

O PRAVIMA ZA LGB RADNIKE



Praviti



Vodič

o pravima za
LGB radnike

vodič o pravima za LGB radnike

PRAVNITIM
I PR. I. TA. ISKORAK & KONTRA

PRAVNITIM
I PR. I. TA. ISKORAK & KONTRA

Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu

uodič O PRAVIMA ZA LGB RADNIKE

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. UVOD

- Udruge Lezbijska grupa Kontra i Iskorak – centar za prava seksualnih i rodnih manjina – uspostavile su suradnju i osnovale zajednički Pravni tim Iskoraka i Kontre u travnju 2002. godine s ciljem stvaranja promjena u zakonima RH, koje se odnose na zaštitu prava seksualnih i rodnih manjina. S vremenom smo se počele/-li baviti izravnim pružanjem pravne zaštite i savjeta lezbijkama, gejevima, biseksualnim i transrodnim (LGBT) osobama.
- Udruge Iskorak i Kontra u suradnji s Institutom za mobilizaciju, intervenciju i akciju M.I.A. počele su projekt Zajedno protiv diskriminacije na radnom mjestu. Cilj je projekta podržavanje i provedba EU-a i nacionalnih antidiskriminacijskih politika u području rada. Jedna je od aktivnosti projekta informiranje LGB osoba o njihovim pravima na tržištu rada i dostupnim sustavima pomoći.
- Ovaj je priručnik nastao zahvaljujući radu članova/-ica *Pravnog tima* na zalaganju za LGB zakonske promjene, te hrabrosti pojedinki i pojedinaca koji su nam se obratili za pomoć kada su im njihova osnovna ljudska prava bila povrijeđena, te time pokrenule proces stvaranja presedana u zaštiti LGB ljudskih prava. Primjeri navedeni u priručniku stvarni su slučajevi iz rada Pravnog tima (opisani pod izmijenjenim inicijalima).
- Priručnik je namijenjen prvenstveno LGB osobama, kako bi se bolje upoznale s pravnim normama u Republici Hrvatskoj i mogućnostima pravne zaštite od diskriminacije i nasilja.
- Nadamo se da će priručnik osnažiti sve žrtve diskriminacije da se za svoja prava izbore na sudovima RH.

Pravo na rad i pravo na život bez diskriminacije ubrajaju se u osnovna ljudska prava. Republika Hrvatska je kroz svoje zakonodavstvo prepoznala spolnu orijentaciju kao jedan od temelja po kojima se ne smije vršiti diskriminacija.

Naša je poruka svim LGB osobama: informirajte se, budite svjesni svojih prava, borite se za njih i nemojte nikome dopustiti da ih krši. Samo tako možemo napredovati u izgradnji društva u kojem se poštuje pravo svakog pojedinca/-ke na izbor i osobno dostojanstvo.

2. DEFINICIJE POJMOVA

Ovaj vodič počinjemo s nekim osnovnim definicijama pojmova koji su važni za razumijevanje sadržaja.

Spolna orijentacija (seksualna orijentacija, spolno usmjerenje) emocionalna je i seksualna privlačnost prema osobama s obzirom na spol; sveobuhvatni pojam koji obuhvaća heteroseksualnost, homoseksualnost i biseksualnost.

Lezbijka je žena koju emocionalno i/ili seksualno privlače žene.

Gej je muškarac kojeg emocionalno i/ili seksualno privlače muškarci.

Biseksualna osoba jest osoba koju emocionalno i seksualno privlače pripadnici oba spola.



