



**SMJERNICE ZA
PREPOZNAVANJE
SLUČAJEVA
DISKRIMINACIJE**





Izdavač:
Ludwig Boltzmann Institut za ljudska prava, Pučka pravobraniteljica i
Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske

Autor:
Wolfgang Zimmer

Idejno rješenje naslovnice:
Bestias

Priprema i tisak:
Bestias

Naklada:
1000 primjeraka

ISBN 978-953-57510-1-4

Zagreb, lipanj 2013.

Publikacija „Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije“ izrađena je u okviru IPA 2009 Twinning projekta „Uspostava cjelovitog sustava za zaštitu od diskriminacije“. Opći cilj ovog twinning projekta bila je uspostava učinkovitog i djelotvornog sustava za suzbijanje diskriminacije u svrhu podizanja razine zaštite od diskriminacije u Republici Hrvatskoj. Projekt je ojačao kapacitete dvije korisničke institucije – pučke pravobraniteljice kao središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije i Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina kao državnog tijela koje je izravno uključeno u borbu protiv diskriminacije. Razvijen je učinkovit sustav za praćenje pritužbi na diskriminaciju, te za prikupljanje i praćenje podataka o jednakosti (tzv. Equality data). Završno, razrađeni su prijedlozi za sveobuhvatan sustav potpore žrtvama diskriminacije.

Instrument za pretpriputnu pomoć (IPA) pruža pomoć unutar okvira Europskog partnerstva za potencijalne zemlje kandidatkinje i Pristupnog partnerstva zemalja kandidatkinja. IPA program je stvoren kao fleksibilni instrument koji se sastoji od 5 komponenti, s glavnim ciljem potpore izgradnji institucija i vladavine prava, ljudskih prava, uključujući temeljne slobode, prava manjina, jednakost spolova i nediskriminaciju, administrativne i ekonomske reforme, ekonomski i društveni razvoj, pomirenje i rekonstrukciju te regionalnu i prekograničnu suradnju.

Europska unija se sastoji od 27 država članica koje su odlučile postupno povezivati svoja znanja, resurse i sudbine. Zajedno, tijekom razdoblja proširenja u trajanju od 50 godina, izgradile su zonu stabilnosti, demokracije i održivog razvoja podržavanjem kulturne raznolikosti, tolerancije i osobnih sloboda. Europska unija posvećena je dijeljenju svojih postignuća i svojih vrijednosti sa zemljama i narodima izvan svojih granica.



Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Ludwig Boltzmann Instituta za ljudska prava, pučke pravobraniteljice i Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske te se ni na koji način ne može smatrati da održava gledišta Europske unije.



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights



Republika Hrvatska
Pučka pravobraniteljica



Vlada Republike Hrvatske
Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina



Sadržaj

Uvodna riječ pučke pravobraniteljice	5
Svrha smjernica	7
Što je diskriminacija?	9
Osnove diskriminacije	11
Spol	11
Rasa / etničko podrijetlo / boja kože / nacionalno podrijetlo	12
Vjera	14
Političko ili drugo uvjerenje; članstvo u sindikatu	15
Dob	16
Spolna orijentacija	17
Rodni identitet i izražavanje	18
Invaliditet	18
Zdravstveno stanje	19
Imovina	20
Socijalni status	21
Diskriminacija temeljem pogrešne predodžbe o postojanju osnove	22
Diskriminacija temeljem povezanosti	23
Iznimke općenito	24
Oblici diskriminacije	25
Izravna diskriminacija	25
Neizravna diskriminacija	27
Uznemiravanje	28
Spolno uznemiravanje	29
Propuštanje razumne prilagodbe	29
Poticanje na diskriminaciju	31
Segregacija	31
Teži oblici diskriminacije	32



Viktimizacija	33
Primjena Zakona o suzbijanju diskriminacije	35
Na koga se odnosi zabrana diskriminacije?	35
Na koja područja se odnosi zabrana diskriminacije?	35
Pristup pravdi za žrtve diskriminacije	39
Pučka pravobraniteljica	39
Posebne pravobraniteljice	40
Pravni lijekovi u slučaju diskriminacije	41
Pregled institucionalnog sustava	42
Uloga javnopravnih tijela	43
Obveza prijavljivanja diskriminacije	43
Obveza pružanja informacija	44
Kako prijaviti diskriminaciju?	45
Zaštita podataka	47
Podaci za kontakt	48

Uvodna riječ pučke pravobraniteljice



Ova publikacija nastala je u okviru projekta „Uspostava cjelovitog sustava za zaštitu od diskriminacije“ financiranog iz programa pretprikladne pomoći IPA. Tijekom trajanja projekta (studeni 2011.- lipanj 2013.) proveden je čitav niz aktivnosti s ciljem razvoja postojećeg sustava za zaštitu od diskriminacije i osnaživanja aktera unutar tog sustava koji su neposredno ili posredno uključeni u rad na suzbijanju diskriminacije. Neizostavan dio ovog rada činilo je informiranje o zakonodavnom i institucionalnom okviru za zaštitu od diskriminacije, kao i podizanje razine svijesti o pojavama diskriminacije te izgradnja senzibiliteta za prepoznavanje situacija i slučajeva diskriminacije.

Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije koji se pred Vama nalaze napisane su s istom namjerom. Prvenstveno su namijenjene zaposlenicama i zaposlenicima javnopravnih tijela, kako bi na jednom mjestu mogli pronaći sve bitne informacije o sustavu zaštite od diskriminacije.

U skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), u tom sustavu, pučka pravobraniteljica ima ulogu središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije i u sklopu te ovlasti radi jednako na pojedinačnim slučajevima diskriminacije, kao i na stvaranju okruženja u kojem je neprihvatljivo da se prema osobi u bilo kojem području života postupa nepovoljnije zbog toga što pripada nekoj društvenoj grupi.



Ključan korak u borbi protiv diskriminacije je prepoznavanje određenog ponašanja kao diskriminatornog, budući da većina diskriminatornih postupaka uzrok ima u stereotipnim stavovima i predrasudama koje su ponekad toliko raširene i dugotrajne da se postupanja koje se na njima temelje smatraju uobičajenima. Smjernice sadrže informacije o osnovama na temelju kojih je diskriminacija zabranjena, područjima u kojima je zabranjena, oblicima i mogućnostima zaštite od diskriminacije. Ukratko, njima smo pokušali obuhvatiti sve aspekte zabrane diskriminacije, kako je uređena Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Smjernice pritom obiluju primjerima, jer se tako najbolje može steći uvid u značenje i u pojave diskriminacije.

Tako sastavljena publikacija, trebala bi Vam omogućiti da prepoznate diskriminaciju i potaknuti Vas da je prijavite nadležnim institucijama, među kojima je i pučka pravobraniteljica, ukoliko se u svom profesionalnom ili privatnom životu s njom susretnete. Budući da samo prijavljivanje predstavlja prvi korak u borbi protiv diskriminacije, a iz sličnih je pojedinačnih slučajeva moguće uvidjeti i djelovati na opće pojave, kao izvor saznanja o slučajevima diskriminacije, svatko od nas ima značajnu ulogu u njenom suzbijanju. To nam je, vjerujem, zajednički cilj.

