

TRUDNOĆA, DISKRIMINATORNE PREPREKE I RAVNOTEŽA PROFESIONALNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

EU aspekti:

zakonska jamstva, sudska praksa, policy dokumenti

Goran Selanec, zamjenik pravobraniteljice za
ravnopravnost spolova

Nepovoljno postupanje temeljem trudnoće - HR

- Zakon o ravnopravnosti spolova (čl. 6. st. 2.)
Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom
- Zakon o radu

Nepovoljno postupanje temeljem trudnoće – EU

- Direktiva 2006/54

Iz sudske prakse Suda jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.

Države članice bi trebale nastaviti rješavati problem stalno prisutnih razlika u plaćama uvjetovanih spolom i izražene spolne podjele na tržištu rada, između ostalog fleksibilnim radnim vremenom koje muškarcima i ženama omogućuje bolje usklađivanje obiteljskih i radnih obveza. To može uključivati odgovarajuća rješenja u vezi s roditeljskim dopustom, koji bi mogao koristiti bilo koji od roditelja, kao i osiguravanje pristupačnih i dostupnih pogodnosti za skrb o djeci i nesamostalnim osobama.

Što se tiče načela jednakog postupanja, Sud dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje bitne jednakosti.

Ova Direktiva stoga ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju poticajnih mjera za poboljšanja u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu za trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili doje.

Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC (13).

Nepovoljno postupanje temeljem trudnoće – EU - nastavno

- Članak 2 st.6

Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili roditeljskim dopustom u smislu Direktive 92/85/EEZ.

- Članak 15

Žena koja koristi roditeljski dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

- Članak 16

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. Države članice koje priznaju ta prava poduzimaju potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i brinu se da se oni po isteku tog dopusta imaju pravo vratiti na svoje radno mjesto, odnosno na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni, te da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

Nepovoljno postupanje temeljem trudnoće = spolna diskriminacija žena

- C-177/88 Dekker

Sud zauzeo stajalište da nepovoljno postupanje poslodavca prema ženi uvjetovano njenom trudnoćom predstavlja izraz spolne diskriminacije iako je poslodavac uspješno dokazao kako bi jednako nepovoljno postupio prema muškarcu koji je zbog medicinskih razloga odsutan s posla jednako vrijeme odnosno iako je na mjesto tužiteljice zaposlio ženu.

Sud nije prihvatio takav komparativni pristup i zauzeo izuzetno važno stajalište kako se trudnoća ne može niti na koji način uspoređivati s bolešću. Štoviše, specifična je isključivo za ženski spol.

U tom smislu sud je naglasio kako učinci nepovoljnog postupanja temeljem trudnoće pogađaju isključivo žene. Sama činjenica da su žene jedine izložene takvom nepovoljnom postupanju dovoljna je za zaključak da takvo postupanje čini njihov položaj na tržištu rada još nepovoljnijim.

Sudska praksa – Sud pravde EU

- C-177/88 Dekker , C-421/92 Habermann-Beltermann , C-32/93 Webb , C-394/96 Brown

Sud je jasno dao do znanja kako će svako postupanje u kojem žena trpi negativne posljedice zbog svoje trudnoće smatrati izravnom spolnom diskriminacijom žena.

- C-179/88 Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund; C-191/93 Mckenna

- Sud jasno našao kako i svako nepovoljno postupanje prema ženi u pogledu prava vezanih uz njen radni odnos zbog medicinskih komplikacija vezanih uz trudnoću ili porod predstavlja izravnu spolnu diskriminaciju žena.

- C-506/06 Mayr

Sud odlučio kako svako postupanje u kojem žena trpi negativne posljedice u pogledu prava vezanih uz njen radni odnos zbog činjenice da se podvrgla postupku in vitro oplodnje predstavlja izravnu spolnu diskriminaciju.

