



## Zakon Europske unije u području zaštite ravnopravnosti spolova – ključni pojmovi



Ovaj je seminar financiran u okviru „Programa za prava, jednakost i građanstvo za razdoblje 2014. – 2020.“ Europske komisije.

Prof. dr. sc. Raluca  
Dimitriu  
Sveučilište ekonomskih  
studija, Bukurešt

## Polazište: stereotipi zbog kojih dolazi do razlika u postupanju



- „Žene se brinu o djeci i stoga nisu toliko dostupne na radnom mjestu.“
- „Žene su manje produktivne i stoga moraju biti manje plaćene.“
- „Muškarci uzdržavaju obitelj i stoga im treba veća plaća.“
- „Žene su ranjivije i stoga ih se mora zaštititi.“
- Reprodaktivna je uloga „ženina svrha na ovom svijetu“.

## Povelja Europske unije o temeljnim pravima



- Povelja zabranjuje diskriminaciju, uključujući diskriminaciju na osnovi spola (čl. 21.) i priznaje pravo na jednako postupanje i izvan zapošljavanja (čl. 23.)



## Direktive u području zaštite ravnopravnosti spolova



- Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)
- Direktiva 2010/41/EU o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni
- Direktiva 2004/113/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga
- Direktiva 92/85/EEZ, koja se odnosi na trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje
- Direktiva 2019/1158/EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi

# Ključni pojmovi



- Izravna diskriminacija
- Neizravna diskriminacija
- Uznemiravanje
- Objektivan razlog
- Višestruka diskriminacija



## I. Izravna diskriminacija



u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije **(1)** zbog njezina spola **(2)** nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama **(3)**.




## (1) Lošije postupanje



- Što je postupanje?  
Može biti jednostavna izjava  
Može biti povlastica, koju ne dobivaju svi
- Različito (drukčije) ne znači nužno nepovoljno → npr. dobna granica za stjecanje prava na mirovinu

## (2) Spol – kao zaštićena osnova



- Temeljem direktiva EU-a o nediskriminaciji, zaštićene su osnove izrijekom utvrđene, a popis je iscrpan i stoga nije moguće dodati druge osnove (npr. bolovanje) (predmet C-13/05 Chacon Navas) 
- Za razliku od popisa u direktivama, popis u EKLJP-u nije ograničen.

## Višestruka diskriminacija



- **Kada su osnove prepletene**
- Osoba može biti diskriminirana na dvije ili više osnove istovremeno (manjina unutar manjine)
- U većini tradicionalno diskriminiranih manjina, žene su čak u nepovoljnijem položaju od muškaraca (npr. Romkinje)
- Svi smo mi kombinacija pripadnosti manjinama. Ali svođenje na jednu dimenziju – ponekad može biti korisno i praktično

## (3) Komparator (uspoređivač)



- **JE** – sadašnjost  
(npr.: u sporu zbog jednakosti plaća – kolika je plaća komparatora (uspoređivača)?)
- **JE BILA/BIO** – prošlost  
(npr.: koliko je komparator (uspoređivač) bio plaćen?)
- **BI BILA/BIO** – virtualno (zamišljeno) – hipotetski komparator (uspoređivač)  
(npr.: koliko bi komparator (uspoređivač) bio plaćen?)

### (3) Komparator (uspoređivač)



- U načelu, isti poslodavac. Međutim, Direktiva 2008/104 o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje: usporedba sa zaposlenicima različitih subjekata (privremeno zaposleni radnik i korisnik)
- U načelu, isti rad (obavljanje istog zanimanja). Međutim, Enderby C-127/92 (logoped / psiholog)



## II. Neizravna diskriminacija



= u slučaju kada naizgled spolno-neutralna odredba, mjerilo ili postupanje **(1)** dovede u neravnopravan položaj osobe jednog spola **(2)** u usporedbi s ostalim osobama u sličnoj situaciji **(3)**, osim ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna **(4)**.

## (1) Neutralno pravilo ili postupanje



- Npr.: različita pravila primjenjiva na zaposlenike s nepunim radnim vremenom odnosu na puno radno vrijeme – s neizravnim utjecajem na plaću (predmet Schönheit)
- Može dovesti do sličnog postupanja prema dvjema osobama koje su u različitim situacijama
- Pravo treba razlikovati između **istoga** – koji zaslužuje jednaki tretman – i **različitoga** – koji zaslužuje nejednaki tretman



## (2) Osobe jednog spola



- Upotrebljava se drugo mjerilo, ne spol ...
- ... ali mora postojati poveznica.




