

JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA U PODRUČJU RADNIH ODNOSA

Osnovni pravni okvir

Goran Selanec, zamjenik pravobraniteljice za
ravnopravnost spolova

Pravni izvori

- Direktiva o jednakosti prilika za žene i muškarce 2006/54
- Zakon o ravnopravnosti spolova
- Zakon o suzbijanju diskriminacije

Ravnopravnost

- 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.
- Dvostruka obveza:
 - Negativna: zabrana nepovoljnog postupanja
 - Pozitivna: nalog poduzimanja pozitivnih mjera

Diskriminacija

- 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, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

Diskriminacijske osnove

- svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi
 - spola
 - na temelju bračnog i obiteljskog statusa
 - spolne orijentacije

Izravna diskriminacija

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

Neizravna diskriminacija

- 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.
- „neizravna diskriminacija” postoji ako ***privedno neutralna odredba, kriterij ili postupak*** može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

Ključni elementi

Izravna

- Nepovoljan položaj:
 - “razliku, isključenje ili ograničenje”
- Uvjetovanost:
 - “kojemu je posljedica ili svrha”
 - Svjesnost:
 - “bio ili morao biti”

Neizravna

- Prividna neutralnost
 - Svjesnost (bio ili morao biti)
- Nepovoljan položaj
 - Značajnost
- Razmjernost
 - Legitiman cilj
 - Sposobnost
 - Nužnost

Doseg zabrane u području radnih odnosa

- (1) 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.
- (2) Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Konkretne implikacije na upravljačkoj razini

Izravna diskriminacije

- postupak izbora
 - otvorenost/dostupnost informacije
 - izbor kandidata za razgovor
 - (ne)formalnost i transparentnost postupka
- kriteriji odabira
 - istovjetnost kriterija
 - objektivnost/rodna neutralnost
 - profesionalni v. obiteljski život
 - karakterne osobine
 - netransparentnost
 - dostupnost, upoznatost
 - dosljednost u primjeni
- ugovorni uvjeti
 - visina naknade
 - bonusi
 - materijalne pogodnosti

Neizravna diskriminacija

- brojčani nerazmjer unutar tijela/na konkretnoj poziciji
 - statistička relevantnost
 - dužina vremenskog perioda
- netransparentnost
 - osigurati uvid u korištene kriterije
 - test svrhovitosti
 - dosljednost u konkretnom slučaju
 - test nužnosti
 - rodno osviještena analiza

Posebne mjere

- 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.
- Posebne mjere se uvode **privremeno** radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.
- Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i **druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih** obvezne su u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe **i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova**.
- Tijela i pravne osobe iz članka 11. ovoga Zakona dužna su izraditi analize i dostaviti planove djelovanja s posebnim mjerama Uredu u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.