Lora Vidović, pučka pravobraniteljica

Svrha smjernica

Ove bi Smjernice trebale omogućiti javnopravnim tijelima prepoznavanje slučajeva diskriminacije te pružanje podrške žrtvama diskriminacije time što će ih uputiti na pučku pravobraniteljicu kao i na posebne pravobraniteljice. Sukladno odredbama hrvatskog Zakona o suzbijanju diskriminacije, Smjernice objašnjavaju koncept diskriminacije, različite osnove i oblike diskriminacije kao i područja primjene Zakona. Jednako tako, Smjernice opisuju ovlasti pravobraniteljskih institucija te obveze javnopravnih tijela da im prijave slučajeve diskriminacije.

Posljednje istraživanje o percepciji diskriminacije provedeno početkom 2012. pokazuje da je samo 50% ispitanika/ca svjesno činjenice kako je u Republici Hrvatskoj na snazi Zakon o suzbijanju diskriminacije. Većina ispitanih osoba nije znala koje je tijelo određeno kao središnje u suzbijanju diskriminacije, a samo 8% ih je reklo kako se radi o pučkom pravobranitelju. Većina ispitanika/ca nije znala kako se mogu obratiti pučkom pravobranitelju. Od četvrtine ispitanih, koji su doživjeli diskriminaciju najmanje jednom u posljednjih 5 godina, samo 40% njih je poduzelo korake za zaštitu svojih prava. Ono što zabrinjava jest činjenica da se gotovo nitko od njih nije obratio pučkom pravobranitelju. Rezultati istraživanja ukazuju na potrebu informiranja šire javnosti o Zakonu o suzbijanju diskriminacije i o podršci koju pučka pravobraniteljica te posebne pravobraniteljice mogu pružiti. Javnopravna tijela, koja su u kontaktu s potencijalnim žrtvama diskriminacije, igraju važnu ulogu u širenju ovih informacija i pružanju podrške žrtvama diskriminacije pri kontaktiranju nadležnih pravobraniteljskih institucija.



ŠTO JE DISKRIMINACIJA?

Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi utemeljeno na nekoj njezinoj posebnoj karakteristici ili na više njih.

PRIMJER:

Dva građanina predaju zahtjev za izdavanje vozačke dozvole u nadležnoj policijskoj postaji. Jedan od njih je pripadnik romske nacionalne manjine. Njegov zahtjev je obrađen s velikim zakašnjenjem budući da se zbog svog etničkog podrijetla nije svidio nadležnom službeniku.

Međutim, nije svaki slučaj nejednakog postupanja ujedno i diskriminacija. Ponekad, čak i kada su razlike među osobama razlog za nejednako postupanje, to može biti opravdano.

PRIMJER:

Ministarstvo vanjskih i europskih poslova traži nove službenike/ce za radno mjesto u Francuskoj. Kao jedan od uvjeta za to radno mjesto, Ministarstvo navodi izvrsno vladanje francuskim jezikom. Taj uvjet za zapošljavanje u nepovoljniji položaj stavlja one kandidate/kinje koji ne govore dovoljno dobro francuski. No, sukladno opisu posla, opravdano je zahtijevati od kandidat/kinja da ispune ovaj uvjet za zapošljavanje.



Do diskriminacije vrlo često dovode pogrešna očekivanja i predrasude. Ljudi povezuju određene karakteristike s pojedinim osobama ili očekivanim ponašanjem pojedinih osoba, *npr. stereotipi o tome da su osobe određenog etničkog podrijetla lijene (te ih zato netko ne želi zaposliti); da se ženske zaposlenice moraju skrbiti o djeci te da neće raditi onoliko koliko rade njihove muške kolege (te zato neće biti unaprijedene unatoč tome što ispunjavaju sve formalne uvjete).*

Budući da je teško boriti se protiv predrasuda (jer su uglavnom iracionalne i gotovo ih je nemoguće pobiti argumentima) vrlo je važno boriti se protiv diskriminacije, koja može obuhvaćati sve od neprijateljskog ponašanja do isključivanja i segregacije ili čak otvorenog nasilja.

OSNOVE DISKRIMINACIJE

Osoba može biti diskriminirana po različitim osnovama. Međutim, ne može se svako postupanje kojem je osoba izložena ili ga je doživjela kao nepovoljno ili diskriminatorno nazvati diskriminacijom prema hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Nejednako postupanje mora biti povezano s najmanje jednom ili s više osnova diskriminacije koje su točno navedene u Zakonu o suzbijanju diskriminacije i temeljem kojih Zakon štiti od diskriminacije. U poglavljima koja slijede objašnjene su ove osnove. Pri tom je fokus na osnovama koje su navedene u relevantnim Direktivama EU o jednakom postupanju (2000/43/EC, 2000/78/EC, 2002/73/EC, 2004/113/EC i 2006/54/EC) te onima temeljem kojih se diskriminacija najčešće prijavljuje pravobraniteljskim institucijama.

Spol

Ako se prema osobi nejednako postupa zbog toga što je žena ili muškarac, radi se o diskriminaciji na osnovi spola.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI SPOLA:

Poslodavac zaposli muškog kandidata iako ženska kandidatkinja, koja se također prijavila za to radno mjesto, daleko bolje ispunjava uvjete za posao. Kaka kandidatkinja zamoli poslodavca za objašnjenje zašto je njezina prijava odbijena, poslodavac joj kaže kako si ne može priuštiti da zaposli ženu jer će ona na koncu ostati u drugom stanju, a on će biti primoran zaposliti drugu osobu.

Zaposlenik tijekom stanki priča seksističke viceve i pita kolegicu bi li željela nositi bikini tijekom radnog vremena.



Zaposlenik kaže svom šefu kako će otići na roditeljski dopust nakon što se rodi njegovo prvo dijete. Dva dana kasnije zaposleniku je uručen otkaz ugovora o radu. Nakon što zamoli svog šefa za objašnjenje šef mu kaže kako tvrtka nema dovoljno sredstava da bi si mogla priuštiti da muški zaposlenici idu na "porodiljni dopust".

Rasa / etničko podrijetlo / boja kože / nacionalno podrijetlo

Ova osnova obuhvaća sve karakteristike koje doprinose tome da neku osobu vidimo kao „tuđinca“ ili „stranca“ kao što su njezino nacionalno ili etničko podrijetlo, boja kože, ime, materinji jezik ili naglasak, kultura i tradicija nacionalnost ili državljanstvo. Međutim, državljanstvo samo po sebi nije diskriminacijska osnova prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Pod određenim okolnostima diskriminacija na osnovi državljanstva je dopuštena (vidjeti niže u iznimkama).

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA TEMELJU RASE/ETNIČKOG PODRIJETLA/BOJE KOŽE/NACIONALNOG PODRIJETLA:

Poslodavac objavi natječaj za posao u kojem stoji: „Samo Hrvati!“

Državni službenik odbija dati informacije o načinu podnošenja zahtjeva za vozačku dozvolu građanki zbog njenog srpskog podrijetla.

Muškarac, podrijetlom iz Nigerije želi posjetiti noćni klub s prijateljima. Izbacivač dopusti njegovim prijateljima da uđu u klub, ali odbije Nigerijca zato što njegov šef ne želi „crnce“ u svom klubu.



Policajac zaustavi mladu Romkinju i pretraži joj ruksak premda nema dokaza da je počinila ikakvo kazneno djelo. Policajac kaže djevojci kako su po njegovu mišljenju „Svi Romi lopovi“.

Iznimka:

U članku 9. (9) Zakona o suzbijanju diskriminacije navodi se kako je diskriminacija na osnovi državljanstva dopuštena ukoliko postoje odvojeni zakonski akti, temeljem kojih se neka prava daju isključivo hrvatskim državljanima/kama ili koji reguliraju boravište ili radne dozvole za strance. No, ta iznimka ne dopušta državnim tijelima, javnim ustanovama, privatnim tvrtkama ili pojedincima/kama da diskriminiraju osobe na osnovi njihovog državljanstva ukoliko drugačije postupanje nije propisano posebnim zakonima.

