicama predstavile zaštitu od diskriminacije na temelju određenih osnova. One zahtijevaju uvođenje novih definicija i pravnih koncepata. Tako je primjerice prva Direktiva o jednakom postupanju između muškaraca i žena br. 76/207, poslužila Sudu EU da potvrdi kako odredbe Direktiva mogu imati izravan učinak, ali samo u vertikalnim situacijama (*Marshall C-152/84*). Ista Direktiva je Sudu EU posužila da potvrdi kako odredbe Direktiva mogu imati i neizravan učinak (*Von Colson & Kamman C/14-83*).

² Direktiva Vijeća br. 2000/43/EZ o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost (objavljena u SL L 180, 19. srpnja 2000.) i Direktiva Vijeća br. 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju (objavljeno u SL L 303, 2. prosinca 2000.).

³ Direktiva Vijeća br. 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga. Dostupna na: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/dokumenti/2004-113-EZ.pdf>.

Također, dovele su do osnivanja novih specijaliziranih tijela za promicanje jednakosti, kao i provođenje ovlasti određenih već postojećih tijela. U postupku prenošenja direktiva u nacionalno pravo, države članice su donijele tzv. krovne antidiskriminacijske zakone (npr. Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08), a neke su države članice zadovoljile i više od minimalnih standarada postavljenih u zakonodavstvu Zajednice. Primjerice, neke su države članice zabranile diskriminaciju izvan zapošljavanja na temelju vjerskog ili drugog uvjerenja, invaliditeta, dobi i spolne orijentacije (*Maruko* C-267/06). Također, uočljiv je i pozitivan trend osnivanja jedinstvenih tijela za promicanje jednakosti koja se bave svim razlozima za diskriminaciju koji su navedeni u direktivama (tzv. pravobraniteljstva, komisije i sl.).

U svojoj praksi, Sud EU je dosljedno isticao kako je načelo jednakog postupanja temeljno načelo pravnog poretka EU. Mogućnost pojedinca da se na njega izravno pozovu, Sud EU je pojasnio tek nedavno u predmetima C-555/07 *Kücükdeveci* i C-144/04 *Mangold*. Sud EU je odredbama pravnih akata (konkretno Direktiva) koje nisu postale izravno primjenjive pred nacionalnim sudovima dodijeli upravo takav učinak iako formalno nisu zadovoljile uvjete za izravnu primjenjivost (radilo se o horizontalnim situacija u kojima Sud EU nije priznao u dotadašnjoj praksi izravan učinak direktivama). Osim toga, Sud EU se izričito u svom obrazloženju presude pozvao na odredbe Povelje o temeljnim pravima Europske unije usprkos činjenici da su i *Mangold* i *Kücükdeveci* odluke koje se odnose na sporove do kojih je došlo prije stupanja na snagu Povelje.⁴ Povelja temeljnih prava EU sastavni je dio Ugovora o funkcioniranju Europske unije te postaje njegovim stupanjem na snagu pravno obvezujuća. Povelja ima jednaku pravnu snagu kao i Ugovori, kao i da Povelja ni na koji način ne povećava ovlasti Unije. Za poštivanje načela Povelje nadležan je Sud EU. Poveljom se omogućava uvođenje mnogo viših standarda temeljnih prava od onih koja su propisana u Europskoj konvenciji o ljudskim pravima, iako oba jamče jednaku razinu pravne zaštite. Primjerice, to je vrlo značajno kako bi se uklonila proturječja između nacionalnih ustavnih normi na području kaznenog prava koje su na višoj razini od minimalnih standarda utvrđenih u Europskoj konvenciji o ljudskim pravima, s jedne strane, i propisa utvrđenih u Povelji te propisa na razini EU-a u vezi s usklađivanjem, s druge strane (da bi se izbjegao sukob između prava EU- a i nacionalnih ustavnih prava na području temeljnih prava, kao npr. u predmetu *Solange* koji je ujedno poslužio Sudu EU da razvije koncept zaštite temeljnih prava kao općeg načela prava EU), prava iz Povelje trebalo bi tumačiti u što širem opsegu, a zajedničkim bi se usklađivanjem na razini EU-a trebala uvesti veća razina zaštite (*Melloni* C-399/11). Ipak, EU se ne može miješati u pitanja temeljnih prava u područjima za koja nije nadležna (*Åkerberg Fransson* C-617/10)

⁴ Odredbe povelje su izravno primjenjive. Povelja u stavku 1. svog čl. 21. navodi: *Zabranjuje se bilo kakva diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije.*

DISKRIMINACIJA

I. IZRAVNA DISKRIMINACIJA

O izravnoj diskriminaciji radi se u slučaju kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. U tom slučaju kriterij nejednakog postupanja neposredno je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije. Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te tjelesne ili duševne teškoće.⁵

„Zaštićena osnova“ je osobina pojedinca koja se ne smije smatrati relevantnom za različito postupanje ili uživanje posebne koristi.

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije izravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnog postupanja, što je usporediva situacija, tko predstavlja komparatora, odnosno osobu s kojom se žrtva uspoređuje, i postoje li izuzeci od zabrane izravne diskriminacije.

