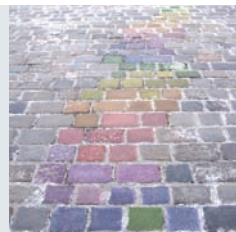


# ZA POSLODAVCE O LGB PRAVIMA



**Pravni**



Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu

# uodič ZA POSLODAVCE O LGB PRAVIMA

Autori/-ice: Kristijan Grđan, Sanja Juras

Financijska podrška: Europska komisija

Lektura: Jelena Topčić

Grafičko oblikovanje: Zdravko Horvat

Naklada: 500

“Ova publikacija je tiskana uz financijsku pomoć Europske Unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Lezbijske grupe Kontra, udruge Iskorak i Instituta M.I.A. i ni u kojem slučaju ne odražava stavove Europske Unije”.

This publication has been produced with the financial assistance of the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of Lesbian Group Kontra, Association Iskorak and Institute for Mobilization, Intervention and Action M.I.A. and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.”



Ovaj projekt je financiran sredstvima  
Europske Komisije



Projekt provode Lezbijska grupa Kontra,  
udruge Iskorak i Institut M.I.A.



## 1. DEFINICIJE

☞ Ovaj priručnik počinjemo s nekim osnovnim definicijama pojmova koji su važni za razumijevanje njegovog sadržaja.

☞ **Seksualna orijentacija (može se pronaći i termin spolna orijentacija ili opredjeljenje):** pojam koji obuhvaća heteroseksualnost, homoseksualnost i biseksualnost.

☞ **Seksualne manjine** krovni je termin koji se upotrebljava za osobe koje se ne osjećaju kao heteroseksualne.

☞ **Lezbijka:** žena koju emocionalno i seksualno privlače žene.

☞ **Gej:** muškarac kojeg emocionalno i seksualno privlače muškarci (homoseksualni muškarac).

☞ **Biseksualna osoba:** osoba koju emocionalno i seksualno privlače osobe oba spola.

☞ **Heteroseksualnost:** odnosi se na osobe koje emocionalno i seksualno privlače osobe rodnog identiteta različitog od njihovog, ali samo u okvirima binarnog rodnog sustava; osobe koje se izjašnjavaju kao muškarci, a koje privlače žene, i obrnuto.

☞ **LGBTI osobe:** akronim koji se odnosi na lezbijke (**L**), gejeve (**G**), biseksualne osobe (**B**), transrodne osobe (**T**) i interseksualne osobe (**I**). Može se upotrebljavati i bilo koja skraćénica ovog akronima, ovisno o skupini o kojoj se govori; na primjer, **LGB** za lezbijke, gej i biseksualne osobe, i tako dalje.

## 2. NACIONALNI ZAKONSKI OKVIR ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Postoje različiti zakonski propisi koji brane diskriminaciju po osnovi seksualne orijentacije, a u kontekstu sadržaja ovog priručnika ponajviše ćemo se osvrnuti na Zakon o suzbijanju diskriminacije te Zakon o radu u kontekstu zakonskih definicija i područja u kojima je diskriminacija zabranjena. Također, pozabavit ćemo se i građansko- te kazneno-pravnim mehanizmima zaštite od diskriminacije.

### *Zakon o suzbijanju diskriminacije*

Zakonom o suzbijanju diskriminacije<sup>1</sup> osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije, između ostalog na temelju spolne orijentacije.

Diskriminacija je, sukladno definiciji Zakona o suzbijanju diskriminacije, stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po 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, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. *Izravna diskriminacija* postoji onda kada je postupanje uvjetovano nekim od navedenih osnova kojima se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. *Neizravna diskriminacija* postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po nekoj diskriminacijskoj osnovi, 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 primjerena su i nužna.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje koje je temeljeno na nekoj od diskriminatornih osnova također se smatra diskriminacijom. *Uznemiravanje* je svako

<sup>1</sup> NN, br. 85/08.



neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od diskriminatornih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. *Spolno uznemiravanje* svako je 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.

