



# **MALA ŠKOLA ANTIDISKRIMINACIJE**

Doc.dr.sc. Snježana Vasiljević

Pravni fakultet u Zagrebu

Katedra za europsko javno pravo

E-mail: [svasilje@pravo.hr](mailto:svasilje@pravo.hr)

# Diskriminacija temeljem spola je:

- a) Uskraćivanje temeljnih prava poput prava na izbor
- b) Uključuje i nasilje poput obiteljskog, partnerskog i dr.
- c) Nemogućnost balansiranja poslovnog i privatnog
- d) nejednako postupanje prema muškarcima i ženama
- e) Diskriminacija označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola idr. kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i

# RAZVOJ

NAČELO  
JEDNAKIH  
MOGUĆNOSTI  
(EQUALITY)

NAČELO  
NEDISKRIMINACIJE

Temeljna prava EU

# RAVNOPRAVNOST SPOLOVA JE:

- a) jednako postupanje u odnosu muškarca i žene
- b) pružanje jednakih mogućnosti svima bez obzira na spol ili spolnu orijentaciju
- c) pravo na slobodan izbor
- d) pravo žena da se izbore za položaj u društvu
- e) žene i muškarci su jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, imaju jednak status, jednake mogućnosti i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

# RAVNOPRAVNOST SPOLOVA JE:



# Rodna diskriminacija je:

- a. Društveno uvjetovana
- b. razlikovanje osoba iste spolne orijentacije u odnosu na heteroseksualne osobe
- c. svaki oblik razlikovanja bez obzira na spol ili spolnu orijentaciju koji je zakonom zabranjen
- d. ukoliko sam rođena kao žena a osjećam se kao muškarac

# RODNA DISKRIMINACIJA

Heteroseksualci

Homoseksualci

Transrodne osobe

# RAZVOJ NAČELA JEDNAKOSTI U EU

- ČL. 119. UGOVORA O EEZ (1957.)
- Načelo jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena



# Zakonodavni okvir u RH

- Ustav RH (čl. 3. ravnopravnost spolova kao temeljna vrednota i čl. 14. zabrana diskriminacije i jednakost pred zakonom)
- Međunarodni ugovori, poput Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (čl. 14. zabrana diskriminacije)
- Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije, 2009.
- Ostali zakoni....poput Zakona o radu (zaštita dostojanstva radnika), Kazneni zakon (povreda ravnopravnosti građana...uvreda...kleveta....spolno uznemiravanje)

# Definicija diskriminacije prema ZSD

- (1) 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.
- (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.
- (3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

# Defrenne II C-43/75, Sud EU

- Čl. 119. svaka DČ mora osigurati primjenu načela jednake plaće za jednak rad, tj. Rad jednake vrijednosti za muškarce i žene
- Osigurati nakon prijelaznog razdoblja
- Defrenne je stjuardesa, zaposlena u Sabene, sada već propala avio kompanija

# Defrenne II C-43/75, Sud EU


- Npr. Kako izjednačiti plaću (ili sniziti muškarcima ili povećati ženama)
- Defrenne je doista primala nižu plaću
- Radi se o izravnoj diskriminaciji temeljem spola, stoga.....
- **Sud EU je rekao da čl. 119. doista ima izravan učinak i dvostruki cilj:**
  - 1. ekonomski (položaj na tržištu, jednaki konkurentni uvjeti, ujednačena praksa)
  - 2. Socijalni cilj : koji je ugrađen u ugovor (socijalni dio ugovora)

# Defrenne II C-43/75, Sud EU

- Kad je otišla u penziju otkrila je da je primala manju plaću od muških kolega
- Odlazi na sud
- Poziva se na članak 119. protiv privatne kompanije
- Može li se Defrenne izravno pozvati na čl. 119. Ugovora o EEZ, budući da joj nacionalno zakonodavstvo ne pruža takvu zaštitu?
- Sud EU kaže da može te da se radi o diskriminaciji temeljem spola

# IZRAVNA DISKRIMINACIJA

- Izravna diskriminacija događa se kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji.
- *„Zaštićena osnova“ je osobina pojedinca koja se ne smije smatrati relevantnom za različito postupanje ili uživanje posebne koristi.*
- Čl. 2. ZSD-a:
- *(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.*



