

Jadranka Stantić, dipl.oec., doktorand
Grad Subotica- Odjel za gospodarstvo
Vesna Bilbija, Javno poduzeće "Pošta Srbije"-Radna jedinica
poštanskog prometa "Subotica"

Stručni rad
UDK: 316.66-055.2(497.5:497.11)
331.5-055.2(497.5:497.11)
342.734.-055.2(497.5:497.11)

BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE TEMELJEM SPOLA U REPUBLICI HRVATSKOJ I REPUBLICI SRBIJI

Sažetak: Pravo na slobodu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo. Materija diskriminacije temeljem spola je složena i komplicirana, pri čemu se na prvi pogled uočavaju vidljivi - izravni oblici diskriminacije, a neizravni oblici diskriminacije mnogo se teže uočavaju. Iako se borba protiv spolne diskriminacije vodi dulji vremenski period i na svim razinama, naponi na jačanju položaja žena u društvu ne smiju stati. Naprotiv, u ovom dijelu Europe, borba protiv predrasuda i stereotipa znatno je teža nego u razvijenom dijelu Europe i Europske Unije i predstavlja preduvjet za ostale vidove borbe protiv spolne diskriminacije. Orijentirajući se u prvom redu na diskriminaciju na radnom mjestu i prigodom zapošljavanja, autorice sagledavaju što je to diskriminacija sa aspekta hrvatskog i srpskog pravnog sustava, kako navedeni sustavi zabranjuju diskriminaciju i sa njom se bore, kako se razlikuje položaj žena izrečen u pravnoj normi u odnosu na stvarni život, čime daju doprinos borbi protiv tog oblika diskriminacije. Borba žena za bolji društveni položaj, imala je i negativne učinke, čak je prelazila i u svoju suprotnost. Veće sudjelovanje žena u političkom životu, veći procenat žena na vodećim položajima, brže napredovanje žena u karijeri ne znači automatsko primjenjivanje istih pravila koja vrijede i za muškarce, već prilagođavanje tih pravila jednoj posebnoj skupini - ženama, uz puno poštovanje majčinske uloge i drugih uloga u kojima su žene nezamjenjive. Budući da su autorice ovog rada upravo mlade žene, nesumnjivo je da su tim više svjesne koliki je značaj zauzimanja pravog kolosjeka u borbi protiv diskriminacije temeljem spola i istrajavanje u istom.

Ključne riječi: diskriminacija, spol, žene, borba protiv diskriminacije, karijera - napredovanje u poslu,

1. UVOD

Pravo na slobodu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo. Definiranje diskriminacije uzrokuje nepreciznosti zbog složenosti i kompleksnosti pojma. „U osnovi riječi, diskriminacija potječe iz latinskog jezika *discriminare* što znači odvajati, razlikovati, tj. praviti razliku po nekoj osnovi (tzv. diskriminacijske osnove) kao što su spol, rasa, etnička pripadnost, religijsko ili

političko uvjerenje, invaliditet, spolna orijentacija, socijalni položaj, obrazovanje ili neka druga osobina.“¹

„Osnovno načelo suvremenog sustava zaštite ljudskih prava i sloboda je načelo nediskriminacije, slobode od diskriminacije, načelo jednakosti, sklad u razlikama. Načelo je pravno, političko i moralno.“²

Što je diskriminacija i kako je precizirati odnosno najkvalitetnije ilustrirati? Nejednako postupanje prema jednakima, odnosno jedako postupanje prema nejednakima,³ odnosno postupati prema svima jednako znači jednako tretirati i nejednake, (...) je isto tako štetno kao i nejednako tretirati jednake.⁴

Načelo jednakosti (*principle of equality*) i načelo zabrane diskriminacije (*principle of non-discrimination*) smatraju se toliko važnim za zaštitu ljudskih prava da su sadržana u svim temeljnim međunarodnim i regionalnim instrumentima o ljudskim pravima.⁵

2. SPOLNA DISKRIMINACIJA

„Spolna diskriminacija odnosi se na diskriminaciju temeljenu na činjenici da je osoba žena ili muškarac. To je najrazvijeniji aspekt socijalne politike EU-a i dugo se smatralo temeljnim pravom. Razvoj zaštite ovog područja imao je dvostruku korist: prvo, poslužio je u gospodarske svrhe tako što je pomogao ukloniti narušavanje tržišnog natjecanja na tržištu koje se sve više integriralo, i drugo, na političkoj je razini Uniji omogućio društveni napredak i poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Zbog toga je zaštita od diskriminacije po osnovi spola postala, i još uvijek jest, temeljna funkcija Europske unije. Prihvatanje socijalne i gospodarske važnosti osiguravanja jednakosti nadalje je potvrđeno središnjim mjestom u Povelji o temeljnim pravima. Također, zaštita

1 Vasiljević, S., Balen, B., Zakono o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije, Polic.sig, godina 18, broj 2, Zagreb, 2009, s. 213, izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=117913

2 Omejec, J., Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, Zbornik PFZ, 59(5), Zagreb, 2009, s 877 izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=67086, više o ovome: Barić-Punda, V., Načelo nediskriminacije – jedno od temeljnih načela zaštite ljudskih prava i sloboda, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 42 (2005), broj 1-2, 28 Usp. I CERD General Recommendation XIV (Forty-second session, 1993): On Article 1, Paragraph 1, of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, A/48/18 (1993) 114 at para. 1; ICCR General Comment 18 (Thirty-seventh session, 1989): Non-Discrimination, A/45/40 vol. I (1990) 173 at paras. 9 and 12

3 Vinković, M. Pravo jednakosti u EU, prezetnacija za poslijediplomski interdisciplinarni Europski studij, slajd 1.

4 U međunarodnom pravu određenje načela jednakosti sadržano je u slučaju Jugozapadne Afrike pred Međunarodnim sudom pravde u izdvojenom suprotnom mišljenju suca Tanake (South West Africa Case, ICJ Rep. 1966., 4.): „Načelo jednakosti pred zakonom ne znači apsolutnu jednakost, naime jednako postupanje prema ljudima bez obzira na pojedinačne, konkretne okolnosti, nego znači ... relativnu jednakost, naime načelo postupati jednako prema onome što je jednako i nejednako prema onome što je nejednako Postupati različito prema nejednakim stvarima u skladu s njihovom nejednakošću nije samo dopušteno nego se zahtijeva“, izvor: Omejec, J., Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, Zbornik PFZ, 59(5), Zagreb, 2009, s 878 izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=67086

5 Odredbe o zabrani diskriminacije i/ili o načelu jednakosti sadrže Opća deklaracija o ljudskim pravima UN-a (1948.), Konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) o jednakom nagrađivanju za rad jednake vrijednosti br. 100 (1951.), Konvencija o političkim pravima žena UN-a (1952.), Konvencija MOR-a o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje) br. 111 (1958.), Konvencija protiv diskriminacije u obrazovanju UNESCO-a (1960.), Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima UN-a (1966.), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima UN-a (1966.), Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije UN-a (1966.), Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena UN-a (1979.), itd, izvor: Omejec, J., Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, Zbornik PFZ, 59(5), Zagreb, 2009, s 878 izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=67086

od diskriminacije po osnovi spola dobro je razrađena i u Europskoj konvenciji o temeljnim ljudskim pravima i slobodama.“⁶

Članak 157 UFUE. (bivši članak 141 UEZ-A) točka 4. upućuje da s ciljem osiguranja pune jednakosti u praksi između muškaraca i žena u radnom životu, načelo jednakog tretmana ne sprječava države članice da održavaju ili usvajaju mjere kojima se osiguravaju određene prednosti za podzastupljeni spol, kako bi njegovi pripadnici lakše nastavili djelatnost u svojoj struci, ili da se spriječe ili nadoknade nedostaci u njihovim profesionalnim karijerama. S obzirom na trenutno stanje i imajući u vidu deklaraciju broj 28 Amsterdamskog ugovora, države članice trebale bi, u prvom redu, raditi na poboljšanju položaja žena glede radnih uvjeta u kojima rade.

