

ces i

PRAVILNIK ZA
POSTIZANJE JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI NA
RADNOM MJESTU

IMPRESUM

Autorice:

XXXX
XXXXXX

Izdavač:

CESI

Za izdavačice:

Anamarija Gospočić

Lektura:

XXXXX

Grafičko oblikovanje:

BESTIAS

Naklada:

XXXX

Godina izdanja:

2007.

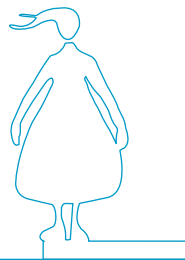
CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem XXXXXXX.

ISBN XXX-XXX-XXXXXX

Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje
Center for Education, Counselling and Research
Nova cesta 4, 10 000 Zagreb; Tel: + 385 1 24 22 800
Fax: + 385 1 24 22 801; E-mail: cesi@zamir.net;
web stranica: www.cesi.hr; www.ravnopravnost.cesi.hr

SADRŽAJ

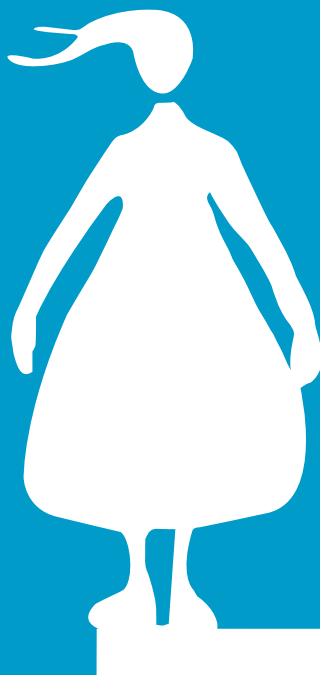
1. PRAVILNIK ZA POSTIZANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA RADNOM MJESTU
2. SUZBIJANJE I KAŽNJAVANJE DISKRIMINACIJE NA RADU
3. DEFINICIJE
4. PRIMJERI DOBRE PRAKSE PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU U SVRHU UKLANJANJA DISKRIMINACIJE NA TEMELJU SPOLA
5. PRIMJERI DOBRE PRAKSE U VEZI S RADOM U SVRHU OSTVARENJA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI





PRAVILNIK ZA POSTIZANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA RADNOM MJESTU

1



ZAŠTO NAM JE POTREBAN OVAJ PRAVILNIK?

Svrha Pravilnika za postizanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu je sljedeća:

- uklanjanje diskriminacije na temelju spola
- pružanje uputa poslodavcima o koracima koje je potrebno poduzeti kako bi se zaposlenicima osiguralo radno okruženje u kojem je isključena diskriminacija na temelju spola
- promicanje jednakih mogućnosti muškaraca i žena prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu

Zakonom o ravnopravnosti spolova (ZORS) (NN 116/2003), Zakonom o radu (ZR) (NN 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01) i ostalim podzakonskim aktima Republike Hrvatske (RH) koji su doneseni u skladu s navedenim zakonima, zabranjuje se svaki oblik diskriminacije na temelju spola. Zakoni se primjenjuju na mala i velika te na privatna i javna poduzeća i ustanove. Unatoč tome, mnogi poslodavci ne poštuju u potpunosti zakonske odredbe pa se diskriminacija na temelju spola i dalje sustavno vrši. Svrha je ovog Pravilnika da olakša primjenu spomenutih zakona u praksi i omogući poslodavcima da suzbiju diskriminaciju na radnom mjestu te osiguraju radno okruženje u kojem će muškarci i žene imati jednake mogućnosti u radu, uključujući zaštitu od svih oblika diskriminacije na temelju spola.

SVRHA I CILJ PRAVILNIKA

U Pravilniku su putem odredbi navedene upute za poslodavce, sindikate i agencije za zapošljavanje o mjerama koje je potrebno poduzimati u svrhu ostvarenja jednakih mogućnosti za muškarce i žene na radnom mjestu. Uspjeh bilo koje organizacije povećava se primjenom mjera kojima se potiču jednake mogućnosti pri zapošljavanju i na radnom mjestu. Pravilnik ujedno pokazuje usku povezanost između jednakih mogućnosti za žene i muškarce i primjera dobre prakse pri zapošljavanju koji su navedeni u “Vodiču za promicanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca na radnom mjestu” (publikacija u izdanju CESI).



Pravilnik se najvećim dijelom odnosi na pravila postupanja za poslodavce prilikom zapošljavanja novih kadrova, ali su njime obuhvaćeni i ostali segmenti rada. Navedena pravila potrebno je prilagoditi veličini i strukturi organizacije. Male tvrtke, primjerice, mogu zahtijevati jednostavnije postupke nego organizacije s kompleksnom strukturom jer neće uvijek biti u mogućnosti detaljno provoditi sve odredbe koje se nalaze u Pravilniku. Pri usvajanju preporuka koje se nalaze u Pravilniku, male tvrtke trebale bi osigurati da njihova praksa ostvarivanja jednakih mogućnosti bude u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova kao i s ostalim važećim propisima u RH koji su usklađeni sa spomenutim Zakonom i preporukama navedenim u “Vodiču za promicanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca na radnom mjestu”.

Pravilnik treba poslužiti u praktičnoj provedbi zakonskih propisa kojima se uređuje područje ravnopravnosti spolova, odnosno jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu. Iako se Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu uređuje i definira područje diskriminacije, u praksi su zasad rijetko zabilježeni slučajevi u kojima se pojedine osobe pozivaju na te norme kako bi se zaštitile od diskriminacije. Jedan od mogućih razloga za to jest nepoznavanje i nerazumijevanje postojećih definicija i njihovog sadržaja. U Pravilniku su predložene norme koje bi poslodavci trebali uvrstiti u vlastite normativne akte na razini tvrtke kojima bi spriječili bilo koji oblik spolne diskriminacije te su propisane sankcije u slučaju vršenja diskriminacije. Propisi koji se nalaze u ovom Pravilniku trebali bi zaživjeti u praksi redovitom primjenom s ciljem provođenja načela jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu kao i pri zapošljavanju. Pravilnici sličnog sadržaja na snazi su u većini europskih zemalja i njihova primjena je obvezna. Time se na primjeren način provode načela sadržana u sličnim zakonima koji se odnose na promicanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu te propisi sadržani u zakonima o radu da bi njihova provedba bila učinkovita i spriječila moguću diskriminaciju.

Uz ovaj Pravilnik, u izdanju CESI izrađen je “Vodič za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu”. Vodič je izrađen u obliku pojašnjenja i uputa o tome što je diskriminacija na temelju spola, koji su njezini oblici, na koji se način može spriječiti i kako se postupa u slučaju navedene diskriminacije. Vodič je zamišljen kao priručnik za lakše razumijevanje propisa o zabrani diskriminacije na temelju spola koji se nalaze u važećem Zakonu o ravnopravnosti spolova, Zakonu o radu te ostalim zakonskim i podzakonskim aktima.

Vodič treba poslužiti za lakše razumijevanje ovog Pravilnika i njegove primjene u praksi, jer je cilj da preporuke sadržane u Pravilniku postanu obvezne za sve osobe na koje se odnose.

KAKO OVAJ PRAVILNIK MOŽE POMOĆI U PROMICANJU JEDNAKIH MOGUĆNOSTI ZA ŽENE I MUŠKARCE NA RADNOM MJESTU?

Od 2003. godine u RH se primjenjuje Zakon o ravnopravnosti spolova i odredbe drugih zakona koji su doneseni i nadopunjeni u skladu s njim. Ravnopravnost spolova definirana je kao temeljna vrednota ustavnog poretka RH.

ČLANAK 1. ZORS-a.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Iz slova ZORS-a proizlazi da dužnosti postizanja **stvarne ravnopravnosti spolova** podliježu državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

ČLANAK 3. ZORS-a.

Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe neke odluke ili akcije ocjenjivati i vrednovati učinke te odluke ili akcije na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

U tom smislu, dužnosti iz članka 3. ZORS-a podrazumijevaju sljedeće:

- uklanjanje uznemiravanja i protuzakonite diskriminacije na temelju spola
- promicanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca

- obveza uvođenja posebnih mjera i donošenja plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (čl. 11. st. 1.).

Ova se obveza primjenjuje na sva tijela s javnim ovlastima u vršenju njihovih funkcija. To se ujedno odnosi na stvaranje politike jednakih mogućnosti u pružanju usluga, u pitanjima zapošljavanja, provedbe i obavljanja dužnosti koje su predviđene ugovorom.

Sva spomenuta tijela pri obavljanju svojih dužnosti moraju voditi računa o uklanjanju protuzakonite diskriminacije na temelju spola kao i o promicanju jednakih mogućnosti između žena i muškaraca. Temeljna načela kojima bi se trebali rukovoditi jesu načelo proporcionalnosti i važnosti. Značenje koje javna tijela pridaju ravnopravnosti spolova mora biti proporcionalno važnosti koju ona ima u javnom djelovanju. Tijela s javnim ovlastima moraju voditi računa o poštivanju načela jednakih mogućnosti i uklanjanju svih oblika diskriminacije na temelju spola, posebno kada se radi o zapošljavanju, radu, napredovanju, obrazovanju u svrhu napredovanja i slično. Načelo ravnopravnosti spolova koje je proklamirano kao jedno od ustavnih vrednota RH, uključuje zabranu diskriminacije na temelju spolne orijentacije te se ispitivanja o spolnoj orijentaciji, u svrhu ovog Pravilnika, također smatraju jednim od oblika diskriminacije na temelju spola.

Kako bi se olakšao napredak u ovom području, potrebno je razraditi listu posebnih dužnosti koja će se primjenjivati na tijela s javnim ovlastima u svrhu promicanja jednakih mogućnosti.

Posebne dužnosti predstavljaju:

- pripremu i objavljivanje mjesečnog ili godišnjeg plana za promicanje načela jednakih mogućnosti u svrhu postizanja ciljeva određenih politikom jednakih mogućnosti;
- oblikovanje ciljeva politike jednakih mogućnosti s posebnim naglaskom na izjednačavanju razlika u plaći koje upućuju na diskriminaciju na temelju spola;
- prikupljanje i upotrebu podataka o tome kako javne politike u praksi utječu na ravnopravnost spolova na tržištu rada;
- savjetovanje s vodećim ljudima (poslodavcima i poslodavkama, predstavnicima i predstavnicama sindikata, itd.) koji se nalaze na odgovornim po-



ložajima da bi se uzeli u obzir podaci važni za ispunjenje ciljeva politike jednakih mogućnosti;

- ocjenjivanje utjecaja sadašnjih i predloženih politika o ravnopravnosti spolova;
- provođenje djelovanja navedenog u akcijskom planu u vremenskom roku koji se za to odredi;
- redovito izvještavanje o napretku postignutom na području promicanja načela jednakih mogućnosti između žena i muškaraca.

Pravilnik se uz to primjenjuje na privatna tijela i organizacije civilnog društva. Privatna tijela i neprofitne organizacije, prema Zakonu o ravnopravnosti spolova, nemaju obvezu uvođenja posebnih mjera niti donošenja planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Poželjno je, međutim, da i oni rade na uspostavi stvarne ravnopravnosti spolova, kroz vlastite inicijative i politiku ravnopravnosti.

PROMJENE KOJE ĆE NASTATI PRIMJENOM I PROVOĐENJEM NAČELA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Indikatori koji pokazuju da li je u području ravnopravnosti spolova postignut napredak:

- žene i muškarci imaju jednake mogućnosti pri zapošljavanju (natječaji i razgovori s odabranim kandidatima i kandidatkinjama nisu diskriminatorni; prilikom zapošljavanja na određeno radno mjesto vodi se računa o kvalifikacijama kandidata i kandidatkinja i podzastupljenosti pojedinog spola; opis radnog mjesta, odnosno uvjeti za određeno radno mjesto koji bi mogli neizravno upućivati na odabir kandidata određenog spola, ne predstavljaju odlučujući čimbenik prilikom odabira kandidata određenog spola, osim ako za to ne postoje objektivno opravdani razlozi koji su zakonski utemeljeni)
- žene i muškarci imaju jednak pristup obrazovanju i usavršavanju u svrhu postizanja boljeg uspjeha prilikom zapošljavanja i napredovanja
- trajanje ugovora o radu ne ovisi o spolu izabranih za određeno radno mjesto

- visina plaće određena ugovorom o radu za isto radno mjesto, jednaka je za kandidate oba spola
- žene i muškarci imaju jednake uvjete rada i zaštićeni su od diskriminacije na temelju spola i spolnog uznemiravanja (okolina slobodna od diskriminacije)
- žene i muškarci zastupljeni su u radnoj organizaciji na svim razinama na jednak način
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika zabranjeno je i kažnjivo u skladu s postupcima uređenim na razini tvrtke i u skladu s važećim zakonskim pravilima
- diskriminacija trudnica tijekom i nakon korištenja porodiljskog dopusta zabranjena je i potrebno je poduzeti sve mjere u skladu s važećim zakonskim propisima kako bi im se pružila primjerena zaštita i kako bi se smanjio broj prijavljenih slučajeva diskriminacije
- smanjene su razlike u plaćama između muškaraca i žena s ciljem da se plaće u potpunosti izjednače
- zaposlenici i zaposlenice upoznati su sa svojim pravima na zaštitu u slučaju diskriminacije na temelju spola
- zaposlenici i zaposlenice obrazovani su tako da je svijest o zabrani i štetnosti diskriminacije na temelju spola unutar tvrtke podignuta na najvišu moguću razinu
- zaposlenici i zaposlenice upoznati su s politikom kojom se promiču jednake mogućnosti između žena i muškaraca unutar tvrtke.

SUZBIJANJE I KAŽNJAVANJE DISKRIMINACIJE NA RADU

2



ODGOVORNOST POSLODAVCA

Primarna odgovornost poslodavca utemeljena je Zakonom o radu. Svaki poslodavac dužan je osigurati uvjete rada i radno okruženje slobodno od diskriminacije te poštivati propise hrvatskog pozitivnog prava koje zabranjuje diskriminaciju na temelju spola. Poslodavac je odgovoran za sprječavanje i vršenje diskriminacije. Njegova je odgovornost propisana pravilima o teretu dokazivanja u Zakonu o radu. Važno je da svi zaposlenici i zaposlenice razumiju i podupiru mjere koje se uvode u svrhu promicanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce kao i u svrhu sprječavanja diskriminacije na temelju spola. Stoga se preporučuje poslodavcima da uključe sve zaposlene u politiku promicanja ravnopravnosti spolova.

POJEDINAČNA ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Dok primarnu odgovornost za sprječavanje diskriminacije i promicanje jednakih mogućnosti snosi poslodavac, postoji i pojedinačna odgovornost zaposlenih koji su također odgovorni promicati politiku jednakih mogućnosti i sprječavati spolnu diskriminaciju na radu. To znači da se zabrana diskriminacije kao imperativ odnosi jednako na poslodavce i zaposlenike, odnosno zaposlenici i zaposlenice ne smiju poticati diskriminaciju ni pomagati poslodavcima u vršenju diskriminacije.

ODGOVORNOST SINDIKATA

Potpuna suradnja sindikata nužna je za uklanjanje diskriminacije i za uspješno provođenje politike jednakih mogućnosti. To je moguće provesti ako kolektivni ugovori slijede zakonsku regulativu i preporuke navedene u ovom Pravilniku. Preporuka je sindikatima da sudjeluju u stvaranju i provođenju politike ravnopravnosti spolova te da ubrzaju njezinu provedbu tamo gdje još ne postoji.