*Fired for being PREGNANT..*

PREGNANCY DISCRIMINATION

*stop INEQUALITY*

*in the workplace!*

# Predmet Marshall, C-152/84 Sud EU

- Presuda Europskog suda od 26. veljače 1986.
- *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*
- Direktiva 207/76/EEZ o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama – Uvjeti za otkaz



# Predmet Marshall, C-152/84

## Sud EU

- Gospođa Marshall bila je zaposlena kao dijetetičarka pri zdravstvenim vlastima okruga Southampton.
- Kada je navršila 62 godine života, umirovljena je.
- Takva se odluka temeljila na politici zdravstvenih vlasti prema kojoj je umirovljenje bilo obavezno za žene sa 60 godina, a za muškarce sa 65 godina života.
- Smatrajući da su njena prava povrijeđena, gđa. Marshall tražila je naknadu štete koja se sastojala od izgubljene plaće i gubitka zadovoljstva koje je imala u svom radu.

# Predmet Marshall, C-152/84

## Sud EU

- Poziva se na Direktivu koja, između ostalog, zabranjuje diskriminaciju utemeljenu na spolu u pogledu uvjeta umirovljenja.
- U socijalnom zakonodavstvu VB se dob za umirovljenje razlikuje za ♀ i ♂ (60 za Ž a 65 za M) što je suprotno načelu jednakog postupanja; tužiteljica Marshall se žali Žalbenom sudu koji podnosi zahtjev za prethodnim postupkom sudu je li takvo postupanje diskriminatorno i ako jest, može li se tužiteljica pozivati na Direktivu pred nacionalnim sudovima bez obzira na to što nacionalno zakonodavstvo nije u skladu sa Direktivom?

# Predmet Marshall, C-152/84

## Sud EU

- Zaključuje da se u ovom slučaju radi o diskriminaciji temeljem spola te da se pojedinci mogu izravno pozvati da direktivu protiv poslodavca koji je državno tijelo
- Tako iz ovo slučaja možemo zaključiti kada sankcionira države koje nisu ispravno provele direktivu, Europski sud kontrolira ne samo propise, već i praksu svih institucija čije se djelovanje može dovesti u vezu s državom.

# ODLUKA USTAVNOG SUDA RH

- Izjednačena dob za odlazak u mirovinu za muškarce i žene
- Zakon o ravnopravnosti spolova – načelo jednakih mogućnosti za muškarce i žene iz 2003.
- Odluka donesena u travnju 2007. ostavila je prijelazno razdoblje do 2018. da se to područje uskladi
- Dob za mirovinu je 65 god.

# VON COLSON AND KAMMAN, C-14/83, SUD EU

- Radi se o slučaju dviju kvalificiranih socijalnih radnica koje je zatvor WERL odbio zaposliti jer su u njemu isključivo smješteni muški zatvorenici obrazlažući to navođenjem problema i rizika vezanih uz primanje u službu ženskih kandidata te su umjesto njih primili u službu muške kandidate, iako su oni imali lošije kvalifikacije od njih.

# VON COLSON AND KAMMAN, C-14/83, SUD EU

- prema odredbi njemačkog Građanskog zakonika, u slučaju diskriminacije glede pristupa zaposlenju, poslodavac odgovara za naknadu štete nastale zbog gubitka što ga je radnik pretrpio zbog oslanjanja na očekivanje da zasnivanje radnog odnosa neće biti spriječeno tom odredbom → stoga je Radni sud utvrdio da prema njemačkom pravu može naložiti samo
- naknadu putnih troškova što ih je tužiteljica Van Colson pretpjela u vezi s prijavom na to radno mjesto koji iznose 7,20 DEM te da tužiteljica ne može usvojiti ostale tužbene zahtjeve