Smjernica 2006/54/EC upućuje da osiguranje jednakog pristupa zapošljavanju i strukovnim treninzima vodi primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama glede pitanja zapošljavanja i zanimanja. Svaka iznimka ovom pravilu stoga treba biti ograničena na one profesionalne aktivnosti koje zahtijevaju zapošljavanje osoba određenog spola zbog svoje prirode ili konteksta u kojem se obavljaju, pod uvjetom da je cilj legitiman i sukladan načelu razmjernosti. Iz samog izričaja odredbe je očito da može biti povod mnogim sporovima. Naime, riječi „priroda“ i „kontekst“ su vrlo nejasne i omogućavaju različito tumačenje, a u konkretnom je slučaju često dvojbeno jesu li oni „odlučujući“.

Jedan od novijih termina koji se javljaju u kontekstu diskriminacije žena na poslu je termin **“stakleni strop”** (*eng. Glass ceiling*). Najviše teorijskog i praktičnog istraživanja na tematiku staklenog stropa, uključujući teorije koje objašnjavaju ovaj fenomen, potječu iz SAD i Ujedinjenog Kraljevstva (Powell and Graves, 2003; Wilson, 2003, Cleveland et al, 2000; Powell 1999; Kanter, 1977), i oslikavaju jednu specifičnu socioekonomsku perspektivu.

„Tranzicija u Hrvatskoj donijela je sa sobom velike promjene u različitim aspektima društvenih odnosa i struktura pa tako i u rodnim odnosima žena i muškaraca na tržištu rada. Dogodila se retraditionalizacija rodni uloga i očekivanja koja je imala svoje dinamičke učinke upravo na žene i njihov rodni status u obitelji, društvu, politici i na tržištu rada (Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.; Leinert-Novosel, 1999).“⁸

U detaljnijem upoznavanju s problematikom spolne diskriminacije, prvi korak je sagledavanje pravnog okvira, počevši od Europskog pravnog okvira kojem težimo, a onda i pravnog sustava u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji.

6 Agencija Europske unije za temeljna prava, Europski sud za ljudska prava – Vijeće Europe, Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu, Ured za službene publikacije Europske unije, Luksemburg, 2001, str 88.

7 Više o ovome vidjeti: Jergovski, A. Stakleni strop – granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljivi život, Vol.65 No. 3 listopad 2010., UDK 331.36-055.2, <http://hrcak.srce.hr/59184?lang=en> (02.05.2014.), - Smiljanić, J. Stakleni plafon i šta sa njim, zbornik radova, Beogradska otvorena škola, Beograd 2004. http://www.bos.rs/materijali/Zbornik_radova_vol_7-2004.pdf (05.05.2014.), - Nacionalni program zaštite i promicanja ljudskih prava od 2008. do 2011. godine, - <http://www.ombudsman.hr/to-je-diskriminacija.html> (13.05.2014.) - <http://www.economist.com/node/13604240> (03.05.2014.) http://www.nomobing.me/index.php?option=com_content&view=article&id=44:ta-je-stakleni-plafon&catid=11:vjediskriminacija&Itemid=5 (03.05.2014.)

8 Galić, B., Nikodem, K., Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, Revija socijalne politike, godina 16, broj 3, Zagreb, 2009. str. 253, izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=75247

3. PRAVNI OKVIRI

3.1 KRATAK OSVRT NA EUROPSKI PRAVNI OKVIR

Sa aspekta Europskog prava, u Ugovoru o osnivanju Europske ekonomske zajednice (EEZ) koji je usvojen 1957, samo jedna odredba (članak 119. Ugovor o EEZ), nakon stupanja na snagu Ugovora iz Amsterdama 1999, (sada Članak 157. UFEU) je uključivala borbu protiv spolne diskriminacije, odnosno sadržala načelo jednakosti plaća između muškaraca i žena za isti rad. Pozadina ove odredbe je čisto ekonomska, države članice, osobito Francuska, htjeli su eliminirati narušavanje tržišnog natjecanja između poduzetnika u državama članicama. Sud Pravde je 1976 presudio da je članak 119. Ugovora o EEZ (sada 157 UFEU) ne samo gospodarski već i društveni cilj, koji doprinosi društvenom napretku, poboljšanju života i uvjeta rada.⁹ Kasnije, ECJ čak je presudio da je gospodarski cilj sekundaran u odnosu na društveni. Također smatra da je načelo jednake plaće izraz temeljnog ljudskog prava.¹⁰

Članak 119 EEC (sada 157 TFEU) je trebao da bude implementiran do 1 siječnja 1962, ali države članice nisu provele njegovu implementaciju u planiranom periodu, nakon čeka je donijeta preporuka Europske komisije i novi vremenski program za implementiranje članka u nacionalna zakonodavstvima država članica. Primjena načela jednake plaće postao je jedan od prioriteta socijalnog programa iz 1974, a države članice odlučile su usvojiti novu direktivu o jednakim plaćama između muškaraca i žena.¹¹ Od 1975 bilo je predmeta pred ECJ, što je omogućilo da pojedinci zaštite svoja prava pred nacionalnim sudovima u pogledu jednakih plaća za jednaki rad i za rad jednake vrijednosti.

Direktiva 75/117/EEC¹² – jednaka plaća

„Direktiva 75/117/EEC donijeta je da bi se proširilo kriterije jednakog rada na način da se mora osigurati jednaka plaća za rad jednake vrijednosti (čl. 1.st.1). Teško je utvrditi što je rad jednake vrijednosti pa se u tu svrhu često stvara sustav klasifikacije poslova. Direktiva izrijekom napominje kako u tim sustavima ne smije biti diskriminacije. (...) Direktiva 75/117 nije bezvrijedna, jer sadrži konkretnija pravila od onih u Ugovoru o EEZ i time načelo jednake plaće čini učinkovitijim. Državama je propisana obveza uklanjanja diskriminacije koja proizlazi iz njihovih propisa (čl.3.). Osim toga, one moraju poduzeti potrebne mjere da se stave izvan snage sve odredbe protivne načelu jednake plaće koje se nalaze u kolektivnim i individualnim ugovorima i slično (čl. 4.). Treba poduzeti i druge potrebne mjere radi ostvarivanja tog načela (čl.6.). Radnicima se mora osigurati sudska zaštita u slučaju povrede načela jednake plaće (čl.2.), a treba ih zaštititi od otkaza kada se unutar poduzeća žale na povredu ili kada pokrenu odgovarajući sudski postupak (čl.5.). Radnici moraju biti na prikladan način obaviješteni o propisima vezanim za tu direk-

9 ECJ 8 travanj 1976, Case 43/75 *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] ECR 455 (*Defrenne II*), at paras 10-12., <http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=en>.

10 ECJ 10 February 2000, Case C-50/96 *Deutsche Telekom AG, prethodno Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schröder* [2000] ECR I-743 (*Schröder*), paragraf 57.

11 Rezolucija Vijeća od 21. siječnja 1974, odnosi se na socijalni akcijski program, OJ 1974, C 13/1.

12 Direktiva Vijeća 75/117/EEC od 10. veljače 1975. o približavanju prava država članica s obzirom na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, OJ L 045, 19/02/1975 str. 0019-0020

tivu (čl.7.). Slične se odredbe o sudskoj zaštiti, o zaštiti od otkaza i o informiranju radnika nalaze i u direktivama o jednakom postupanje, te o socijalnoj sigurnosti.¹³

Suština Direktive ukazuje: „uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Konkretno, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.“¹⁴

Sličan kontekst proizlazi i iz članka 141. UEZ, na osnovu kojeg jednaka plaća na temelju spola znači:

da se plaća za isti rad plaćen po učinku obračunava na temelju iste mjerne jedinice da je plaća za rad plaćen po satu jedanaka za isti posao.

