

# Rodno uvjetovana evolucija ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji

Goran Selanec, S.J.D.

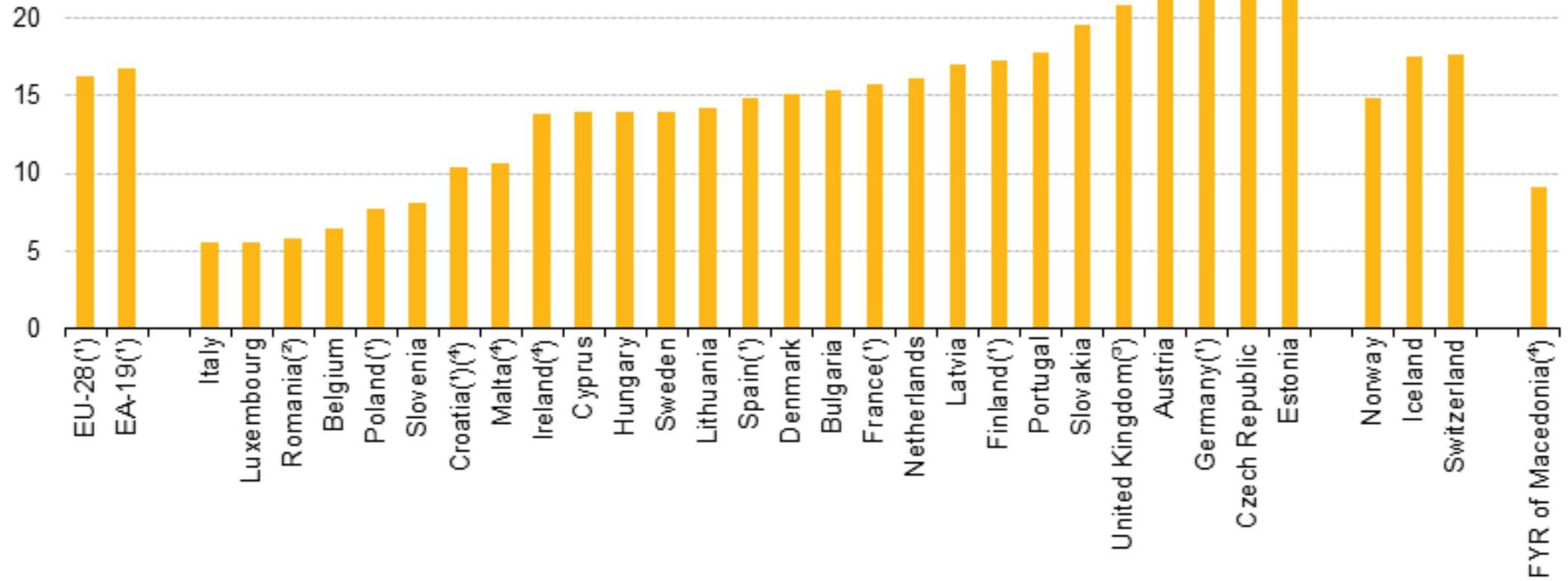
Zamjenik pravobraniteljice

za ravnopravnost spolova

# Tržišni korijeni

- Dobit
  - troškovi proizvodnje/ostvarena naknada
    - sirovina, hladni pogon, transport, marketing, pravna podrška
    - TROŠAK RADA
- Zajedničko tržište
  - jedinstveno gospodarsko područje slobodnog tržišnog natjecanja među društvima; uspostavlja osnova za ujednačavanje uvjeta koji se odnose na trgovanje proizvodima i uslugama; zemlje potpisnice suglasne postupno usklađivati svoje gospodarske politike;

# Rodna uvjetovanost troškova rada



# Vrlo formalna, jako uska i ponajmanje socijalna jednakost postupanja

- Članak 119. Ugovora o EEZ

Svaka država članica tijekom prve faze osigurava i zatim održava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednaki rad.

Za potrebe ovog članka pojam „plaća“ znači redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi s zaposlenjem.

Jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola znači: (a) da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice (b) da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.

# Ustavna razina – temeljna vrednota

- Članak 2. Ugovora o Europskoj uniji
  - Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokracije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te su vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca.
- Članak 2. st. 3.
  - Unija uspostavlja unutarnje tržište.
  - Ona radi na održivom razvoju Europe koji se temelji na uravnoteženom gospodarskom rastu i stabilnosti cijena, visoko konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka, te visokoj razini zaštite i poboljšanja kvalitete okoliša.
  - Ona promiče znanstveni i tehnološki napredak.
  - Ona suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta.
  - Ona promiče ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju te solidarnost među državama članicama.
  - Ona poštuje svoju bogatu kulturnu i jezičnu raznolikost te osigurava očuvanje i unapređenje kulturnog nasljeđa Europe.

# Ustavna razina – temeljno pravo i obveza

- Članak 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
  - U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.
- Članak 10. UFEU
  - Pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti, Unija je usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije.

# Odredba s kojom je sve započelo

- Čl. 157. UFEU
  - 1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
  - 2. Za potrebe ovog članka „plaća” je redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem. Jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola znači: (a) da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice; (b) da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.
  - 3. Odlučujući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom i nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom, Europski parlament i Vijeće donose mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti.
  - 4. Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.

# Povelja o temeljnim pravima EU

- U člancima 21. i 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima također se zabranjuje svaka diskriminacija na temelju spola i jamči pravo muškaraca i žena na jednako postupanje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.



# (Stvarna) jednakost žena i muškaraca u okviru zajedničkog tržišta

- DIREKTIVA 2010/41/EU o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ
- DIREKTIVA VIJEĆA 2010/18/EU o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ
- DIREKTIVA 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)
- DIREKTIVA VIJEĆA 2004/113/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga
- DIREKTIVA VIJEĆA 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- DIREKTIVA VIJEĆA 79/7/EEZ o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti

# Stvarna “jednakost prilika” žena i muškaraca na tržištu rada

- Direktiva 2006/54/EC ima za cilj osigurati stvarnu jednakost žena i muškaraca u pogledu:
  - pristupa zapošljavanju
  - profesionalnih sustava socijalne sigurnosti
  - stručnog osposobljavanje;
  - karijerno napredovanje
  - radni odnosi uključujući plaće

# Nulta tolerancija nasilju nad ženama

- DIREKTIVA 2011/36/EU o sprečavanju i suzbijanju trgovanja ljudima i zaštiti njegovih žrtava te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2002/629/PUP
- Direktiva 2011/99/EU – Europski nalog za zaštitu
- DIREKTIVA 2012/29/EU o uspostavi minimalnih standarda za prava, potporu i zaštitu žrtava kaznenih djela te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2001/220/PUP

# Rodno uvjetovano nasilje

- Nasilje usmjereno prema osobi zbog RODA te osobe (uključujući rodni identitet/izričaj) odnosno nasilje koje nerazmjerno pogađa osobe određenog roda;
- Žene i djevojčice, svih dobi i porijekla, su najviše pogođene rodno uvjetovanim nasiljem
- Može biti fizičko, seksualno i psihološko te uključuje:
  - nasilje u okviru bliskih odnosa
  - seksualno nasilje (uključujući silovanje, seksualni nasrtaj, uznemiravanje, uhođenje)
  - popstvo
  - ponižavajuće prakse poput prisilnih brakova, sakaćenje ženskih genitalija i tzv. zločini “časti”
  - kibernetičko nasilje i uznemiravanje putem informatičkih tehnologija

# Uravnotežena zastupljenost

- Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

# Sud pravde – evolucijski motor

- Pravna stečevina Europske unije u području jednakosti spolova razvijala se prvenstveno kroz odluke Suda Europske unije
  - materijalna antidiskriminacijska jamstva
  - postupovna antidiskriminacijska jamstva
  - vrijednosni temelji EU pravnog poretka
  - doseg pravnog učinka EU akata i njihovih normi
  - učinkovitost EU pravnog poretka