# VON COLSON AND KAMMAN, C-14/83, SUD EU

- država članica [u ovom slučaju Njemačka] provela je direktivu u svojem nacionalnom zakonodavstvu, ali to nije učinila na odgovarajući način (DIREKTIVA POGRESNO IMPLEMENTIRANA)
- → dodatni je još problem što predmetna direktiva nije imala izravni učinak (nije bila jasna, precizna i bezuvjetna u pogledu određivanja naknade iako je situacija vertikalna), tj. nije stvarala subjektivna prava koja nacionalni sudovi moraju štiti
- -posljedica svega je SIMBOLIČNA NAKNADA → ES se poziva na činjenicu da provedba Direktive mora biti DJELOTVORNA → Njemačka se poziva na to da države članice imaju diskreciju odlučiti na koji će način osigurati djelotvornost direktive u nacionalnom pravu

# VON COLSON AND KAMMAN, C-14/83, SUD EU

- Direktiva MEĐUTIM državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njezinog cilja → ali zahtijeva da ako država članica odluči sankcionirati povrede te zabrane dosuđivanjem NAKNADE → ta naknada mora biti **DJELOTVORNA I IMATI ODVRAĆAJUĆI UČINAK** → mora biti **PRIMJERENA** s obzirom na pretrpljenu štetu i veća od simbolične naknade →



## C-177/88, *Dekker v. Stichting* [1991]

- Stajalište je suda 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 DISKRIMINACIJI u slučaju Elizabeth Dekker ovisi o prosudbi najvažnijeg razloga za odbijanje zaposlenja, odnosno bi li se isto dogodilo da je kandidat bio muškarac?



## C-177/88, *Dekker v. Stichting* [1991]

- 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.

????



“Should you be working  
in your condition?”

# C-179/88 *Hertz v. Aldi Marked* [1991]

- gospođa Hertz bila je zaposlena kao blagajnica i prodavačica na pola radnog vremena. Tijekom trudnoće bila je na bolovanju. Vratila se na posao nakon rodiljskog dopusta i idućih šest mjeseci nije imala zdravstvenih problema. Ipak, sljedeće je godine bila sto dana na bolovanju; njezina je bolest bila izravno povezana s trudnoćom.
- Njezin ju je poslodavac otpustio zbog učestalog izostanka s posla zbog bolesti.
- Danski sud poslao je ESP-u prethodno pitanje tražeći od suda da razjasni pruža li Direktiva o jednakom postupanju zaštitu ženama koje su dobile otkaz kao posljedicu odsutnosti s posla zbog bolesti koja je vezana za trudnoću i rađanje. Ako pruža, danski je sud upitao postoji li vremensko ograničenje unutar kojeg se takva zaštita primjenjuje.

# C-179/88 *Hertz v. Aldi Marked* [1991]

- ESP odlučio je da je žena zaštićena od otkaza u slučaju bolesti tijekom trajanja rodiljskog dopusta, ali nakon njegova završetka nema razloga za razlikovanje bolesti vezane za trudnoću i ostalih oblika bolesti.
- Otpuštanje žene zbog bolesti tijekom trudnoće ili rodiljskog dopusta **automatski će se smatrati izravnom diskriminacijom**, ali uručenje otkaza zbog bolesti nakon povratka s rodiljskog dopusta smatrat će se diskriminacijom samo ako se dokaže da bi se u takvom slučaju postupalo povoljnije prema muškarcu.