Elementi definicije	Primjeri
Postojanje nepovoljnog postupanja.	Nisam dobila posao jer sam žena. Manje sam plaćena za isti ili sličan posao od svojih muških kolega.
Postojanje komparatora, tj. osobe koja se nalazi u usporedivoj situaciji, koja ima suprotne karakteristike od onih koje obično posjeduje većina.	Ja sam lezbijka, on je heteroseksualac. Ja sam Srbin, on je Hrvat.

⁵ ZoSD, Članak 2.

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

Komparator iz prošlosti, hipotetski ili instrumentalizirani komparator, te možemo uspoređivati postupanje prema idealnom minimumu standarda u odnosu prema ponašanju koje je društveno prihvaćeno.	U tvrtki postoje zaposlenici koji su za isti rad prije dobivali veću plaću.
Općenito, izravna se diskriminacija ne može opravdati osim u slučajevima izuzeća od zabrane diskriminacije, koji su zakonom posebno navedeni.	U praksi, najčešće su to slučajevi u kojima se navodi najniža i najviša dob.

Najčešći oblici izravne diskriminacije su spolna i rasna odnosno etnička diskriminacija.

U predmetu koji se pojavio pred Sudom EU, *Dekker v. Stichting⁶ Elizabeth Dekker* (ED) prijavila se na mjesto instruktorice u centru za mlade koji vodi Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum), obavijestivši odbor za odabir kandidata da je u drugom stanju. Odbor ju je odabrao kao najbolju kandidatkinju i preporučio je VJV-Centrumu da je zaposli. Prema nizozemskom pravu zaposlenice u javnom sektoru koji su smanjenih sposobnosti za rad zbog trudnoće ili porođaja zaslužuju jednako postupanje kao i zaposlenice i zaposlenici koji nisu sposobni obavljati radne dužnosti kao rezultat bolesti. Zaposlenice i zaposlenici imaju pravo na stopostotan iznos prosječne mjesečne plaće prve godine i osamdesetpostotan druge godine. VJV-Centrum je bio zabrinut budući da se odsutnost ED s posla mogla predvidjeti već u vrijeme podnošenja prijave za posao. Njegov osiguravatelj nije htio isplatiti VJV-Centrumu iznos od osiguranja u slučaju bolesti, koji bi se trebao isplatiti ED. Ako VJV-Centrum ne dobije taj iznos od osiguranja, ne bi bio u mogućnost zaposliti nekoga u zamjenu za ED tijekom njezina rodiljskog dopusta i tako bi izgubili spomenuto mjesto instruktora. Iz tog je razloga VJV-Centrum odbio zaposliti ED. Nizozemski je sud zaključio da je došlo do kršenja Zakona o jednakim mogućnostima, ali također je rekao da je VJV-Centrum uspješno obrazložio vlastiti postupak koji je diskriminatoran. Nizozemski Vrhovni sud povodom tog je slučaja poslao upit Sudu EU.

Stajalište je Sud EU da poslodavac koji odbije zaposliti odgovarajuću kandidatkinju na temelju mogućih nepovoljnih posljedica za njega, koje proizlaze iz činjenice da je kandidatkinja u drugom stanju u vrijeme prijave za posao, izravno je u suprotnosti s Direktivom o jednakom postupanju. Je li riječ o istoj stvari u slučaju ED ovisi o prosudbi najvažnijeg razloga za odbijanje zaposlenja, odnosno bi li se isto dogodilo da je kandidat bio muškarac?

⁶ Predmet C-177/88, *Dekker v. Stichting* [1991] IRLR 27 ECJ.

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.

Primjeri izravne diskriminacije:

- Odbijanje zapošljavanja kandidata na temelju neke zakonom zabranjene karakteristike.
- Diskriminatorni oglasi za zapošljavanje.
- Razlika u plaćama među ženama i muškarcima ili u odnosu prema ženama različite etničke pripadnosti.
- Ako restorani, klubovi ili neki drugi ugostiteljski objekti zabranjuju ulaz pripadnicima različitih etničkih skupina ili nemaju osiguran pristup osobama s invaliditetom.
- Ako agencije za nekretnine ne žele iznajmiti stan osobama drugačije rasne ili etničke pripadnosti.
- Ograničenja nošenja vjerskih obilježja ili odjevnih predmeta.
- Određivanje granice za mirovinu u 58-oj, 60-oj ili 65-oj godini.
- Rasna i etnička segregacija u školama.

II. NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA

Neizravna diskriminacija znatno je češći oblik diskriminacije od izravne, a kod nje stvarno diskriminirajući učinci posredno i prikriveno proizlaze iz primjene nekih naizgled neutralnih pravnih normi (kriterija ili prakse). Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu zbog njezina određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.⁷ Iz ovakve zakonske definicije može se zaključiti da je i neizravna diskriminacija moguća na normativnoj i stvarnoj razini. Osnovna je razlika između izravne i neizravne diskriminacije to što kod neizravne osnova razlikovanja nije neka zakonom zabranjena osnova diskriminacije, već neka dopuštena osnova. Međutim, takva na prvi pogled neutralna ili pravno korektna norma, kriterij ili praksa stvarno dovodi ili može dovesti do diskriminacije određene osobe ili skupine osoba prema zabranjenoj osnovi diskriminacije.