- ☐ **Rodni identitet** podrazumijeva vlastitu rodnu samokoncepciju neovisno o spolu koji je pripisan rođenjem; unutarnji osjećaj o vlastitom rodu – muškom, ženskom ili neodređenom (ambivalentnom).
- ☐ **Rodno izražavanje** osobitosti su u ponašanju, držanje, odijevanje i sve ostalo čime drugima ukazujemo na koji se način rodno identificiramo.
- ☐ **Transrodne osobe** sve su osobe čiji rodni identitet nije pripisiv njihovom spolu prema društveno utvrđenim normama.
- ☐ **Transeksualne osobe:** termin uključuje osobe koje žele i imaju namjeru promijeniti spol, osobe koje su fizički modificirale svoje tijelo kako bi izrazile svoj rodni identitet (uključuje fizičku i/ili hormonalnu terapiju i operaciju) i osobe koje su promijenile spol i tako žive.
- ☐ **Interseksualne osobe:** osobe koje su rođene sa spolnim organima i/ili sekundarnim spolnim karakteristikama neodređenog spola ili kombiniranim karakteristikama obaju spolova (termin hermafrodit, koji se upotrebljavao u prošlosti, u današnje se vrijeme smatra pogrdnim i netočnim i više se ne upotrebljava za interseksualne osobe).
- ☐ **Transvestit:** osoba koja uživa u nošenju odjeće koje je prema društveno nametnutim normama predviđena za osobe drugog spola. Transvestiti nisu nužno osobe homoseksualne orijentacije.
- ☐ **Heteroseksizam:** pristup koji kaže da je heteroseksualnost jedini legitimni oblik ljudske seksualnosti te ignorira postojanje drugih seksualnih orijentacija.
- ☐ **Homo-/bi-/transfobija:** oblik kulturnih i socijalnih predrasuda koje se, na individualnoj osnovi internalizirane, manifestiraju kao

strah, averzija, diskriminirajuće ponašanje i nasilje prema osobama koje su homoseksualne ili biseksualne orijentacije, te različitog rodnog identiteta, odnosno izražavanja.

☞ **Internalizirana homo-/bi-/transfobija:** odrastanje u heteroseksističkom društvu često rezultira usvajanjem negativnih stavova i predrasuda prema homo-/bi-/transeksualnosti od samih pripadnika/-ica seksualnih i rodnih manjina. Kada se to dogodi, govorimo o internaliziranoj homo-/bi-/transfobiji.

☞ **Coming out** je za LGB osobe proces razumijevanja, prihvaćanja i vrednovanja vlastite seksualne orijentacije, odnosno identiteta. Uključuje istraživanje vlastitog identiteta i dijeljenje tog identiteta s drugima. Također uključuje nošenje s reakcijama i stavovima društva prema LGBT osobama. LGBT osobe prisiljene su nositi se s činjenicom što znači biti različit u društvu koje osuđuje različitosti i pretpostavlja da je heteroseksualnost jedini legitimni oblik seksualnosti. *Coming out* vrlo je osoban proces. Događa se na različite načine i u različito vrijeme za različite ljude. Neki su ljudi svjesni svog spolnog/rodnog identiteta od rane dobi, kod nekih se to događa tek poslije mnogo godina. *Coming out* dugotrajan je, ponekad doživotni proces. S obzirom na to da je malo pozitivnih uzora, mlade LGBT osobe često su nesigurne u svoje identitete. Zbog predrasuda koje postoje u društvu LGBT osobe često žive u strahu da ih okolina ne odbaci – prijatelji, obitelj, gubitak posla, izbacivanje iz stana, nasilje i diskriminacija.



3. POJAM DISKRIMINACIJE

Diskriminacija je nejednako postupanje prema pojedincu/-ki ili skupini ljudi. Do ovakvog nejednakog postupanja može doći zbog karakteristika za koje ljudi vjeruju da su zajedničke za ljude koje identificiraju kao skupinu: npr. rasa, spol, kultura, spolno usmjerenje, rodni identitet, rodno izražavanje. Diskriminaciju predstavlja i davanje pogodnosti drugima na temelju kakvih osobnih karakteristika (tzv. favoritizam).

Diskriminacija može biti izravna i neizravna.

Izravna *diskriminacija* postupanje je uvjetovano nekim od diskriminacijskih osnova kojima se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.¹

Primjer: M. N. zaposlen je u ugostiteljskom objektu. Njegov ga poslodavac ugleda izvan radnog vremena kako se ljubi s dečkom. Nedugo nakon toga poslodavac otpusti M. N. jer „bi mogao izgubiti mušterije ako saznaju da za njega radi peder“.

O *neizravnoj diskriminaciji* govorimo kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po diskriminacijskim osnovama, 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.