¶ *Segregacija* predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od navedenih osnova. Segregacija se smatra diskriminacijom prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

¶ Zakon o suzbijanju diskriminacije propisuje i posebnu mjeru zaštite od *viktimizacije*. Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga što je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, bio svjedokom diskriminacije, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Diskriminacija je *zabranjena* u svim pojavnim oblicima. Međutim, postoje i *izuzeci od zabrane diskriminacije*:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna za cilj koji se želi postići.
2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. Zakona.
3. pogodovanja trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera.
4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekima od osnova iz članka 1. Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjerjen.

5. pri zasnivanju radnog odnosa, uključena u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koje djeluju u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi.
6. na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike.
7. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima.
8. određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu.
9. na temelju državljanstva prema posebnim propisima.
10. stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.

## Zakon o radu

¶ Zakonom o radu<sup>2</sup> uređuju se radni odnosi u Republici Hrvatskoj ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, nije drukčije određeno.

Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli – radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije.

<sup>2</sup> NN, br. 137/04-pročišćeni tekst.



2. napredovanje na poslu.
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije.
4. uvjete zaposlenja i rada te sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednake plaće.
5. otkaz ugovora o radu.
6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

### Građansko-pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije

☞ Zakonom o suzbijanju diskriminacije omogućene su posebne mjere za zaštitu od diskriminacije koje specijalno dopunjuju postojeće odredbe Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku.

☞ Radi zaštite od diskriminacije, osoba koja osnovano sumnja da je bila žrtva diskriminatornog postupanja ima pravo na sudsku zaštitu, a posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području zapošljavanja i rada smatraju se sporovima iz radnih odnosa.

Žrtva diskriminacije tužbom može zahtijevati:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije).

☞ Primjer: sud može utvrditi da je poslodavac povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje ukoliko je odbio zaposliti tužitelja na temelju njegove spolne orijentacije.

2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije).

¶ Primjer: (1) sud može poslodavcu zabraniti uznemiravanje tužitelja koje se temelji na tužiteljevoj spolnoj orijentaciji, (2) sud može naložiti poslodavcu da vrati na radno mjesto tužitelja kojem je otkazao Ugovor o radu zbog tužiteljeve spolne orijentacije ili da ponovi natječaj za radno mjesto na koje je odbio zaposliti tužitelja zbog njegove spolne orijentacije.

3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih zakonom (tužba za naknadu štete).
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Osim prema postupovnim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije, sudski postupak vodi se sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku. Specifičnosti sudskog postupka za zaštitu od diskriminacije jesu:

#### Teret dokazivanja

¶ U sudskim postupcima zbog diskriminacije teret dokazivanja leži na protivnoj strani. Međutim, tužitelj prvo mora učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije i sudu podastrijeti relevantne činjenice.

#### Privremene mjere

¶ Prije pokretanja ili u tijeku postupka povodom zahtjeva za zaštitu od diskriminacije sud može po prijedlogu stranke odrediti privremene mjere. Radi određivanja privremenih mjera na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Ovršnog zakona<sup>3</sup>, a iznimno su pretpostavke za određivanje privremenih mjera (1) da je podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje te (2) da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprečavanja nasilja.

Privremene mjere prema odredbama Ovršnog zakona su:

- mjera radi osiguranja novčane tražbine (npr. ako bi tuženik mogao spriječiti ili znatno otežati naplatu tražbine);
- mjera radi osiguranja nenovčane tražbine (npr. dionice, pokretnine, nekretnine i druge vrijednosti na koje je usmjerena tražbina).

<sup>3</sup> Za potrebe izrade ove publikacije upotrijebljen je pročišćeni tekst Ovršnog zakona preuzet s web-stranice <http://gpp.pravo.hr>





¶ Ovršni zakon također propisuje mogućnost davanja jamčevine umjesto privremene mjere te mogućnost da sud odredi jamčevinu kao uvjet za poduzimanje privremene mjere.

### Sudjelovanje umješača

¶ Na strani tužitelja u postupku za zaštitu od diskriminacije može se pridružiti kao umješač tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku, s time da o sudjelovanju umješača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku. Sindikat je organizacija koja se može, uz pristanak tužitelja, po odluci suda priključiti postupku kao umješač. Umješač ima sva prava u postupku koja mu kao takvom pripadaju i može poduzimati radnje u postupku. Zakon o parničnom postupku<sup>4</sup> predviđa da umješač može stavljati prijedloge i poduzimati sve ostale parnične radnje u rokovima u kojima bi te radnje mogla poduzimati stranka kojoj se pridružio.<sup>5</sup>

### Rok za ispunjenje činidbe, ovršnost

¶ U slučajevima kada odlučuje o tužbi za zabranu ili otklanjanje diskriminacije, odnosno onda kada odlučuje da se utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima, sud može odrediti da žalba ne odgađa ovrhu ili može odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koja je naložena tuženiku.