PRIMJER IZNIMKE I PRIMJER DISKRIMINACIJE:

Tvrtka nije zaposlila ukrajinskog državljanina jer je državljanin Republike Ukrajine, a nije imao valjanu radnu dozvolu. Ovdje se ne radi o diskriminaciji budući da tvrtka mora poštivati odgovarajući hrvatski zakon koji regulira pristup hrvatskom tržištu rada.

Muzej ima različite cijene ulaznica za posjetitelje prema njihovom državljanstvu. Hrvatski državljanin plaća jeftiniju ulaznicu od posjetitelja s albanskim državljanstvom. Ovo je zabranjeno.





Vjera

Ova osnova se odnosi na pripadnike/ce svih vjera ili vjerskih zajednica kao i na osobe koje ne pripadaju nijednoj vjerskoj zajednici, npr. ateiste/kinje. Osnova se također odnosi na vjerske običaje te poštivanje vjerskih pravila, npr. u pogledu odijevanja i hrane.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI VJERE:

Uprava zračne luke ne želi zaposliti muslimane na radnim mjestima u područjima s visokim stupnjem sigurnosti.

Muslimanka koja radi kao blagajnica u supermarketu odluči nositi maramu tijekom radnog vremena. Šef joj objasni da će odsad nadalje morati raditi isključivo u skladištu budući da je prema politici tvrtke zabranjeno nositi vjerske simbole pred kupcima.

Iznimka:

U članku 9. (5) Zakona o suzbijanju diskriminacije navodi se kako je diskriminacija na temelju vjere dopuštena pri zasnivanju radnog odnosa ili uključenja u članstvo u crkvama, vjerskim zajednicama i drugim organizacijama čiji sustav vrijednosti se temelji na vjeri ili uvjerenju ukoliko vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi zahtijevaju da osoba koja se zapošljava ili uključuje u članstvo bude određene vjere, ali pod uvjetom da je to bitno za obavljanje posla.



PRIMJER IZNIMKE I PRIMJER DISKRIMINACIJE:

Katolička škola traži ravnatelja/icu. Ateist se prijavi za posao, no biva odbijen zato što nije katolik. Budući da je ravnatelj odgovoran za predstavljanje etosa ustanove te za prenošenje katoličke doktrine učenicima/ama, uvjet da kandidat/kinja bude pripadnik Katoličke crkve ne predstavlja diskriminaciju.

Katolička škola traži novog zaposlenika/cu za obavljanje poslova vratara. Ateist se prijavi za posao, no biva odbijen zato što nije katolik. Ovo je zabranjeno zato što posao vratara nije povezan s prenošenjem katoličke doktrine učenicima/ama.

Političko ili drugo uvjerenje; članstvo u sindikatu

Ova osnova se odnosi na svako političko, filozofsko ili ideološko uvjerenje, na primjer liberalizam, konzervativizam, humanizam ili pacifizam. Također, nije dopušteno diskriminirati osobu zato što jest ili nije član neke političke stranke ili sindikata.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI POLITIČKOG ILI DRUGOG UVJERENJA:

Tijelo državne uprave zapošljava službenike/ce. Jedna od kandidatkinja je članica političke stranke. Spomenula je pripadnost stranci u životopisu. Iako je kvalificirana, njezina je molba zbog toga odbijena.





Muškarac radi u administrativnom odjelu jedne zaštitarske tvrtke. Tijekom stanki ponekad spomene kolegama da je protiv uporabe oružja te se naziva „pacifistom“. Kad šef to dozna pozove ga u svoj ured i obavijesti ga da će dobiti otkaz zato što ne želi imati „takvog pacifističkog slabića“ u svojoj tvrtci.

Dob

Ova osnova obuhvaća pripadnike/ce svih dobnih skupina. Pojedince/ke se ne smije diskriminirati zato što su mladi ni zato što su stari. Određivanje dobnih granica u velikoj mjeri upućuje na to da se radi o diskriminaciji.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI DOBI:

Radio stanica traži zaposlenike/ce te objavi oglas za posao na svojoj internetskoj stranici u kojoj se navodi kako: „Kandidati moraju biti stariji od 18 i mlađi od 29 godina“.

Zaposlenik jedne osiguravajuće kuće dobije otkaz u dobi od 57 godina nakon što je radio za tu tvrtku više od 30 godina. Poslodavka mu objasni kako je postao preskup za tvrtku te da će zaposliti mlađu osobu koja će raditi za nižu plaću.

Na znaku ispred “Tunela strave“ u zabavnom parku piše da korisnici moraju biti mlađi od 60 godina zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Ovo predstavlja diskriminaciju zato što osobe starije od navedene dobi mogu biti savršenog zdravlja i potpuno sposobne uživati u vožnji bez ikakvih posljedica po njihovo zdravlje.



Iznimka:

Postoji mnogo različitih iznimaka u vezi ove osnove, npr. u pogledu zaštite djece i mladih ili davanja određenih povlastica starijim osobama.

PRIMJERI IZNIMAKA:

U trgovini odbijaju prodati alkohol desetogodišnjem dječaku. Ovo ne predstavlja diskriminaciju budući da je obuhvaćeno propisima donesenim u cilju zaštite djece i mladih.

Tvrtka koja se bavi javnim prijevozom nudi niže cijene karata umirovljenim osobama.

Spolna orijentacija

Ova se osnova odnosi na homoseksualne, biseksualne ili heteroseksualne osobe.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI SPOLNE ORIJENTACIJE:

Vozač kamiona, homoseksualac, suočen je s homofobnim govorom mržnje zaposlenika u skladištu gdje je došao istovariti kamion.

Organizacija mladih odbije molbu za posao mladića koji otvoreno izjavi da je homoseksualac jer se boje da bi mogao „negativno utjecati“ na njihove mlade članove.





Rodni identitet i izražavanje

Rodni identitet odnosi se na subjektivni doživljaj vlastite rodne pripadnosti neovisno o spolnim karakteristikama pojedinca/ke ili biološkom spolu. Ovo se odnosi primjerice na transrodne osobe. Izražavanje rodne pripadnosti jest način na koji osoba pokazuje svoju rodnu pripadnost, npr. tako što se ponaša na „tipično“ muški ili ženski način.

PRIMJER DISKRIMINACIJE NA OSNOVI RODNOG IDENTITETA I IZRAŽAVANJA:

Transrodna osoba prijavi se za posao prodavača automobila te je pozvana na razgovor za posao u ured vlasnika tvrtke. Nakon što vlasnik prvi put vidi kandidata, odmah otkáže razgovor i kaže kandidatu kako kupci ne žele da ih savjetuje „takva nakaza“.

Invaliditet

Osnova invaliditeta obuhvaća dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja. Ovo uključuje osobe koje imaju kronična ili progresivna stanja kao i osobe čiji su poremećaji stabilniji. Na primjer osobe s oštećenjima sluha, vida, paraplegičare, osobe s Downovim sindromom, autizmom, shizofrenijom i tako dalje.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI INVALIDITETA:

Tvrtka koja se bavi javnim prijevozom kupuje 10 novih autobusa. Autobusi imaju rampu koja omogućuje dostupnost osobama u invalidskim kolicima.



Rampama se rukuje ručno zbog čega vozač mora ustati sa svog sjedala kako bi mogao postaviti rampu. Putnica u kolicima želi ući u autobus no vozač autobusa joj kaže da zbog kašnjenja nema vremena postaviti rampu, zbog čega ona ostaje na stanici.

