

OSNOVNI POJMOVI

Goran Selanec, zamjenik pravobraniteljice za
ravnopravnost spolova

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 (diskriminacija)
 - 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.

Izravna diskriminacija

□ ZRS:

- 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.

□ Direktiva 2006/54:

- „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

- ZRS:
 - 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.

- Direktiva 2006/54:
 - „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;

Doseg zabrane u području radnih odnosa

ZRS:

- (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.

Obveza provedbe posebnih mjera

- Tijela državne uprave i pravne osobe u pretežitom vlasništvu države obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.
 - ▣ svake četiri godine donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

- 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.**

Praktična vrijednost posebnih mjera

- Težina/vrijednost posebnih mjera za privatne poslodavce usko je vezana uz jamstvo preraspodjele dokaza u antidiskriminacijskim postupcima

- Posebne mjere
 - 1) Pridonose procjeni rizika izloženosti antidiskriminacijskim tužbama;
 - 2) Učvršćuje položaj poslodavca u sudskom postupku

Jamstvo preraspodjele tereta dokazivanja

□ ZRS:

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.

Hipotetski primjer

- Josip i Ana prijavili su se za isti posao. Oboje su jednako stručno kvalificirani za konkretnu poziciju. Poslodavac je izabrao Josipa. Ana smatra da takva odluka predstavlja spolnu diskriminaciju jer je dovedena u nepovoljni položaj iako je jednako kvalificirana.

- Pružite Ani pravni savjet u svjetlu načela preraspodjele tereta dokazivanja
 - ▣ Ukažite joj na moguće činjenice koje bi opravdale sumnju

Netransparentnost – ograničenje učinkovite pravne zaštite

□ C-109/88 Danfoss (1989)

“ako je sustav plaća u potpunosti netransparentan i statistički pokazatelji otkrivaju razliku u plaćama žena i muškaraca teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora obrazložiti razliku razlozima koji nisu vezani uz kriteriji spola”

□ Prima Facie:

- Spolna pripadnost
- “pitala i odbijena” – tužiteljica je aktivno zatražila objašnjenje
- Potpuni nedostatak transparentnosti
- Statistički pokazatelji

Teret dokazivanja, statistike i objektivni razlozi

C-127/92 Enderby

- “No, ako je plaća terapeuta za govorne mane značajnije niža od plaće farmaceuta i ako se prva grupa sastoji skoro isključivo od žena dok je druga grupa sastavljena pretežno od muškaraca postoji **prima facie pretpostavka** spolne diskriminacije u najmanju ruku tamo gdje su dva posla u pitanju jednake vrijednosti i gdje su statistike koje opisuju situaciju valjane.
- Gdje je došlo do slučaja *prima facie* diskriminacije na poslodavcu je da pokaže da **postoje objektivni razlozi** za različitost plaća. Zaposlenici ne bi bili u mogućnosti koristiti načelo jednakosti plaća pred nacionalnim sudovima ako pokazatelji da postoji *prima facie* diskriminacija ne bi na poslodavca prebacili obvezu da pokaže kako razliku u plaći u biti nije diskriminatorna.”

□

Dostupnost informacija

C-104/10 Kelly

“Stoga, iako čl. 4(1) direktive izričito ne jamči osobama koje se smatraju povrijeđenima jer načelo jednakosti u postupanju nije bilo ispravno primijenjeno u njihovom slučaju pravo na podatke kako bi mogli ustvrditi “činjenice iz kojih bi se moglo pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije” u skladu s tom odredbom ostaje činjenica kako ne može biti isključeno da bi uskraćivanje pristupa podacima od strane tuženog, u kontekstu utvrđivanja tih činjenica, moglo dovesti do rizika da će ostvarenje ciljeva direktive biti ugroženo čime bi oduzelo učinkovitost tog jamstva.

U tom pogledu mora se imati na umu da države članice me mogu primjenjivati odredbe koje bi mogle ugroziti postizanje ciljeva direktive i stoga im uskratilo učinkovitost.”