¹ Sukladno čl. 2. st. 1. ZSD.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacijskih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjer: K. L. zaposlen je u jednoj državnoj instituciji. Otkad su njegovi kolege saznali da je gej, svakodnevno ga vrijeđaju po osnovi spolne orijentacije. Ured mu je premješten u podrumsku prostoriju gdje se nalazi arhiva institucije. Za vrijeme preseljenja stvari čuo je od kolege da govori: „Neka peder crkne u podrumu sa štakorima!“

Spolno uznemiravanje svako je verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjer: S. B. zaposlena je u privatnom obrtu. Ubrzo nakon zaposlenja njezini kolege saznali su za njezinu spolnu orijentaciju. Gotovo joj svakodnevno upućuju seksualne ponude, te joj šalju e-mail poruke seksualnog sadržaja.

Diskriminacijom se smatra i *poticanje* na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom.

Diskriminacijom se smatra i *segregacija*. Segregacija je prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminacijskih osnova.



Teži oblici diskriminacije:

- Višestruka diskriminacija – diskriminacija počinjena prema osobi po više diskriminacijskih osnova
 - Ponovljena diskriminacija – diskriminacija počinjena više puta
 - Produljena diskriminacija – diskriminacija koja se dulje odvijala
 - Diskriminacija koja posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije
- ☐ Zabranjena je i *viktimizacija*. 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 ovoga Zakona.

4. ŠTO MOGU UČINITI AKO DOŽIVIM UZNEMIRAVANJE ILI DISKRIMINACIJU NA RADNOM MJESTU?

Ako doživljavate uznemiravanje ili diskriminaciju na radnom mjestu, možete poduzeti sljedeće korake:

- Recite nekome od kolega što vam se događa; razgovarajte neformalno s vama nadređenom osobom. Recite im što vam se dogodilo i zatražite da poduzmu nešto kako bi se postojeća situacija razriješila;
- Ako se incidenti vezani za diskriminaciju ponavljaju i u tijeku su, pokušajte voditi bilješke o tome što se događa;
- Pokušajte razgovarati sa sindikalnim povjerenikom ako ste član sindikata;
- Ako se situacija ne poboljša, podnesite pismenu pritužbu poslodavcu (zatražite u pošti da pismo bude poslano preporučeno s povratnicom kako biste imali dokaz o slanju pritužbe) u kojoj ćete detaljno opisati problem, te zatražiti da se razriješi;
- Ako se vaša situacija ne razriješi nakon što ste prošli navedene korake, obratite se Pravnom timu za informacije i pomoć ili sami pokrenite postupke protiv poslodavca.



5. PRAVNI SUSTAV

Pravni sustav obuhvaća zakone Republike Hrvatske, sudstvo te osobe koje se bave provođenjem zakona (odvjetnici/-ice, suci/sutkinje, pravobranitelji/-ice). Tu se podrazumijevaju i svi činitelji koji sudjeluju u radu sudova (sudska administracija) te način na koji se zakoni provode.

Kazneno pravo

Kazneni zakon bavi se zaštitom različitih dobara, pa tako i zaštitom života i tijela ljudi, zaštitom od diskriminacije, zaštitom sloboda i prava čovjeka i građana/-ki.

Kazneno pravo jedinstveno je za cijelu Republiku Hrvatsku. Mnoga kaznena djela progone se po službenoj dužnosti, što znači da postoji pravo i obveza svih građana/-ki prijaviti takva djela, a progon pred nadležnim sudovima provode državni odvjetnici. Za neka kaznena djela propisano je da se progone samo ako se nadležnom državnom odvjetništvu obratila oštećena osoba. Također, kod nekih kaznenih djela progon je moguće pokrenuti isključivo privatnom tužbom.