Sindikati su odgovorni osigurati da njihovi predstavnici i članovi ne vrše protuzakonitu diskriminaciju na temelju spola u prihvaćanju svojih članova i u postupanju prema njima. Pravilnik se primjenjuje na sindikate u njihovom djelovanju u svojstvu poslodavaca.

AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE

Agencije za zapošljavanje odgovorne su, s obzirom na potencijalne kandidate i kandidatkinje za određeno radno mjesto, ponašati se u skladu sa zakonom i ne vršiti diskriminaciju prema kandidatima i kandidatkinjama u odnosu na njihov spol, bračni status ili spolnu orijentaciju. Pravila navedena u Pravilniku također se primjenjuju na agencije za zapošljavanje u svojstvu poslodavca.



ZABRANA DISKRIMINACIJE

Prema propisima važećeg hrvatskog pozitivnog prava, diskriminacija na temelju spola je zabranjena.

Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija (Ustav RH, čl. 3. i 14.) i jedna od temeljnih vrednota Republike Hrvatske. *Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata (čl. 5. Zakona o ravnopravnosti spolova (ZORS).* Zakon o ravnopravnosti spolova zabranjuje diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa te spolne orijentacije. Diskriminacija je zabranjena u svim segmentima rada i zapošljavanja. To uključuje i zabranu poticanja na diskriminaciju (Zakon o radu (ZR)).

Nitko ne smije trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola dao iskaz pred nadležnim tijelom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije (čl. 2. ZORS-a).

IZRAVNA I NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA

U pravnom sustavu Republike Hrvatske zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola.

Definicije izravne i neizravne diskriminacije razrađene su Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu. Poblježe o definicijama možete doznati u Vodiču i Analizi hrvatskog rodno osjetljivog zakonodavstva (u izdanju CESI). S obzirom na sadržaj definicija u spomenutim propisima i način na koji su one nastale (izravnim uvođenjem iz direktiva o jednakim mogućnostima), preporuča se da se pomoću Pravilnika detaljno i precizno razradi definicija izravne i neizravne diskriminacije na radnom mjestu i pri zapošljavanju. Naime, definicije izravne i neizravne diskriminacije u ZR-u i ZORS-u nisu u potpunosti usklađene te mogu u praksi dovesti do komplikacija u tumačenju i primjeni, a time i do pravne nesigurnosti.

Primjeri izravne i neizravne diskriminacije navedeni su u “Vodiču za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu”.

Predlažemo sljedeće definicije:

IZRAVNA DISKRIMINACIJA (na radnom mjestu i pri zapošljavanju)

Izravnu diskriminaciju predstavlja svaki postupak kojim se osoba koja traži zaposlenje i osoba koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik), na temelju spola, spolnog opredjeljenja ili bračnog stanja stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj nego druga osoba u usporedivoj situaciji.

NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA (na radnom mjestu i pri zapošljavanju)

Neizravna diskriminacija postoji kad naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobu jednog spola koja traži zaposlenje ili koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik) u nepovoljniji položaj nego osobu drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili praksa objektivno opravdana razlozima nevezanim uz spol, tj. ako je odredba, kriterij ili praksa prikladna i nužna za postizanje cilja.

IZUZECI OD ZABRANE DISKRIMINACIJE I OPRAVDANJE DISKRIMINACIJE

Pored definicije izravne i neizravne diskriminacije, potrebno je obratiti pažnju i na zakonska rješenja izuzetaka od zabrane diskriminacije i mogućnosti opravdanja diskriminacije.

Zakonom o ravnopravnosti spolova u čl. 7/3. određuje se:

Diskriminacijom se ne smatraju pravne norme, kriterij ili praksa koji su nužni, odnosno mogu biti opravdani objektivnim činjenicama koje su neovisne o spolu.

Istovremeno Zakonom o radu u čl. 3. određuje se:

(1) *Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. (između ostalog spol, spolno opredjeljenje i bračni status) ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.*

(2) *Sve mjere predviđene ovim ili posebnim zakonom i odredbe ovoga ili posebnih zakona, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu koje se odnose na*

posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom niti smiju biti temelj diskriminacije.

Navedene odredbe nisu usklađene jedna s drugom i suprotne su načelima ravnopravnosti spolova europske pravne stečevine.

Jedna od najvećih zamjerki “hrvatskim definicijama” je:

ZORS-om se dozvoljava veoma široka mogućnost opravdanja izravne i neizravne diskriminacije. Takvo poimanje iznimaka zabrane diskriminacije nije u skladu s pravom EU-a jer prema europskom pravu nije moguće opravdati izravnu diskriminaciju.

Dok definicija navedena u ZORS-u u biti predstavlja mogućnost opravdanja neizravne diskriminacije, u ZR-u te mogućnosti nema.

Preporučujemo stoga da u skladu s europskom pravnom stečevinom samo sljedeće navedeno ne predstavlja direktnu diskriminaciju. **Svi drugi njeni oblici ne mogu se nikada opravdati.**

IZNIMKE ZABRANE IZRAVNE DISKRIMINACIJE

- Poslovi za čije je obavljanje bitan spol osobe (npr. poslovi poput glume, pjevanja, umjetničkog poziranja, modnog modela, raznih vjerskih dužnosti; dojilja, porodilja)
- Mjere zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva
- Uvođenje i provođenje posebnih mjera

OPRAVDANJE NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE

Diskriminirajuće *odredbe, kriteriji ili prakse mogu se:*

- objektivno opravdati zakonitim ciljem; sredstva za postizanje tog cilja prikladna su i nužna.

UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu, uznemiravanje i spolno uznemiravanje definira se u skladu s pravom Europske zajednice.

Spolno uznemiravanje predstavlja povredu ljudskog dostojanstva i apsolutno je neprihvatljivo jer podrazumijeva ponašanje koje vrijeđa drugu osobu; jer je neželjeno i neopravdano; zatim ako se odbijanje ili podvrgavanje takvom ponašanju – bilo da se radi o radnicima i radnicama ili poslodavcima i poslodavkama (uključujući nadređene ili kolege) – koristi direktno ili indirektno pri odlučivanju o prijemu na praksu ili zaposlenje, ponudi stalnog posla, unapređenju, povišici plaće, odnosno ako se koristi kod bilo kakve odluke oko zaposlenja, te ako takvo ponašanje čini radno okruženje neprijateljskim, neugodnim i ponižavajućim za osobu na koju se odnosi. Ono može biti uvjetovano spolom ili spolnom orijentacijom. Pored ZORS-a, RH je 2003. usvojila i Zakon o istospolnim zajednicama (NN 116/03) što znači da treba voditi računa o tome da je diskriminacija na temelju spolne orijentacije također zabranjena pa to treba biti izričito istaknuto i podzakonskim aktima. Propisi unutar tvrtke moraju pored žrtava spolnog uznemiravanja štiti i svjedoke budući da se takav oblik diskriminacije teško dokazuje u praksi i svjedoci se rijetko odlučuju dati podršku žrtvi i svjedočiti u njezinu korist iz straha da ne izgube radno mjesto. U vezi s tim, također je potrebno voditi računa o teretu dokazivanja budući da Zakon o radu, slijedeći sadržaj propisa europskog prava o prebacivanju tereta dokazivanja, teret dokazivanja sa žrtve, u slučaju da postoji vjerojatnost da je počinitelj vršio ili vrši spolno uznemiravanje, prebacuje na počinitelja. Time se olakšava položaj žrtve u postupku i ohrabruje se prijavljivanje slučajeva spolnog uznemiravanja. Unutar tvrtke potrebno je osnovati posebno tijelo koje bi zapimalo pritužbe u vezi sa spolnim uznemiravanjem i koje bi ujedno rješavalo takve pritužbe. Takvo tijelo bi se trebalo sastojati od nezavisnih članova tvrtke i vanjskih suradnika vodeći računa o njihovoj stručnosti (pravnici, psiholozi, itd.)