### Izvanredni pravni lijekovi

¶ U slučaju zahtjeva za zaštitu od diskriminacije revizija je uvijek dopuštena.

4 Za potrebe izrade ove publikacije upotrijebljen je pročišćeni tekst Zakona o parničnom postupku preuzet s web-stranice <http://gpp.pravo.hr>

5 Kada je riječ o privremenim mjerama propisanim po čl. 19. st. 2 Zakona o suzbijanju diskriminacije nije jasan položaj umješača kod primjene iznimnih uvjeta za određivanje privremene mjere, jer se izriekom u odredbi spominje „podnositelj zahtjeva“, što preostaje riješiti kroz sudsku praksu. Također, s obzirom na specijalnu primjenu odredaba Zakona o parničnom postupku (čl. 17. st. 2.) ostaje nejasno može li se u postupcima za zaštitu od diskriminacije kao umješač pridružiti i osoba na strani tuženika (primjenom čl. 206. Zakona o parničnom postupku).

## Udružna tužba za zaštitu od diskriminacije

Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti. U toj tužbi mogu se istaknuti svi zahtjevi osim za naknadu imovinske i neimovinske štete.

## Nadležnost

Za sporove po tužbi za zaštitu od diskriminacije u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud. Pored suda opće mjesne nadležnosti nadležan je i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište, te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena diskriminacija.

O sporovima po udružnoj tužbi u prvom stupnju odlučuje županijski sud koji je opće mjesno nadležan za tuženika ili županijski sud mjesta u kojem je počinjena diskriminacija ili Županijski sud u Zagrebu.

## Kazneno-pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije

Diskriminacija ima različite pojavne oblike koji su inkriminirani specijalnim prekršajnim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije te odredbama Kaznenog zakona. Za razliku od parničnog postupka gdje je teret dokazivanja na tuženiku, u prekršajnom i kaznenom postupku teret dokazivanja uvijek je na tužitelju.

## Diskriminacija kao prekršajno djelo

Prekršajna djela po odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije razlikuju se po sadržajima inkriminacija, počiniteljima i visini prekršajne sankcije, jer je jedina vrsta sankcije za sva djela novčana kazna.

Osnovnim prekršajnim djelom inkriminirana je radnja bilo kojeg počinitelja koji „...s ciljem izazivanja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu,



jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu ili izražavanju i spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojanstvo..." (čl. 25. Zakona o suzbijanju diskriminacije). Riječ je o prekršaju koji se može počinuti isključivo s izravnom namjerom (počinitelj mora za cilj imati izazivanje straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja) te o prekršaju s posljedicom (radnjom prekršaja mora se povrijediti dostojanstvo drugoga). Moguće je kažnjavanje odgovorne osobe u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave. Propisana je i prekršajna odgovornost pravnih osoba, obrtnika i osoba koje obavljaju samostalnu djelatnost. Novčana sankcija za fizičku osobu propisana je u rasponu od 5.000,00 do 30.000,00 kuna, za obrtnika ili osobu koja obavlja samostalnu djelatnost u rasponu od 10.000,00 do 200.000,00 kuna, te za pravnu osobu u rasponu od 30.000,00 do 300.000,00 kuna.

¶ Propisan je prekršaj vezan uz spolno uznemiravanje, za koji se također mora dokazati izravna namjera te je riječ o prekršaju s posljedicom, jednako kao i za osnovno prekršajno djelo. S obzirom na visinu kaznene sankcije za sve vrste počinitelja riječ je o kvalificiranom prekršajnom djelu.

¶ Kao posebno prekršajno djelo navodi se viktimizacija, koje se mora počinuti s izravnom namjerom jer je potrebno dokazati namjeru stavljanja u nepovoljniji položaj osobe koja je prijavila diskriminaciju ili koja je sudjelovala u postupku zbog diskriminacije. Također, riječ je o djelu s posljedicom koje je dovršeno tek onda kada je osoba dovedena u nepovoljniji položaj.