Prima facie: izravna spolna diskriminacija

Pokazatelji uvjetovanosti (dokazna sredstva):

- službeni dokumenti koji sadrže primjere stereotipnog poimanja rodni uloga
- promicanje ciljeva odnosno odluka koje odražavaju tradicionalno partijahalno društveno uređenje (npr. preferiranje tzv. (ekonomskih) nositelja odnosno glava obitelji, nagrađivanje obiteljima s više od dvoje djece, poticanje majki da što duže ostanu na porodiljinom ili roditeljskom dopustu, poticanje očeva da prenesu svoji roditeljski dopust na majke i sl.)
- povijest diskriminatornog postupanja prema osobama određenog spola u konkretnom radnom kolektivu;
- službena (rješenja, pismena, memo dopisi) ili neslužbena (sms, e-mail poruke) prepiska u kojoj poslodavac izražava negativni stav prema osobama određenog spola;
- izjave svjedoka koji su bili prisutni kada je poslodavac odnosno nadređena osoba iznosila negativna stajališta prema osobama određenog spola;
- kriteriji zapošljavanja i napredovanja koje će očigledno lakše zadovoljiti osobe jednog spola, a koji nisu neophodni za uspješno obavljanje konkretnog posla
- organizacija procesa zapošljavanja (npr. oglašavanje kroz određene medije, vrijeme i mjesto održavanje razgovori, testiranje, anketiranje) koje u načelu pogoduje osobama jednog spola
- netransparentnost politike zapošljavanja, napredovanja, nagrađivanja i određivanja plaća;
- neispunjavanje zakonom propisanih mjera zaštite od diskriminacije kao što su pravilnici s mjerama zaštite od spolne diskriminacije odnosno povrede dostojanstva radnika ili neimenovanje povjerenika za zaštitu dostojanstvo radnika
- razne vrste statističkih pokazatelja:
 - jasna dominacija osoba jednog spola u strukturi zaposlenih
 - nerazmjern broj osoba jednog spola koje nisu uspjele zadovoljiti kriterije zapošljavanja, napredovanja,
 - horizontalna segregacija po zanimanjima unutar strukture zaposlenih koja odražava rodne stereotipove
 - vertikalna segregacija usprkos dovoljnom broju kvalificiranih osoba oba spola za najviše rukovodeće pozicije

Pozitivne mjere i procjena izloženosti

- Rodno osvještene statistike
 - ▣ Zaposleni – sveukupno, odjelima, profesijama, upravljačke pozicije
 - ▣ Plaće
 - ▣ Zapošljavanje i napredovanje
- Dubinske analize
 - ▣ Kriteriji izbora i ocjenjivanja
 - Poslovna opravdanost i neophodnost
 - Rodna uravnoteženost
 - ▣ Kriteriji vrednovanja rada (sustav plaća)
 - ▣ Postupci donošenja odluka
 - ▣ Rodna struktura tijela zaduženih za donošenje odluka
- Planovi djelovanja

Planovi djelovanja – španjolski primjer

- Značajna raznolikost predviđenih mjera:
 - Mjere spriječavanja nejednakosti: analiza rodne pristranosti jezika; analiza kriterija napredovanja; reforma klasifikacije radnih mjesta i sustava plaća (posebno uloga bonusa)
 - Mjere promicanja jednakost: pozitivne mjere pri zapošljavanju i programima stručnog osposobljavanja za napredovanje.
- Planovi djelovanja i preraspodjela odgovornosti za njegu djece:
 - Mjere prilagodbe rodnoj ulozi žena u brizi da djecu : osvještavanje rodne neuravnoteženosti i promicanja veće uloge očeva; fleksibilnost radnog vremena (početak i završetak radnog dana, polovično radno vrijeme, skraćeni dani); prilagođeni dopusti.
 - Mjere suzbijanja učinaka neuravnotežene raspodjele brige za djecu: stručno usavršavanje roditelja tijekom radnog vremena, analiza učinaka kriterija napredovanja na zaposlenika s roditeljskim obvezama; priznanje skraćениh dana kao punih dana; bonusi vezani uz uspješnost razmjerno priznati i zaposlenicima na roditeljskom dopustu.

Pozitivne mjere i teret dokazivanja

- ▣ Veća transparentnost = viša prima facie ljestvica za tužitelja
- ▣ Funkcionalni interni postupci zaštite – odraz stupanja predanosti antidiskriminacijskim jamstvima
- ▣ Dubinske analize i planovi djelovanja – jamstvo “objektivnosti” internih postupaka donošenja odluka
 - mjere promicanja jednakosti tužitelju čine izuetno teškim uvjeriti sud da je poslodavac u njegovom slučaju učinio “izuzetak” i izložio ga diskriminaciji