# Nacelo “jednaka placa za jednak rad”

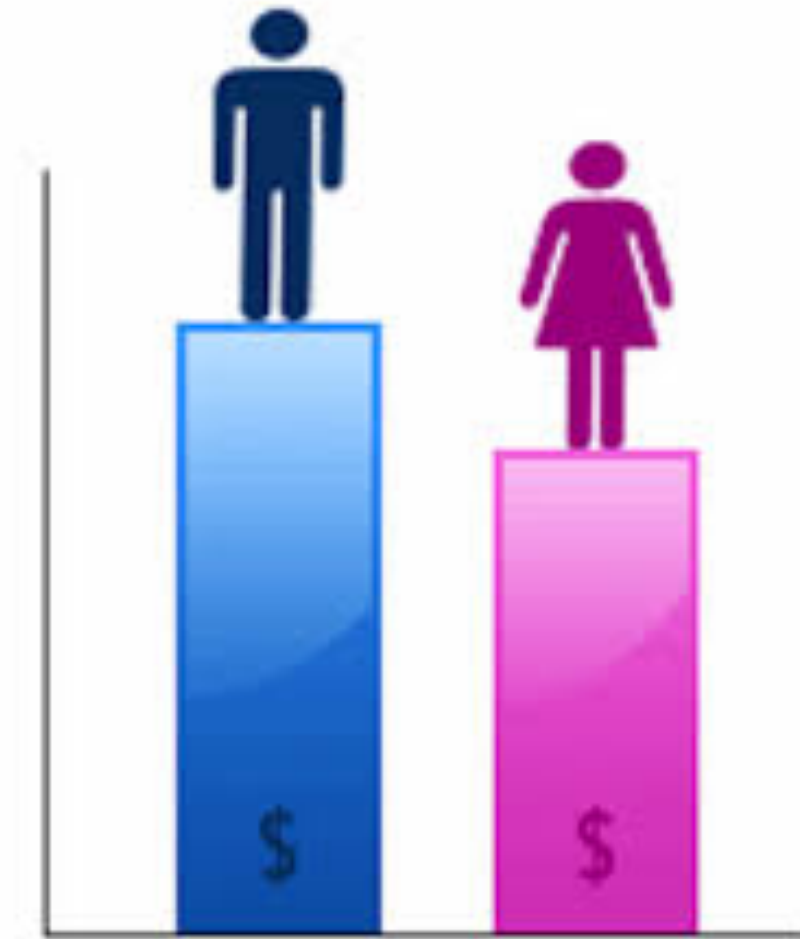


# Nacelo “jednaka placa za jednak rad”

- Proizlazi iz osnivackih ugovora, cl. I 19 (ex I 41), danas I 57 UFEU
- Direktive o jednakom postupanju
- Direktiva 76/207
- Direktiva 2000/78



# Nacelo “jednaka placa za jednak rad”



# Neizravna diskriminacija:

- Članak 2. ZSD-a:
- 
- *(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.*

# C-96/80 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981]

- U predmetu *Jenkins* postavilo se 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.

# Nacelo “jednaka placa za jednak rad”



# C-109/88 *Danfoss* [1989]

- 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
- 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. Predmet C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, [1986], ECR I607.

# Nacelo “jednaka placa za jednak rad”



# Primjeri neizravne diskriminacije

- Pravila odijevanja na radnom mjestu ili neuvažavanje vjerskih obilježja.
- Uvjetovanje povlastica u osiguravajućim kućama postojanjem bračnog statusa.
- Činjenica da je poslodavac određenoj skupini radnica isplaćivao niže plaće dovoljno je da se utvrdi postojanje neizravne diskriminacije u svrhu ostvarivanja prava na učinkovitu pravnu zaštitu.

# SPOLNO UZNEMIRAVANJE

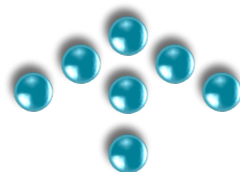




# SPOLNO UZNEMIRAVANJE

- Članak 3. ZSD-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.*

# SPOLNO UZNEMIRAVANJE



NEPRIJATELJSKO  
OKRUZENJE



QUID PRO QUO

# Elementi definicije

- ***Quid pro quo* 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.
- ***Neprijateljsko okruženje*** 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.

# 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.

# Uznemiravanje

- Članak 3. ZSD
- (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.