Zakonom o radu propisana je obveza poslodavcu da zaštiti dostojanstvo radnika i radnice za vrijeme obavljanja posla. Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika obavezan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostalog, uređuju mjere za zaštitu dostojanstva radnica i radnika ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Zakonom se propisuje i prekršajna sankcija u slučaju neusvajanja navedenog pravilnika o radu.

Spolno uznemiravanje definirano je ZORS-om, čl. 8. st. 3. i ZR, čl. 4. st. 3. na sljedeći način:

“Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

Ova definicija je dosta široka i obuhvaća različite situacije i okolnosti. To je s jedne strane prednost, a s druge strane nedostatak budući da u konkretnim okolnostima osoba koja prosuđuje predstavlja li nešto spolno uznemiravanje ili ne, često neće biti sigurna na koji način i na temelju čega može procijeniti da li se doista radilo o spolnom uznemiravanju. Osim toga postoje okolnosti koje mogu upućivati na spolno uznemiravanje, a koje samom definicijom nisu obuhvaćene. ZR-om nije predviđeno imenovanje osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz spolno uznemiravanje pa se pretpostavlja da to spada u dužnosti povjerenika/povjerenice za zaštitu ljudskog dostojanstva definiranog prema članku 30. ZR-a. Takvog povjerenika/povjerenicu imenuje izravno poslodavac, a iz dosadašnjeg iskustva znamo da često ne uživa povjerenje zaposlenika i zaposlenica ili su njegove/njene ovlasti ograničene u smislu rješavanja pritužbi koje se odnose na spolno uznemiravanje. Drugi je problem u tome da je prema čl. 30. ZR-a poslodavac ovlašten imenovati povjerenika/povjerenicu za zaštitu dostojanstva radnika samo u poduzećima koja zapošljavaju više od dvadeset radnika i radnica čime se zaposleni u malim privatnim poduzećima ostavljaju bez takvog povjerenika/povjerenice odnosno mogu podnositi pritužbe samo izravno poslodavcu. To ostavlja vrlo malu vjerojatnost podnošenja takvih pritužbi, jer je u velikom broju slučajeva upravo poslodavac taj koji vrši spolno uznemiravanje ili se žrtva ne odlučuje podnijeti pritužbu iz straha zbog gubitka posla.

Kako bismo shvatili definiciju i njezin sadržaj, potrebno je voditi računa o sljedećem:

Definicija.

Spolno uznemiravanje obuhvaća, ali nije ograničeno na:

- a. Nepoželjno ponašanje uvjetovano spolom ili spolnom orijentacijom.

- b. Neprihvatljive seksualne ponude, zahtjevi za seksualnim uslugama i ostalo verbalno i fizičko ponašanje seksualne naravi koje utječe na položaj pojedinih zaposlenika/ zaposlenice.
- Spolno uznemiravanje predstavlja sljedeće situacije:
- (1) kad je prihvaćanje takvog ponašanja bilo izričito ili uz nagovještaj izneseno kao uvjet za zaposlenje;
 - (2) kad je prihvaćanje ili odbijanje takvog ponašanja uzeto kao osnova za odluku o zapošljavanju;
 - (3) kad takvo ponašanje ima za cilj ili stvara neprihvatljivo uplitanje u kvalitetu rada zaposlenih ili stvara ponižavajuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje;
 - (4) kad su izrečene prijetnje ili nagovještaji da posao, buduće napredovanje, plaća i drugo ovise o tome hoće li se pojedinci pokoriti seksualnim zahtjevima ili trpjeti spolno uznemiravanje.
- c. Neprihvatljivi seksualno usmjereni komentari (zadirivanje, šale i drugo).
- d. Podmukli pritisci ili zahtjevi za seksualnim aktivnostima.
- e. Nepotrebni dodiri (na primjer milovanje, štipanje, zagrljaj, masaža, ponovljeni doticaji tijelom i drugo).
- f. Zahtjevi za seksualnim uslugama.

Radna sredina.

Poslodavci trebaju obavijestiti zaposlenike i zaposlenice da se spolno uznemiravanje na radnom mjestu neće trpjeti. Od svih se zaposlenika očekuje da izbjegavaju neprikladno ponašanje koje bi se moglo protumačiti kao spolno uznemiravanje prema bilo kojem drugom zaposleniku/zaposlenici. Poslodavci u okviru svog poduzeća moraju imenovati mušku i žensku osobu kojoj se pritužbe mogu iznijeti.

Izješavanje o incidentima.

Ako zaposlenik/zaposlenica doživi spolno uznemiravanje od svojih nadređenih, ostalih zaposlenika, stranaka ili bilo koga drugoga, odmah treba poduzeti sljedeće korake:

- a. Treba pokazati da takvo ponašanje smatra uvredljivim.
- b. O incidentu treba obavijestiti nadležnu osobu. Ako je moguće, pritužbu treba dostaviti u pismenom obliku.
- c. Razgovor o incidentu treba voditi objektivno i temeljito, a osobu koja se žalila treba savjetovati da o tome ne govori okolo, s obzirom na osjetljivost

predmeta. Osoba kojoj je pritužba upućena treba svaku dobivenu informaciju čuvati kao strogo povjerljivu, osim za potrebe istrage ili ispravljanja počinjenog.

Izvještaj iz druge ruke.

Svi zaposlenici koji znaju za slučajeve očitog spolnog uznemiravanja na radnom mjestu dužni su o njima izvijestiti osobu zaduženu za ispitivanje.

Istraga.

Pritužbu za spolno uznemiravanje treba odmah ispitati. Odluku o tome da li neki postupak predstavlja spolno uznemiravanje ili ne, treba donijeti na osnovu uvida u činjenice pojedinog slučaja. Pri određivanju da li navodno ponašanje predstavlja spolno uznemiravanje, nadređena ili odgovorna osoba unutar poduzeća treba razmotriti cijeli izvještaj i sve okolnosti kao što je narav seksualnog pristupa i okolnosti u kojima se navodni incident dogodio.

Postupak.

Ako se utvrdi postojanje spolnog uznemiravanja, odgovorna osoba treba odmah poduzeti odgovarajuće mjere. Ovisno o težini čina, disciplinske mjere mogu se zati od pisane opomene, primjerak koje se stavlja u omot osobnih dokumenata počinitelja/počiniteljice, do neposrednog otkaza.

S obzirom na navedeno, predlažemo sljedeću definiciju spolnog uznemiravanja koja se može uvrstiti u kolektivne ugovore ili pravilnike o radu, odnosno pravilnike o zaštiti ljudskog dostojanstva:

„Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, fizičko i drugo ponašanje uvjetovano spolom ili spolnom orijentacijom, koje stvara neugodno, neprijateljsko, prijeteće, ponižavajuće, uvredljivo ili slično okruženje, a kojemu je cilj ili stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva oštećene osobe.“

POSEBNE MJERE

Zakonom o ravnopravnosti spolova propisana je mogućnost donošenja posebnih mjera (engl. *positive action*, *affirmative action*) za otklanjanje postojećih učinaka diskriminacije (čl. 9., 10., 11. i 12.). Hrvatski Zakon o radu zasada ne sadrži odredbe o posebnim mjerama. To ne znači da ne postoji obveza poslodavca da primjenjuje takve mjere u okolnostima kad su one opravdane. U ustavnom poretku Republike Hrvatske temelj za donošenje posebnih mjera nalazimo u čl. 3. Ustava, tj. u temeljnoj vrednoti ravnopravnosti spolova kao regulatornom cilju kojemu pravni poredak treba težiti.