⁷ ZoSD, Članak 2.

(2) 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. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

- Tako, primjerice, 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.

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije neizravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnog djelovanja naizgled neutralne mjere, način na koji se dokazuje neutralna mjera i koje je objektivno opravdanje za nepovoljan učinak takve mjere.

Elementi definicije	Primjeri
Nepovoljno djelovanje naizgled neutralne mjere – tzv. neravnomjerni učinak.	Pravila odijevanja na radnom mjestu ili neuvažavanje vjerskih obilježja. Uvjetovanje povlastica u osiguravajućim kućama postojanjem bračnog statusa.
Neutralna mjera (odredba, kriterij ili praksa) koja se dokazuje pomoću: <ol style="list-style-type: none"> 1. Komparatora (usporedivih situacija). 2. Povezanosti nepovoljnog položaja s nekom od diskriminatornih osnova (statistički ili uz povezanost povrede interesa tužitelja vezano za pripadnost određenoj skupini). 	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. U statističku skupinu ulaze pripadnice i pripadnici svih društvenih skupina koje su važne za konkretan predmet (npr. Romi ili heteroseksualne, odnosno homoseksualne skupine).
Objektivno opravdanje nepovoljnog učinka – načelo razmjernosti. <ol style="list-style-type: none"> 1. Uvjet legitimnog cilja 2. Uvjet prikladnosti mjere 	Mjera kojom su osobama koje rade skraćeno radno vrijeme uskraćene određene povlastice, što je imalo nerazmjeran učinak za zaposlene žene, ne može se opravdati tvrdnjom da se na taj način štitila učinkovitost poduzeća jer osobe koje rade skraćeno radno vrijeme nisu jednako predane ili integrirane u poduzeće kao i osobe koje rade puno radno vrijeme (predmet <i>Rinner-Kühn</i>). Isto tako, povećanje dobiti poduzeća ne može poslužiti kao legitiman cilj jer bi se time prekršila zabrana neizravne diskriminacije. O tome je li mjera prikladna, odlučuju

<p>3. Uvjet nužnosti mjere</p>	<p>nacionalni sudovi u konkretnom slučaju.</p> <p>Zahtjev da tuženik dokaže da legitiman cilj ne bi mogao biti ostvaren bez sporne mjere, odnosno da ne postoji nijedna druga mjera koja može ostvariti legitiman cilj na jednak način.</p>
--------------------------------	---

U predmetu *Jenkins*⁸ Sudu EU se postavilo pitanje može li razlika između plaća za skraćeno radno vrijeme i onih za puno radno vrijeme biti diskriminacija. Europski sud ovdje je uveo pravilo o prebacivanju tereta dokaza na način da su zaposlenice morale dokazati osnovu sumnje kako su oni koji primaju manje plaće većinom istog spola te da je to neproporcionalno s ukupnim brojem radnika. Tada se teret dokaza prebacuje na poslodavca koji mora dokazati da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje. Dominantan statistički pristup u europskoj sudskoj praksi potvrđuje to da činjenica da je znatno veći broj osoba jedne skupine stavljen u nepovoljan položaj nekom neutralnom mjerom dovoljna je da Sud pretpostavi da je njezina neutralnost prividna, odnosno da je njezin učinak uvjetovan pripadnošću tužitelja određenoj zaštićenoj skupini.⁹ Dominantan statistički pristup u europskoj sudskoj praksi potvrđuje to da činjenica da je znatno veći broj osoba jedne skupine stavljen u nepovoljan položaj nekom neutralnom mjerom dovoljna je da Sud pretpostavi da je njezina neutralnost prividna, odnosno da je njezin učinak uvjetovan pripadnošću tužitelja određenoj zaštićenoj skupini.¹⁰

Sud EU je nastavio je razvijati koncepciju neizravne diskriminacije u različitim smjerovima, a daleko je otišao u slučajevima koji analiziraju problem rada jednake vrijednosti. Takav je bio predmet *Enderby*.¹¹ Enderby je bila govorna terapeutkinja i tvrdila je da su pripadnici njezine struke, koja je uglavnom ženska, znatno slabije plaćeni od pripadnika usporedivih struka koje su tipično muške (npr. farmaceuti). Sud EU je odlučio da u ovakvim slučajevima radnici moraju dokazati svoju tvrdnju o zastupljenosti spolova u određenoj struci, pri čemu se zapravo koriste statističkim podacima. Na nacionalnom je sudu da nakon toga utvrdi koliko su oni pouzdani i relevantni jer je moguće da je riječ samo o nekom prolaznom fenomenu. Na kraju se primjenjuje jednaki mehanizam prebacivanja dokaza kao i u ostalim slučajevima neizravne diskriminacije.¹²

Primjeri neizravne diskriminacije:

⁸ Predmet C-96/80 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR I-911.

⁹ Predmet C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199.

¹⁰ Predmet C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, [1986], ECR 1607.