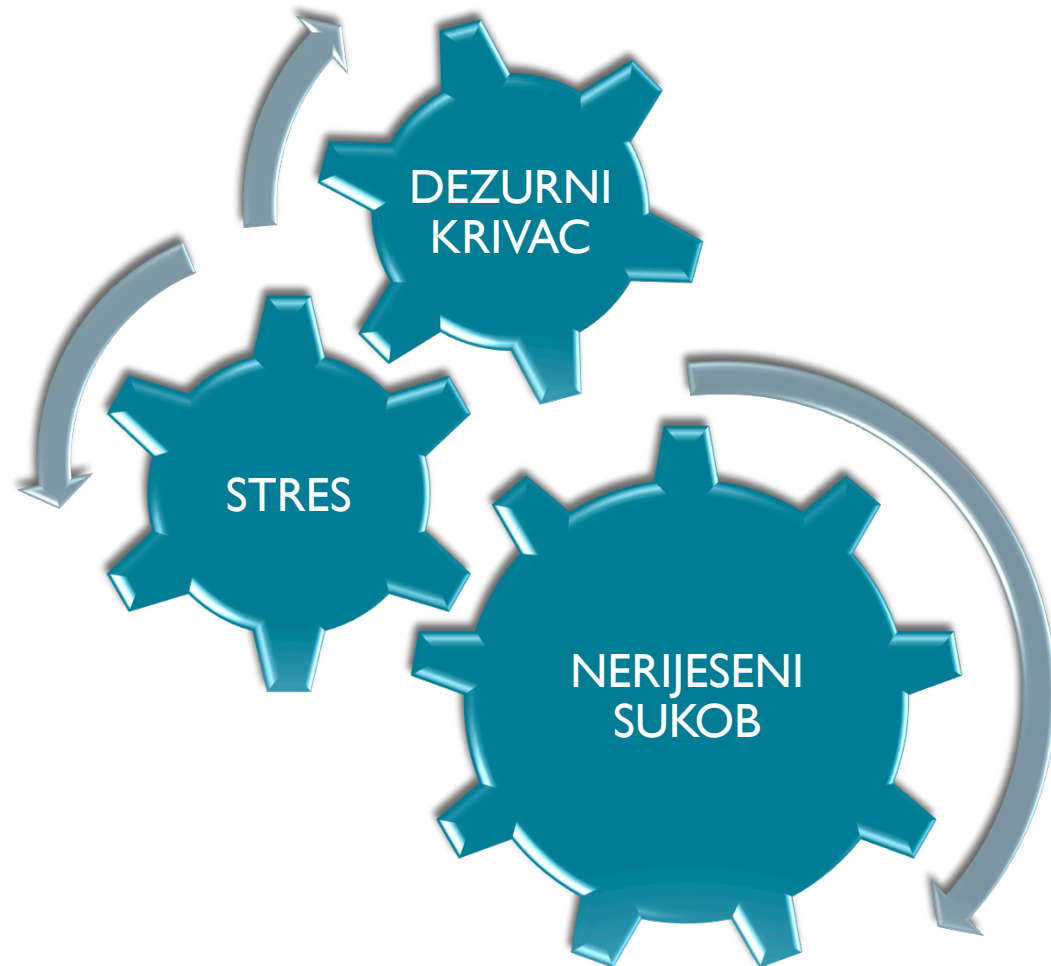
# Primjeri uznemiravanja

- Različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina
- Rasističke, seksističke, homofobične... uvrede.
- Prigovori na način odijevanja ili ponašanja, odnosno komentiranje fizičkog izgleda
- Istoj skupini pripadaju i komentari o higijeni osoba romskog etniciteta ili inteligenciji osoba bošnjačkog etniciteta

# MOBING

- U hrvatskom zakonodavstvu nije isto kao i uznemiravanje jer se ne veže uz diskriminacijske osnove taksativno navedene u čl. 1. ZSD
- Traži se kontinuirano mobersko ponašanje
- Isključivo na radnom mjestu
- **CILJ: izgurati vas sa radnog mjesta**
- Nije posebno reguliran u hrvatskom zakonodavnom okviru, tek posredno kroz Zakon o radu i Zakon o obveznim odnosnim kroz odredbe o zaštiti dostojanstva

# MOBING





# MOBING



# Poticanje na diskriminaciju je:

- Članak 4. ZSD-a:
- 
- *(1) Poticanje na diskriminaciju, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Zakona.*

# Posebne ili pozitivne mjere su:

- Članak 9.ZRS, NN 82/08
- (1) 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 prikraćeni.
- (2) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

NA KOGA SE ODRNOSE?