### (3) U usporedbi s ostalim osobama u sličnoj situaciji



- Naizgled spolno-neutralna odredba, mjerilo ili postupanje, koja članove određenog spola stavlja u nepovoljan položaj.
- Posljedice su već diskriminatorne, ili bi mogle postati diskriminatorne

### (4) Objektivno opravdanje



- Legitiman cilj + primjerena i nužna sredstva
- Majčinstvo, ali samo proporcionalno
- Pravilo proporcionalnosti (npr. C-207/98 – Mahlberg)
- Slučaj posebnih domena: vojska, policija, kaznionice, sigurnosne snage 



## Neprihvatljiva obrana

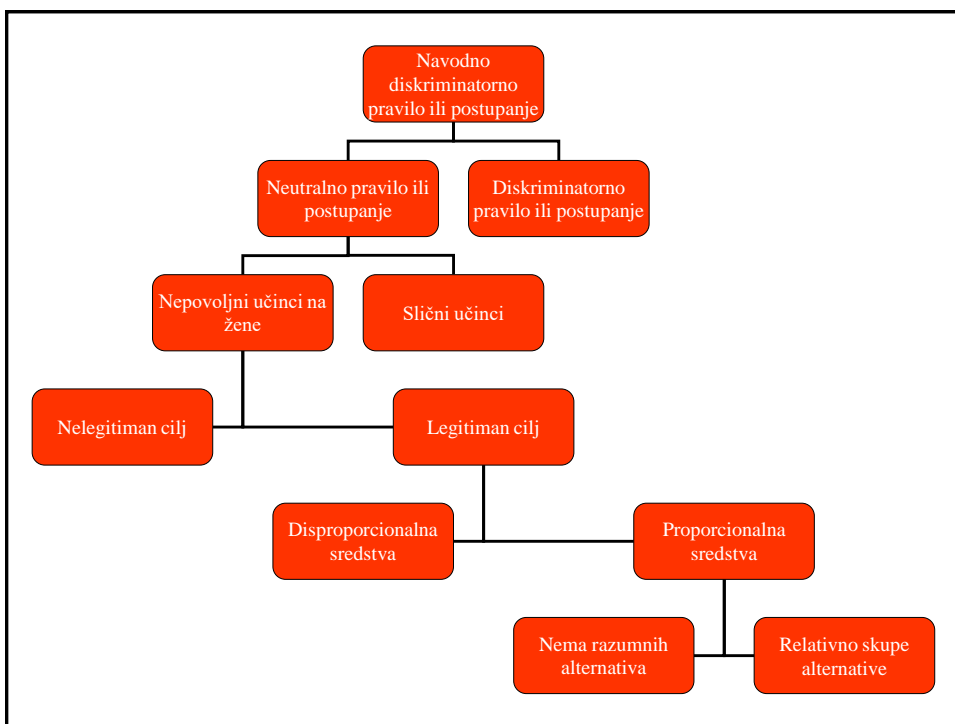


- **Ušteda troškova** sama po sebi nije, bez drugih razloga, legitiman cilj kojim se opravdava diskriminacija
- **Vanjski uzroci** (npr. zahtjev klijenata – predmet C-54/07 Feryn, predmet C-188/15 – Bougnaoui)
- **„Ženama treba zaštita”**, pa ne mogu raditi noćne smjene, prekovremeno, u posebnim radnim uvjetima, itd. Iznimka: trudnoća
- **Izostanak namjere** („Nisam želio/željela diskriminirati.”).

## Primjer – predmet *Bilka*



- Zaposlenice s nepunim radnim vremenom, koje nisu bili uvrštene u program strukovnih mirovina robne kuće Bilka, požalile su se da je to bila **neizravna diskriminacija žena**, jer su one činile veliku većinu radnika s nepunim radnim vremenom.
- SEU je ustanovio je da bi to mogla biti neizravna diskriminacija, osim ako je razlika u ostvarivanju prava bila opravdana. Da bi bila opravdana, bilo je potrebno dokazati da su „mjere koje je odabrala robna kuća Bilka bile **stvarna potreba** na strani poduzeća, i da su bile **primjerne** u cilju ostvarenja ciljeva koje je robna kuća željela ostvariti, i u tom smislu **nužne**”.
- Bilka je tvrdila da je cilj u pozadini različitog postupanja bio odvratanje od rada s nepunim radnim vremenom, jer su radnici/radnice s nepunim radnim vremenom obično nerado radili/radile navečer ili subotom, što je otežavalo zadržavanje odgovarajućeg osoblja.
- SEU je ustanovio da bi to mogao biti **legitiman cilj**.
- Međutim, nije odgovorio na pitanje je li isključenje radnica s nepunim radnim vremenom iz mirovinskog programa bilo **proporcionalno** ostvarenju tog cilja.
- Zahtjev da poduzete mjere budu „nužne” podrazumijeva da se mora dokazati **da nema razumno alternativnog sredstva** koje se ne bi toliko kosilo s načelom jednakog postupanja.