Direktiva 76/207/EEC¹⁵ i 2002/73/EC¹⁶ – jednako postupanje

Direktiva 76/207/EEC je krajem 2002. godine izmijenjena i dopunjena Direktivom 2002/73/EC. Njezini amandmani posljedica su dviju okolnosti. S jedne strane, radi se o promjenama samog Ugovora, a s druge strane o opsežnoj sudskoj praksi. Naime, Sud je donio brojne odluke kojim se interpretira značenje direktive, pri čemu je uveo i neka nova pravila. Ističe se da je Direktiva 76/207 jedini način da se osigura jedinstvena i učinkovita primjena obilne prakse Europskog suda na nacionalnoj razini.

Direktiva 76/207/EEC (...) temelji se na članku 235. Ugovora o EEZ (sada čl.308. UFEU), koji ovlašćuje Vijeće da poduzima prikladne mjere za funkcioniranje zajedničkog tržišta kada je to nužno radi postizanja nekog cilja Zajednice, a kada potrebne ovlasti nisu dane drugim odredbama Ugovora. (...) Budući da su se članak 119. i Direktiva 75/117 odnosili samo na jednakost u pogledu plaće, nastala je potreba da se na isti način reguliraju i ostali aspekti zaposlenja. Ta direktiva obuhvaća tri takva područja, pristup zaposlenju i promaknuću, stručno usavršavanje i radne uvjete (čl.1.st.1.).

Direktiva daje definiciju jednakog postupanja koje znači nepostojanje „ikakve diskriminacije na temelju spola, neposredne ili posredne osobito s obzirom na bračni ili obiteljski status (čl.2.st.1.). Direktiva sadrži odredbe o obvezi ukidanja propisa protivnih direktivi, obvezi stavljanja izvan snage takvih odredaba u kolektivnim i pojedinačnim ugovorima (čl.3.-5.), sudskoj zaštiti radnika (čl.6.), zaštiti od otkaza (čl.7.) te informiranju radnika (čl.8.). (...)

Direktiva predviđa i tri iznimke (čl.2.st.2.-4.)

prva iznimka odnosi se na zanimanja, a kada je primjereno i na potrebne obuke, „za koje, zbog njihove prirode ili konteksta u kojem se obavljaju, spol radnika čini odlučujući čimbenik“. Iz samog izričaja odredbe je očito da može biti povod mnogim sporovima. Naime, riječi „priroda“ i „kontekst“ su vrlo nejasne i omogućavaju različito tumačenje, a u konkretnom je slučaju često dvojbeno jesu li oni „odlučujući“. ¹⁷

13 Rodin, S. (ed.) *Jednakost između muškaraca i žena: pravo i politika u Hrvatskoj i Europskoj uniji*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose (2003).

14 Direktiva Vijeća 75/117/EEC od 10. veljače 1975. o približavanju prava država članica s obzirom na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, OJ L 045, 19/02/1975 str. 0019-0020 (čl.4 Smjernice)

15 Direktiva Vijeća 76/207/EEC od 9. veljače 1976 o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene s obzirom na pristup zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, te uvjetima rada, OJ L 039, 14/02/1976 str. 0040-0042

16 OJ L 269/15, od 5.10.2002.

17 Na primjer, takva dilema se pojavila u slučaju *Male Midwives* (muške babice) u kojem je Sud odlučio da je ograničavanje muškaraca

druga iznimka omogućava postojanje nacionalnih odredbi o zaštiti žena, osobito u pogledu trudnoće i materinstva. Danas je to područje regulirano posebnom Direktivom 92/85¹⁸

treća iznimka postoji glede pozitivnih mjera koje uključuju promicanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, a izrijeком je navedeno uklanjanje postojećih nejednakosti koje utječu na mogućnosti (eng. opportunities) žena u području djelovanja Direktive.

„Moglo bi se reći da je s gledišta kontinentalnog prava vrlo neobično da pravni akt u svom obvezujućem dijelu ustvrđuje činjenično stanje. Kada su takve konstatacije dio nekog pravnog akta, najčešće se nalaze u uvodnom dijelu, u preambuli, što ovdje nije slučaj. Okolnost da se izrijeком kao činjenicu navodi postojanje neravnopravnog položaja, i da se spominje lošiji položaj žena, a ne neravnopravnost spolova općenito, treba shvatiti kao iznimno upozorenje Vijeća na postojeću situaciju.“¹⁹

Praksa Suda je opravdala stanoviše za potrebama postojanja iznimke, koje doprinose uspostavljanju stvarne jednakosti između muškaraca i žena, što je Sud najbolje izrazio u odluci *Marschall*:

„izgleda da čak i kada su muški i ženski kandidati jednako kvalificirani, znaju se promaknuti muški kandidati radije nego ženski osobito zbog predrasuda i stereotipova u vezi uloge i sposobnosti žena u poslovnom životu i strah, na primjer, da će žena češće prekidati karijeru, da će zbog obveza u kućanstvu i obitelji biti manje fleksibilna u pogledu radnog vremena, ili da će češće biti odsutna s posla zbog trudnoće, porođaja i dojenja. Iz tih razloga, činjenica da su muški i ženski kandidat jednako kvalificirani sama po sebi ne znači da imaju jednake šanse.“²⁰

Direktiva 2002/73/EC predstavlja rezultat dugogodišnje sudske prakse, i temeljem tog iskustva postavlja definiciju posredne diskriminacije. O posrednoj diskriminaciji je riječ „kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja osobu jednog spola u posebno nepovoljniji položaj u usporedbi s osobom drugog spola, osim ako ta odredba, kriterij ili praksa nije objektivno opravdana legitimnim i proporcionalnim ciljem i ako sredstva postizanja tog cilja nisu prikladna i nužna.“²¹

da postanu babice dopuštena iznimka smjernice. Predmet 165/82, *Commission v. UK*, (1983) E.C.R.3431, (Craig, De Burca, 1998:843). Međutim, treba imati na umu da se odgovor na pitanje je li zbog prirode i konteksta određenog zanimanja rod odlučujući čimbenik mijenja u prostoru i vremenu.

18 Infra 5.4

19 Rodin, S. (ed.) *Jednakost između muškaraca i žena: pravo i politika u Hrvatskoj i Europskoj uniji*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose (2003).

20 Predmet C-409/95, *Hellmut Marschall v. Nordrhein-Westfalen*, [1997] E.C.R.I -6363

21 Direktiva 2002/73/EC Vijeća i Europskog parlamenta, 07.06.2001., 2000/0142 (COD), 2000:11

Značajni izvori su i: Direktive 79/7/EEC²², 86/378/EEC²³ i 96/97/EC²⁴ koje se odnose na područje socijalne sigurnost, Direktiva 97/80²⁵ – *onus probandi*.

- Direktiva 2000/78/EC²⁶

Područje na koje se Direktiva odnosi (na sve osobe, kako u privatnom tako i u javnom sektoru, uključujući javna tijela) i to u odnosu na:

„(a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanjima, uključujući kriterije za odabir i uvjete zapošljavanja, bez obzira na granu djelatnosti te na sve razine profesionalne hijerarhije, uključujući promidžbu;

(b) pristup svim vrstama i svim razinama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja, naprednog stručnog osposobljavanja i prekvalifikacija, uključujući i praktično radno iskustvo;

(c) zapošljavanje i radne uvjete, uključujući otkaze i plaćanja;

(d) članstvo i sudjelovanje u organizacijama radnika ili poslodavca, ili bilo koje organizacije čiji su članovi nositelji određene struke, uključujući povlastice koje se pružaju takvim organizacijama.“²⁷

U najkraćim crtama moguće je reći da su glavna obilježja ove direktive da zabranjuju izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i poticanje na diskriminaciju. Direktiva se odnosi na sve osobe (pravne i fizičke), u privatnom i javnom sektoru. S ciljem osiguravanja pune jednakosti u praksi, načelo jednakog postupanja ne sprječava bilo koju državu članicu da zadrži/održati ili usvaja specifične mjere za sprječavanje ili nadoknadu nedostataka nastalih temeljem kriterija navedenih u članku 3. Direktive.