Posebne mjere predstavljaju 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. U sva tri navedena slučaja primjena posebnih mjera je opravdana. Ipak je važno napomenuti da se ne radi o trajnim već privremenim mjerama radi ostvarivanja ravnopravnosti spolova, odnosno jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Primjena posebnih mjera ne smatra se diskriminacijom.

Dok ne postoji zakonska obveza za primjenu posebnih mjera od strane svih tijela, u ZORS-u je izričito naglašeno da su državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, obvezni primjenjivati posebne mjere i donositi planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Uzimajući u obzir navedeno, pri definiranju posebnih mjera podrazumijevaju se sljedeće okolnosti:

1. Natječaj za radno mjesto mora biti javan i mora jasno isticati objektivne i razumne pojedinačne zahtjeve za radno mjesto za koje se raspisuje.
2. Kada dva ili više kandidata ispunjavaju uvjete natječaja na jednak način, kao kriterij za odlučivanje uzimaju se dodatne kvalifikacije kandidata/kandidatkinje.
3. U slučaju kada dva ili više kandidata imaju iste dodatne kvalifikacije, prednost pri zapošljavanju imat će kandidat/kandidatkinja onog spola koji je podzastupljen u ustrojbenoj jedinici u kojoj je natječaj raspisan.
4. Prednost podzastupljenom spolu može se dati ukoliko se na taj način ne daje automatska i bezuvjetna prednost kandidatu/kandidatkinji određenog

spola zbog pripadnosti tom spolu, te ukoliko se o kandidatima odlučuje na temelju objektivne procjene posebnosti osobne situacije svih kandidata.

5. U slučaju premještanja na radno mjesto koje se nalazi u višem platnom razredu za koji se prima veća plaća, a dva ili više kandidata imaju iste kvalifikacije, prednost će imati kandidat/kandidatkinja onog spola koji je na položaju za koji se natječe, odnosno na položaju istog ranga, podzastupljen.
6. Dodatne kvalifikacije moraju se ocjenjivati isključivo prema zahtjevima poziva, odnosno radnog mjesta koje se popunjava, odnosno stupnja zvanja. Posebno iskustvo i sposobnosti mogu se uzeti u obzir ukoliko su od koristi za obavljanje dužnosti na položaju za koji se kandidati natječu.
7. Podzastupljenost određenog spola postoji ukoliko taj spol nije zastupljen s više od 40% u pojedinom razredu zaposlenih koji primaju istu plaću u odgovarajućoj ustrojbenoj jedinici poslodavca.



**PRIMJERI DOBRE PRAKSE
PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU
U SVRHU UKLANJANJA DISKRIMINACIJE
NA TEMELJU SPOLA**

4



U ovom dijelu Pravilnika navodimo primjere dobre prakse koji su korisni za uklanjanje protuzakonite diskriminacije. Preporuka je da se prilikom odabira, usavršavanja, unapređenja, zbrinjavanja viška radnika i radnica i otkazivanja ugovora o radu, koriste ujednačeni kriteriji s kojima su zaposleni unaprijed upoznati. Bez takve ujednačenosti, odluke mogu biti subjektivne ostavljajući prostor za protuzakonitu diskriminaciju.

ZAPOŠLJAVANJE

Nezakonita je, ukoliko ne postoje propisane iznimke, izravna ili neizravna diskriminacija na temelju spola ili bračnog stanja pri odabiru kandidata za određeno radno mjesto koja se vrši ako se kandidata/kandidatkinju odbije ili mu/joj se ne pruži prilika za zaposlenje.

Odredbe koje preporučujemo:

- Kandidati i kandidatkinje ocjenjuju se na temelju vlastitih sposobnosti za obavljanje posla navedenog u natječaju. Zabranjeno je pretpostaviti da žena ili muškarac neće moći obavljati posao.
- Svaka kvalifikacija ili uvjet za određeno radno mjesto kojim se zabranjuje prijavljivanje određenog spola ili osoba koje su u braku odbacit će se, osim ako je opravdan s obzirom na uvjete posla kojeg je potrebno obavljati i razmjeran cilju koji se želi postići.
- Nije dopušteno diskriminirati kandidate i kandidatkinje s obzirom na njihovu dob, osim ako je to nužno zbog prirode posla. *Svako protuzakonito ograničavanje prijave kandidata na određeno radno mjesto zbog njihove dobi smatra se protuzakonitom neizravnom diskriminacijom, primjerice žena koja duže vremena nije bila zaposlena jer se posvetila odgoju djece.*
- Ako sindikati, imajući utjecaj na odabir kandidata i kandidatkinja kod poslodavca koji je vezan kolektivnim ugovorom kao i prilikom odabira vlastitih kandidata i kandidatkinja, ističu diskriminatorne uvjete kao dio vlastite politike, dužni su izmijeniti takvu politiku u skladu s politikom jednakih mogućnosti da bi se spriječila protuzakonita diskriminacija.

IZVORI ZA ODABIR KANDIDATA/KANDIDATKINJE

Nezakonito je:

- ... ukoliko ne postoji iznimka, vršiti diskriminaciju na temelju spola ili bračnog stanja u dogovoru o tome kojem kandidatu ponuditi posao, bilo da se odabiru putem oglasa, agencija za zapošljavanje, burze i sl. jer se time uvjetuje da molbe kandidata/kandidatkinje jednog spola ili onih koji su u braku ne budu uzete u razmatranje; nije zakonito upućivanje ili pritisak na druge koji su uključeni u postupak odabira kandidata/kandidatkinja da ne razmatraju molbe kandidata određenog spola ili onih koji su u braku ako priroda posla ne zahtijeva takvo izuzeće.
- ... prilikom oglašavanja radnog mjesta, objavljivati ili poticati objavljivanje natječaja u kojima je vidljivo ili koji se mogu protumačiti kao da ukazuju na namjeru vršenja diskriminacije na temelju spola.

A) Oglašavanje

S obzirom na navedene primjere, preporuka je da se oglašavanja radnih mjesta provode tako da se kandidati oba spola podjednako potiču na slanje molbi. To se postiže tako da se vodi računa o jezičnom sadržaju i dostupnosti oglasa u svim sredstvima oglašavanja koja su jednako pristupačna kandidatima oba spola. Svi oglasi i popratni materijali kojima se ističe potreba za popunjavanjem određenog radnog mjesta moraju se pažljivo pregledati kako bi se izbjeglo prikazivanje muškaraca i žena na stereotipan način. Takve predrasude imaju namjeru poticanja segregacije na temelju spola i mogu utjecati na pripadnike suprotnog spola tako da vjeruju da će njihova molba za određeno radno mjesto biti odbijena.

Odredbe koje preporučujemo:

- Oglasi za radno mjesto sastavljaju se tako da potiču slanje prijave kandidata oba spola s potrebnim kvalifikacijama.
- Vodi se računa o jezičnom sadržaju i načinu pisanja oglasa za radno mjesto (*da se na taj način ne bi odbile prijave potencijalnih kandidata jednog spola*) (npr., XXX tvrtka traži osobu za rad na mjestu tajnika/tajnice Uprave)
- Oglasi se postavljaju na mjesta koja su jednako dostupna kandidatima oba spola.
- Redovito se preispituju oglasi i ostali dokumenti koji se odnose na zapošljavanje i usavršavanje kako bi se izbjeglo prikazivanje žena ili muškaraca na stereotipan način. (*Predrasude koje potiču podjelu radnih mjesta prema spolu*)

moгу такоđer navesti kandidate određenog spola koji se natječu za određeno radno mjesto da smatraju kako će njihova molba biti odbijena).

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta kadrom unutar poduzeća (promicanjem kandidata na više radno mjesto ili premještanjem na drugo radno mjesto), transparentno se objavljuje, s ciljem da svi kandidati i kandidatkinje steknu uvid da se njihove molbe ne ograničavaju na temelju spola.

