

ZA SINDIKATE O LGB PRAVIMA



Pravni
tim



Zajedno protiv LGB diskriminacije na radnom mjestu

uodič ZA SINDIKATE 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 skraćena 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 diskriminacije¹ 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 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

¹ NN, br. 85/08.



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 cilju 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 odmjeran.
5. pri zasnivanju radnog odnosa, uključanja 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 radu² 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.
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.

² NN, br. 137/04–pročišćeni tekst.



¶ 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 zakona³, 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).

¶ 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 postupku⁴ 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.⁵

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

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 izrijekom 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).



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.

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 opće mjesno nadležan za tuženika ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena diskriminacija ili Županijski sud u Zagrebu.

Kazeno-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 inkrimirana 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.⁶ 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;
- 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;

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



- 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 izvjestiti o pojavama diskriminacije;
- provoditi istraživanja u području diskriminacije, davati mišljenja i preporuke te predlagati Vladi RH odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

¶ Tako 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 uredbi, 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 razjašnjavao 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, poštovanje 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.

Europska konvencija o ljudskim pravima i Protokol 12

☞ Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (ili Europska konvencija o ljudskim pravima) usvojilo je Vijeće Europe 1950. godine s ciljem zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda u Europi. Konvencijom je utemeljen Europski sud za ljudska prava. Sve zemlje članice Vijeća Europe potpisnice su Konvencije. Svaka osoba čija su prava zaštićena Konvencijom povrijeđena može uputiti svoj slučaj na Europski sud za ljudska prava.

☞ Konvencija ima više protokola. Protokol 12 o diskriminaciji stupio je na snagu 1. travnja 2005. godine. Protokol 12 posebno je značajan jer sadrži opću zabranu diskriminacije. Na taj način osigurava uživanje svih (a ne samo pojedinih) prava određenih zakonom na bilo kojoj osnovi. Time se razlikuje od članka 14. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koji zabranjuje diskriminaciju pri uživanju samo onih prava i sloboda koja su priznata u toj Konvenciji.

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 SINDIKATA U ZAŠTITI LGBT OSOBA OD DISKRIMINACIJE NA RADNOM MJESTU

Sindikati mogu imati jednu od vodećih uloga u suzbijanju 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. Budući da sprečavanje diskriminacije potpada pod **brigu za sigurnost na radu i zaštitu zdravlja** LGBT radnika/-ica, sindikati ne bi trebali zanemariti ovaj oblik nejednakog tretmana svojih članova/-ica.

Iskustva u radu sindikata u europskim zemljama dokazuju da prijateljsko i otvoreno okruženje, u kojem se svi osjećaju podjednako zaštićeno, značajno utječe na želju radnika/-ica da postanu članom/-icom sindikalnih udruženja. U interesu je samih sindikata da zastupaju prava i interese svih svojih članova.

Različita životna iskustva članova utječu na njihovu spremnost da aktivno sudjeluju u radu sindikata: LGBT populacija često je osvještenija u smislu socijalnih prava (zbog vlastitog iskustva diskriminacije u društvu) i samim je time spremnija predano raditi unutar tima određenog sindikalnog udruženja. Također, u slučaju previđanja ili nezainteresiranosti za LGBT prava, LGBT članice/-ovi sindikata neće moći dati sve od sebe u radu tima svojeg sindikata.

Europska iskustva pokazuju da je suradnja nevladinog sektora i sindikalnih središnjica nužna za sveobuhvatno i pravovremeno postupanje u slučajevima diskriminacije radnika.

Ciljevi suradnje sindikata i nevladinih organizacija na temu zaštite LGBT radničkih prava su:

- Podizanje svijesti o specifičnim lezbijskim, gej i biseksualnim pitanjima u okvirima sindikalnih udruženja.
- Naglašavanje povezanosti između LGBT prava i sindikalnih prava.
- Predstavljanje dobrih stranih praksi, koje mogu pridonijeti kreiranju inicijativa, politika i planova djelovanja.
- Iznažavanje načina i prijedloga za integraciju LGBT ljudskih prava u programe i politike sindikalnih udruženja.

U europskom kontekstu uključenost radnika u rad sindikalnih udruženja značajno varira od države do države. Također, razlikuju se i razine uključenosti sindikata u proces borbe za ostvarivanje LGBT ljudskih prava. Po jasnom antidiskriminacijskom stavu još uvijek prednjače *The Trade Union Congress (TUC)* iz Ujedinjenog Kraljevstva i *Irish Congress of Trade Unions (ICTU)* iz Irske, koji su zauzeli jasan stav protiv diskriminacije LGBT radnika.



- ¶ Prvi je korak k pozitivnoj sindikalnoj praksi i punoj jednakosti svih radnika prepoznavanje problema diskriminacije na temelju seksualne orijentacije kao ozbiljno kršenje ljudskih i radničkih prava.
- ¶ Zbog straha od diskriminacije mnogi će LGB radnici/-ice skrivati svoj identitet i na taj se način može stvoriti dojam da ne postoji potreba za posebnom zaštitom LGB skupine ljudi, jer je ona malobrojna. Istina je drugačija. Zanemarujući seksualnu orijentaciju u okvirima radnih prava stvorit ćemo pretpostavku heteronormativnosti, koja dobar dio radničkog tijela čini nevidljivim i neaktivnim. Samo postojanje antidiskriminacijskih zakona, direktiva i inicijativa dovoljan je dokaz da postoji problem, koji ne zaobilazi ni radna mjesta niti same sindikate.
- ¶ Imajući u vidu povijest diskriminacije i nasilja koje se vršilo nad LGB osobama, potrebno je početi sa stvaranjem okružja poštivanja i podrške unutar samih sindikata, kako bi se osnažili glasovi LGB populacije i otvorila mogućnost za jasnijim izražavanjem njihovih potreba i stavova. Također je nužno poznavanje dostupnih zakonskih propisa, kako bi se mogle formirati smjernice i protokoli za postupanje u slučajevima diskriminacije.
- ¶ Nužno je kreiranje eksplicitne, inkluzivne politike sindikata prema LGB članovima/-icama, kao i prema radnicima/-icama koji se obraćaju za pomoć.

Primjeri kako sindikati mogu doprinijeti suzbijanju diskriminacije na radnom mjestu:

- Uključivanje antidiskriminacijskih odredbi u unutarnje politike i mehanizme sindikata;
- Sudjelovanje u javnim raspravama koje se tiču suzbijanja diskriminacije;
- Reagirane na diskriminativne prakse poslodavaca;
- Određivanje osoba unutar sindikalnog udruženja kojima se zaposlenici mogu obratiti u slučaju diskriminacije; također je potrebno sastaviti smjernice djelovanja u slučajevima diskriminacije, koje moraju biti dostupne svim članovima sindikata;
- Uspostavljanje suradnje s nevladinim organizacijama za ljudska prava vezano za pružanje pravne pomoći osobama koje su doživjele diskriminaciju na radnom mjestu, kao i na području javnog zagovaranja za antidiskriminacijske politike;
- Tema spolne orijentacije treba biti dio treninga za sindikalne povjerenike. S obzirom na specifičnost teme potrebno je organizirati treninge u suradnji s nevladinim sektorom koji se usko bavi LGB problematikom;
- U kontaktu s klijentima sindikata ili u javnim nastupima sindikalnih povjerenika potrebno je istaknuti stav kojim se jasno osuđuje svaka diskriminacija na radnom mjestu, pa tako i ona temeljena na seksualnoj orijentaciji.

uoddič