Direktiva 2006/54/EC²⁸

22 Direktiva Vijeća 79/7/EEC od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u stvarima socijalne sigurnosti, OJ L 006, 10/01/1979 str. 0024 – 0025 (Smjernica 79/7 i Smjernica 86/378, koja je izmijenjena Smjernicom 96/97, čine najvažnije sekundarne izvore prava o ravnopravnosti spolova u području socijalne sigurnosti. Smjernica 79/7 se fokusira na područje socijalne sigurnosti u vezi sa zakonskim sustavima zaštite, kao i na socijalnu pomoć koja nadomješta te sustave (čl.3). Vodila se rasprava o tome da li ova Smjernica ima izravni učinak, pošto dopušta iznimke (čl.7), iz čega proizlazi da se od država zahtijeva donošenje određenih mjera (čl.5), što implicira da smjernica nije dovoljno bezuvjetna i precizna. Sud je odbacio ovakav stav.)

23 Direktiva Vijeća 86/378/EEC od 24. srpnja 1986. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u mirovinskom osiguranju, OJ L 225, 15/08/1986 str. 0040 – 0042 (Direktiva 86/378 je nadopuna Direktive 79/7 u području socijalne sigurnosti, za ono što u periodu njenog donošenja nije bilo predviđeno u Direktivi 79/7.)

24 Direktiva Vijeća 96/97/EC od 20. prosinca 1996. kojom se mijenja Direktiva 86/378/EEC i o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u mirovinskom osiguranju, OJ L 046, 17/02/1997 str. 0020 – 0024

25 Direktiva Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza u predmetima diskriminacije temeljem spola, OJ L 014, 20/01/1998 str. 0006-0008 (U ovoj Direktivi je formulirano načelo prebacivanja tereta dokaza s tužitelja na tuženu stranu, temeljem čega se ova Direktiva često spominje kao „ključna u razvoju osnovnih pojmova i termina u području ravnopravnosti. Članak 4 Direktive glasi: „do prebacivanja tereta dokazivanja dolazi kada osoba koja se smatra oštećenom jer na nju nije primijenjeno načelo jednakog postupanja utvrdi, pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo neposredne ili posredne diskriminacije.)

26 Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000 uspostava okvira za jednaki tretman na području zapošljavanja i zanimanja, OJ L 303, 2.12.2000, str 00 16 – 0022.

27 Čl. 3. Direktive

28 Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2006/54/EC od 5. srpnja 2006 implementacija načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u sferi zapošljavanja i odabira zanimanja (preinačena), OJ L 204, 26.7.2006, str.00 23 – 0036

Ova Direktiva je nastala kao rezultat novih izmjena i dopuna koje su napravljene na prethodno spomenutim direktivama, te se javila potreba zbog jasnoće, da se odredbe u vezi ovoga pitanja smjeste u jednom tekstu sa svim glavnim odredbama koje postoje u tom području, kao i da se uzmu u obzir određena kretanja koja proizlaze iz sudske prakse ECJ.

Direktiva je podijeljena na četiri naslova. Prvi naslov uključuje opće propise i sadrži ciljeve Direktive, te definira različite pojmove kao što su izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Ove definicije su slične onima sadržanim u direktivama iz 2000. godine (Direktiva 2000/43 i Direktiva 2000/78, tzv. Okvirna direktiva). Drugi naslov sadrži odredbe o jednakosti plaća, jednakom tretmanu u radu i socijalnom osiguranju, kao i o jednakom tretmanu u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i napredovanja i uvjeta rada. Treći naslov sadrži odredbe u vezi lijekova i kazni, tereta dokazivanja, viktimizacije, promicanja ravnopravnosti spolova kroz tijela, socijalni dijalog i dijalog s nevladinim organizacijama. Države članice odgovorne su za harmoniziranje nacionalnih odredaba u skladu s odredbama Direktive. Prema članku 23. Direktive: „Države članice će poduzeti sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da:

(a) svi zakoni, propisi i upravne odredbe suprotne načelu jednakog tretmana budu ukinuti;

(b) odredbe u suprotnosti s načelom jednakog tretmana u pojedinim ugovorima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima, internim pravilima poduzetnika ili pravilima koja uređuju slobodna zanimanja i struke, odnosno radničke organizacije i organizacije poslodavaca ili u okviru bilo kakvih drugih dogovora su ništave ili se mijenjaju;

(c) profesionalna socijalna osiguranja koja sadrže takve odredbe ne mogu biti odobrena niti se mogu produžiti administrativnim mjerama.“²⁹

Direktiva 2006/54/EC upućuje da osiguranje jednakog pristupa zapošljavanju i strukovnim treninzima vodi primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama glede pitanja zapošljavanja i zanimanja. Svaka iznimka ovom pravilu stoga treba biti ograničena na one profesionalne aktivnosti koje zahtijevaju zapošljavanje osoba određenog spola zbog svoje prirode ili konteksta u kojem se obavljaju, pod uvjetom da je cilj legitiman i sukladan načelu razmjernosti. Iz samog izričaja odredbe je očito da može biti povod mnogim sporovima. Naime, riječi „priroda“ i „kontekst“ su vrlo nejasne i omogućavaju različito tumačenje, a u konkretnom je slučaju često dvojbeno jesu li oni „odlučujući“.

3.2. HRVATSKI PRAVNI SUSTAV I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Ustav Republike Hrvatske definira ravnopravnost spolova u člancima 3, 14 i 17.

U članku 3. Ustava, koji pripada poglavlju „Temeljne odredbe“, ravnopravnost spolova je proglašena jednom od najviših vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske, „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.“³⁰

Članak 14. Ustava propisuje prava i slobode neovisno o 17 kriterija, gdje se između ostalog govori i o pravima i slobodama neovisno o spolu građana. „Svatko u Republici Hrvatskoj ima pra-

²⁹ Članak 23. direktive

³⁰ Pročišćeni tekst Ustava Republike Hrvatske obuhvaća Ustav Republike Hrvatske, („Narodne novine“, br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/2000, 124/2000-pročišćeni tekst), te Promjenu Ustava RH objavljenu u „Narodnim novinama“, br. 28/2001.

va 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. Svi su pred zakonom jednaki.“

Članak 17. definira situaciju kada može doći do ograničenja sloboda i prava građana, napose u iznimnim situacijama, koje su definirane ovim člankom, „Opseg ograničenja mora biti primjeren naravi pogibelji, a za posljedicu ne može imati nejednakost osoba s obzirom na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeru, nacionalno ili socijalno podrijetlo.“

U Zakonu o suzbijanju diskriminacije (u daljem tekstu: ZSD) članak 1. definira promicanje jednakosti i zaštitu od diskriminacije navodeći čak 17 diskriminacijskih osnova: „Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.“³¹

Isti Zakon definira diskriminaciju u članku 2. „Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.“

Diskriminacija se definira kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu nekih njihovih karakteristika. Na osnovu ZSD razlikuju se slijedeći oblici diskriminacije: izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe, segregacija. „Za postojanje diskriminacije potrebna je veza između takvog postupanja i neke od diskriminacijskih osnova koje su navedene u Zakonu.“³²

*Zakon o radu*³³ zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, a na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

U kontekstu ove teme zanimljiv je članak 3. st. 2. koji glasi:

„Poslodavac je obavezan kod zapošljavanja radnika u slučaju jednakog ispunjenja općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dati prednost spolu koji je podzastupljen.“

Zakonodavac je svjestan postojanja indirektno diskriminacije u hrvatskom gospodarstvenom okruženju, te iznimkom pokušava osigurati stvarnu jednakost među spolovima.