¶ O posebnom je prekršaju riječ kad odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave na zahtjev Pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva ne podnese očitovanja, podatke i dokumente vezane uz diskriminaciju i ne omogući uvid u njih, odnosno ne omogući uvid u spis, za što je propisana novčana sankcija u rasponu od 1.000,00 do 5.000,00 kn.

¶ Procesna pravila vezana uz prekršajni progon određena su Prekršajnim zakonom. Pored ovlaštenih tužitelja sukladno odredbama Prekršajnog zakona, Zakon o suzbijanju diskriminacije daje ovlaštenje tužitelja Pučkom pravobranitelju i posebnim pravobraniteljima.

## Diskriminacija kao kazneno djelo

☐ Kazneni zakon predviđa dvije inkriminacije koje pokrivaju područje diskriminacije i to: (1) kazneno djelo povrede ravnopravnosti građana iz čl. 106. Kaznenog zakona te (2) kazneno djelo rasne i druge diskriminacije iz čl. 174. st. 1. Kaznenog zakona.

☐ Kod ova dva kaznena djela postoje razlike u pogledu sadržaja inkriminacije, objekta zaštite i vrste počinitelja, dok su im propisane kaznene sankcije jednake (kazna zatvora u rasponu od šest mjeseci do pet godina). Razlike među ovim inkriminacijama tabelarno su prikazane:

Naziv kaznenog djela	Sadržaj inkriminacije	Vrsta počinitelja	Objekt zaštite
Povreda ravnopravnosti građana (čl. 106. KZ)	Uskrata ili ograničenje prava čovjeka i građanina utvrđenog Ustavom, zakonom ili drugim propisom, odnosno davanje pogodnosti drugima na temelju kakvih razlika.	Osoba koja ima ovlaštenja odlučivati o pravima čovjeka i građanina (u kontekstu radnih odnosa to je poslodavac).	Slobode i prava čovjeka i građana
Rasna i druga diskriminacija (čl. 174. KZ)	Kršenje temeljnih ljudskih prava i sloboda priznatih od međunarodne zajednice, a koje se temelji na kakvoj razlici pojedinca.	Sve osobe.	Vrijednosti zaštićene međunarodnim pravom.

☐ Kod razgraničenja ovih kaznenih djela postoje različite mogućnosti. One proizlaze generalno iz teoretskog poimanja ovih inkriminacija, a ne iz sudske prakse, jer je ona u tom kontekstu još uvijek nedostatno razvijena. Neka tumačenja navode da



se razgraničenje ovih inkriminacija može naći jedino u odnosu na žrtvu tih delikata, jer da se kaznenim djelom iz čl. 106. KZ štite samo hrvatski državljani, dok se kaznenim djelom iz čl. 174. st. 1. KZ štite i strani državljani.<sup>6</sup> Međutim, treba imati na umu da se razgraničenje jasno vidi i iz vrste počinitelja, jer dok samo osobe ovlaštene da odlučuju o pravima čovjeka i građanina mogu počinuti kazneno djelo iz čl. 106. KZ, sve osobe mogu počinuti kazneno djelo iz čl. 174. st. 1. KZ.

¶ U kontekstu diskriminacije u sferi radnih odnosa, kod razgraničenja inkriminacija valja se ravnati odnosom specijaliteta zbog vrste počinitelja, pa onda kada je počinitelj poslodavac u obzir dolazi primjena čl. 106. KZ. Zbog odnosa specijaliteta kao i konsumpcije, nije moguć stjecaj kaznenog djela iz čl. 106. KZ s kaznenim djelom povrede prava na rad i drugih prava iz rada iz čl. 114. KZ. Također, zbog konsumpcije nije moguć stjecaj kaznenih djela iz čl. 106. KZ i 174. KZ.

¶ Kazneni progon za oba kaznena djela pokreće se po službenoj dužnosti.

¶ Oštećenik može u kaznenom postupku postaviti imovinsko-pravni zahtjev sukladno odredbama Zakona o kaznenom postupku.

### Središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije

¶ Odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije ustanovljeno je Središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije koje je osnovano u okviru nadležnosti Pučkog pravobranitelja i posebnih pravobranitelja. Posebni pravobranitelji u Republici Hrvatskoj su Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljica za djecu i Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom. Za postupanje u slučajevima diskriminacije koja je temeljena na spolnoj orijentaciji nadležna je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.

Stoga je u okviru svojeg rada Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova nadležna:

- zaprimati prijave diskriminacije od svih fizičkih i pravnih osoba;
- fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pružati potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite;

<sup>6</sup> Bačić F., Pavlović Š., 2004. „Komentar Kaznenog zakona“, *Organizator*, str. 507.

- ako nije započet sudski postupak, ispitivati pojedinačne prijave i poduzimati radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe;
- upozoravati javnost na diskriminaciju;
- uz pristanak stranaka provoditi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe;
- podnositi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu;
- prikupljati i analizirati statističke podatke o slučajevima diskriminacije;
- u svom godišnjem izvještaju, a po potrebi i izvanrednim izvještajem, Hrvatski sabor izvijestiti o pojavama diskriminacije;
- provoditi istraživanja u području diskriminacije, davati mišljenja i preporuke te predlagati Vladi RH odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

¶ Iako se svugdje u zakonskom tekstu pored Pučkog pravobranitelja spominju i posebni pravobranitelji, čini se kako je obveza socijalnog dijaloga i suradnje s organizacijama civilnog društva prepuštene isključivo Pučkom pravobranitelju. Socijalnim partnerima u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije jesu reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine. Stoga će, u socijalnom dijalogu i suradnji s organizacijama civilnog društva, bez obzira na to što je za diskriminaciju po osnovi spolne orijentacije nadležna Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, sudjelovati i Pučki pravobranitelj.



## 3. DISKRIMINACIJA U JAVNOM EUROPSKOM PRAVU I PRAKSI

### Zakonodavstvo Europske unije

Zakonodavstvo Europske unije sastoji se od tri različite, ali međusobno zavisne vrste zakonodavstava.

#### Primarno zakonodavstvo

Europska unija temelji se na osnivačkim ugovorima koji čine njezino primarno zakonodavstvo. U primarno zakonodavstvo uključeni su također svi dodaci, protokoli konvencije i izjave uz pojedine ugovore.

Ugovori na kojima se temelji Europska zajednica revidirani su u više navrata kroz:

- Jedinstveni europski akt (1987.)
- Ugovor iz Maastrichta (1992.)
- Ugovor iz Amsterdama (1997.), stupio na snagu 1. svibnja 1999.
- Ugovor iz Nice (2001.), stupio na snagu 1. veljače 2004.

#### Sekundarno zakonodavstvo

Iz tog primarnog zakonodavstva proizlazi sekundarno zakonodavstvo, koje se sastoji od uredaba, direktiva, odluka, preporuka i mišljenja. Prve tri od navedenih vrsta akata su pravnoobvezujući akti, dok preporuke i mišljenja ne obvezuju.

- Uredbe su akti opće primjene koji obvezuju u cijelosti i izravno su primjenjivi u državama članicama;
- Direktive su akti koji u pogledu rezultata koji se njima ostvaruje obvezuju svaku državu članicu kojoj su upućeni, ali ostavljaju nacionalnim vlastima izbor forme i metode;
- Odluke su akti koji u cijelosti obvezuju one kojima su upućeni.

#### Sudska praksa

U izvore prava Europske unije valja ubrojiti i sudsku praksu europskih sudova. Kroz praksu se razjašnjavalo značenje pojedinih odredbi zakonodavstva Europske zajednice, te pitanje njihovih pravnih učinaka u pravima država članica. Načela i pravila razvijena kroz sudsku praksu prihvatili su i nacionalni sudovi i druga tijela u državama članicama, te su time ta pravila postala sastavnim dijelom pravnog poretka EU.