¹¹ Predmet C-127/92, *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health*, [1993], ECR 5535.

¹² Direktiva o prebacivanju tereta dokazivanja 97/80/EZ

- Navođenje uvjeta poznavanja jezika nije neophodno prilikom sastavljanja oglasa za niže rangirana radna mjesta (time se neizravno mogu diskriminirati pojedinci koji nisu državljani države članice u kojoj traže posao)
- Uvjet visokog stupnja obrazovanja iako on nije neophodan za oglašeno radno mjesto.
- Uvjet odsluženja vojnog roka kao preduvjet za zapošljavanje.
- Određivanje pravila oblačenja.

III. VIŠESTRUKA DISKRIMINACIJA

Treći tip diskriminacije koji je sve više prisutan u svakodnevnom životu jest višestruka diskriminacija koja uključuje situaciju kada se jedna ili više osnova međusobno isprepliću na način da su potpuno neodjeljive.

Višestruka diskriminacija predstavlja diskriminaciju počinjenu na dvije ili više zakonom zabranjenih osnova. Višestruka diskriminacija može biti počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) ili može biti činjena u dužem vremenskom periodu (produžena diskriminacija) prema istoj ili grupi osoba.

Članak 6. ZoSD-a:

(1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Primjeri višestruke diskriminacije:

- Pripadnice etničke manjine zarađuju manje u odnosu prema ženama i muškarcima većinskog naroda.
- Pripadnica etničke manjine, nižeg stupnja obrazovanja, ne može napredovati na radnom mjestu.
- Žena s invaliditetom i članica sindikata ne može dobiti povišicu iako je odradila svoj mjesečni plan.
- Etnička silovanja žena u ratu.

IV. UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonom zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje svako je verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Prema uzoru na europske direktive, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju oblik diskriminacije, međutim za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome. Ono što je potrebo dokazati jest da je konkretno postupanje:

- s njihove strane bilo neželjeno,
- bilo uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini,
- kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja,
- uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenog postupanja, budući da je kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje *seksualne naravi*.

Primjeri spolnog uznemiravanja:

- 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.

Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe određenoj zaštićenoj skupini.

Primjeri uznemiravanja:

- Različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina
- Rasističke, seksističke, homofobične... uvrede.
- Prigovori na način odijevanja ili ponašanja, odnosno komentiranje fizičkog izgleda. To su, primjerice, učestali prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno, odnosno „preseksi“, ili da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano, odnosno da se ponašaju kao „ženskice“. Istoj skupini pripadaju i komentari o higijeni osoba romskog etniciteta ili inteligenciji osoba bošnjačkog etniciteta

Članak 3. ZoSD-a:

(1) *Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

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

U sljedećoj tablici analiziramo definiciju uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koji su elementi neželjenog ponašanja, ucjene te neprijateljskog okruženja.

Elementi definicije	Primjeri
1. <i>Quid pro quo</i> uznemiravanje (cijena, usluga za protuuslugu) koje je u karakteristično samo za spolno uznemiravanje.	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.
2. <i>Neprijateljsko okruženje</i> do kojeg može doći na bilo kojoj zabranjenoj osnovi.	Kod ovog oblika uznemiravanja stvara se okruženje u kojem je osobi kao pripadnici ili pripadniku neke skupine postalo teško normalno obavljati svoje radne zadatke.

Ono što pristup koji nalazimo u ZoDS-u i direktivama Europske unije razlikuje od ovog klasičnog pristupa uznemiravanju jest ustrajanje na povredi dostojanstva (*kontinentalna paradigma zaštite dostojanstva*).¹³

V. POTICANJE NA DISKRIMINACIJU

Članak 4. ZoSD-a:

(1) *Poticanje na diskriminaciju, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Zakona.*

Iako naš Zakon o suzbijanju diskriminacije inzistira na postojanju namjere za poticanje na diskriminaciju, europski sudovi ne traže postojanje namjere.

¹³ Vasiljević, S. 2014. Izazovi europskog i američkog antidiskriminacijskog prava: svjetlo na kraju tunela? Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu.

VI. POSEBNE MJERE

Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama s određenim obilježjem koje može biti osnova za diskriminaciju omogućava ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili zakinuti. Posebne mjere uvode se privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti i ne smatraju se diskriminacijom. Posebne mjere moraju težiti ostvarenju legitimnog cilja.