*Zakonom o ravnopravnosti spolova*³⁴ razrađuje se zabrana diskriminacije, oblici diskriminacije, određuju mjere „pozitivne diskriminacije“, odnosno mogućnost provođenja tzv. posebnih mjera i privremenih mjera. Posebne mjere se javljaju kao 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 prikraćeni. Uvode se kao privremene mjere radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

³¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, „Narodne novine“, br. 85/08.

³² <http://www.ombudsman.hr/to-je-diskriminacija.html> (28.09.2012.)

³³ „Narodne novine“, br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 114/03., 123/03., 142/03., 30/04., 68/05137/04.

³⁴ „Narodne novine“, br. 116/03, 82/08.

Diskriminatorno može biti postupanje raznih institucija: državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, te postupanje pravnih osoba s javnim ovlastima (kao što su škole, bolnice i sl.). „Diskriminatorno može biti i postupanje pravnih osoba, primjerice trgovačkih društava, ali i fizičkih osoba. Država može diskriminirati građanke i građane donošenjem propisa (klasičan je primjer donošenje rasnih propisa uoči i za vrijeme II. svjetskog rata), ali takav oblik diskriminacije lako je prepoznati i sve teže susresti u praksi. Praksa pokazuje tvrdokorno ukorijenjene predrasude prema drugima i drugačijima, prema čitavim skupinama, u nizu finih nijansi društveno toliko dopuštenog, prihvaćenog i široko rasprostranjenog ponašanja da se većina ljudi zgrane kada budu suočeni s time da je to diskriminacija.“³⁵

Na svom putu ka Europskoj Uniji Republika Hrvatska je pokrenula redoviti proces preispitivanja zakonodavstva radi harmonizacije nacionalnog zakonodavstva s međunarodnim standardima, međunarodnim ugovorima i europskim pravom i u tom kontekstu je došlo do značajnih izmjena u nacionalnom zakonodavstvu posebice na području zaštite ravnopravnosti spolova i zaštite prava djeteta, uvođenjem novih institucija: pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova i pravobranitelja/ice za djecu. Također, je u Saboru među Saborskim zastupnicima formiran i Odbor za ravnopravnost spolova. U Republici Hrvatskoj je temeljem Zakona o ravnopravnosti spolova ustanovljen institut pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova, koji/a djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova i najmanje jednom godišnje izvješćuje Hrvatski sabor.

„Bez obzira na to što je u zadnjem desetljeću bila proklamirana politička jednakost, što su donijete i neke institucionalne, ustavne i zakonske promjene u Hrvatskoj, (niz zakonskih akata i osnivanje institucija – J.S.³⁶) (...) - rodna nejednakost nije se bitno poboljšala, osobito na tržištu rada, a u nekim aspektima još se više produbila (Milidrag Šmid, 2005.). Rodna nejednakost u hrvatskom društvu tvrdokorno ustrajava kršeći pritom različite zakonske odredbe, osobito u slučaju žena i prilikom njihova zapošljavanja, odnosno javljanja na oglase za posao. Premda je 2006. godine donesena Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, kao temeljni strateški dokument RH za uklanjanje diskriminacije žena i uspostavu rodne društvene jednakosti provođenjem politike jednakih mogućnosti za razdoblje 2006. – 2010., na temelju kojega je propisano »osiguravanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada«, te uklanjanje diskriminacije žena u zapošljavanju (Štimac Radin, 2007.:11), još uvijek nisu ostvarene sve pretpostavke za smanjivanje nezaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada.“³⁷

35 <http://www.ombudsman.hr/to-je-diskriminacija.html> (28.09.2012.)

36 Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu, Obiteljski zakon, što je utemeljen Ured Vlade RH za ravnopravnost spolova, imenovana Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova itd.

37 Galić, B., Nikodem, K., Percepcija rodne jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, Revija socijalne politike, godina 16, broj 3, Zagreb, 2009. str. 254, izvor: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=75247

3.3. PRAVNI SUSTAV I BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE TEMELJEM SPOLA U REPUBLICI SRBIJI

Ustav Republike Srbije³⁸, posebnim člankom garantira ravnopravnost spolova. Država jamči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti, decidan je članak 15 Ustava. Ustav Srbije je jedan od rijetkih ustava u kome su ustavne garancije ravnopravnosti žena i muškaraca našle svoje mjesto u osnovnim odredbama Ustava. Pored načelnog garantiranja ravnopravnosti žena i muškaraca Ustav propisuje obvezu države da vodi politiku jednakih mogućnosti kako bi se načelna garancija ravnopravnog statusa žena i muškaraca mogla i djelotvorno ostvariti. Politika jednakih mogućnosti obvezuje državu koja počiva na načelima socijalne pravde i vladavine prava (čl.1) i garantira ravnopravnost žena i muškaraca da ustanovi i koristi različite instrumente (zakone, posebne mjere, strategije, aktivnosti) čiji je cilj otkloniti (prvenstveno faktičku) nejednakost između žena i muškaraca tako što će stvoriti uvjete da i žene i muškarci pod jednakim uvjetima mogu i koristiti sva svoja prava³⁹.

Nadalje, među načelnim odredbama Ustava o ljudskim i manjinskim pravima je i opća norma o zabrani diskriminacije. Tako, čl. 21 utvrđuje da su pred Ustavom i zakonom svi jednaki. Svatko ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije. Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, spola, nacionalne pripadnosti, društvenog podrijetla, rođenja, vjeroispovijesti, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta. Ne smatraju se diskriminacijom posebne mjere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti osoba ili grupe osoba koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima. Smisao ustavne zabrane diskriminacije jeste da se osiguraju osnovne pretpostavke da se sva druga ljudska prava koja Ustav garantira ostvaruju pod jednakim uvjetima. U skladu sa međunarodnim standardima zabranjuje se svaki oblik direktne (neposredne) ili indirektna (posredne) diskriminacije. Zabranjuje se diskriminacija po bilo kojem osobnom svojstvu pojedinca tj. rasi, spolu, nacionalnoj pripadnosti, društvenom podrijetlu, rođenju, vjeroispovijesti, političkom ili drugom uvjerenju, imovinskom stanju, kulturi, jeziku, starosti, psihičkom ili fizičkom invaliditetu, a ustav sadrži opću odredbu prema kojoj je zabranjena svaka diskriminacija po bilo kom osnovu.

Opći antidiskriminatorni zakon u Republici Srbiji donijet je 2009. godine. Tako, **Zakon o zabrani diskriminacije**⁴⁰, uređuje opću zabranu diskriminacije, oblike i slučajeve diskriminacije, kao i postupke zaštite od diskriminacije i njime se ustanovljava Povjerenik za zaštitu ravnopravnosti, kao samostalan državni organ, neovisan u obavljanju poslova utvrđenih tim zakonom. Izrazi „diskriminacija“ i „diskriminatorno postupanje“, prema ovom zakonu, označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na osobe ili skupine kao i na članove njihovih obitelji, ili njima bliske osobe, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom podrijetlu, jeziku, vjerskim ili političkim uvjerenjima, spolu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i obiteljskom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim osobnim svojstvima.

38 „Službeni glasnik RS“, br. 98/2006.

39 Marijana Pajvančić: Komentar Ustava Republike Srbije, izdavač Fondacija Konrad Adenauer, Beograd 2009, str. 24.

40 „Službeni glasnik RS“, br. 22/09.