## Zaštita od diskriminacije temeljene na seksualnoj orijentaciji u europskom javnom pravu i praksi

### *Ugovor iz Amsterdama*

¶ Ugovor iz Amsterdama uvodi slobodu, demokraciju, poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda, te vladavinu prava kao temeljna načela Europske unije. U članku 13. Ugovora Europska zajednica potiče se na „poduzimanje prikladnih akcija za suzbijanje diskriminacije temeljene na spolu, rasnom ili etničkom porijeklu, religiji ili uvjerenju, invaliditetu, dobi ili seksualnoj orijentaciji.“

### *Direktiva Vijeća 2000/78/EZ*

¶ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja obvezuje zemlje članice da usvoje zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju u području rada, na više osnova, uključujući seksualnu orijentaciju, zaključno s prosincem 2003. godine.

### *Povelja o temeljnim pravima EU*

¶ Povelju o temeljnim pravima usvojila je Europska unija 2000. godine. Povelja uključuje zabranu diskriminacije temeljene na seksualnoj orijentaciji u čl. 21. To je prva međunarodna povelja o ljudskim pravima koja eksplicitno uključuje seksualnu orijentaciju.

### *Praksa Europskog suda za ljudska prava*

¶ Praksa Europskog suda za ljudska prava imala je velik značaj u zaštiti prava lezbijki, gejeva i biseksualnih osoba. Prva pozitivna presuda vezana za slučaj diskriminacije temeljene na spolnoj orijentaciji donesena je još 1981. godine u slučaju Dudgeon v UK. Prvi slučajevi koji su se ticali diskriminacije na radnom mjestu bili su Lustig-Prean & Beckett v United Kingdom i Smith & Grady v UK. 1999. godine. Sud je našao da diskriminacija lezbijki i gejeva u vojsci u Velikoj Britaniji čini povredu Konvencije o ljudskim pravima.

¶ Navedeni dokumenti i sudska praksa, kao i niz rezolucija Europskog parlamenta svjedoče o činjenici da je diskriminacija temeljena na seksualnoj orijentaciji pojedinca/-ke za Europsku uniju neprihvatljiva.





## 4. ULOGA POSLODAVACA U ZAŠTITI LGBT OSOBA OD DISKRIMINACIJE NA RADNOM MJESTU

- Posljedice diskriminacije na temelju spolne orijentacije teške su i raznolike, te utječu na kvalitetu rada i opće stanje LGBT radnika i radnica.
- Iskustva u europskim zemljama dokazuju da prijateljsko i otvoreno okruženje, u kojem se svi osjećaju podjednako zaštićeno, značajno utječe na produktivnost radnika/-ica.
- Seksualne manjine čine otprilike 10% ukupne populacije prema svjetskim istraživanjima. U zemljama Europske unije, a sve više i u Republici Hrvatskoj, mnogi poslodavci prepoznaju potrebu za zapošljavanjem sposobnih ljudi iz svih dijelova populacije, te stvaranjem radne kulture koja promiče različitost i jednakopravnost.

Postoje četiri glavna motivacijska razloga za takvo postupanje:

- Ugled – potreba za stvaranjem pozitivne slike tvrtke, pred sve zahtjevnijim i senzibiliziranijim potencijalnim klijentima i zaposlenicima;
  - Zapošljavanje i zadržavanje radne snage – potreba da se postane poželjan poslodavac kako bi se zadržala prednost na sve složenijem tržištu rada;
  - Produktivnost – potreba za zadržavanjem i motiviranjem talentiranog stručnog kadra potrebnog za optimalni radni učinak;
  - Izbjegavanje potencijalnih sudskih sporova za diskriminaciju – potreba da se pridržava zakona koji se tiču diskriminacije na radnom mjestu, kako bi se izbjegli mogući troškovi parničenja.
- Navedeni argumenti za promicanje različitosti međusobno su povezani. Primjerice, organizacija koja ulaže napore kako bi kreirala radno okruženje slobodno od protuzakonitog uznemiravanja također uživa pozitivne produkte motivirane, odanije i produktivnije radne snage. Istovremeno, tvrtka koja je poznata po zapošljavanju radne snage iz različitih zajednica ima više izgleda za uspjeh u promociji svojih proizvoda širem tržištu.