Posebne ili pozitivne mjere nastale su u SAD-u 60-tih i 70-tih godina 20. stoljeća i u početku su upotrebljavane samo u kontekstu rasne diskriminacije. U europskom pravu posebne se mjere upotrebljavaju primarno kao mjera koja će ženama osigurati jednakost na radnom mjestu. Oba sustava priznaju da su posebne mjere odstupanje od osnovnog načela formalne jednakosti i upravo zbog tog odstupanja zahtijevaju njezino daljnje opravdanje. Koncept stvarne diskriminacije usko je povezan i s posebnim (pozitivnim) mjerama (engl. *affirmative action; specific measures*). U stranoj literaturi za taj je koncept nekad upotrebljavan izraz „pozitivna diskriminacija“, no on je napušten. Posebne su mjere privremene mjere i njihov je učinak ograničen samim postizanjem cilja zbog kojeg se primjenjuju. Onog trenutka kad tim mjerama postignemo razinu stvarne jednakosti, one se prestaju primjenjivati jer bi inače dovele do suprotnog učinka, odnosno do diskriminacije. U tom smislu katkad se u literaturi navodi razlikovanje pozitivne diskriminacije od negativne. Kod pozitivne diskriminacije određena osoba ili skupina osoba stavlja se u povoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. Kod negativne diskriminacije određena se osoba ili skupina osoba stavlja u nepovoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. O diskriminaciji govorimo samo kada je riječ o razlikovanju koje je pravom zabranjeno (nedopušteno). Stoga se u literaturi sve rjeđe upotrebljava izraz pozitivna diskriminacija. Dakle, najprikladniji je izraz „posebne mjere“ koji upotrebljavaju i hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu.

U predmetu *Lommers*¹⁴ pred Sudom EU riječ je o pravilu prema kojem poslodavac u javnom sektoru omogućava subvencionirana mjesta u vrtiću isključivo zaposlenicama, uz iznimku opravdanog izuzetka. Sud EU zaključio je da je riječ o usporedivim situacijama između zaposlenica i zaposlenika, iako je riječ o različitom postupanju. Sud EU razmatrao je to je li mjera dopuštena prema europskom pravu. Zaključio je da je riječ o dopuštenoj mjeri budući da spada u kategoriju mjera kreiranih kako bi se uklonili uzroci smanjenih mogućnosti žena u pristupu zapošljavanju i karijeri. Sud EU složio se da svako izuzeće od načela jednakog postupanja mora biti u skladu s načelom razmjernosti ili proporcionalnosti. Sud EU je stoga kao moguće opravdanje razmatrao nedostatak slobodnih mjesta u vrtiću za sve žene koje su tražile slobodno

¹⁴ Predmet C/476/99 *Lommers* [2002] ECR I-2891.

mjesto, mogućnost pronalaska alternativnog mjesta u vrtiću na tržištu i činjenicu da određeni broj mjesta može biti dodijeljen i muškim zaposlenicima u opravdanim slučajevima. Sud EU je zaključio da je ovakvo rješenje u skladu s europskim pravom. Ipak, u slučaju muških zaposlenika, izuzetak je dopušten samo onim muškarcima koji su samohrani roditelji, i pod istim uvjetima kao i ženskim zaposlenicima.

I u hrvatskom su pravu propisane posebne mjere Zakonom o ravnopravnosti spolova i Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina. Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje to da su posebne mjere specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju se postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bile uskraćene. One se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te se ne smatraju diskriminacijom (čl. 9.). Također, Zakon propisuje obvezu tijela državne uprave i pravnih osoba u pretežitom vlasništvu države da primjenjuju posebne mjere i donose planove djelovanja svake četiri godine za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (čl. 11.). Obveza unošenja antidiskriminacijskih odredbi i mjera za uspostavljanje ravnopravnosti spolova postoji i za jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnike koji zapošljavaju više od 20 ljudi. Međutim, vrlo je važna i zakonska obveza o uvođenju posebnih mjera u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući i javne službe o postupnom povećavanju uključivanja podzastupljenog spola, sve dok njegova zastupljenost ne dosegne razinu njegova udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske, a posebno ako je riječ o osjetnoj neuravnoteženosti jednog spola. Osjetna neuravnoteženost jednog spola postoji ako je zastupljenost jednog spola u tijelima političkog i javnog odlučivanja niža od 40 posto. Posebne mjere sadržane su u hrvatskom Ustavu¹⁴ te Ustavnom zakonu o izmjenama i dopunama Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina kojim se propisuju modeli pozitivne diskriminacije za pripadnike nacionalnih manjina ovisno o postotku njihove zastupljenosti u ukupnom stanovništvu.¹⁵

¹⁴ Ustav Republike Hrvatske, Glava III. „Zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda“, gdje je člankom 15. propisano da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči ravnopravnost (stavak 1.), da se ravnopravnost i zaštita prava nacionalnih manjina uređuje ustavnim zakonom koji se donosi po postupku za donošenje organskih zakona (st. 2.), da se pripadnicima nacionalnih manjina, pokraj općeg biračkog prava, može osigurati i posebno pravo da biraju svoje zastupnike u Hrvatski sabor (stavak 3.) i da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči sloboda izražavanja nacionalne pripadnosti, slobodno služenje svojim jezikom i pismom i kulturna autonomija (st. 4.).

¹⁵ U jedinicama samouprave, u kojima pripadnici nacionalnih manjina ostvaruju pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkim tijelima, osigurava im se i zastupljenost u izvršnim tijelima, odnosno prema propisanim uvjetima zamjenik općinskog načelnika, gradonačelnika, odnosno župana mora biti iz redova pripadnika nacionalnih manjina, a što se mora urediti statutom jedinice te u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama Ustavnog zakona NN 80/10.