B) Agencije za zapošljavanje/Posrednici pri zapošljavanju

Ukoliko se radnici i radnice traže putem agencija za zapošljavanje ili drugih oblika posredovanja pri zapošljavanju, treba naglasiti da se na slobodna radna mjesta mogu prijaviti podjednako kandidati oba spola. To je osobito važno u slučaju s onim radnim mjestima koja su tradicionalno popunjena kandidatima isključivo određenog spola.

METODE ODABIRA KANDIDATA I KANDIDATKINJA

Odabirom kandidata i kandidatkinja isključivo ili primarno na temelju usmenog izričaja može se nepotrebno ograničiti izbor kandidata i kandidatkinja koji su na raspolaganju. Takvu je metodu potrebno izbjegavati, osobito u slučajevima u kojima radnu snagu predstavljaju većinom kandidati istog spola da bi se u spriječilo prijavljivanje kandidata suprotnog spola.

A) Prijave i razgovori za radno mjesto

Odredbe koje preporučujemo:

- Članovi i članice kadrovske službe, voditelji i voditeljice odjela i drugi zaposleni koji mogu doći u kontakt s prijavama za natječaj, upoznati su s važećim zakonskim propisima zabrane diskriminacije kao i sa zabranom poticanja i/ili navođenja drugih na diskriminaciju prilikom zapošljavanja.
- Svi koji sudjeluju u postupku obrade prijave kandidata i kandidatkinja te razgovora s kandidatima i kandidatkinjama, stručno su osposobljeni da se izbjegne diskriminacija prilikom testiranja i razgovora s kandidatima i kandidatkinjama, a sam postupak je transparentan da se može vidjeti zašto su određeni kandidati odabrani ili nisu.
- Prijave kandidata oba spola obrađuju se na jednak način. *Na primjer, ne smiju postojati posebni popisi kandidata i kandidatkinja raspoređenih po spolu ili bračnom stanju.*

- Pitanja na razgovoru s kandidatima i kandidatkinjama za posao isključivo se tiču potrebnih kvalifikacija i sposobnosti za određeno radno mjesto. Ako je potrebno ocijeniti da li određene okolnosti osobne prirode mogu utjecati na vršenje radnih zadataka (npr. dug vremenski period putovanja do radnog mjesta, obveze kod kuće), to se mora preispitati na objektivnan i profesionalan način bez pitanja o bračnom stanju, broju djece ili obvezama kod kuće kandidata/kandidatkinje.
- Pitanja o planovima u vezi s brakom ili rađanjem ne smiju se postavljati. *Njihova namjera ili sadržaj mogu predstavljati neizravnu diskriminaciju na temelju spola kojom su pogođeni isključivo kandidati ženskog spola. Detaljni podaci o zaposlenicima mogu se pribaviti tek nakon što je kandidatima ponuđeno određeno radno mjesto.*

B) Testiranje

- Testovi za odabir kandidata i kandidatkinja prilagođeni su zahtjevima radnog mjesta i pomoću njih se ispituju potrebne kvalifikacije.
- Testovi su sastavljeni tako da provjeravaju stvarno znanje i sposobnosti kandidata za ispunjavanje dužnosti predviđenih radnim mjestom koje se popunjava.
- Sadržaj testova redovito se kontrolira kako bi se osiguralo da nema diskriminirajućih ili stereotipnih pitanja. Kontrolira se i način ocjenjivanja testova.

NAPREDOVANJE, USAVRŠAVANJE I PREMJEŠTAJ

Nezakonito je, osim ako postoji opravdanje pokriveno iznimkama koje su zakonom propisane (čl. 3. ZR-a), da poslodavac, propisujući uvjete za mogućnost napredovanja, usavršavanja ili premještaja, izravno ili neizravno diskriminira zaposlene na temelju spola ili bračnog statusa.

Odredbe koje preporučujemo:

- Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje omogućuje se svim radnicima i radnicama, ovisno o mogućnostima i potrebama, bez obzira na spol.



- Propisani uvjeti napredovanja jednaki su za oba spola, transparentni i svima poznati.
- Kriteriji napredovanja su takvi da ne omogućuju neizravnu diskriminaciju. Prati se primjena postojećih kriterija napredovanja, tj. onih koji se uzimaju u obzir pri donošenju odluke o napredovanju, s ciljem otkrivanja neizravne diskriminacije.
- Posebna pažnja posvećena je preispitivanju uzroka isključenosti odjela ili skupine radnika i radnica određenom pristupu napredovanju, usavršavanju, premještanju ili drugim pogodnostima, s ciljem otkrivanja nezakonite neizravne diskriminacije.
- Periodički se razmatra jesu li uvriježeni načini napredovanja i razvoja karijere uistinu opravdani uvjeti za određeni posao/napredovanje/pristup usavršavanju. *Na primjer, duljina zaposlenja/sluzbe kao uvjet napredovanja može biti neizravno diskriminirajući jer može neopravdano više pogoditi žene nego muškarce.*
- Radnicima oba spola omogućena je jednaka razina napredovanja bez predrasuda i stereotipa (*ukidanje tzv. staklenog stropa – muškarci isključivo na položajima moći nisu odraz demokratskog društva*).
- Kada su sposobnost i osobne kvalitete glavni uvjeti za napredovanje, dostignuća svakog kandidata i kandidatkinje ocjenjuju se uzimajući u obzir različitosti i specifičnosti u njihovoj karijeri.
- Ukoliko postoje pravila o uvjetima koje je potrebno zadovoljiti da bi se prešlo s jednog radnog mjesta na drugo ili iz jednog odjela (ili druge jedinice unutar poduzeća) u drugi, treba ih preispitati radi otkrivanja neopravdanog ograničavanja ili onemogućavanja promjene radnog mjesta. Naime, takva pravila mogu biti uzrok nezakonitoj diskriminaciji (*radnici jednog spola mogu biti koncentrirani u odjelima iz kojih je tradicionalno onemogućen premještaj, a bez stvarnog opravdanja*) te ih je potrebno ukinuti ili adekvatno izmijeniti.
- Politika i praksa pri odabiru kandidata i kandidatkinja koji će pristupiti usavršavanju takvi su da ne omogućavaju izravnu ili neizravnu diskriminaciju. Kada se utvrdi da postoji nerazmjer u usavršavanju između spolova, utvrđuje se uzrok tomu te se provjerava nije li diskriminatoran.

PLAĆE

Nezakonito je nejednako plaćati muškarce i žene za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Ovo se odnosi na radnike i radnice zaposlene puno radno vrijeme kao i na zaposlene nepuno radno vrijeme. Članak 82. (89.) Zakona o radu pojašnjava što predstavlja plaću te definira jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Korisno je u Pravilniku naglasiti da ste kao poslodavac/poslodavka jasno predani podržavanju jednakosti plaća te pojasniti koje ste akcije spremni poduzeti da se to postigne.

Odredbe koje preporučujemo:

- Klasifikacija radnih mjesta, na temelju koje se određuju plaće, utvrđena je objektivnim kriterijima kojima se jednak rad (isti poslovi i poslovi slične naravi) i rad jednake vrijednosti stavlja u jednake platne razrede. *Na taj način izbjegava se pojava neizravne diskriminacije.*
- Obračuni plaća su transparentni i strukturirani tako da su svakom radniku/radnici vidljive sve stavke plaće – osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad. *Na taj način lako se mogu usporediti plaće te utvrditi jesu li muškarci i žene jednako plaćeni za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.*
- Plaće osoba zaposlenih nepuno radno vrijeme obračunavaju se na isti način kao i plaće osoba zaposlenih puno radno vrijeme, razmjerno radnim satima. *Suprotno može neizravno diskriminirati žene, jer više žena nego muškaraca radi nepuno radno vrijeme.*
- Redovito se provodi analiza klasifikacija radnih mjesta i politika plaća te njihov utjecaj na jednakost plaća muškaraca i žena. *Provode se na način da se, npr., jednom godišnje uspoređuju plaće muškaraca i žena za isti rad ili rad jednake vrijednosti te se otkrivaju postojeće ili moguće nejednakosti u plaćama i uzroci tomu.*
- Analiza platnih aranžmana provodi se transparentno od strane rukovoditelja i rukovoditeljica koji mogu izravno utjecati na promjene, uz sudjelovanje radnika i radnica te predstavnika i predstavnicu sindikata.