Teški oblici diskriminacije su, prema članku 13 ovog zakona, izazivanje i podsticanje nepravdnosti, mržnje i netrpeljivosti po osnovu nacionalne, rasne ili vjerske pripadnosti, jezika, političkog opredjeljenja, spola, rodnog identiteta, seksualnog opredjeljenja i invaliditeta; propagiranje ili vršenje diskriminacije od strane organa javne vlasti i u postupcima pred organima javne vlasti; propagiranje diskriminacije putem javnih glasila; ropstvo, trgovina ljudima, aparthejd, genocid, etničko čišćenje i njihovo propagiranje; diskriminacija osoba po osnovu dva ili više osobnih svojstava (višestruka ili ukrštena diskriminacija); diskriminacija koja je izvršena više puta (ponovljena diskriminacija) ili koja se čini u duljem vremenskom periodu (produljena diskriminacija) prema istoj osobi ili grupi osoba; diskriminacija koja dovodi do teških posljedica po diskriminiranog, druge osobe ili imovinu, a napose ako se radi o kažnjivom djelu kod koga je pretežna ili isključiva pobuda za izvršenje bila mržnja, odnosno netrpeljivost prema oštećenom koja je zasnovana na njegovom osobnom svojstvu.

Posebni slučajevi diskriminacije utvrđeni su u glavi III. Pored zabrane diskriminacije u postupcima pred organima javne vlasti, u oblasti rada, u pružanju javnih usluga i korištenju objekata i površina, u oblasti obrazovanja i stručnog osposobljavanja, zatim zabrane vjerske diskriminacije, diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije, na osnovi starosne dobi, zbog političke ili sindikalne pripadnosti, diskriminacija djece, nacionalnih manjina, osoba sa invaliditetom, u čl. 20 kao poseban slučaj diskriminacije utvrđena je diskriminacija na osnovu spola. Diskriminacija na osnovu spola postoji ako se postupa protivno načelu ravnopravnosti spolova, odnosno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i obiteljskog života. Istim člankom uređeno je i slijedeće: zabranjeno je uskraćivati prava ili javno ili prikriveno priznavati pogodnosti u odnosu na spol ili zbog promjene spola. Zabranjeno je i fizičko i drugo nasilje, eksploatacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucjenjivanje i uznemiravanje s obzirom na spol, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti spolova, odnosno stereotipnih uloga spolova.

Kada je riječ o diskriminaciji temeljem spola, najznačajniji je svakako **Zakon o ravnopravnosti polova**⁴¹ koji utvrđuje da je diskriminacija po osnovu spola svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posljedicu da osobi ili skupini oteža, ugrozi, onemogućiti ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, obiteljskoj i drugoj oblasti. Diskriminacijom se smatra i ako se prema osobi neopravdano postupa lošije nego što se postupa prema drugome, isključivo ili uglavnom zato što je tražilo ili namjerava da traži pravnu zaštitu od diskriminacije ili je ponudilo ili namjerava da ponudi dokaze o diskriminatorskom postupanju. Pod neopravdanim razlikovanjem, isključivanjem, ograničavanjem i postupanjem ili drugim poduzetim mjerama, naročito se smatra ako poduzeta mjera nije opravdana zakonitim ili legitimnim ciljem i ako ne postoji srazmjera između poduzetih mjera i cilja koji se poduzetim mjerama ostvaruje.

Zakonodavac je prvo regulirao zabranu diskriminacije u oblasti zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, zatim u oblasti obiteljskih odnosa (obiteljski život, brak i vanbračna zajednica, rađanje, nasilje u obitelji), slijedi oblast obrazovanja, kulture i sporta, a potom oblast političkog i javnog života. U svim oblastima društvenog života propisana je obveza razvijanja aktivne politike jednakih mogućnosti koja podrazumijeva ravnopravno sucjelovanje spolova u svim

41 „Službeni glasnik RS“, br. 104/09.

fazama planiranja, donošenja i provođenja odluka koje su od utjecaja na položaj žena i muškaraca. Ravnopravnost spolova jamči se u skladu sa općeprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom i zakonima, a zakon je predvidio da svaka osoba kojoj je povrijeđeno pravo ili sloboda zbog pripadnosti određenom spolu može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom i da zahtijeva utvrđivanje povrede izvršene diskriminatorским postupanjem; zabranu vršenja radnji od kojih prijeti povreda; zabranu daljeg poduzimanja, odnosno ponavljanja radnji koje su izazvale povredu; stavljanje van prometa sredstava, odnosno predmeta kojima je izvršena povreda (udžbenici koji diskriminatorски ili stereotipno predstavljaju spol, tiskana glasila, reklamni, promidžbeni materijal i dr.); otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja, odnosno stanja prije izvršene povrede, te naknadu materijalne i nematerijalne štete.

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu spola osobito je hitan, a novčanom kaznom za prekršaj kažnjavaju se ustanove ako izvrše diskriminaciju zasnovanu na spolu, odgovorna osoba u ustanovi, poslodavac sa svojstvom pravne osobe, poduzetnik, odgovorna osoba kod poslodavca, te odgovorna osoba u sredstvu javnog informiranja ako se informacijom objavljenom u tom sredstvu vrijeđa dostojanstvo osobe obzirom na pripadnost određenom spolu, povređuje ravnopravnost osobe prema spolnoj pripadnosti ili potiče takvo povređivanje.

Nakon raspada zajedničke države, prvi **Zakon o radu** u Republici Srbiji koji na sveukupan način regulira radne odnose u državi donijet je 2001. godine⁴². Važeći zakon, pod istim nazivom, donijet je 2005. godine. Zakon o radu⁴³, predstavlja matični zakon u oblasti rada i ima svojstvo općeg zakona - primjenjuje se na sve zaposlene i na sve poslodavce⁴⁴.

Odredbe članaka 18-23 Zakona o radu uređuju zabranu diskriminacije. Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija osoba koje traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na spol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, bračni status, obiteljske obveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo osobno svojstvo. Neposredna diskriminacija je svako postupanje prouzročeno nekim od navedenih osnova kojim se osoba koja traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji, a posredna postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe - osoba koja traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja iz istih osnova. Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od navedenih osnova koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, a seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi spolnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

42 „Službeni glasnik RS“, br. 70/01 i 73/01.

43 „Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13.

44 Zakon o radu se primjenjuje potpuno i neposredno, ukoliko ne postoji posebni zakon, a kada su neke oblasti uređene posebnim zakonom, primjenjuje se djelomice i supsidijarno (u slučaju da posebni zakon neko pitanje nije uređio, „vraćamo“ se odredbama matičnog zakona).

Od naročite važnosti su odredbe koje reguliraju zasnivanje radnog odnosa i kojima je utvrđena zabrana za poslodavca da od kandidata zahtijeva podatke o obiteljskom, odnosno bračnom statusu i planiranju obitelji, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Poslodavac ne može da uvjetuje zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa (čl.20. st.3.).

Nije sporno da je zakonodavstvo Republike Srbije implementiralo mnoštvo kvalitetnih propisa, kojima se štiti život i zdravlje radnika, međutim sporna je *bona fides* pri njihovom provođenju. Kada je riječ o praktičnim aspektima provođenja navedenih prava, očigledna je stagnacija. U praksi se susreću najprimitivniji oblici ugrožavanja svih aspekata prava čovjeka na radu⁴⁵. Donošenjem **Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu**⁴⁶ i po donošenju Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih, u vezi sa prevencijom i zaštitom zaposlenih⁴⁷, u Republici Srbiji su se stvorili uvjeti za operacionalizaciju zaštite od mobinga. Setu antidiskriminacijskih zakona pripada i **Zakon o zaštiti podataka o ličnosti**⁴⁸ koji zabranjuje prikupljanje, korištenje i obradu „naročito osjetljivih podataka“, što je čest slučaj povrede privatnosti, kada se, u okviru „provjere“ radnih sposobnosti, vrši provera osobnosti, pitanjima koja se tiču vjeroispovijesti, političkih i drugih uvjerenja, socijalnog i obiteljskog statusa (posebno kod žena u reproduktivnom periodu). Zakon o radu štiti ista prava, ali selektivno, samo pri zasnivanju radnog odnosa.