Uklanjanje diskriminatornih barijera temeljenih na trudnoći - zapošljavanje i napredovanje

- osvjestiti nadležne osobe o zakonskim jamstvima vezanim uz trudnoću
- pomno analizirati postojeću praksu razgovora/testiranja kandidata i ukloniti pitanja vezana uz
 - bračni status
 - obiteljsku situaciju, posebno roditeljstvo i skrb o nemoćnijim članovima obitelji
 - profesionalne okolnosti partnera (profesija, zaposlenje, plaća, napredovanje, imovinsko stanje)
 - planove vezane uz obiteljski život
- preispitati kriterije ocjene osposobljenosti i prikladnosti kandidatkinja
 - neizravna diskriminacija – naizgled neutralna i objektivna praksa koja proizvodi posebno nepovoljniji učinak za žene
 - važnost rodno osvještenih statistika
 - povezanost podzastupljenosti i korištenja roditeljskih i roditeljskih prava

Uklanjanje diskriminativnih barijera temeljenih na trudnoći – radni uvjeti

- Osvjestiti nadležne osobe, razviti smjernice postupanje prema zaposlenicama koje koriste roditeljska prava
 - stvarna mogućnost povratka na radno mjesto
 - produljenje ugovora na određeno
 - mogućnost korištenja godišnjeg odmora za vrijeme roditeljskog dopusta
 - mogućnost sudjelovanja u stručnom usavršavanju za vrijeme roditeljskog dopusta
 - mogućnost sudjelovanja u ad hoc/periodičnom ocjenjivanju uspješnosti bez obzira na periode odsutnosti
 - Jednak pristup mjerama nagrađivanja i poticanja zaposlenika (bonusi, dodatni slobodni dani, božićnice, pokloni za obitelj 13. plaća i sl.)

Pozitivne mjere poticanja – ravnoteža profesionalnog i obiteljskog života

- Fleksibilnost radnog vremena
 - Fleksibilnost početka i završetka radnog vremena
 - “štedionica” radnih sati/dana
 - neformalna fleksibilnost u pogledu korištenja slobodnih dana (“kratka” prethodna obavijesti)
- Fleksibilnost radnog mjesta
 - mogućnost rada od doma – stalno, djelomično
 - tele-rad
- Slobodni dani
 - motivacijska mjera
 - nagrada radne učinkovitosti
- Vrtićke usluge
 - korporativni vrtić
 - Subvencioniranje korištenja vrtićke usluge
 - “Lommers” preferencijske mjere pozitivne akcije

Reevaluacija kriterija ocjenjivanja uspješnosti

- 158/97 Badeck

„Takvi kriteriji, iako sročeni na način koji ne spolno neutralan zbog čega su u stanju koristiti i muškarcima, načelno idu u korist ženama. Njima se očigledno cilja ostvariti jednakost koja je stvarna, a ne isključivo formalna tako da se umanjuju nejednakosti do kojih može doći u svakodnevnom društvenom životu. Njihova zakonitost nije dovedena u pitanje u ovom postupku.“

Kompetencije i iskustvo koje se ocjenjuju za potrebe zapošljavanja, napredovanja ili premještaja procjenjivat će se uzimajući u obzir na načelo stvarne jednakosti prilika žena i muškaraca te će:

- a) uključivat i ona znanja, sposobnosti i vještine stečene radom unutar obitelji, a posebno skrbljenjem za djecu, starije i nemoćne, u mjeri u kojoj su korisne ili bi mogle biti korisne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta;
- b) životna dob i datum posljednjeg napredovanja biti će uzeti u obzir isključivo i samo ako su neophodni za procjenu sposobnosti kompetencija i iskustva;
- c) obiteljski status osobe kao i prihodi njenog bračnog ili izvanbračnog druga ne smiju se uzimati u obzir;
- d) odsustvo, rad u skraćenom ili polovičnom radnom vremenu odnosno odgoda u pogledu završetka odgovarajućeg stupnja obrazovanja ili stručnog usavršavanja uzrokovane brigom za djecu odnosno starije ili nemoćne članove obitelji ne smiju imati negativni učinak na procjenu.