# Defrenne saga

- C 43/75 Defrenne II
  - 10 Drugo, ova odredba predstavlja dio socijalnih ciljeva Zajednice, koja nije samo ekonomska unija, već je ujedno usmjerena, kroz zajedničku akciju, na osiguravanje socijalnog napretka i na traženje neprestanog poboljšanja uvijeta života i rada svojih naroda, kao što naglašava Preambula Ugovora.
  - 12 Iz ovog dvostrukog cilja, koji je ujedno ekonomski i socijalan, proizlazi da jenačelo jednake plaće dio temelja Zajednice.
  - 18 Radi provedbe ovih odredaba valja ustanoviti razliku unutar cijelog područjaprimjene članka 119. između, s jedne strane, izravne i otvorene diskriminacije koja se može utvrditi već i pomoću samih kriterija jednakog rada i jednake plaće određenih navedenim člankom i, s druge strane, neizravne i prikrivene diskriminacije koju je moguće utvrditi samo pomoću detaljnijih nacionalnih ili provedbenih mjera Zajednice.
  - 19 Nemoguće je ne prepoznati da potpuna provedba cilja iz članka 119., kroz uklanjanje svake diskriminacije, izravne ili neizravne, između muškaraca i žena radnika, ne samo unutar pojedinih poduzeća već i cijelih grana industrije pa čak i čitavog gospodarskog sustava, može u određenim slučajevima uključivati određivanje kriterija čija provedba zahtijeva poduzimanje odgovarajućih mjera na nacionalnoj i razini Zajednice.

# Izravna diskriminacija

- Defrenne II
  - 21 Među oblike izravne diskriminacije koje je moguće utvrditi već i pomoću kriterija iz članka 119. nužno je ubrojiti osobito one koji proizlaze iz zakonskih odredaba ili kolektivnih radnih ugovora i koji se mogu otkriti na temelju čisto pravne analize.
  - 22 Ovo je osobito primjenjivo u slučaju nejednake plaće muškaraca i žena za jednak rad, obavljen u istoj organizaciji ili službi, bilo privatnoj ili javnoj.
  - 23 U takvoj situaciji – kao što pokazuju i utvrđenja presude kojom je upućen zahtjev za prethodnu odluku – sud može utvrditi sve činjenice koje mu omogućuju da odluči prima li radnica nižu plaću nego njezin muški kolega koji obavlja jednake poslove.
  - 24 U najmanju ruku u tim uvjetima članak 119. je izravno primjenjiv i stoga može zapojedince stvoriti subjektivna prava koja sudovi moraju štiti



# Izravna diskriminacija zakonodavni pristup

- Direktiva 75/117 (čl. 1.)
  - Načelo jednakosti plaća muškaraca i žena predviđeno člankom 119. Ugovora, u daljnjem tekstu "načelo jednakosti plaća", znači da se za isti rad ili rad iste vrijednosti ukida svaka diskriminacija utemeljena na spolu u pogledu svih vidova i uvjeta plaćanja.
- Direktiva 76/207 (čl. 2.)
  - 1. U smislu odredaba koje slijede, načelo ravnopravnosti znači nepostojanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a osobito s obzirom na bračno stanje ili obiteljsku situaciju.
  - 2. Odredbe ove Direktive ne dovode u pitanje pravo država članica da iz njezina područja primjene isključe profesionalne djelatnosti i, u slučajevima u kojima je to potrebno, osposobljavanje za djelatnosti kod kojih, zbog njihove prirode ili konteksta u kojima se obavljaju, spol radnika predstavlja odlučujući čimbenik.
  - 3. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje propise koji se odnose na zaštitu žena, osobito s obzirom na trudnoću i materinstvo.
  - 4. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje mjere za promicanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, osobito uklanjanjem postojećih nejednakosti koje umanjuju mogućnosti žena u područjima iz članka 1. stavka 1.

# Izravna diskriminacija

## trenutna definicija

- Direktiva 2006/54 (čl. 2.)