Osoba u invalidskim kolicima prijavljuje se za posao u uredu. Njezina molba je odbijena zbog toga što vlasnik tvrtke smatra da će biti na bolovanju mnogo češće nego osobe bez invaliditeta.

Zdravstveno stanje

Ova se osnova odnosi na različite vrste dugotrajnijih bolesti koje mogu pogoditi osobu.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI ZDRAVSTVENOG STANJA:

Žena, koja je prije nekoliko godina bolovala od karcinoma, prijavljuje se za posao u jednoj tvrtci. Tijekom razgovora za posao vlasnik tvrtke postavi joj pitanje o zdravstvenom stanju. Nakon što ona spomene da je preboljela rak, vlasnik joj kaže kako je nije spreman zaposliti budući da je vjerojatnije da će se razboljeti nego ostali kandidati.

Frizerka odbija pružiti uslugu klijentu koji je HIV pozitivan premda nema opasnosti od infekcije tijekom pružanja usluge.





Imovina

Ova osnova odnosi se na dohodak, financijsku situaciju osobe te na njezinu imovinu.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI IMOVINE:

Na internetskom portalu objavljen je oglas za radno mjesto u regionalnom predstavništvu tvrtke. Iako tvrtka ima dovoljan broj službenih automobila koje djelatnici/e voze za službene potrebe, između ostalih uvjeta u oglasu se navodi kako: „Kandidati trebaju posjedovati automobil“.

Osobu ne puštaju da uđe u klub zato što izbacivač misli da se „jeftin izgled“ odjeće koju osoba nosi ne uklapa među klupsku „otmjenu klijentelu“.

Iznimke:

U članku 9. (3) Zakona o suzbijanju diskriminacije navodi se kako provedba mjera socijalne politike kojima se osobama ili kućanstvima u teškoj financijskoj situaciji ili socijalnom položaju daje prednost, ne predstavlja diskriminaciju pod uvjetom da te mjere ne dovode do izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi spola, spolne orijentacije, boje kože, etničkog podrijetla, vjere i invaliditeta.

PRIMJER IZNIMKE:

Ministarstvo obrazovanja donosi odluku da djeca koja dolaze iz kućanstava s nižim dohotkom od hrvatskog prosjeka, dobivaju besplatne udžbenike kao i subvencionirane obroke u školama.

Socijalni status

Ova se osnova odnosi na način na koje pojedince/ke vide drugi u pogledu njihova socijalnog statusa što uključuje financijsko i društveno okruženje u kojemu je osoba rođena, njezino prijašnje ili sadašnje radno mjesto i drugo.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE NA OSNOVI SOCIJALNOG STATUSA:

Beskućnik pronađe oglas u kojem se nudi stan po povoljnoj cijeni i ode ga pogledati. Vlasnica stana odbije mu iznajmiti stan zato što ne želi stanara koji je bio beskućnik i kao argument navede činjenicu da bi i ostali stanari u kući također bili protiv njegova useljenja.

Bivši zatvorenik se prijavi za posao u restoranu. Vlasnik odbija njegovu molbu za posao jer ne želi da „kriminalci“ poslužuju goste i zna da bi ga gosti počeli uznemiravati ukoliko bi saznali za njegovu prošlost.

Osoba koja je prije radila kao državni službenik sada se prijavila za posao u privatnoj tvrtci. Njegova je molba odbijena zato što vlasnik tvrtke misli da su državni službenici lijeni i ne uklapaju se u radno okruženje u privatnom sektoru.



Diskriminacija temeljem pogrešne predodžbe o postojanju osnove

Kao što se vidi iz svega što je već rečeno, do diskriminacije može doći temeljem puno različitih osnova. Međutim, što ako se neka karakteristika koja je povezana s jednom od diskriminacijskih osnova zapravo ne odnosi na osobu s kojom se nejednako postupa? Zakon o suzbijanju diskriminacije razrješava ovu dilemu navodeći da nejednako postupanje koje se temelji na pogrešnoj predodžbi o postojanju osnove također može biti diskriminatorno.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE TEMELJEM POGREŠNE PREDODŽBE O POSTOJANJU OSNOVE:

Osobi je onemogućen ulaz u klub zato što izbacivač po nalogu vlasnika kluba ne pušta Rome u klub, premda dotična osoba ustvari nije romskog podrijetla.

Zaposlenika verbalno uznemiravaju kolege zato što misle da je homoseksualac, a on to nije.

Agencija za zapošljavanje odbija molbe osoba čija imena „zvuče strano“. To rezultira odbijanjem žene hrvatskog podrijetla koja je udana za stranca i uzela je suprugovo prezime.



Diskriminacija temeljem povezanosti

Osoba također može biti pogođena diskriminacijom zbog diskriminacije druge osobe s kojom je u rodbinskim ili drugim vezama.

PRIMJERI DISKRIMINACIJE TEMELJEM POVEZANOSTI:

Hrvatica je udana za Roma. Žele ući u klub. Suprugu nije dopušteno da uđe, a supruzi jest. Ona nije zainteresirana ući u klub bez njega budući da želi uživati u večeri sa suprugom. Ona je žrtva diskriminacije zbog suprugova etničkog podrijetla.

Zaposlenica se mora brinuti o djetetu s invaliditetom. Poslodavka dopušta zaposlenicima da se brinu za svoju djecu kad se razbole i daje im slobodne dane kad god su im potrebni. Međutim, ovoj zaposlenici nije dopušteno uzeti slobodne dane kako bi se brinula za svoje dijete. Ona je žrtva diskriminacije zbog djetetova invaliditeta.





Iznimke općenito

Pored iznimki koje su već opisane (vezano uz osnove kao što su nacionalnost, vjera i dob) u Zakonu o suzbijanju diskriminacije također su navedene druge iznimke u kojima nepovoljno postupanje prema osobi iz određenih razloga ne predstavlja diskriminaciju. Katkad je vrlo teško odlučiti je li određena situacija iznimka ili nije. Stoga bi identifikaciju takvih iznimki trebalo prepustiti stručnjacima/kinjama u pravobraniteljskim institucijama. Slučaj diskriminacije potrebno je prijaviti pučkoj pravobraniteljici ili posebnim pravobraniteljicama i kada službenik/ca koji ga prijavljuje nije potpuno siguran radi li se o diskriminaciji ili je riječ o iznimkama.



OBLICI DISKRIMINACIJE

Diskriminacija je uvijek vezana uz stvarnu (ili hipotetsku) usporedbu. S jednom se osobom postupa drugačije nego s drugom u usporedivoj situaciji bez ikakva razumnog opravdanja. Do nejednakog postupanja dolazi u pogledu stvarne ili pretpostavljene osnove koja je povezana s nekom osobom, npr. njezina ili njegova dob, etničko podrijetlo, spolna orijentacija ili vjera. Diskriminacija nastaje uslijed različitih oblika ponašanja ili odredaba (npr. zakonskih ili ugovornih). Zakon o suzbijanju diskriminacije definira različite oblike diskriminacije, o kojima je riječ u sljedećim poglavljima.

Izravna diskriminacija

O izravnoj diskriminaciji se radi onda kad je nejednako postupanje povezano sa stvarnom ili pretpostavljenom karakteristikom koja je povezana s diskriminacijskom osnovom. Usporedba između osobe pogođene diskriminacijom i druge osobe, stvarne ili zamišljene, koja u sličnoj situaciji nije pogođena diskriminacijom, važan je dio definicije izravne diskriminacije. Nejednako postupanje ne mora biti namjerno da bi predstavljalo nezakonit čin diskriminacije. Zakon o suzbijanju diskriminacije također definira niz iznimaka, koje mogu opravdati nejednako postupanje (vidjeti gore navedene iznimke vezano uz određene osnove te općenito u poglavlju „Pristup pravosuđu za žrtve diskriminacije“).