UVJETI RADA, BENEFICIJE I DRUGE POGODNOSTI

Nezakonito je, osim ako je posao obuhvaćen iznimkom, da pristup bilo kakvim beneficijama, pogodnostima ili uslugama koje posao omogućava ili koje su vezane uz radno mjesto, predstavlja diskriminaciju na temelju spola ili bračnog statusa, izravno ili neizravno.

Odredbe koje preporučujemo:

- Radnicima oba spola omogućeni su jednaki uvjeti rada i jednaka prava koja proizlaze iz Zakona o radu i Ugovora o radu.
- Redovno se kontrolira jesu li uvjeti rada te pristup beneficijama i ostalim pogodnostima jednaki za pripadnike oba spola te postoji li diskriminacija na temelju bračnog statusa. *Na primjer, rad u nepunom radnom vremenu, slobodni dani, službeni automobil i pogodnosti za ovisne članove obitelji trebaju biti pristupačni jednako muškim i ženskim radnicima na isti način.*
- Uvjeti rada u nepunom radnom vremenu jednaki su uvjetima rada u punom radnom vremenu. *U poduzeću u kojemu među zaposlenima koji rade nepuno radno vrijeme prevladavaju žene, može doći da nezakonite neizravne diskriminacije ako se bez opravdanja lošije postupa sa zaposlenima koji rade nepuno radno vrijeme nego s onima koji rade puno radno vrijeme.*

ZDRAVLJE I SIGURNOST

Jednako postupanje prema muškarcima i ženama ponekad je ograničeno zakonskim odredbama. Tako je Zakonom o radu, ako slučaj nije obuhvaćen nekom od zakonskih iznimaka, zabranjen noćni rad (rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana) žena u industriji (čl. 52. (60.)). Žena također ne smije obavljati *“osobito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom te druge poslove koji, s obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život ili zdravlje”*. Zabrana rada pod zemljom ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove, poslove zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, studentice i

pripravnice koje tijekom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke naravi.

Ako je općim aktom tvrtke određeno koje točno poslove ne mogu obavljati žene, potrebno je svaki slučaj zabrane rada ženama detaljno preispitati i obrazložiti da se vidi je li u pitanju neka od iznimaka zabrane rada žena noću ili osobito teški poslovi. U suprotnom može doći do izravne diskriminacije žena. Poslodavac je dužan svim radnicima i radnicama osigurati zdravu i sigurnu radnu okolinu u skladu s nacionalnim i međunarodnim standardima zaštite na radu. Posebnu pažnju treba obratiti na to da su sredstva za rad i rukovanje sredstvima za rad prilagođeni radnicima oba spola.

ZABRANA NEJEDNAKOG POSTUPANJA PREMA TRUDNICAMA

Hrvatski zakonodavac promiče posebnu zaštitu majčinstva. Ipak, trudnoća i majčinstvo jedan su od najčešćih razloga diskriminacije žena u vezi s radom.

Nezakonito je raditi suprotno Zakonu o radu u kojem se navodi da *“poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je, osim iznimno, premjestiti na druge poslove”*. Poslodavcu/poslodavki također je zabranjeno, osim iznimno, tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći.

Odredbe koje preporučujemo:

- Nejednako postupanje prema trudnicama predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.
- Poslodavac/poslodavka se ne smije u slučaju trudnoće radnice lošije odnositi prema njoj u odnosu na bilo kojeg drugog radnika.



- Na razgovoru za posao postavljaju se samo pitanja izravno vezana za predmetno radno mjesto; zabranjeno je postavljati pitanja koja se odnose na trudnoću i/ili planiranje obitelji.
- Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnici se omogućava ostvarenje njenog prava na korištenja punog porodiljskog dopusta. Kraće trajanje porodiljskog dopusta isključivo je izbor radnice.
- Ako radnica svojom voljom ne koristi puni porodiljski dopust, nego se vrati ranije na posao, omogućuju joj se fleksibilni uvjeti rada.
- Omogućeno je korištenje roditeljskog dopusta djetetovom ocu bez predrasuda i stereotipa.
- Po završetku korištenja porodiljskog dopusta radnici je osiguran povratak na isto radno mjesto; suprotno predstavlja izravnu diskriminaciju.
- Radnici koja ne koristi puni porodiljski dopust, omogućene su dvije dnevne stanke od sat vremena za dojenje.

OTKAZI, OTPUŠTANJE VIŠKA RADNIKA I DRUGI NEPOVOLJNI POSTUPCI PREMA RADNICIMA

Nezakonito je izravno ili neizravno diskriminirati radnika/radnicu na temelju spola ili bračnog statusa pri otkazivanju ugovora o radu ili pri bilo kojem drugom nepovoljnom postupku prema radniku/radnici.

Odredbe koje preporučujemo:

- Vodi se računa o tome da pripadnici jednog spola ne trpe nepovoljni postupak niti se otpuštaju iz razloga koji bi se previdjeli, tolerirali i oprostili pripadniku drugog spola.
- Preispituju se programi zbrinjavanja viška zaposlenih koji pogađaju radnike ili radnice pretežito istog spola, kako bi se uklonili učinci koji mogu biti neproporcionalni i neopravdani.
- Način zbrinjavanja viška zaposlenih nije diskriminirajući s obzirom na spol ili bračni status.

- Način izračunavanja iznosa otpremnine takav je da neizravno ne diskriminira pripadnike jednog spola.
- Skraćenje radnog vremena ili mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije (npr. zbog prirode posla ili smanjenja obima poslovanja), kao način zbrišnjavanja viška zaposlenih, ne smije neopravdano diskriminirati zaposlene na temelju spola.

POVREDA DOSTOJANSTVA (UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE), POSTUPAK RJEŠAVANJA PRITUŽBI ZBOG POVREDE DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE NA TEMELJU SPOLA I VIKTIMIZACIJA

Nezakonit je i strogo zabranjen svaki oblik uznemiravanja, a posebno spolno uznemiravanje jer predstavlja nasrtaj na ljudsko dostojanstvo i privatnost. Zakonom o radu poslodavci se obvezuju na zaštitu dostojanstva radnika i radnica za vrijeme obavljanja posla. Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima zaposleni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje poduzimanje preventivnih mjera. U slučaju da dođe do spolnog uznemiravanja, poslodavac je dužan osigurati zaštitu i nadoknaditi štetu. Poslodavac koji zapošljava više od 20 zaposlenih, obavezan je pravilnikom o radu, između ostalog, urediti mjere za zaštitu dostojanstva radnika i radnica ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. Također nezakonito je osuditi/viktimizirati osobu koja se u dobroj vjeri potužila da je doživjela diskriminaciju na temelju spola ili bračnog statusa (uključujući spolno uznemiravanje) ili je pružila dokaze vezane uz tu pritužbu.

Iako hrvatsko zakonodavstvo ne zahtijeva imenovanje osobe koja bi zaprimala pritužbe (osim one zbog povrede dostojanstva), preporučujemo da u svojoj tvrtki imenujete takvu osobu te da propišete postupak za ispitivanje pritužbi. Jedno od mogućih rješenja je unošenje klauzule o obveznom postupku mirenja ili arbitraže u slučaju povrede prava na nediskriminaciju. Unošenjem takve kla-

uzule u kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu, pokazujete da ste spremni organizirati poslovanje u zdravom i pozitivnom okruženju te u slučaju spora pronaći rješenje povoljno za obje strane.