Prema tim modelima nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s više od 1,5% stanovnika imaju pravo na najmanje 3 zastupnika u Hrvatskom saboru, a nacionalne

ALATI ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

- Antidiskriminacijska strategija i politika
- Edukacija i podizanje svijesti
- Medijacija ili mirenje predstavlja izvansudski način rješavanja sporova. Jedan je od najčešćih i najbržih, a moglo bi se reći i najučinkovitijih načina rješavanja postupaka u vezi s diskriminacijom, budući da je kratkotrajniji i jeftiniji u usporedbi sa sudskim postupcima. Zakonom o mirenju predviđeni su načini počinjanja mirenja, kao i neovisna tijela koja su za to posebno zadužena te imaju listu miritelja s koje stranke mogu izabrati osobu koja će ih voditi u tom postupku.
- Neovisna vanjska revizija (analiza politika i pravilnika koje je poslodavac izradio)

DOKAZIVANJE DISKRIMINACIJE I TERET DOKAZIVANJA

Dokazivanje diskriminacije vrlo je kompleksno i zahtjevno područje. U građanskim i radnim parnicama teret dokazivanja prebacuje se na suprotnu stranu ako tužitelj/tužiteljica (žrtva) dokaže postojanje osnovne sumnje. Isključivo je na žrtvi da pokrene postupak u svezi diskriminacije.

Osnova sumnje pretpostavka je na temelju koje žrtva nastoji uvjeriti, odnosno učiniti vjerojatnim, sud ili neko drugo nadležno tijelo koje donosi odluku da je njezina tvrdnja (iskaz) istinita. Ako žrtva pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom predoči činjenice (prima facie) iz kojih se može zaključiti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza prebacuje se na počinitelja u skladu s načelom učinkovite pravne zaštite.

Pravilo o prebacivanju tereta dokazivanja ne vrijedi u kaznenim i prekršajnim postupcima, a često i u upravnim postupcima budući da su nadležna tijela dužna provesti učinkovitu istragu kako bi utvrdili određeni stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo. **U kaznenim postupcima (npr. za kazneno djelo rasne i druge diskriminacije, povreda prava na rad i drugih prava iz rada, spolno uznemiravanje, i dr.) potrebno je dokazati osnovanu sumnju što je puno veći stupanj vjerojatnosti od osnova sumnje te dokazati diskriminatornu namjeru što u građanskim i radnim parnicama nije potrebno.** To je važno zato što kazneno pravo propisuje puno teže sankcije te je stoga i kazneni postupak puno kompleksniji i zahtjevniji u smislu dokazivanja krivnje. Prebacivanje tereta dokazivanja u kaznenom postupku bilo bi izravno suprotno načelu presumpcije nevinosti (nitko nije kriv dok mu se pravomoćnom presudom ne utvrdi krivnja). Zato je žrtvama puno jednostavnije pokrenuti građansku ili radnu parnicu u vezi s diskriminacijom jer je vjerojatnije da će puno lakše uspjeti dokazati stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo.

manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s manje od 1,5% stanovnika, pored općega biračkog prava, na osnovi posebnog biračkog prava imaju pravo izabrati pet zastupnika pripadnika nacionalnih manjina (tzv. dopunsko pravo glasa).

Tipični dokazi koji se upotrebljavaju u diskriminacijskim sporovima izjave su svjedoka, različiti dokumenti te općepoznate činjenice. Osim toga, kao dokaz se mogu upotrijebiti različite vrste pritužbi, testiranje okolnosti, upitnici, audio i videosnimke (u nekim državama), mišljenja stručnjaka i poklapanje određenih činjenica. Tako je, primjerice, u Njemačkoj izjava poslodavca da zapošljava previše stranaca utjecala na stvaranje pretpostavke da su trenutni otkazi zaposlenicima utemeljeni na njihovoj etničkoj pripadnosti.¹⁶ U Mađarskoj sud je činjenicu da je u određenoj školi izrazito visok postotak romske djece uzeo kao općepoznatu u smislu utvrđivanja osnove sumnje o postojanju segregacije.¹⁷

Postojanje komparatora u usporedivim situacijama može biti problematično u određenim situacijama. Ako sud usporedbu u konkretnom slučaju doživi neprimjerenom, žrtva može izgubiti spor.

Sud može usporediti žrtvu sa skupinom pojedinaca koji imaju slične ili iste karakteristike, najčešće u situacijama kada je riječ o diskriminaciji na temelju etničke ili religijske pripadnosti. Primjerice, ako u državi živi 95 posto katolika, a ostalih 5 posto čine pripadnici pravoslavne, islamske i židovske religije, vrlo će vjerojatno sud svaku žrtvu iz manjinske religije uspoređivati s katolicima. Nadalje, sud će radije uspoređivati osobe s teškim invaliditetom s osobama s manjim stupnjem invaliditeta, nego sa zdravim osobama.