- 1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) „izravna diskriminacija” postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

# Trudnoća

- C-177/88 Dekker
  - 11 The reason given by the employer for refusing to appoint Mrs Dekker is basically that it could not have obtained reimbursement from the Risicofonds of the daily benefits which it would have had to pay her for the duration of her absence due to pregnancy, and yet at the same time it would have been obliged to employ a replacement . That situation arises because, on the one hand, the national scheme in question assimilates pregnancy to sickness and, on the other, the Ziekengeldreglement contains no provision excluding pregnancy from the cases in which the Risicofonds is entitled to refuse reimbursement of the daily benefits .
  - 12 In that regard it should be observed that only women can be refused employment on grounds of pregnancy and such a refusal therefore constitutes direct discrimination on grounds of sex . A refusal of employment on account of the financial consequences of absence due to pregnancy must be regarded as based, essentially, on the fact of pregnancy . Such discrimination cannot be justified on grounds relating to the financial loss which an employer who appointed a pregnant woman would suffer for the duration of her maternity leave .

# Trudnoća = spol trenutna definicija

- Direktiva 2006/54 (čl.2. st. 2.)
  - Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:
    - (c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive 92/85/EEZ.
- Preambula
  - (23) Iz sudske prakse Suda jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola. Ovakvo bi postupanje stoga trebalo izričito obuhvatiti ovom Direktivom.
  - (24) Što se tiče načela jednakog postupanja, Sud dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje bitne jednakosti. Ova Direktiva stoga ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju poticajnih mjera za poboljšanja u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu za trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili doje. Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC.
  - (25) U interesu jasnoće također je potrebno izričito predvidjeti zaštitu radnih prava žena na rodiljnom dopustu, a posebno njihovog prava na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto bez pogoršanja uvjeta zbog korištenja tog dopusta te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imale pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

# Transrodnost

- C-13/94 P v S

- 19 Moreover, as the Court has repeatedly held, the right not to be discriminated against on grounds of sex is one of the fundamental human rights whose observance the Court has a duty to ensure (see, to that effect, Case 149/77 Defrenne v Sabena [1978] ECR 1365, paragraphs 26 and 27, and Joined Cases 75/82 and 117/82 Razzouk and Beydoun v Commission [1984] ECR 1509, paragraph 16).
- 20 Accordingly, the scope of the directive cannot be confined simply to discrimination based on the fact that a person is of one or other sex. In view of its purpose and the nature of the rights which it seeks to safeguard, the scope of the directive is also such as to apply to discrimination arising, as in this case, from the gender reassignment of the person concerned.
- 21 Such discrimination is based, essentially if not exclusively, on the sex of the person concerned. Where a person is dismissed on the ground that he or she intends to undergo, or has undergone, gender reassignment, he or she is treated unfavourably by comparison with persons of the sex to which he or she was deemed to belong before undergoing gender reassignment.
- 22 To tolerate such discrimination would be tantamount, as regards such a person, to a failure to respect the dignity and freedom to which he or she is entitled, and which the Court has a duty to safeguard.<sup>23</sup> Dismissal of such a person must therefore be regarded as contrary to Article 5(1) of the directive, unless the dismissal could be justified under Article 2(2). There is, however, no material before the Court to suggest that this was so here.

# Spol uključuje rodnu/spolnu tranziciju

- Direktiva 2006/54 (Preambula para (3))
  - Sud je utvrdio da se opseg načela jednakog postupanja muškaraca i žena ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na temelju činjenice da osoba pripada određenom spolu. S obzirom na svoju svrhu i prirodu prava koja se njime štite, ono se također primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz promjene spola osobe.