Šta se može reći o diskriminaciji temeljem spola izvan pravog sustava? Prema Redovnom godišnjem izvještaju Zaštitnika građana za 2013. godinu⁴⁹ najteži problem iz oblasti rodne ravnopravnosti je rasprostranjenost i intenzivnost nasilja u obitelji. Institucije nisu dovoljno učinkovite u suzbijanju te, najdrastičnije posljedice rodne neravnopravnosti. Preko 40 žena izgubilo je život tijekom 2013. godine u Srbiji u obiteljskom nasilju. Žene posebno često prijavljuju diskriminaciju u vezi sa radom i zapošljavanjem. U izvještaju se dalje navodi da žene nisu sklone prijavljivanju seksualnog zlostavljanja, jer to prečesto nosi loše društvene posljedice po njih, a zaštita nije dovoljno učinkovita. Ima slučajeva sekundarne viktimizacije.

4. ZAKLJUČAK

Kroz čitav tekst provijava kako se na normativnoj razini, bilo da se polazi od ustava, zakona ili podzakonskih akata Republike Hrvatske ili Republike Srbije, uredbi ili direktiva Europske Unije, jasno suprotstavlja svim vidovima diskriminacije. To suprotstavljavanje manifestira se i u oblasti spolne diskriminacije, koja se u većini tih dokumenata izrijeком spominje. Ovaj rad se uglavnom bavio problemima spolne diskriminacije, i to diskriminacije žena te ukazuje na to da spolna diskriminacija, napose kada je riječ o položaju žena na radnom mjestu, odnosno na vodećim položajima još nije svladana i manifestira se kroz razne oblike.

Diskriminacija kao složen i kompleksan pojam i pojavu u društvu nije lako prepoznati, što predstavlja veliku prepreku za učinkovito suzbijanje diskriminacije i zaštitu od iste. Žrtve diskriminacije često ostaju nezaštićene, same, izolirane i bespomoćne što počiniteljima diskriminatorskih rad-

45 Slobodanka Kovačević-Perić; Zlostavljanje na radu, *de lege lata - de lege ferenda*, Pravna riječ, br. 27/2011, str. 564.

46 „Službeni glasnik RS“, 36/10.

47 „Službeni glasnik RS“, br. 62/10.

48 „Službeni glasnik RS“, br. 97/08.

49 „Službeni glasnik RS“, br. 40/14.

nji ostavlja prostor da ostanu nekažnjeni i nastave sa svojim radnjama. I ako dođe do prepoznavanja diskriminacije, teško je dokaziva, te je borba protiv nje dugotrajni i iscrpljujući proces.

Na Svjetskom summitu UN održanom rujna 2005. u New Yorku, promovirani su milenijumski ciljevi razvoja koje su svih 191 zemlja članica dogovorile da pokušaju ostvariti do 2015. godine. Među njima je i promovirati jednakost spolova. Rad na eliminaciji nejednakosti spolova bit će zasigurno zadaća i u narednom desetljeću, a ovaj rad je skromni doprinos postizanju zajedničkog cilja.

LITERATURA

- Ustav Republike Hrvatske, „Narodne novine“, br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/2000,124/2000-pročišćeni tekst, br. 28/2001-Promjena Ustava RH;
Zakon o suzbijanju diskriminacije, „Narodne novine“, br. 85/2008;
Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 30/2004;
Zakon o ravnopravnosti spolova, „Narodne novine“, br. 116/2003;
Nacionalni program zaštite i promicanja ljudskih prava od 2008. do 2011. godine
Ustav Republike Srbije; „Službeni glasnik RS“, br. 98/2006,
Zakon o zabrani diskriminacije; „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009,
Zakon o ravnopravnosti spolova; „Službeni glasnik RS“, br. 104/2009,
Zakon o radu; „Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013.
Redovan godišnji izvještaj Zaštitnika građana za 2013. godinu, Službeni glasnik RS“, br. 40/2014;
Agencija Europske unije za temeljna prava, Europski sud za ljudska prava – Vijeće Europe, Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu, Ured za službene publikacije Europske unije, Luksemburg, 2001
Marijana Pajvančić: Komentar Ustava Republike Srbije, izdavač Fondacija Konrad Adenauer, Beograd 2009;
Slobodanka Kovačević-Perić; Zlostavljanje na radu, *de lege lata - de lege ferenda*, Pravna riječ, br. 27/2011
Snježana Vasiljević, Brslav Balen; Zakono o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije, Policija i sigurnost18, (2), Zagreb, 2009
Jasna Omejec, Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu, 59(5), Zagreb, 2009
Antonija Jergovski, Stakleni strop – granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Renewed Life*, Vol.65 No. 3, Zagreb, 2010
Jelena Smiljanić, Staklni plafon i šta sa njim, Zbornik radova, Beogradska otvorena škola, Beograd, 2004
Krunoslav Nikodem, Branka Galić, Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, *Revija socijalne politike*, 16 (3), Zagreb, 2009
Siniša Rodin, Jednakost između muškaraca i žena: pravo i politika u Hrvatskoj i Europskoj uniji, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003
ECJ 8 travanj 1976, Case 43/75 *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] ECR 455 (*Defrenne II*), at paras 10-12
ECJ 10 February 2000, Case C-50/96 *Deutsche Telekom AG, formerly Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schröder* [2000] ECR I-743 (*Schröder*), paragraf 57
Rezolucija Vijeća od 21. siječnja 1974, odnosi se na socijalni akcijski program, OJ 1974, C 13/1.

Direktiva Vijeća 75/117/EEC od 10. veljače 1975. o približavanju prava država članica s obzirom na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, OJ L 045, 19/02/1975

Direktiva Vijeća 76/207/EEC od 9. veljače 1976 o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene s obzirom na pristup zaposlenju, stručnom usavršavanju i napredovanju, te uvjetima rada, OJ L 039, 14/02/1976

Direktiva 2002/73/EC Vijeća i Europskog parlamenta, 07.06.2001., 2000/0142 (COD), 2000:11

Direktiva Vijeća 79/7/EEC od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u stvarima socijalne sigurnosti, OJ L 006, 10/01/1979

Direktiva Vijeća 86/378/EEC od 24. srpnja 1986. i o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u mirovinskom osiguranju, OJ L 225, 15/08/1986

Direktiva Vijeća 96/97/EC od 20. prosinca 1996. kojom se mijenja Smjernica 86/378/EEC i o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u mirovinskom osiguranju, OJ L 046, 17/02/1997

Direktiva Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza u predmetima diskriminacije temeljem spola, OJ L 014, 20/01/1998

Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000 uspostava okvira za jednaki tretman na području zapošljavanja i zanimanja, OJ L 303, 2.12.2000,

Direktiva 2002/73/EC Vijeća i Europskog parlamenta, od 07. lipnja.2001., o implementiranju principa jednakog tretmana muškarca i žene u odnosu na zapošljavanje i promaknuće, stručno usavršavanje i radnje uvjete, OJ L 269/15, 5.10. 2002

Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2006/54/EC od 5. srpnja 2006 implementacija načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u sferi zapošljavanja i odabira zanimanja (preinačena), OJ L 204, 26.7.2006

OJ L 269/15, od 5.10.2002.