ALATI ZA DOKAZIVANJE DISKRIMINACIJE

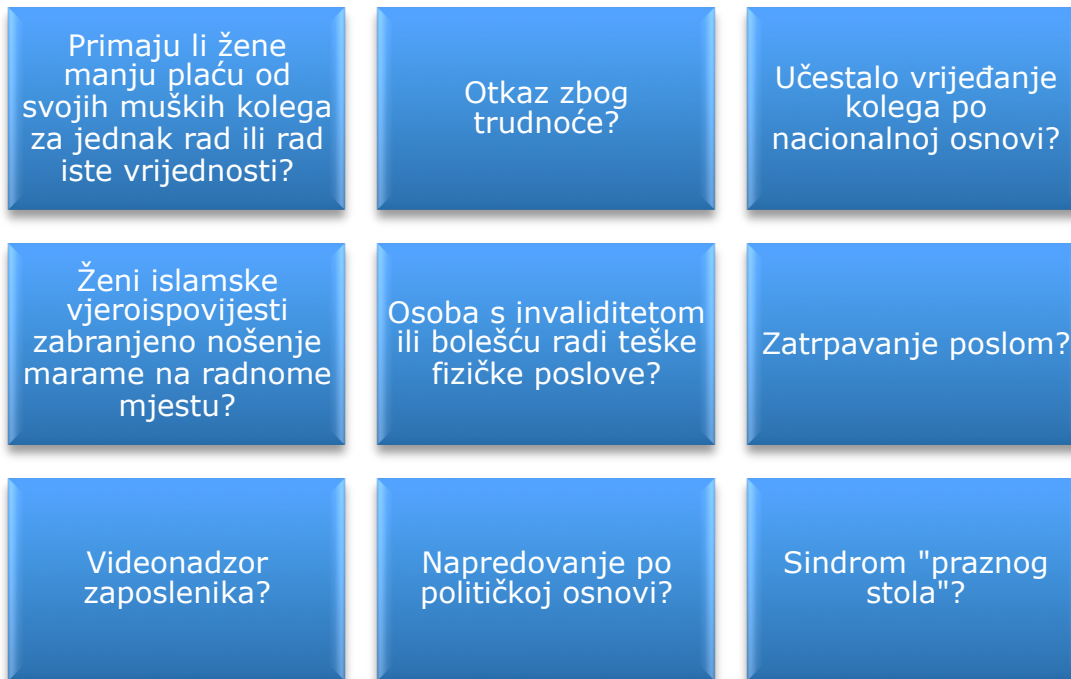
- Vodite dnevnik, tj. sustavno zapisujte sve podatke o diskriminaciji sa što više detalja kao što su datum i vrijeme događaja, imena svjedoka, ishod događaja.
- Čuvajte sve materijalne dokaze, sve kopije pisama, e-pošte, faksova i poruka koje dobivate od zlostavljača.
- Obratite se liječniku opće prakse koji će vam dati uputnicu za specijalista/specijalicu psihijatrije te medicine rada s kojima poslodavac ima ugovor za pružanje usluga specifične zdravstvene zaštite ili opće/obiteljske prakse. Liječnika je potrebno izvijestiti o svim psihofizičkim posljedicama i o svim posljedicama na socijalne odnose.
- Informirajte se i potražite pravni savjet pravnika.
- Navesti razloge zbog kojih se smatra da je riječ o povredi ljudskog dostojanstva kako bi se takvo ponašanje prekinulo.
- Ako stres i napetost postanu neprihvatljivi, poželjno je otići na bolovanje.
- Obratiti se nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava.

¹⁶ Bremen Regional Labour Court, od 29. lipnja 2010.

¹⁷ Debrecen Appeals Court Judgement No. 13. P. 21. 660/2005.

VJEŽBE

DISKRIMINACIJA ILI MOBBING?



IZRAVNA ILI NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA?



SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Tajni obožavatelj/ica učestalo vam šalje cvijeće na radno mjesto?

- Kolega/ica vas štupa i hvata za intimne dijelove tijela?

Uvjet za napredovanje je spolni odnos s nadređenim/om?

- Uvjet za napredovanje je izlazak na večeru s nadređenim/om?

TERET DOKAZIVANJA

Na koji će način žrtva učiniti vjerojatnim postojanje osnove sumnje da je došlo do diskriminacije?

Je li premještanje zaposlenika na lošije plaćeno radno mjesto zato što je pisao pritužbu u vezi s diskriminacijom (viktimizacija) dovoljan razlog za prebacivanje tereta dokazivanja?

SUDSKI SPOR

Žrtve se vrlo rijetko odlučuju na taj korak. Zašto?

- nepovjerenje u pravosudni sustav
- dugotrajnost postupka unatoč razumnom roku
- kako dokazati da su bili žrtve
- poremećeno zdravstveno stanje, psihičke krize i gubitak volje za životom, suicidalne misli
- razlozi financijske prirode
- strah od borbe s “nevidljivim” ili “moćnim” neprijateljem
- strah od povratka u istu sredinu, pa čak i kad bi se spor riješio pozitivno
- strah da više neće moći naći drugi posao

MOGUĆA RJEŠENJA

- zakonske izmjene i dopune ili poseban zakon
- edukacija pravnika, sudaca, odvjetnika, poslodavaca, radnika, sindikata
- senzibilizacija javnosti
- pomoć i edukacija žrtava
- tretmani počinitelja
- liječimo uzrok, a ne posljedicu
- prevencija ili sankcija
- troškovi diskriminacije i mobbinga
- kultura ponašanja
- kultura prijavljivanja

PRAKTIČNI SLUČAJEVI

I. Četrdesetogodišnja Ana osoba je s invaliditetom. Ana nema teški hendikep, ali je obilježena jer ima unakaženo lice od napada svinje. Ipak, ona zbog svojeg hendikepa nije imala problema u komunikaciji s ostalim radnicima, osim s nadređenom osobom. Njezina joj se šefica svaki dan obraća na neugodan način, psuje, razbacuje stvari ako joj se nešto ne sviđa...