Odredbe koje preporučujemo:

- Zabranjena je povreda dostojanstva radnika ili radnice, tj. svako neželjeno ponašanje s obzirom na spol ili bračno stanje, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika/radnice i osobe koja traži zaposlenje te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Zabranjeno je verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika/radnice i osobe koja traži zaposlenje te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. U članku 30. ZR-a posebno je naglašena dužnost poslodavca da zaštiti radnike od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.
- Radnice i radnici upoznati su s tim što predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje (čl. 4. ZR-a) te s mogućnostima zaštite u slučaju povrede dostojanstva (čl. 30. ZR-a).
- Radna atmosfera apsolutno ne dopušta i osuđuje ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika/ radnice.
- Svatko tko smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo može se obratiti poslodavcu ili drugoj osobi koja je, uz poslodavca, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- Ovlaštena osoba upoznata je s problematikom povrede dostojanstva radnika/radnice i jednakosti spolova tako da može stručno rješavati pritužbe i poduzimati primjerene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (zabrana pristupa navodnoj žrtvi i radnom mjestu žrtve, smanjenje beneficija ili druge financijske mjere).
- Postupak za zaštitu dostojanstva radnika/radnice je hitan, a pritužbe se rješavaju najkasnije u roku od 8 dana od zaprimanja pritužbe.
- Postupak je diskretan, a svi utvrđeni podaci su tajni.
- U slučaju povrede dostojanstva radnika, radnik/radnica ima pravo na naknadu štete od strane poslodavca (povreda dostojanstva predstavlja povredu radnog odnosa).
- Uvedeni su interni postupci za rješavanje pritužbi zbog diskriminacije na temelju spola, npr. postupci unutar poduzeća nalik onima koji su propisani

Zakonom o radu za zaštitu radnika/radnice od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u čl. 30.

- Radnici oba spola upoznati su s mogućnošću korištenja internih postupaka (unutar industrijske grane, poduzeća ili odjela) za rješavanje pritužbi zbog diskriminacije na temelju spola. Interni postupci mogu biti uređeni kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili na drugi način. Preporučamo uvođenje takvih postupaka te njihovu transparentnost. Korištenje internih postupaka, međutim, nikada ne smije radniku ili radnici uskratiti pravo na pokretanje sudskog postupka zbog diskriminacije.
- Ovlaštena osoba dužna je poduzeti sve mjere da se spriječi daljnja diskriminacija.
- Zabranjeno je prema radniku i radnici koji su uložili pritužbu poslodavcu ili drugoj ovlaštenoj osobi zbog uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije na temelju spola ili prema radniku i radnici koji su započeli sudski postupak zbog diskriminacije na temelju spola ili bračnog statusa, postupati osvetoljubivo (ne smiju zato biti otpušteni, ukoreni ili na bilo koji način disciplinski kažnjeni tj. viktimizirani).

PRIMJERI DOBRE PRAKSE
U VEZI S RADOM
U SVRHU OSTVARENJA JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI

5



U ovom dijelu Pravilnika pruženi su primjeri dobre prakse koja nije zakonska obveza, ali može pomoći u provedbi stvarne jednakosti spolova. Pružanje jednakih mogućnosti vašim radnicima i radnicama omogućuje vam maksimalnu upotrebu ljudskog potencijala. Mnoge su tvrtke, uvidjevši ovo, krenule dalje od garancije zakonskih obveza i posvetile se omogućavanju stvarne jednakosti na radnom mjestu.

UVOĐENJE POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Postoji niz dodatnih mjera koje idu ‘iznad’ zakona, a koje možete unijeti u vlastite uvjete poslovanja, kolektivne ugovore, pravilnike, pravila ponašanja na radnom mjestu ili u praksu. Njihovom objavom, isticanjem na vidljivom mjestu i dosljednom primjenom dat ćete na znanje svojim radnicima, poslovnim partnerima i javnosti da li i kakvu politiku jednakih mogućnosti/ravnopravnosti spolova promičete.

O uvođenju vlastite politike jednakih mogućnosti, njenom provođenju i nadziranju, pišemo u *Vodiču za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu* pa Vas upućujemo na to naše izdanje.

U nastavku navest ćemo nekoliko primjera posebnih mjera koji mogu pomoći u provedbi stvarne jednakosti unutar vaše tvrtke. Osim toga, navest ćemo nekoliko tehničko– organizacijskih prijedloga koji mogu utjecati na rodno osjetljivu radnu okolinu.

POSEBNE MJERE

Ukoliko redovne kontrole provođenja politike jednakih mogućnosti pokažu da u određenim područjima (sektorima, hijerarhijskim stepenicama) postoje nejednakosti između muškaraca i žena u plaćama, beneficijama, uvjetima rada, napredovanju, itd. ... , možete privremeno uvesti neku od posebnih mjera da se takvo stanje ispravi i omogućuje jednaki uvjeti za muškarce i žene.

Odredbe koje preporučujemo:

- U programima za osposobljavanje i usavršavanje daje se prednost pripadnicima ili pripadnicama podzastupljenog spola za ona radna mjesta gdje vlada podzastupljenost jednog spola.
- Ako se kandidati za zaposlenje ili napredovanje pozivaju na razgovor, poziva se barem jednak broj pripadnika podzastupljenog spola kao i drugog spola. *Ako svi kandidati i kandidatkinje zadovoljavaju uvjete za radno mjesto, a na takvom radnom mjestu u poduzeću su podzastupljene žene, pozovite sve kandidatkinje na razgovor. Ako niste u mogućnosti pozvati sve kandidatkinje, onda pozovite najviše onoliko kandidata koliko i kandidatkinja.*
- Ako se pripadnicima ili pripadnicama podzastupljenog spola daje prednost pri zaposlenju ili napredovanju, to se ne čini automatski i bezuvjetno nego se svaki kandidat i kandidatkinja podvrgava objektivnoj procjeni na temelju ponuđenih kvalifikacija.
- Posebne mjere mogu u određenim slučajevima biti određene kvotom ili sličnom striktnom mjerom.

OSTALI UVJETI RADA

Osim posebnih mjera, postoje i druge mjere koje možete poduzeti da bi muškarci i žene, radnici i radnice s obitelji i samci osjećali kako imaju jednake mogućnosti na radnom mjestu.

Sljedeće mjere posebno mogu olakšati ravnotežu između radnog i privatnog života radnicama i radnicima s djecom.

Primjeri za uvjete rada:

- Ako to omogućava vrsta posla, na zahtjev radnika/radnice, određeni posao može se, u cijelosti ili makar dijelom, obavljati na izdvojenom mjestu rada (kod kuće i sl.), u podijeljenom ili skraćenom radnom vremenu ili u drugom obliku fleksibilnog radnog vremena.
- Služba za čuvanje i njegu djece zaposlenih osigurana je u okviru poduzeća ili u njegovoj neposrednoj blizini.

- Osigurana je primjerena i dostupna prostorija za dojenje.
- Pri organizaciji tečajeva, obrazovanja i treninga vodi se računa o zbrinjavanju djece zaposlenih tako da se osigura adekvatna prostorija sa službom za čuvanje i njegu djece.
- Omogućuje se fleksibilno određenje porodiljskog dopusta u dogovoru s radnicom (npr. korištenje kraćeg porodiljskog dopusta potiče se povećanjem plaće ili drugim novčanim nadoknadama; radnici se omogućuju fleksibilni uvjeti rada po povratku s porodiljskog dopusta).
- Potiče se korištenje roditeljskog dopusta za očeve te im se omogućuju fleksibilni uvjeti rada.