Predmet C-409/95, Hellmut Marschall v. Nordrhein-Westfalen, [1997] E.C.R.I -6363

Mario Vinković, Pravo jednakosti u EU, prezentacija za poslijediplomski interdisciplinarni Europski studij

<http://www.ombudsman.hr/to-je-diskriminacija.html>

<http://www.economist.com/node/13604240>

http://www.nomobing.me/index.php?option=com_content&view=article&id=44:ta-je-stakleni-plafon&catid=11:vjediskriminacija&Itemid=5

Jadranka Stantić, *The town of Subotica – Economy department*

Vesna Bilbija, *"Srbija Mail" – Working Mail Unit "Subotica"*

THE STRUGGLE AGAINST GENDER-BASED DISCRIMINATION IN THE REPUBLIC OF CROATIA AND THE REPUBLIC OF SERBIA

Abstract:

Right to freedom from discrimination is a universal human right. The gender based discrimination issue is complex and complicated and there are two forms of discrimination: obvious or direct discrimination and indirect forms of discrimination that are hard to notice. Although the struggle against gender based discrimination has taken place for longer period of time and at all levels, the efforts to enhancing women's position in society must not cease. On the contrary, the struggle against prejudice and stereotypes in this part of Europe is considerably more difficult than in the developed part of Europe and in the European Union, and it represents prerequisite for all other kinds of struggle against sexual discrimination.

By emphasizing discrimination at work and during the employment, the paper delves with the notion of discrimination from the aspects of Croatian and Serbian legal systems, how the mentioned systems ban discrimination and struggle against it, how the position of women in practice and in real life differs from that governed by legislation, to what extent they contribute to struggling against this kind of discrimination.

Women's struggle for better social position has also had negative effects even exceeding its contrariness. Larger participation in a political life, higher percentage of women in managerial positions, quicker promotion do not necessarily mean the automatic implementation of the same rules that apply to men but adjusting of those rules to a particular group – women, with the greatest respect for motherhood and other roles in which women are irreplaceable.

Since the authors of this paper are young women, they are undoubtedly aware of the importance of taking the right position in the struggle against discrimination based on gender and of perseverance.

Key words: discrimination, gender, women, struggle against discrimination, career - promotion

Jadranka Stantić, Dipl.Oec., Stadtverwaltung Subotica, Wirtschaftsabteilung
Vesna Bilbija, Öffentliches Unternehmen "Pošta Srbije" - Abeitseinheit des Postverkehrs "Subotica"

DIE BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG AUS GRÜNDEN DES GESCHLECHTS IN DER REPUBLIK SERBIEN

Zusammenfassung:

Das Diskriminierungsverbot zählt zu den universalen Menschenrechten. Die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts ist vielfältig und kompliziert, wobei es zwei Formen gibt u.z. die wahrnehmbare direkte Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und die etwas schwieriger zu erkennende indirekte Form der Diskriminierung. Obwohl die Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts schon lange auf allen Ebenen gilt, dürfen die Anstrengungen zur Stärkung der Position der Frauen in der Gesellschaft nicht aufhören. Im Gegenteil, in diesem Teil Europas ist der Kampf gegen Vorurteile und Sterotypen mühsamer als in den entwickelten Ländern Europas oder in der Europäischen Union; er ist die Voraussetzung für alle anderen Aspekte der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts.

Diese Arbeit, die sich in erster Linie mit der Diskriminierung am Arbeitsplatz und bei Stellensuche befasst, betrachtet die Diskriminierung vom Standpunkt der kroatischen und serbischen Rechtsordnung bzw. wie sie die Diskriminierung verbieten, wie sie sie bekämpfen, in wie weit sich die gesetzlich geregelte Stellung der Frauen von tatsächlichen Stellung der Frauen unterscheidet, womit zur Bekämpfung dieser Form von Diskriminierung beigetragen wird.

Der Frauenkampf um bessere Position in der Gesellschaft hatte auch negative Folgen und ging sogar bis zum Äußersten.

Die Teilnahme der Frauen an der Politik, höherer Prozentsatz der Frauen in führenden Positionen, schnellere Förderung der Frauen in ihrer Laufbahn bedeutet nicht automatisch, dass gleiche Regeln für die Frauen wie für die Männer gelten, sondern dass die Anpassung dieser Regel auf eine besondere Gruppe - die Gruppe der Frauen notwendig ist mit vollem Respekt für ihre Rolle der Mütter und andere Rollen, in denen Frauen unersetzlich sind.

Da die Autorinnen dieses Artikels junge Frauen sind, es ist nicht zu bezweifeln, dass sie bewusst sind, wie wichtig es ist, den richtigen Weg im Kampf gegen die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts zu nehmen und darauf auszuhalten.

Schlagwörter: Diskriminierung, Geschlecht, Frauen, Bekämpfung von Diskriminierung, Laufbahn-Förderung

Goran Latković, mag.oec., doktorand
Doktorska škola društveno-humanističkih znanosti
Sveučilišta u Osijeku

Stručni rad
UDK: 343.431(4)(094.2)
343.98

PRIMJENA KONVENCIJE VIJEĆA EUROPE O SUZBIJANJU TRGOVANJA LJUDIMA U REPUBLICI HRVATSKOJ - MJERE ZA ZAŠTITU I PROMICANJE PRAVA ŽRTAVA TRGOVANJA LJUDIMA

Sažetak:

Danas, preko 200 godina od ukidanja prekomorskog trgovanja robljem, trgovanje ljudima, nažalost, predstavlja jedan od najvećih međunarodnih problema i najtežih oblika kršenja ljudskih prava, a otkriveni slučajevi i identificirane žrtve predstavljaju samo vrh sante leda. Zbog ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju i njenog ekonomskog i geografskog položaja, trgovanje ljudima zahvaća Hrvatsku kao tranzitnu zemlju te gotovo podjednako i kao zemlju podrijetla, odnosno odredišta žrtava trgovanja ljudima.

U radu se raspravlja o implementaciji Konvencije Vijeća Europe o suzbijanju trgovanja ljudima u hrvatsko nacionalno zakonodavstvo te o primjeni odredaba Konvencije u Republici Hrvatskoj pri čemu je fokus stavljen na zaštitu žrtava trgovanja ljudima. Fokus istraživanja je stavljen na problem trgovanja ljudima kroz analizu zakonodavnog okvira temeljenog na Konvenciji o suzbijanju trgovanja ljudima i problema do kojih dolazi pri postupanju prema aktualnom zakonskom okviru. U radu je korištena analitičko-istraživačka metoda. Rad je podijeljen u četiri dijela: 1. Konvencija Vijeća Europe o suzbijanju trgovanja ljudima; 2. Žrtve trgovanja ljudima; 3. Pomoć i zaštita žrtve trgovanja ljudima kroz nacionalni referalni mehanizam i 4. Stanje u Republici Hrvatskoj. S ciljem istraživanja primjene odredaba Konvencije na zaštitu žrtava u Republici Hrvatskoj, autor se u ovom radu fokusira na poglavlja I., III. i VI. kroz komparaciju njenih odredaba s pozitivnim hrvatskim zakonodavstvom.

Komparirajući standarde zaštite prava žrtava trgovanja ljudima koje uvodi Konvencija s normativnim okvirom nacionalnoga zakonodavstva, autor istražuje stupanj provedbe tih prava pri čemu u fokus stavlja pitanje žrtve trgovanja ljudima kao središte procesa zaštite i pomoći radi ublažavanja patnji žrtve, zaštite od sekundarne viktimizacije žrtava te sigurne i potpune reintegracije žrtve u društvo.

Ključne riječi:

Konvencije Vijeća Europe o suzbijanju trgovanja ljudima, trgovanje ljudima, žrtva trgovanja ljudima, zaštita žrtve, sekundarna viktimizacija, prava žrtve, repatrijacija, reintegracija