Jednog je dana šefica imala jako loš dan i Ani je rekla "*Radije bih za stolom sjedila sa svinjom nego s tobom*". Nakon te izjave Ana je zapala u tešku depresiju. Ipak, uz pomoć udruge Mobbing napisala je 'pismo poslodavcu' koji je reagirao i šefici naredio da se pred svima ispriča.

II. Ivana K. već je pet godina zaposlena u velikom privatnom poduzeću koje ima oko 1000 zaposlenih. Radi se o visokoobrazovanoj osobi koja uz poslove za koje je educirana obavlja i ostale poslove poput pospremanja ureda i kuhanja kave šefu kad god on to zaželi. Posljednje tri godine izložena je različitim oblicima netrpeljivosti od nekoliko kolegica koji su najčešće uzrokovani činjenicom da je riječ o pripadnici jedne etničke skupine te fizički atraktivnoj osobi, na čemu su joj kolegice zavidne. Uz to, njezin nadređeni posljednjih je godinu dana ucjenjuje tražeći od nje seksualne usluge i nudeći zauzvrat povećanje plaće i napredovanje, na što ona ne pristaje. U međuvremenu joj je plaća smanjena 30 posto. Prije dva mjeseca saznala je da je trudna, u međuvremenu joj se trudnoća zakomplicirala, zbog čega je morala uzeti bolovanje, budući da joj je liječnik naredio mirovanje. Kolegice su šefu prijavile da izmišlja samo da ne mora raditi, a da zapravo sjedi kod kuće i vodi muževe poslove. Šef joj je rekao da za nekoliko dana može očekivati izvanredni otkaz.

III. Marina je zaposlena u jednome ministarstvu kao daktilografkinja. Samohrana je majka sedmogodišnjeg dječaka koji boluje od dječje paralize. Prije dvije godine razvela se od muža koji dječaka ne želi vidjeti niti plaća alimentaciju. Marina je prisiljena raditi 8 sati dnevno. Zbog sinove bolesti povremeno mora izostajati s posla, iako redovito odrađuje zadanu dnevnu normu. Ipak, kolegice su je optužile za lijenost i nerad te česte odlaske u teretanu tijekom pauze. Šef je Marini zabranio odlaske u teretanu s obrazloženjem da ona tamo nema što raditi i da je to samo za muškarce. Prilikom jednog od posljednjih odlazaka u teretanu jedan kolega počeo ju je dodirivati i hvatati, na što mu je Marina rekla da se makne. U međuvremenu je nagovorio i drugog kolegu koji se ondje zatekao da učini isto. Marina se plačući spremila i otišla. Kad je rekla što se dogodilo, nitko nije reagirao. Marina je pokušala sama pronaći pravnu zaštitu unutar firme, obratila se povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika u skladu s člankom 22. a. (30.), no bezuspješno. Šef joj je zaprijetio otkazom uz obrazloženje da svoje obveze ne ispunjava savjesno i da će ostati bez posla bude li se i dalje "prostituirala s kolegama". Zbog nagomilanog stresa uzrokovanog situacijom na poslu, Marina je

završila na bolovanju.

IV. Vlado je 58-godišnji radnik jednog poduzeća u kojem je do početka mobbinga bio zaposlen čak 26 godina te do tada nikad nije imao problema na poslu. Ipak, jednog se dana pojavio novi vlasnik koji je odlučio rad svojih zaposlenika nadzirati videokamerama.

Zaposlenici nisu smjeli ni na toalet, a Vlado je jednom otišao oprati ruke, nakon čega se šef užasno ponio prema njemu. Vladi je nakon incidenta pozlilo te je proveo dvije godine na bolovanju, razvio je niz psihosomatskih teškoća, a nikad se više nije želio vratiti na radno mjesto, zbog čega je nedavno po preporuci psihijatra stupio u invalidsku mirovinu.

PITANJA ZA RASPRAVU

1. O povredi kojih prava se radi?
2. Postoje li neki od oblika diskriminacije? Postoji li mobbing?
3. Ako se radi o spolnoj diskriminaciji, o kojoj se vrsti diskriminacije radi?
4. Što biste savjetovali dotičnoj osobi da vam se obrati za pomoć?
5. Ima li osoba elemente i pravnu osnovu za pritužbu i komu takvu pritužbu može uputiti?
6. Kako biste dokazali diskriminaciju u ovom slučaju?
7. Kako biste dokazali mobbing?