PRIMJERI IZRAVNE DISKRIMINACIJE:

Agencija za promet nekretninama u novinama objavi oglas za stan. U oglasu se ističe kako osobe koje mogu iznajmiti stan moraju biti hrvatskog podrijetla.



U velikoj tvrtci samo muški zaposlenici bivaju unaprijeđeni te postaju šefovi odjela.

Zaposlenica dobije otkaz nakon što šef sazna da je homoseksualne orijentacije.

Mladi Rom želi posjetiti klub s prijateljima koji nisu Romi. Romu nije dopušten ulaz dok svi njegovi prijatelji mogu ući u klub.





Neizravna diskriminacija

Kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobu u nepovoljniji položaj po najmanje jednoj diskriminacijskoj osnovi govorimo o neizravnoj diskriminaciji. I ovdje je usporedba između osobe koja je diskriminirana naizgled neutralnim činom i druge osobe u sličnoj situaciji važna da bi se to moglo identificirati kao nezakoniti čin diskriminacije. Međutim, neizravna diskriminacija može imati objektivno opravdanje, npr. ako je čin opravdan nekim legitimnim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su prikladna i nužna.

PRIMJERI NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE:

Uprava tvornice zabranjuje radnicima/ama da nose pokrivala za glavu dok rukuju strojevima. Ova neutralna odredba diskriminira radnike/ce koji nose vjersku odjeću, npr. muslimanke koje na glavi nose marame. U usporedbi s njima radnici/e koji ne nose vjerska pokrivala za glavu nisu pogođeni ovom odredbom. Cilj odredbe jest zaštititi radnike/ce od ozljeda dok rukuju strojevima s pokretnim dijelovima. Međutim, cilj bi se isto tako mogao postići odredbom koja brani nošenje nepričvršćenih pokrivala za glavu čime bi se omogućilo muslimankama da nose marame koje su im čvrsto vezane oko glave.

Tvornička kantina nudi radnicima/ama obroke po sniženoj cijeni. Obroci redovito sadržavaju svinjetinu. Radnici/e židovske i muslimanske vjere ne mogu iskoristiti tu ponudu budući da im vjera ne dozvoljava jesti svinjetinu. Vlasnik tvornice odbija ponuditi alternativne obroke zbog neznatno viših troškova.





Uznemiravanje

Poseban oblik diskriminacije odnosi se na verbalno ili neverbalno ponašanje prema osobi koja pripada određenoj skupini povezanoj s diskriminacijskom osnovom. Da bi se takav čin mogao klasificirati kao uznemiravanje, on mora biti neželjen od strane pogođene osobe te imati kao svrhu ili posljedicu povredu dostojanstva osobe time što uzrokuje strah i stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

PRIMJERI UZNEMIRAVANJA:

Mladi Rom želi ući u klub. Nije mu dopušten ulaz. Uz to, izbacivač mu kaže pred drugim posjetiteljima koji čekaju u redu da su Romi „prljavi lopovi“.

Zaposlenika, koji je homoseksualac, dvojica kolega neprestano nazivaju „pederom“ i tijekom stanki pričaju homofobne viceve.

Zaposlenik svim kolegama prosljeđuje poruke elektronske pošte koje sadrže pogrdne viceve o osobama bosanskog podrijetla. Dvojica kolega koji su pripadnici bošnjačke nacionalne manjine također primaju te poruke. Jedan od njih kaže kolegi da mu se, iako je Bošnjak, većina viceva sviđa. Drugi se kolega pak snažno protivi primanju takvih šala. No, zaposlenik nastavlja slati diskriminatorne poruke svima.

Spolno uznemiravanje

Osim definicije uznemiravanja tu je i spolno uznemiravanje koje obuhvaća ponašanje spolne naravi, na primjer pozivi na seks ili seksualni vicevi, dodirivanje intimnih dijelova ili plakati sa seksualnim sadržajem.

PRIMJERI SPOLNOG UZNEMIRAVANJA:

Poslodavac kaže jednoj od zaposlenica da će je promaknuti u šeficu odje-la ukoliko pristane na spolni odnos s njim.

Mlada žena ulazi u trgovinu. Prodavač zviždi i kaže joj da nosi „seksi odje-ću“. Ona mu kaže da je njegovo ponašanje neprikladno, no prodavač joj odgovori da ne bude „takva“ te joj priđe kako bi joj dotaknuo stražnjicu.

Propuštanje razumne prilagodbe

Prava osoba s invaliditetom uključuju pravo na pristup javno dostupnim re-sursima, pravo da sudjeluju u javnom i društvenom životu, pravo na pristup radnom mjestu te pravo na primjerene radne uvjete. Da bi osobe s invalidite-tom bile uključene u sva ova područja života, mora im se omogućiti razumna prilagodba. Javna tijela kao i privatne tvrtke i pojedinci koji ne omoguće takvu prilagodbu diskriminiraju osobe s invaliditetom. Oni moraju poduzeti mjere poput prilagodbe svoje infrastrukture i prostorija ili upotrebu primjerene opreme kako bi usluge ili radna mjesta koja nude bili dostupni osobama s invaliditetom, osim u slučaju da te prilagodbe uzrokuju nerazmjern teret, npr. ako malo poduzeće ne može platiti adaptaciju svojih prostorija, a za tu svrhu nema državne financijske potpore koja bi im to olakšala.



PRIMJERI PROPUŠTANJA RAZUMNE PRILAGODBE:

Velika osiguravajuća kuća zapošljava službenike/ce. Osoba koja ima oštećenje vida prijavljuje se za posao, ali je odbijena jer tvrtka ne želi platiti prilagodbu budućeg radnog mjesta njezinim specifičnim potrebama. Istodobno, tvrtka je jedan od najvećih poslodavaca u svom sektoru te bez poteškoća može pokriti troškove te razumne prilagodbe.

Tvrtka renovira svoj poslovni prostor uslijed čega on postaje manje dostupan osobama u kolicima. Namjera je bila modernizirati poslovnu zgradu i omogućiti pristup zaposlenicima/ama ili klijentima/cama. Međutim, propustili su omogućiti razumnu prilagodbu osobama s invaliditetom čime ih diskriminiraju.

Vlasnik stana na trećem katu velike zgrade morao bi uložiti puno novca u ugradnju dizala da bi stan bio dostupan stanaru u kolicima. Ova bi investicija bila nerazmjerni teret za jednog vlasnika stana te stoga odbijanje da se omogući razumna prilagodba ne predstavlja diskriminaciju.

Hotelski lanac gradi novi hotel na Jadranskoj obali. Do soba na gornjim katovima dolazi se dizalom. Međutim, dizalo je premalo za gosta u kolicima. Budući da ugradnja većeg dizala ne bi koštala puno više, hotelski lanac je propustio omogućiti razumnu prilagodbu gostima u kolicima.

Znak na ulazu u trgovački centar zabranjuje kupcima da unutra uvode pse. Kupci s oštećenjem vida koji se oslanjaju na pomoć pasa vodiča ne mogu ući u centar. Kupcima koji imaju oštećenje vida mora se omogućiti prilagodba tako što će biti izuzeti od ovog pravila, što će im omogućiti da uđu u centar zajedno sa svojim psima vodičima.