Kaznena djela jesu djela koja se smatraju opasnim za društvo u cjelini i ona su sankcionirana Kaznenim zakonom. Za takva djela osuđenima se mogu izreći sljedeće sankcije:

- *novčana kazna* (propisuje se i izriče u dnevnim dohocima osobe na koju se primjenjuje) ili *kazna zatvora*;
- *mjere upozorenja*: a) *sudska opomena* – svrha joj je da se počinitelju kaznenog djela uputi prijekor kad se, s obzirom na sve okolnosti koje se tiču djela i počinitelja, radi ostvarenja svrhe kaznenopravnih sankcija

ne mora primijeniti kažnjavanje; b) uvjetna osuda – svrha je uvjetne osude da se počinitelju kaznenog djela uputi takva vrsta prijekora kojom se omogućava ostvarenje svrhe kaznenopravnih sankcija izricanjem kazne bez njezina izvršenja;

➤ *sigurnosne mjere* (obvezno psihijatrijsko liječenje, obvezno liječenje od ovisnosti, zabrana obavljanja zvanja, djelatnosti ili dužnosti, oduzimanje predmeta) – svrha im je da se njihovom primjenom otklanjaju uvjeti koji omogućavaju ili poticajno djeluju na počinjenje novog kaznenog djela;

➤ *odgojne mjere* (sudski ukor, posebne obveze, upućivanje u centar za odgoj) primjenjuju se kada je potrebno utjecati na maloljetnikovu ličnost i ponašanje mjerama upozorenja, usmjeravanjem ili drugim primjerenim mjerama.

☞ Diskriminacija je kazneno djelo. Kada je riječ o radnim odnosima, poslodavca koji je diskriminirao radnika ili tražitelja posla moguće je kazneno goniti zbog kaznenog djela povrede ravnopravnosti građana iz čl. 106. Kaznenog zakona. Tim kaznenim djelom sankcionira se dovođenje radnika ili tražitelja posla u neravnopravan položaj zbog njegove spolne orijentacije, a kažnjava se kaznom zatvora u rasponu od šest mjeseci do pet godina. Navedeno kazneno djelo progoni se po službenoj dužnosti.

☞ Sustav kaznenog prava počinje funkcionirati u trenutku kada se uključuje policija i/ili državno odvjetništvo, odnosno sudstvo. Kako je diskriminacija u području radnih odnosa kazneno djelo, ako doživite diskriminaciju, možete podnijeti kaznenu prijavu nadležnom Državnom odvjetništvu.

☞ Kazneni postupak pokreće se određivanjem istrage ili podnošenjem optužnog prijedloga nadležnom sudu. U istrazi se provode one radnje



koje su važne za utvrđivanje identiteta počinitelja te okolnosti kaznenog djela na temelju kojih će nadležni državni odvjetnik donijeti odluku o podizanju optužnog prijedloga. Nakon podizanja optužnog prijedloga pred nadležnim sudom počinje suđenje.

☐ Žrtva diskriminacije u kaznenom postupku smatra se oštećenom osobom. Oštećenik/-ica ima pravo sudjelovati tijekom cijelog kaznenog postupka, a ispitat će se i kao svjedok/-inja.

☐ Svaka je diskriminacija oblik nasilja. Ako vas, primjerice, netko otpusti ili omalovažava na poslu, sigurno se nećete osjećati dobro, prvenstveno jer ste dobar/-ra radnik/-ca i vaš otkaz u tom slučaju nema veze s vašom kvalitetom rada. Kazneni postupak može vam pružiti kompenzaciju za doživljenu nepravdu. Međutim, što je još važnije, podnošenjem kaznene prijave jasno ste dali do znanja da LGB osobe neće više trpjeti nikakvo nasilje i indirektno ste ohrabрили druge da se suprotstave bilo kojem obliku diskriminacije i nasilja.

Osim toga, pravomoćna osuđujuća presuda za diskriminaciju olakšava vam mogućnost tužbe protiv poslodavca za naknadu štete.

Građansko pravo

☐ Postojeće antidiskriminacijsko zakonodavstvo daje različite mogućnosti žrtvama diskriminacije da zaštite svoja prava. U kontekstu radnih odnosa većinom se primjenjuju odredbe Zakona o radu, s time da se za dopunu mogu primijeniti odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije.

☞ Zaštita prava sastoji se od zaštite radnog odnosa – npr. sud može odlukom radnika kojemu je zbog diskriminacije otkazan ugovor o radu vratiti na radno mjesto, kao i od mogućnosti naknade materijalne i nematerijalne štete prema propisima obveznog zakonodavstva.