### III. Uznemiravanje



- Smatra se diskriminacijom pri kojoj dolazi do nepoželjnog ponašanja povezanog sa zaštićenom osnovom sa **svrhom ili učinkom** povrede dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine.
- Pri dokazivanju uznemiravanja **nema potrebe za komparatorom (uspoređivačem)**.
- **Spolno uznemiravanje** = svaki nepoželjni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kada to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### III. Uznemiravanje



- Spolno uznemiravanje – žrtve: nisu samo žene
- Uključuje mnoge oblike zlostavljanja
- Utječe na potkopavanje osobnosti, dostojanstva ili fizičkog ili psihičkog integriteta osobe.
- Psihičko uznemiravanje = neprimjereno ponašanje u obliku fizičkog ponašanja, govornog ili pisanog jezika, gesti ili drugih djela, koje se **ponavlja ili sustavno** događa u jednom razdoblju → **proces** koji se odvija tijekom vremena i pretpostavlja postojanje namjernog, a ne slučajnog, opetovanog ili kontinuiranog ponašanja (predmeti T-275/17 Michela Curto i T-377/17 SQ)



### IV. Davanje uputa za diskriminiranje



- Smatra se diskriminacijom, iako nije definirano direktivama.
- Osoba daje upute drugoj osobi za izravnu ili neizravnu diskriminaciju ili uznemiravanje druge osobe

## Poseban slučaj: jednakost plaća



- Pitanje povjerljivosti plaća
- Povlastice za neprekinutu djelatnost
- Dodatne povlastice za zaposlenike s punim radnim vremenom
- Plaćanje prekovremenog rada

## Poseban slučaj: nepuno radno vrijeme



- **Predmet C-274/18 o radu s nepunim radnim vremenom**



Nacionalno zakonodavstvo: „Ukupno trajanje uzastopnih radnih odnosa radnika ne može biti više od 6 godina, ili 8 godina u slučaju rada s nepunim radnim vremenom.”

SEU: **NE**, ako prethodno navedeno pravilo negativno utječe na veći postotak žena nego muškaraca u radnoj snazi i ako nije objektivno opravdano legitimnim ciljem ili ako sredstva za ostvarenje cilja nisu primjerena ili nužna

## Poseban slučaj: prekovremeni rad



- Manja raspoloživost žena za prekovremeni rad dovodi do nižih primanja od muškaraca čak i uz potpuno poštivanje načela „jednaka plaća za jednak rad”.
- Neraspoloživost za prekovremeni rad **možda čak nije ni realna**, ali će je poslodavac i dalje pretpostavljati jer odgovara patrijarhalnom modelu podjele rada u obitelji.
- Shodno tomu, stvarno stanje u pojedinom slučaju čak neće ni biti bitno; poslodavac već ima pretpostavku o neraspoloživosti žena za prekovremeni rad.

## Poseban slučaj: kolektivno pregovaranje



- Nedovoljna zastupljenost žena u kolektivnom pregovaranju – kolektivni radni odnosi
- U većini europskih i nacionalnih saveza sindikata nema žena u upravnim odborima
- Nepovoljni uvjeti ugovora ili čak prekarni uvjeti rada.
- U ugovorima o kolektivnom pregovaranju nema stajališta žena

## Poseban slučaj: mirovina



fppt.com

## Jednako postupanje



- = uzimanje u obzir različitih sposobnosti, potreba i želja muškaraca i žena i omogućavanje jednakog postupanja
- Odabir između karijere i obitelji nije dobra mogućnost
- To ne znači da je karijera važnija od obitelji i djece, **nego da su i jedno i drugo podjednako važni za oba spola**
- Davanje prioriteta zapošljavanju žena izlazi iz okvira pojma jednakog postupanja (predmet C-450/93, Kalanke)


## Jednako postupanje



- Propisi ne bi trebali ponavljati tradicionalnu podjelu uloga između muškaraca i žena držanjem muškaraca u podređenoj ulozi u odnosu na žene u vršenju roditeljskog autoriteta.
- Dodjeljivanje plaće za nejednaku podjelu zadaća u obitelji može dovesti do ponavljanja te nejednake podjele
- Konvencija MOR-a 89/1948 o zabrani noćnog rada žena
- Zaštita može dovesti do diskriminacije. Svaki tekst o „zaštiti žena” potiče stereotipe o njihovoj ranjivosti

## Što zakonodavstvo može učiniti?



- Zakonski propisi ne bi trebali ponavljati tradicionalnu podjelu uloga između muškaraca i žena držanjem muškaraca u podređenoj ulozi u odnosu na žene u vršenju roditeljskog autoriteta (predmet C-104/09 Roca Álvarez, )
- Uloga prava: *poiesis* ili *praxis*?