# Neizravna diskriminacija

- C 170/84 Bilka
  - 29 Dakle, ako bude otkriveno da puno manji udio žena nego muškaraca radi puno radno vrijeme, isključivanje radnika koji rade skraćeno radno vrijeme iz profesionalnog mirovinskog sustava bi bilo suprotno članku 119. Ugovora u kojem se, uzimajući u obzir teškoće s kojima se susreću žene radnici radeći puno radno vrijeme, ta mjera ne može objasniti faktorima koji isključuju bilo koju diskriminaciju na osnovi spola.
  - 30 Međutim, ako tvrtka može pokazati da se njezina praksa plaćanja može objasniti objektivno opravdanim faktorima koji nisu vezani uz bilo koju diskriminaciju na osnovi spola, ne postoji kršenje članka 119.
  - 31 Stoga odgovor na prvo pitanje državnog suda mora biti da tvrtka s robnim kućama krši članak 119. Ugovora o EEZ-u isključivanjem zaposlenika koji rade skraćeno radno vrijeme iz svog profesionalnog mirovinskog sustava, gdje to isključivanje utječe na veći broj žena nego muškaraca, osim ako tvrtka pokaže da se isključivanje temelji na objektivno opravdanim faktorima nevezanim za bilo koju diskriminaciju na osnovi spola.

# Neizravna diskriminacija prva zakonska definicija

- Direktiva 97/80/EC o obvezi iznošenja dokaza u slučajevima diskriminacije utemeljene na spolu
  - 1. Za potrebe ove Direktive, pod načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve diskriminacije utemeljene na spolu, izravne ili neizravne.
  - 2. Za potrebe načela jednakog tretmana spomenutog u stavci 1., smatra se da neizravna diskriminacija postoji tamo gdje neka naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovodi u neravnopravan položaj znatno veći dio pripadnika jednog spola, osim ukoliko ta odredba, mjerilo ili postupanje nije svrsishodna ili nužna i može se opravdati objektivnim čimbenicima koji nisu u vezi sa spolom.



# Neizravna diskriminacija

## trenutna zakonska definicija

- Direktiva 2006/54 (čl. 2. st. 1.)
  - (b) „neizravna diskriminacija” postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

# Raspodjela tereta dokazivanja

- C-109/88 Danfoss (1989)
  - “ako je sustav plaća u potpunosti netransparentan i statistički pokazatelji otkrivaju razliku u plaćama žena i muškaraca teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora obrazložiti razliku razlozima koji nisu vezani uz kriteriji spola”
- C-127/92 Enderby
  - No, ako je plaća terapeuta za govorne mane značajnije niža od plaće farmaceuta i ako je prva grupa sastoji skoro isključivo od žena dok je druga grupa sastavljena pretežno od muškaraca postoji prima facie pretpostavka spolne diskriminacije u najmanju ruku tamo gdje su dva posla u pitanju jednake vrijednosti i gdje su statistike koje opisuju situaciju valjane.
  - Gdje je došlo do slučaja prima facie diskriminacije na poslodavcu je da pokaže da postoje objektivni razlozi za različitost plaća. Radnicima ne bi bilo moguće pred nacionalnim sudovima osloniti se na načelo jednakosti plaća ako dokaz prima facie diskriminacije nije prebacio na poslodavca težište obrazloženja da razlika u plaći u stvarnosti nije diskriminatorna.

# Jamstvo raspodjele tereta dokazivanja

- Direktiva 97/80/EC (čl. 4.)
  - 1. Države članice će poduzeti nužne mjere kako bi se, sukladno svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, mogle pobrinuti da - u slučajevima kada osobe koje smatraju oštećenim jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana dokažu, pred sudom ili drugim nadležnim organom, činjenice iz kojih je moguće pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije – tužena stranka ima obvezu dokazati da nije bilo povrede načela jednakog postupanja.
  - 2. Ova Direktiva ne sprečava države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužitelje.
  - 3. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima je sud ili nadležno tijelo dužno ispitati činjenice slučaja.
- Direktiva 2006/54 (čl. 19.)
  - 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.
  - 2. Stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.
  - 3. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo utvrđuje činjenično stanje.
  - 4. Stavci 1., 2. i 3. također se primjenjuju na:
    - (a) slučajeve iz članka 141. Ugovora te, ako se radi o diskriminaciji na temelju spola, direktiva 92/85/EEZ i 96/34/EZ;
    - (b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korištenja pravnog lijeka na temelju mjera iz točke (a), osim izvansudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.