☞ Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika i osigurati uvjete da za vrijeme radnog odnosa radnik nije izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, a ta zaštita podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

☞ Radnik koji je izložen diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju mora se pisanim putem obratiti poslodavcu i tražiti od njega da prekine diskriminatorno ponašanje, odnosno osigura uvjete za očuvanje njegovog dostojanstva.

☞ Ako se prethodno s pritužbom nije obratio poslodavcu, radnik ne može tražiti sudsku zaštitu.

☞ U slučaju sudskog spora zbog diskriminacije, teret dokazivanja je na poslodavcu. Radnik u tužbi mora pred sudom dokazati samo osnove sumnje da je na njegovu štetu počinjena diskriminacija, dok u daljnjem postupku poslodavac mora dokazati da nije diskriminatorno postupio. Ako poslodavac to ne uspije dokazati, sud će presuditi u korist radnika.

U sudskoj tužbi zbog diskriminacije radnik od suda može tražiti:

- da se utvrdi da je poslodavac diskriminirao radnika;
- da se zabrani diskriminacija radnika;
- da se radniku nadoknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana diskriminacijom;
- da se presuda kojom je utvrđena diskriminacija objavi u javnim glasilima.



Na naknadu štete ima pravo radnik koji je zbog diskriminacije pretrpio kakvu štetu. Šteta može nastati time da, primjerice, radnik nije primao plaću nakon što mu je zbog diskriminacije otkazan ugovor o radu. Također, šteta se odnosi i na sve materijalne troškove koje je radnik imao dok je bio nezaposlen. To se na odgovarajući način primjenjuje i na tražitelja posla koji je odbijen zbog diskriminacije. Šteta može nastati i zbog povrede prava osobnosti.

Oblici materijalne štete:

- neisplaćene plaće;
- materijalni troškovi tijekom nezaposlenosti;
- troškovi liječenja.

Pod povredom prava osobnosti podrazumijevamo svaku radnju kojom se napada na ličnost i osobna svojstva druge osobe. U konkretnom slučaju to može predstavljati različite uvrede, a vezano uz radno pravo posebnu vrstu povrede prava osobnosti možemo naći u uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Nematerijalnu štetu predstavljaju, dakle, tzv. duševne boli, za što u odnosu na težinu povrede i okolnosti slučaja sud može dosuditi pravičnu novčanu naknadu koja je neovisna o naknadi imovinske štete kao i onda kada imovinske štete nema.

Dakle, ako je za radnika jedina posljedica bila to što je zbog diskriminatornih okolnosti bio duševno povrijeđen, on također ima pravo od suda tražiti da mu se dosudi novčana naknada.

6. DODATNE INFORMACIJE

Pravni tim **Iskoraka i Kontre**

Tel.: 098/238-308

Faks: 01/5509-623, 01/4573-372

Lezbijska grupa **Kontra**

Kralja Držislava 2, Zagreb

Tel./faks: 01/4573-372

Info-linija: 098/238-308

kontra@kontra.hr

www.kontra.hr

Iskorak – centar za prava seksualnih i rodnihi manjina

Trg hrvatskih velikana 4, Zagreb

Tel./faks: 01/5509-622

0800 444-004 (radnim danom od 12 do 18 h)

informacije@iskorak.org

www.iskorak.org

Lezbijska organizacija Rijeka **LORI**

Tel./faks: 051/212-186

loricure@yahoo.com

www.lori.hr



Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Preobraženska 4/1, Zagreb

Tel.: 01/4848-100, 4828-033

Faks: 01/4844-600

pravobraniteljica@prs.hr

www.prs.hr

Državno odvjetništvo RH

Zagreb, Gajeva 30A

Tel.: 01/4591-888

Općinski sud u Zagrebu

Ulica grada Vukovara 84

Tel.: 6114-222, 6126-666

Radno vrijeme za stranke:

8.00 – 14.00 sati.

Županijski sud u Zagrebu

Zagreb, Trg Nikole Šubića Zrinskog 5

Tel.: 01/4801-111

uodlič