- ☐ Ugled organizacije postaje sve važniji kako tržište postaje sve kompetitivnije, a potrošači/-ice i klijenti/-ice sve zahtjevniji. Pristupanje temi seksualne orijentacije i diskriminacije može ukazati na napredno razmišljanje i hrabrost organizacije.
- ☐ Nedavna istraživanja Radne fondacije (Work Foundation) pokazala su da je ponos zbog rada u organizaciji gdje postoji solidarnost ključan u diferenciranju vrhunskih tvrtki u Velikoj Britaniji. Također, reputacija zbog diskriminacije može imati negativan učinak na sposobnost tvrtke da privuče i zadrži klijente i zaposlenike.
- ☐ U privatnom sektoru politike koje se tiču prava na različitost i prakse za uključivanje LGB populacije mogu igrati ključnu ulogu u privlačenju LGB kapitala.
- ☐ Prema istraživanju Rainbow Referralsa više od 90% lezbijki i gej muškaraca prije bi upotrebljavalo proizvod reklamiran putem gej medija, osobito ako je marka povezana s tvrtkom koja aktivno promiče jednakopravnost. To se može postići sponzorstvom javnih događaja i LGB organizacija.

### *LGB zaposlenici obavljaju svoj posao bolje kad mogu biti ono što jesu*

- ☐ Istraživanje koje je provela organizacija Stonewall iz Velike Britanije na više od 100 zaposlenika iz 21 organizacije iz javnog i privatnog sektora pokazalo je da sudionici povezuju pozitivno radno ozračje i vlastitu produktivnost.

Izjave lezbijki i gejeva uključenih u istraživanje organizacije Stonewall:

- ☐ „Trebali bi mi platiti puno više da odem raditi nekamo drugamo. Jednostavno, ovdje se osjećam dobro i jako prihvaćeno. Osjećam veliku odanost organizaciji.“
- ☐ „Ako ne mogu biti otvoren na poslu, trošim više vremena na sakrivanje svog privatnog života i ne koncentriram se u jednakoj mjeri na rad.“
- ☐ „To je sjajno upravljanje. Trenutačno uopće nemam želje za traženjem drugog radnog mjesta.“
- ☐ „Moj me upravitelj nije podržao vezano za određen slučaj homofobije. Svjestan sam utjecaja toga na moj rad.“



### Problemi s kojima se susreću LGB zaposlenici/-ice

U većini organizacija i tvrtki u RH politike koje se tiču različitosti ne uključuju eksplicitno seksualnu orijentaciju. Velik je izazov uključiti seksualnu orijentaciju kao temu u svakodnevnom radu, uz nacionalnost, vjeru, spol, invalidnost i dob. Većina lezbijki i gejeva sakriva svoju seksualnu orijentaciju pred svojim kolegama. Za one koji osjećaju da moraju sakrivati svoju seksualnu orijentaciju postoji stalan pritisak uzrokovan sakrivanjem. Također, vrlo im je teško dobiti podršku kolega u slučajevima kada neki privatni događaji utječu na njihov rad (primjerice kada im se partner/-ica razboli i trebaju bolovanje ili zamjenu za određene dane i sl.). Lezbijke, gejevi i biseksualne osobe koji ne sakrivaju svoju spolnu orijentaciju na svom radnom mjestu često su diskriminirani, osobito ako njihov posao uključuje rad s djecom ili maloljetnicima. Uznemiravanje i diskriminacija štete njihovim karijerama.

Najčešće pritužbe LGB osoba vezano za diskriminaciju na radnom mjestu:

- Uznemiravanje i prijetnje od strane suradnika, upravitelja i klijenata;
- Nepravedna raspodjela rada ili pretjerani nadzor;
- Propuštanje da im se povjere određeni poslovi;
- Predrasude vezane za njihovu mogućnost da rade s djecom;
- Lažne optužbe;
- Izostanak razmatranja za promaknuće;
- Nepriznavanje obitelji i uskraćivanje povlastica dostupnih radnicima u raznospolnim zajednicama.

### Izgradnja kulture poštovanja

Pronalaženje osoblja, treninzi, strateška planiranja, politike jednakih mogućnosti, kao i tretman klijenata, aspekti su upravljanja koji utječu na LGB osoblje. Poslodavci moraju u to uputiti svoje upravitelje i pobrinuti se da razumiju kako trebaju postupati. Organizacije koje žele promovirati različitost moraju osigurati vodstvo i okruženje u kojem se svi osjećaju sigurno i mogu dati sve od sebe. Na praktičnoj razini, poslodavci moraju osigurati da njihove politike koje se tiču jednakih mogućnosti eksplicitno uključuju seksualnu orijentaciju.