# Mjere pozitivne akcije

- C-409/95 Marschall

- 29 No, kao što naglašavaju Land i nekoliko vlada koje su intervenirale u postupku, činjenica je da čak i kada muškarci i žene imaju jednake kvalifikacije, učestalo je da pri promaknuću muški kandidati imaju prednost pred ženskim kandidatima, posebice zbog predrasuda i stereotipa o ulozi i sposobnostima žena u svijetu rada kao i zbog bojazni, primjerice, da će žene češće prekinuti karijeru zbog kućanskih i obiteljskih obveza, da će biti manje fleksibilne u organizaciji radnog vremena ili da će češće izostajati zbog trudnoće, poroda i dojenja.
- 30 Zbog navedenih razloga činjenica da dvoje kandidata različitog spola imaju iste kvalifikacije ne znači sama po sebi da imaju jednake mogućnosti.
- 31 Slijedom navedenoga nacionalna norma sukladno kojoj, pod rezervom primjene derogatorne klauzule, ženskim kandidatima za promaknuće, koji imaju jednake kvalifikacije kao muški kandidati, treba dati prednost u područjima u kojima su podzastupljene, može ući u područje primjene članka 2. stavka 4. pod uvjetom da se takvom normom mogu ublažiti štetne posljedice za ženske kandidate do kojih dovode gore opisani stavovi i ponašanja, pa stoga i smanjiti slučajevi nejednakosti koji mogu postojati u društvenoj stvarnosti.
- 33 Za razliku od propisa o kojem je riječ u presudi Kalenke, nacionalna norma koja, kao u slučaju iz glavnog postupka, sadrži derogatornu klauzulu ne prelazi te granice ako, u svakom pojedinačnom slučaju, muškim kandidatima koji imaju jednake kvalifikacije kao i ženski kandidati osigurava objektivnu procjenu kandidatura uzimajući u obzir sve kriterije u pogledu osobe kandidata i eliminira prednost koju se daje ženskim kandidatima ako jedan ili više od tih kriterija prevagne u korist muškoga kandidata. S tim u vezi treba međutim podsjetiti da takvi kriteriji ne smiju biti diskriminatorni prema ženskim kandidatima.

# Pozitivne mjere i raspodjela pozicija moći

- Prijedlog Direktive o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama (čl. 4)
  - 1. Member States shall ensure that listed companies in whose boards members of the under-represented sex hold less than 40 per cent of the non-executive director positions make the appointments to those positions on the basis of a comparative analysis of the qualifications of each candidate, by applying pre-established, clear, neutrally formulated and unambiguous criteria, in order to attain the said percentage at the latest by 1 January 2020 or at the latest by 1 January 2018 in case of listed companies which are public undertakings.
  - 2. The number of non-executive director positions necessary to meet the objective laid down in paragraph 1 shall be the number closest to the proportion of 40 per cent, but not exceeding 49 per cent.
  - 3. In order to attain the objective laid down in paragraph 1, Member States shall ensure that, in the selection of non-executive directors, priority shall be given to the candidate of the under-represented sex if that candidate is equally qualified as a candidate of the other sex in terms of suitability, competence and professional performance, unless an objective assessment taking account of all criteria specific to the individual candidates tilts the balance in favour of the candidate of the other sex.
  - 4. Member States shall ensure that listed companies are obliged to disclose, on the request of an unsuccessful candidate, the qualification criteria upon which the selection was based, the objective comparative assessment of those criteria and, where relevant, the considerations tilting the balance in favour of a candidate of the other sex.
  - 5. Member States shall take the necessary measures, in accordance with their national judicial systems, to ensure that where an unsuccessful candidate of the under-represented sex establishes facts from which it may be presumed that that candidate was equally qualified as the appointed candidate of the other sex, it shall be for the listed company to prove that there has been no breach of the rule laid down in paragraph 3.