Poticanje na diskriminaciju

Osoba koja upućuje ili potiče druge osobe na diskriminiranje drugih na temelju neke od diskriminacijskih osnova odgovorna je za diskriminaciju premda ona možda nije uspostavila izravan kontakt s diskriminiranom osobom.

PRIMJERI POTICANJA NA DISKRIMINACIJU:

Vlasnik kluba naređuje svojim izbacivačima da posjetiteljima „stranog“ podrijetla ne dopuste ulaz u njegov klub.

Direktoru tvrtke obrati se zaposlenica koja kaže da je jedan od kolega neprestano uznemirava zato što je homoseksualne orijentacije. Direktor odgovori zaposlenici kako ne bi trebala shvaćati takvo ponašanje preozbiljno. Kasnije, direktor razgovara sa zaposlenicima koji su uznemiravali kolegicu i kaže im da podržava to što rade budući da i sam želi da omražena kolegica da otkaz.

Segregacija

Segregacija kao oblik diskriminacije jest prisilno i sustavno razdvajanje osoba temeljem neke od diskriminacijskih osnova.

PRIMJER SEGREGACIJE:

Lokalna škola upisuje romsku djecu u specijalni razred zbog njihova navodnog nedostatnog poznavanja hrvatskog jezika čime ih sustavno razdvaja od hrvatske djece.





Teži oblici diskriminacije

U Zakonu o suzbijanju diskriminacije opisana su tri teža oblika diskriminacije, koje sud mora uzeti u obzir kada donosi odluku o visini naknade štete za žrtvu diskriminacije.

- Do višestruke diskriminacije dolazi kada je osoba diskriminirana temeljem više od jedne diskriminacijske osnove, *npr. osoba romske nacionalnosti u kolicima ne može ući u restoran koji nema rampu, a konobar mu kaže da ionako nije dobrodošao jer oni ne poslužuju goste Rome. On je diskriminiran zbog svog invaliditeta i zbog etničkog podrijetla.*
- Ponovljena diskriminacija: *Usluga u restoranu je uskraćena muškarcu bosanskog podrijetla u tri navrata.*
- Produljena diskriminacija: *Šef spolno uznemirava zaposlenicu tijekom dužeg vremena.*

VIKTIMIZACIJA

Osoba koja je prijavila diskriminaciju, nazočila diskriminaciji ili odbila postupiti po diskriminatornom nalogu mora biti zaštićena od nepovoljnih učinaka svojih djela. Stoga u Zakonu o suzbijanju diskriminacije stoji da se takva osoba ne smije dovesti u nepovoljan položaj. Žrtve diskriminacije kao i osobe koje ih na bilo koji način podržavaju zaštićene su ovim Zakonom.

PRIMJERI VIKTIMIZACIJE:

Zaposlenik upravi prijavi slučaj spolnog uznemiravanja jednog od svojih kolega. Umjesto da slučaj diskriminacije istraži, uprava prebaci svjedoka u drugi odjel.

Osoba koja je nazočila slučaju diskriminacije vezano uz ulazak u klub svjedoči protiv vlasnika kluba u sudskom postupku. Naknadno je i njoj zabranjen ulazak u klub.

Zaposlenica se prituži upravi na diskriminaciju po visini dohotka – ona zarađuje puno manje od njezinog mlađeg i slabije kvalificiranog kolege. Ubrzo nakon pritužbe biva otpuštena.

Zaposlenica agencije za promet nekretninama odbija diskriminirati stane temeljem njihova etničkog podrijetla. Dobiva otkaz jer nije slijedila napatke.



PRIMJENA ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Na koga se odnosi zabrana diskriminacije?

Zakon o suzbijanju diskriminacije obuhvaća postupanje svih državnih tijela, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima kao i postupanje svih pravnih i fizičkih osoba. Drugim riječima, svaki državni ili javni službenik/ca ili privatna osoba, jednako kao i svaki javni ili privatni subjekt u Republici Hrvatskoj moraju postupati u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Na koja područja se odnosi zabrana diskriminacije?

Široki opseg primjene Zakona o suzbijanju diskriminacije obuhvaća sva područja života.

- Rad i uvjeti rada

PRIMJER:

**Nejednaka plaća na osnovi spola.
Spolno uznemiravanje na radnom mjestu.**

- Mogućnost obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju.



- Pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

PRIMJER:

Zaposlenici /e srpskog podrijetla u jednoj tvrtki nisu uključeni u izobrazbu na radnom mjestu zbog čega neće dobiti promaknuće.

- Obrazovanje, znanost i sport

PRIMJERI:

Tijekom nogometne utakmice navijači protivničkog tima nazivaju jednog igrača „prljavim pederom“ kojeg bi trebalo objesiti.

Nastavnik kaže učenicima da je glupa i lijena zato što je romskog podrijetla.

- Socijalna sigurnost, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti

PRIMJER:

Dom za starije i nemoćne ne prima korisnike/ce koji su preboljeli tuberkulozu bez obzira na to što su se davno izliječili od te bolesti.

- Zdravstvena zaštita

PRIMJERI:

Liječnica odbija izvaditi krv pacijentu homoseksualne orijentacije jer se boji da bi pacijent mogao biti HIV pozitivna.



Recepcionar u stomatološkoj klinici odbija ugovoriti termin pacijentici Romkinji zato što misli da neće moći platiti račun.

- Pravosuđe i uprava

PRIMJERI:

Statistički podaci pokazuju da na lokalnom sudu okrivljenici koji nisu hrvatskog podrijetla dobivaju veće kazne u usporedbi s kaznenim djelima koja su počinili okrivljenici Hrvati.

Albanski državljani predaje zahtjev za radnu dozvolu Ministarstvu unutarnjih poslova, a službenica mu kaže da odbija obraditi zahtjev zbog njegova etničkog podrijetla.

- Stanovanje

PRIMJERI:

Zaposlenik agencije za nekretnine kaže potencijalnoj stanarki turskog podrijetla da joj ne može iznajmiti stan jer vlasnik ne želi stanare „strance“.

Osoba homoseksualne orijentacije, vlasnik stana kojeg dijeli sa svojim mladićem dobije pismo drugog stanara u kojem piše „gubi se odavde pederu“.





- Sredstva javnog informiranja i mediji

PRIMJER:

Autor novinskog članka piše o Romima i njihovoj „uobičajenoj delinkvenciji“.

- Pristup robama i uslugama te njihovu pružanju

PRIMJER:

Romkinja ulazi u trgovinu odjeće gdje joj prodavač odbija pružiti uslugu zato što se tu prodaje skupa odjeća koja „nije za Rome“.

- Članstvo i djelovanje u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama i drugim organizacijama

PRIMJER:

Radnik se učlani u sindikat. Njegova ga poslodavka otpusti zato što se boji da će pokušati poboljšati uvjete rade na trošak tvrtke.

- Pristup sudjelovanju u kulturno-umjetničkom stvaralaštvu

PRIMJER:

U folklornom natjecanju sudjelovanje je dopušteno samo natjecateljima/cama hrvatskog podrijetla.



PRIŠTUP PRAVDI ZA ŽRTVE DISKRIMINACIJE

U Zakonu o suzbijanju diskriminacije navedene su institucije koje pružaju podršku žrtvama diskriminacije. Pučka pravobraniteljica središnja je institucija koja se prema Zakonu bavi suzbijanjem diskriminacije. Osim pučke pravobraniteljice postoje još tri posebne pravobraniteljske institucije koje se bave određenim osnovama diskriminacije te diskriminacijom djece.