### Politike jednakih mogućnosti

☞ Potrebno je izraditi jasnu i sveobuhvatnu politiku jednakih mogućnosti koja se nadovezuje na sve druge politike. Politika jednakih mogućnosti treba eksplicitno uključivati seksualnu orijentaciju, te treba biti dijelom ugovora o radu.

### Uznemiravanje

☞ Najčešći je oblik diskriminacije LGB osoba na radnom mjestu uznemiravanje. Bez obzira na to, većina poslodavaca nema politiku vezanu za uznemiravanje s posebnim osvrtom na seksualnu orijentaciju. Još uvijek postoji percepcija da je u redu neke ljude tako tretirati. Biseksualne osobe često se susreću s dodatnim predrasudama. Većina LGB osoba boji se podnijeti pritužbu.

Dobre prakse u suzbijanju uznemiravanja:

- Povjerljivost vezana za seksualnu orijentaciju na radnom mjestu. Većina LGB osoba sakriva svoju seksualnu orijentaciju pred svojim upraviteljima iz straha od diskriminacije. Svaka osoba sama odlučuje hoće li otvoreno progovoriti o svojoj seksualnoj orijentaciji, i to ovisi o više faktora. LGB radnice/-ici trebaju imati mogućnost otvoreno govoriti o svojoj seksualnoj orijentaciji sa svojim upraviteljem ili pojedinim kolegama a da to ostane na povjerljivoj razini;
- Povjerljiv sustav pritužbi. LGB osobe koje sakrivaju svoju seksualnu orijentaciju na radnom mjestu često se boje uputiti pritužbu vezano za homofobiju na radnom mjestu. Iako nesnošljivost nije direktno usmjerena protiv njih, ona na njih ima uznemirujući i zastrašujući učinak. Povjerljiv sustav pritužbi ima za cilj omogućiti zaposlenicima da podnesu pritužbe bez straha da će itko saznati za njihovu seksualnu orijentaciju osim osobe koja je nadležna za zaprimanje pritužbi;
- Pristupanje homofobiji klijenata. Upravitelji ponekad savjetuju ili čak naredе radnicima koji rade s klijentima da sakrivaju svoju seksualnu orijentaciju od klijenata i javnosti. To je neprihvatljivo, osobito zato što zaposlenici ne mogu uvijek sakrivati svoju seksualnu orijentaciju, naprimjer u slučajevima kada susreću klijente izvan radnog vremena.



*Koraci u pružanju podrške LGB zaposlenicima u razvoju karijere:*

- Promicanje LGB uzora. LGB zaposlenici/-e na višim pozicijama koji otvoreno govore o svojoj seksualnoj orijentaciji mogu poslužiti kao važan uzor zaposlenicima/-icama na svim razinama. Podržavanje LGB zaposlenika/-ica na visokim pozicijama da otvoreno govore o svojoj seksualnoj orijentaciji daje jasnu poruku da seksualna orijentacija nije zapreka u napredovanju;
- Promicanje treninga za razvoj karijere među LGB zaposlenicima/-icama. Neki LGB zaposlenici/-ice mogu smatrati da im je takav trening nepotreban jer neće dobiti promaknuće zbog svoje seksualne orijentacije. Također, mogu se osjećati nelagodno pri pohađanju treninga zbog kojeg će morati napustiti trenutačno radno mjesto. To može biti iz zabrinutosti vezano za mogućnost postojanja homofobije u novom timu ili novog upravitelja. Važno je da organizacije ciljano promoviraju takve treninge za LGB zaposlenike/-ice i pošalju jasnu poruku da seksualna orijentacija neće predstavljati zapreku u napredovanju;
- Razvoj posebnih prilika za razvoj karijera LGB zaposlenika. Kontaktiranje LGB organizacija može biti od pomoći tvrtkama pri identificiranju mogućih zapreka za razvoj karijere LGB radnika. Neke organizacije imaju posebne programe za razvoj karijera zaposlenika koji se tiču različitosti vezano za spol i invaliditet. Takve organizacije mogu prilagoditi postojeće programe specifičnim potrebama LGB populacije.

# uodlič