# Seksualno uznemiravanje - zakonodavna nadogradnja

- Uznemiravanje i spolno uznemiravanje u suprotnosti je s načelom jednakog postupanja muškaraca i žena i za potrebe Direktive 2006/54 predstavlja diskriminaciju na temelju spola.
- Ti oblici diskriminacije se ne događaju samo na radnom mjestu, već i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

# Rodno osviještena analiza

- Direktiva 2006/54 (čl. 29)
  - Države članice kod utvrđivanja i provedbe zakona i drugih propisa, politika i aktivnosti u područjima na koje se odnosi ova Direktiva aktivno uzimaju u obzir cilj jednakosti muškaraca i žena.

# Institucionalni mehanizmi zaštite

- Direktiva 2006/54 (čl. 20)
  - 1. Države članice imenuju i usvajaju potrebne odredbe za djelovanje jednog ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola. Ova tijela mogu biti u sastavu agencija koje su na nacionalnoj razini zadužene za obranu ljudskih prava ili zaštitu prava pojedinaca.
  - 2. Države članice osiguravaju da nadležnosti tih tijela uključuju:
    - (a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz članka 17. stavka 2., pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije kod provedbe njihovih pritužbi vezanih za diskriminaciju;
    - (b) provođenje neovisnih istraživanja o diskriminaciji;
    - (c) objavu neovisnih izvješća i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim za ovaj oblik diskriminacije;
    - (d) razmjenu raspoloživih informacija na odgovarajućoj razini s odgovarajućim europskim tijelima, npr. budući europski institut za jednakost spolova.



# Utjecaj jednakosti spolova na EU antidiskriminacijsko zakonodavstvo

- DIREKTIVA VIJEĆA 2000/43/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo
- DIREKTIVA VIJEĆA 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja
  - Čl. 2. st. 5. - Ova Direktiva ne utječe na mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva, a koje su u demokratskom društvu potrebne zbog očuvanja javne sigurnosti, održanja javnog reda i prevencije kaznenih djela, radi zaštite zdravlja te zaštite prava i sloboda drugih ljudi.

# Izravna diskriminacija temeljem etniciteta

- C-54/07 Feryn

Istina je da čl. 2(2) Direktive 2000/43 određuje izravnu diskriminaciju kao situaciju u kojoj se temeljem rase ili etniciteta **prema jednoj osobi postupa manje povoljno nego što se postupa odnosno što se postupalo ili bi se postupalo prema drugoj osobi u usporedivoj situaciji**. Isto tako, čl. 7. Direktive zahtjeva od država članica da osiguraju dostupnost sudskog postupka svim osobama koje se smatraju povrijeđenim jer im nije osigurana primjene načela jednakog postupanja kao i tijelima koja se bave zaštitom javnog interesa koja pokreću postupke u ime ili kao podršku tužitelja.

U svakom slučaju, iz ove ovakve odredbe ne može se zaključiti kako nepostojanje konkretnog tužitelja vodi do zaključka kako ne postoji diskriminacija u smislu Direktive 2000/43. Cilj je ove Direktive, kao što je navedeno u 8. odjeljku njene Preambule, ***promicati uvjete socijalne uključenosti tržišta rada***.

Cilj promicanja socijalne uključenosti tržišta rada bilo bi teško ostvariti ako bi opseg Direktive 2000/43 bio ograničen samo na one slučajeve u kojima bi neuspješan kandidat za radno mjesto koji se smatra žrtvom izravne diskriminacije pokrenuo sudski postupak protiv poslodavca.

Činjenica da je poslodavac javno objavio kako neće zapošljavati zaposlenike određene rase ili etniciteta što će, jasno je, vrlo vjerojatno snažno razuvjeriti neke kandidate od podnošenja njihove prijave i sukladno tome **otežati njihov ulazak na tržište rada** predstavlja izravnu diskriminaciju u pogledu zapošljavanja u smislu Direktive 2000/43. Postojanje takve diskriminacije nije ovisno o postojanju tužitelja koji tvrdi da je bio žrtva.