Pučka pravobraniteljica

U okviru svojih ovlasti kao središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije pučka pravobraniteljica zaprima pritužbe na diskriminaciju svih fizičkih i pravnih osoba. U vezi s tim pritužbama daje podršku žrtvama diskriminacije pružajući im sve potrebne informacije o njihovim pravima i obvezama te o mogućnostima sudske zaštite te drugim načinima zaštite. Ukoliko sudski postupak još nije započeo, pučka pravobraniteljica može istražiti pojedinačne prijave i poduzeti radnje unutar svoje nadležnosti, koje su potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminiranih osoba.

Ako su pritužitelj ili pritužiteljica već pokrenuli sudski postupak, pučka pravobraniteljica ne može poduzimati radnje, no u određenim slučajevima može se uključiti u sudski postupak kao umješak na strani žrtve. Također, pučka pravobraniteljica može pokrenuti sudski postupak kada se radi o diskriminaciji većeg broja osoba.

Uz pristanak stranaka pučka pravobraniteljica može provesti postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe. Jednako tako, može pokrenuti



prekršajni postupak ili podnijeti kaznenu prijavu ukoliko je prekršen Kazneni zakon.

Također, pučka pravobraniteljica prikuplja podatke o diskriminaciji, npr. o sudskim postupcima, provodi istraživanja, radi na podizanju svijesti javnosti o diskriminaciji i podnosi izvješća o pojavnosti diskriminacije Hrvatskom saboru.

Posebne pravobraniteljice

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova odgovorna je za postupanje po pritužbama na osnovi spola, rodnog identiteta i izražavanje, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom odgovorna je za postupanje po pritužbama na osnovi invaliditeta i u nekim slučajeva na osnovi zdravstvenog stanja.

Pravobraniteljica za djecu odgovorna je za postupanje kada je žrtva diskriminacije dijete bez obzira na osnovu temeljem koje se diskriminacija zbila.





Pravni lijekovi u slučaju diskriminacije

Osim mogućnosti da se pritužba na diskriminaciju podnese jednoj od pravobraniteljskih institucija, Zakon o suzbijanju diskriminacije omogućuje žrtvama diskriminacije različita pravna sredstva kojima se mogu zaštititi od diskriminacije.

Žrtve mogu pokrenuti **građanski postupak**:

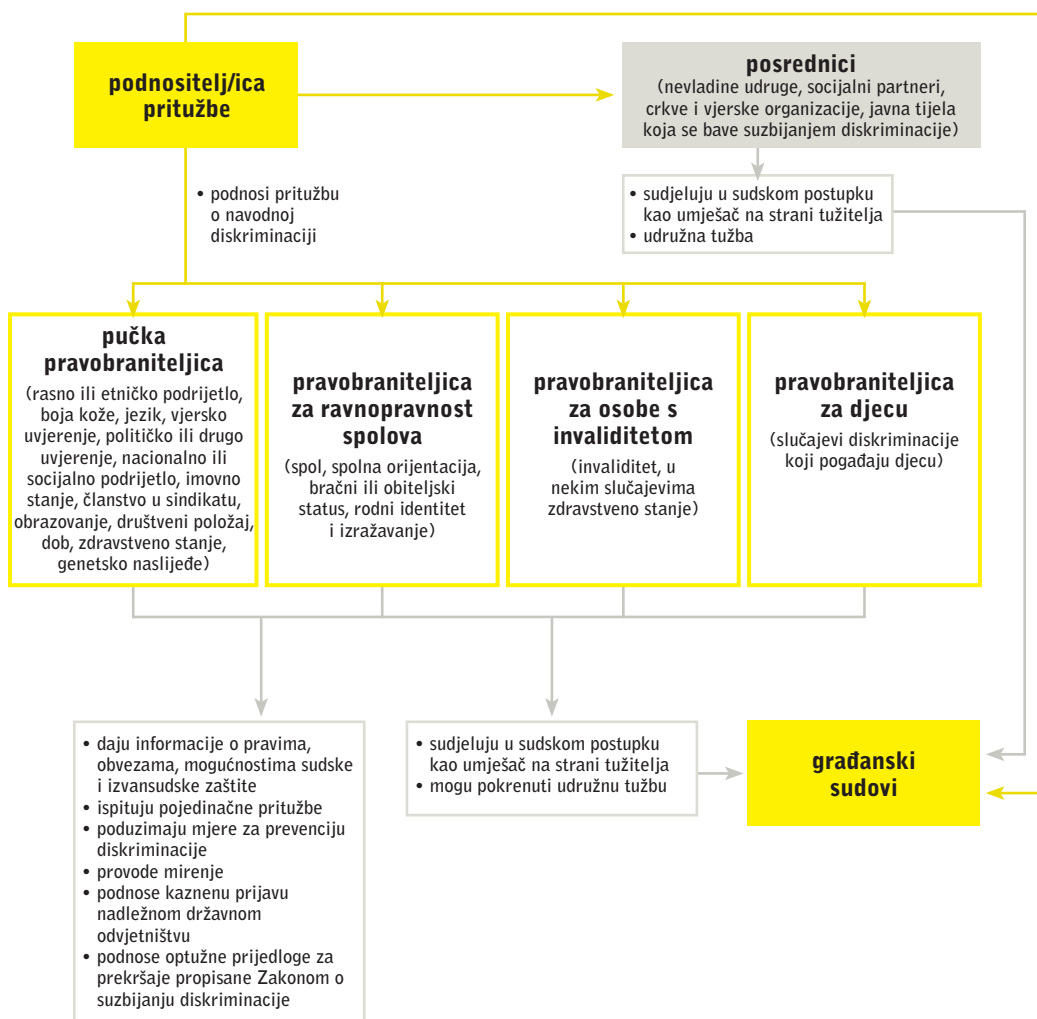
- kako bi se utvrdila diskriminacija,
- kako bi se zabranila ili otklonila diskriminacija,
- kako bi dobile novčanu naknadu,
- kako bi se presuda objavila u medijima o trošku tuženika.

Diskriminacija može također rezultirati prekršajnim ili kaznenim postupkom. Zakon o suzbijanju diskriminacije definira određena diskriminatorna postupanja kao prekršaje te za njih određuje novčane kazne. Razina novčane kazne ovisi o obliku diskriminacije (uznemiravanje, spolno uznemiravanje) te o tome je li pritužena strana fizička ili pravna osoba.

Većina najtežih oblika diskriminacije (govor mržnje, kaznena djela motivirana mržnjom prema određenoj skupini) sankcionirana je Kaznenim zakonom.



Pregled institucionalnog sustava



ULOGA JAVNOPRAVNIH TIJELA

Sukladno članku 6. Zakona o državnim službenicima, državni službenici/e ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane/ke na bilo kojoj osnovi, na primjer dobi, spola, nacionalnosti, etničkog podrijetla ili vjerskog uvjerenja. Zakon o suzbijanju diskriminacije također zabranjuje diskriminatorno postupanje državnim službenicima/ama, no zabrana diskriminacije u skladu s ovim Zakonom odnosi se na puno širi krug subjekata te uključuje postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, svih pravnih osoba s javnim ovlastima, svih pravnih osoba i svih fizičkih osoba.