**AFFIRMATIVE  
ACTION**  
INEXPERIENCED?  
UNACCOMPLISHED?  
MINORITY?



**NO PROBLEM!**

# Posebne ili pozitivne mjere su:

- *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 su:

- Važno je napomenuti, da se prednost podzastupljenom spolu može dati ako se na taj način ne daje automatska i bezuvjetna prednost kandidatu određenog spola zbog pripadnosti tom spolu, te ako se o kandidatima odlučuje na temelju objektivne procjene koja uzima u obzir posebnosti osobne situacije svih kandidata i kandidatkinja.

# Posebne ili pozitivne mjere su:

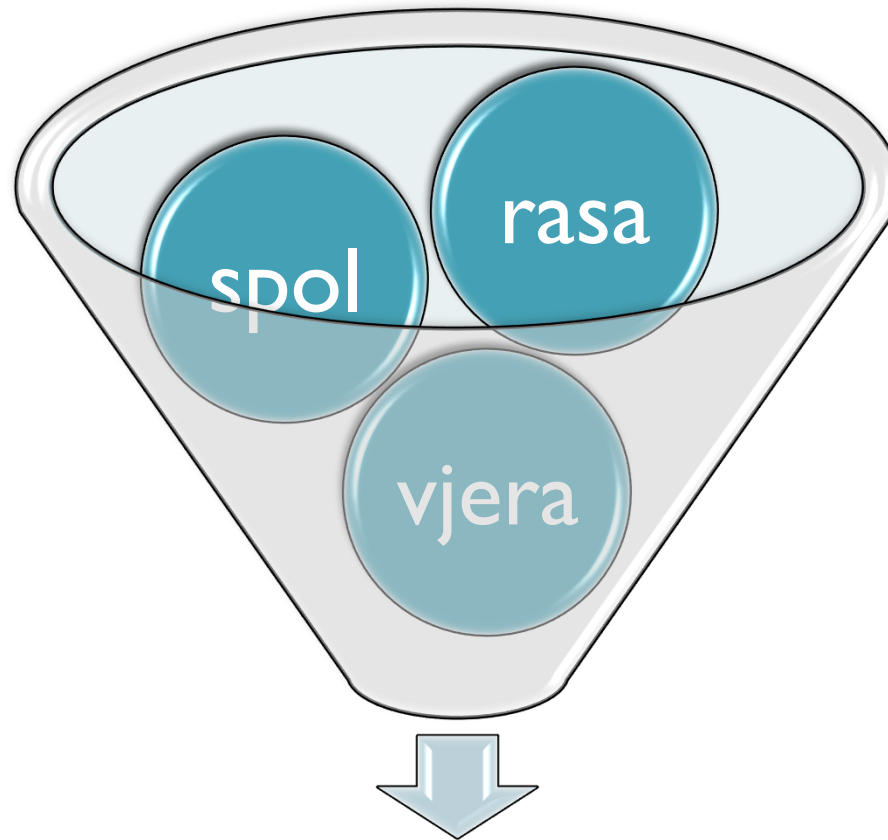
- Kao primjer za to može nam poslužiti predmet *Kalanke* iz 1993.
- Molba gospodina Kalanke za unapređenje odbijena je jer je u konkretnom slučaju nadležni državni organ odlučio dati prednost kandidatkinji.
- Njemačko pravo predviđa mogućnost da se pozitivna diskriminacija iznimno ne primjenjuje na poslove vezane za stručno usavršavanje.
- Pitanje je je li takvo rješenje prikladno u hrvatskim uvjetima s obzirom na to da stručno usavršavanje često predstavlja ulazak u određenu profesiju (npr. specijalizacija).

# Višestruka diskriminacija je:

- a) diskriminacija počinjena više puta
- b) diskriminacija počinjena više od jedanput, po više različitih osnova kroz duži vremenski period
- c) diskriminacija koja osobito teško pogađa žrtvu diskriminacije
- d) diskriminacija koja se opetovano ponavlja
- e) diskriminacija počinjena više od jedanput, po više različitih osnova koje se preklapaju kroz duži ili kraći vremenski period



# VISESTRUKA DISKRIMINACIJA



Višestruka diskriminacija

# Višestruka diskriminacija je:

- Članak 6. ZSD-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.*
-

# VISESTRUKA DISKRIMINACIJA



# 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.