# Izravna diskriminacija temeljem seksualne orijentacije

- C-267/06 Maruko

Glede značenja odlomka 22. preambule Direktive 2000/78, taj odlomak propisuje kako Direktiva nema predrasuda prema nacionalnom zakonodavstvu o bračnom statusu te beneficijama koje ovise o njemu. Priznato je da građanski status i beneficije koje su vezane uz njega su pitanja koja pripadaju u nadležnost država članica i pravo Zajednice ne umanjuje tu nadležnost.

No, mora se napomenuti, da države članice u vršenju ove nadležnosti moraju poštivati pravo Zajednice, a posebno odredbe koje se odnose na načelo zabrane diskriminacije.

Kako beneficija preživjelog druga poput ove koja je predmet spora odgovara “plaći” kako je ona određena čl. 141 EC (danas čl. 157. UFEU) i ulazi u opseg Direktive 2000/78 odlomka 22. preambule ne utječe na primjenu Direktive iz razloga koji su obrazloženi u odlomcima 49. do 57. ovog obrazloženja.

# Trajnost utjecaja

- C-157/15 Achbita

- 37 Kada je, na prvome mjestu, riječ o uvjetu koji se odnosi na postojanje legitimnog cilja, valja istaknuti da želju da se u odnosima s javnim i privatnim klijentima iskazuje politika političke, filozofske ili vjerske neutralnosti treba smatrati legitimnom.
- 38 Naime, poslodavčeva želja da prema klijentima prikazuje imidž neutralnosti odnosi se na slobodu poduzetništva, koja je priznata u članku 16. Povelje, i u načelu je legitimna, osobito kad je poslodavac u postizanje tog cilja uključio samo radnike koji trebaju stupati u kontakt s njegovim klijentima.
- 40 Kada je, na drugome mjestu, riječ o primjerenosti internog pravila poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, valja utvrditi da činjenica zabrane radnicima da vidljivo nose simbole političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja može osigurati dobru primjenu politike neutralnosti, pod uvjetom da se ta politika uistinu slijedi na dosljedan i sustavan način (vidjeti u tom smislu presude od 10. ožujka 2009., Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, t. 55. i od 12. siječnja 2010., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, t. 53.).
- 41 S tim u vezi, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li društvo G4S, prije nego što je S. Achbiti otkazalo ugovor o radu, prema članovima svojeg osoblja koji su u kontaktu s klijentima uspostavilo opću politiku zabrane vidljivog nošenja simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja koja se primjenjuje bez ikakve razlike.
- 42 Kada je, na trećemu mjestu, riječ o nužnosti zabrane o kojoj je riječ u glavnom postupku, valja provjeriti je li ona ograničena na ono što je nužno potrebno. U ovom slučaju treba provjeriti odnosi li se zabrana vidljivog nošenja svih simbola ili odjeće koju je moguće povezati s religijskim vjerovanjem ili s političkim ili filozofskim uvjerenjem isključivo na radnike G4S-a koji su u kontaktu s klijentima. Ako je to slučaj, navedenu zabranu treba smatrati nužno potrebnom za ostvarenje cilja koji se želi postići.
- 43 U ovom slučaju, kada je riječ o odbijanju radnice poput S. Achbite da odustane od nošenja islamske marame za glavu pri obavljanju svoje profesionalne aktivnosti s klijentima društva G4S, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li joj društvo G4S slijedom tog odbijanja moglo ponuditi radno mjesto koje ne podrazumijeva vizualni kontakt s tim klijentima, prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, vodeći računa o zabranama svojstvenima tom poduzeću, a da pritom ne snosi dodatni trošak. Sud koji je uputio zahtjev dužan je, imajući u vidu sve elemente spisa, voditi računa o postojećim interesima i ograničiti ograničenja predmetnih sloboda na ono što je nužno potrebno.

Hvala na pažnji