Obveza prijavljivanja diskriminacije

Zakon o suzbijanju diskriminacije također obvezuje sva tijela i osobe kojima zabranjuje diskriminatorno postupanje na obavještanje pučke pravobraniteljice ili posebnih pravobraniteljica o diskriminaciji kojoj su nazočili osobno ili koja im je prijavljena. U članku 10. (1) Zakona stoji kako sva državna tijela, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te sve pravne i fizičke osobe moraju prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkoj pravobraniteljici ili posebnim pravobraniteljicama. Pri tom je navodnu žrtvu diskriminacije potrebno zatražiti pristanak prije nego što se njen slučaj proslijedi pravobraniteljskim institucijama.

Međutim, u slučaju kada je diskriminacija prijavljena izravno Vama, preporučljivo je najprije ohrabriti žrtvu diskriminacije da se sama obrati jednoj od pravobraniteljskih institucija. Ako žrtva oklijeva ili joj je potrebna neka vrsta pomoći u prijavljivanju slučaja tada je Vaša dužnost pitati osobu slaže li se s time da Vi prijavite slučaj u njeno ime. Ukoliko se slaže, molimo Vas da



napišete zapisnik o okolnostima te da ga prosljedite zajedno s informacijama o navodnoj diskriminaciji.

Potreba za žrtvinim pristankom ne znači da se slučaj ne može prosljediti anonimno. Ukoliko žrtva ne želi da se njezin identitet otkrije, slučaj se može prijaviti bez ikakvih informacija o žrtvinim osobnim ili kontakt podacima. No, valja imati na umu kako u takvom slučaju pučka pravobraniteljica ili posebne pravobraniteljice na raspolaganju imaju ograničena sredstva istraživanja slučaja i pomoći žrtvi u suzbijanju diskriminacije.

Napomena: Ukoliko niste sigurni koja je pravobraniteljska institucija nadležna za slučaj diskriminacije, molimo Vas prosljedite slučaj pučkoj pravobraniteljici koja će ili postupati po pritužbi ili je prosljediti drugoj nadležnoj pravobraniteljskoj instituciji.

Obveza pružanja informacija

Pravobraniteljske institucije imaju ovlasti ispitivati pojedinačne prijave diskriminacije. Kako bi to mogle provoditi, moraju imati pristup relevantnim informacijama koje su zaposlenicima/ama javnopravnih tijela dostupne. Prema članku 10. (2) Zakona o suzbijanju diskriminacije sva su državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te sve pravne i fizičke osobe, u roku od 15 dana, obvezne pružiti sve informacije i dokumente povezane s diskriminacijom pučkoj pravobraniteljici i posebnim pravobraniteljicama na njihov zahtjev.

Ukoliko navedena tijela ne ispune ovu obvezu unutar 30 dana, odgovorna osoba državnog tijela ili jedinice lokalne i područne samouprave može biti kažnjena novčanom kaznom u iznosu od 1.000 do 5.000 kuna.

Kako prijaviti diskriminaciju?

Dok su neke žrtve već uvjerenе da su doživjele diskriminaciju temeljem neke osnove, druge možda mogu samo izraziti da se s njim nepovoljno postupalo u odnosu na druge osobe, ali ne mogu navesti konkretan razlog za takvo postupanje. Kako biste okvirno utvrdili je li došlo do diskriminacije, pripremili smo sljedeći katalog pitanja koja je potrebno postaviti osobama koje tvrde da su žrtve diskriminacije. Pridržavanje ovih pitanja osigurava da se relevantne informacije o slučaju mogu odmah proslijediti nadležnoj pravobraniteljskoj instituciji.

U cilju prikupljanja svih potrebnih informacija u vezi slučaja diskriminacije potrebno je potaknuti žrtvu diskriminacije da pokuša naći odgovore na sljedeća pitanja:

1. Što Vam se dogodilo?
2. Kada Vam se to dogodilo?
3. Gdje Vam se to dogodilo?
4. Tko Vam je to učinio? (Molim Vas navedite podatke o počinitelju)
5. Zbog čega mislite da Vam se to dogodilo?
6. Jeste li već poduzeli neke korake u vezi toga što Vam se dogodilo? Ako jeste, što ste učinili? Kada ste to učinili?
7. Imate li kakve dokaze (npr. neke dokumente koji potkrepljuju Vašu tvrdnju) ili informacije o svjedocima (molim Vas navedite podatke o potencijalnim svjedocima)?



Ukoliko žrtva ne želi ostati anonimna trebali biste prikupiti i sljedeće podatke:

- a. ime,
- b. adresu,
- c. broj telefona,
- d. e-mail.

Molimo Vas da prilikom prosljeđivanja slučaja pučkoj pravobraniteljici ili posebnim pravobraniteljicama svakako navedete kako ste žrtvu zatražili pri-
stanak da prijavite slučaj pravobraniteljskoj instituciji te da se žrtva s time
složila.

Također Vas molimo da navedete svoje kontakt podatke (ime, adresa ureda,
broj telefona i/ili e-mail) kako bi pravobraniteljske institucije mogle dobiti
dodatne informacije ili uvid u relevantne spise.

Slučaj biste trebali prijaviti **u pisanom obliku** putem pisma ili poruke elek-
tronske pošte te dostaviti i eventualne dokaze (npr. dokumente koji se tiču
slučaja).

Ukoliko naiđete na informacije za koje niste sigurni da predstavljaju diskri-
minaciju, ipak trebate prijaviti te informacije nadležnoj pravobraniteljskoj
instituciji.



Zaštita podataka

Diskriminacija je osobito osjetljivo područje te je stoga iznimno važno da se pridržavate načela iz članka 21. (1) Zakona o državnim službenicima, koji glasi: „Državni službenik je dužan čuvati kao tajnu sve podatke koje je doznao u tijeku postupka o strankama i njihovim pravima, obvezama i pravnim interesima, sukladno zakonu.“

S informacijama o slučajevima diskriminacije nužno je postupati s najvećom pažnjom jer obično sadrže osjetljive podatke o žrtvama, počiniteljima i svjedocima. Članak 8. Zakona o zaštiti osobnih podataka definira “Posebne kategorije osobnih podataka” te zabranjuje prikupljanje i obradu takvih podataka. Posebne kategorije osobnih podataka su podaci koji se odnose na rasno ili etničko podrijetlo, politička stajališta, vjerska ili druga uvjerenja, sindikalno članstvo, zdravlje ili spolni život te osobni podaci o kaznenom i prekršajnom postupku. Stoga biste sve osjetljive podatke trebali zaštititi od neovlaštenog pristupa i širenja kao i od ostalih oblika zloporabe. Ako su osobni podaci prikupljeni sa svrhom da ih se proslijedi pravobraniteljskoj instituciji morate biti sigurni da će se osobni podaci koristiti isključivo za tu svrhu.





PODACI ZA KONTAKT

Pučka pravobraniteljica

Adresa: Opatička 4, 10 000 Zagreb

Telefon: +385 (0)1 48 51 855

Fax: +385 (0)1 63 03 014

E-mail: info@ombudsman.hr

www: <http://www.ombudsman.hr/>

Pravobraniteljica za djecu

Adresa: Teslina 10, 10 000 Zagreb

Telefon: +385 (0)1 4929 669

Fax: +385 (0)1 4921 277

E-mail: info@dijete.hr

www: <http://www.dijete.hr>

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Adresa: Preobraženska 4/1, 10 000 Zagreb

Telefon: +385 (0)1 48 48 100

Fax: +385 (0)1 48 44 600

E-mail: ravnopravnost@prs.hr

www: <http://www.prs.hr>

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom

Adresa: Savska cesta 41/3 , 10 000 Zagreb

Telefon: +385 (0) 6102 170

Fax: +385 (0)1 6177 901

E-mail: ured@posi.hr

www: <http://www.posi.hr/>