

Snježana Vasiljević

Sprječavanje i borba protiv seksizma: primjena Preporuke CM/Rec (2019)1 u Republici Hrvatskoj



#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu
#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu

**Sprječavanje i borba protiv seksizma:
primjena Preporuke CM/Rec (2019)1
u Republici Hrvatskoj**

Zagreb, 2020.



Naslov: Sprječavanje i borba protiv seksizma: primjena Preporuke
CM/Rec(2019)1 u Republici Hrvatskoj

Autorica teksta: Snježana Vasiljević, izv.prof.dr.sc.
Pravni fakultet u Zagrebu

Godina izdanja: 2021



Ovaj dokument izrađen je uz financijsku pomoć Vijeća Europe. Stavovi izraženi u ovom dokumentu ni na koji način ne odražavaju službeno mišljenje Vijeća Europe.

Sadržaj

1	Uvod.....	7
2	Opći alati i mjere za borbu protiv seksizma.....	9
2.1	Zakonodavstvo i politike.....	9
3	Specifični alati i mjere za borbu protiv seksizma.....	19
3.1	Jezik	19
3.2	Internet, društvene mreže i seksistički govor mržnje na Internetu	21
3.3	Mediji, oglašavanje i ostali komunikacijski proizvodi i usluge.....	23
3.4	Radno mjesto.....	24
3.5	Javni sektor.....	27
3.6	Sektor pravosuđa.....	28
3.7	Obrazovne ustanove	29
3.8	Kultura i sport.....	31
3.9	Privatna sfera.....	32
4	Moje bilješke	34

#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu

1 Uvod

Preporuka CM/Rec (2019)¹ o sprječavanju i borbi protiv seksizma (dalje u tekstu: Preporuka) iznimno je važna za uspostavljanje stvarne jednakosti između muškaraca i žena, kako na tržištu rada tako i u društvu u cjelini. Vrijednost ove Preporuke je u tome što razrađuje zakonodavstvo i politike koje predstavljaju okvir za djelovanje, ali i alate za borbu protiv seksizma i diskriminacije na temelju spola. Osim toga, Preporuka upozorava i na važnost o podizanju svijesti o seksizmu općenito, ali i u svakodnevnom životu budući da je seksizam duboko ukorijenjen u tradiciji i svijesti građana poput nevidljivog neprijatelja.

Ono što je ključno, a Preporuka i podsjeća na to jest „da je seksizam manifestacija povijesno nejednakih odnosa moći između žena i muškaraca što dovodi do diskriminacije i sprječava puno napredovanje žena u poslu. Tako svjedočimo da su žene nemoćne pred fenomenom staklenog stropa i čak prijedlog nove *Womens on Board* direktive još uvijek nije prošao u Europskom parlamentu.

Kad govorimo o pravnom okviru, govorimo o formalnoj jednakosti, odnosno ravnopravnosti, budući da je on i na europskoj i na nacionalnoj razini dobro razrađen. Ravnopravnost spolova je prepoznata kao ključna za razvoj ljudskih prava, demokracije i vladavine prava.

Tako danas svjedočimo da su žene i dalje diskriminirane u svim područjima, a primarno na tržištu rada čemu doprinosi konstantan jaz u plaćama i mirovinama, čime se produbljuje strukturalna diskriminacija. I dalje raste postotak nasilja u obitelji, a u vrijeme trajanja pandemije on je čak utrostručen. Duboko ukorijenjeni seksizam potiče porast seksističkog govora mržnje u javnom prostoru i na Internetu.

Cilj ovog priručnika je prikazati Preporuku, analizirati njezin sadržaj i u kojoj mjeri je ona do sada provedena u hrvatsko zakonodavstvo i nacionalne politike te konačno dati preporuke za što učinkovitiju implementaciju i usvajanju konkretnih mjera za suzbijanje seksizma.

Za učinkovito suzbijanje seksizma nužno je usvojiti opće prihvaćenu definiciju seksizma te učinkovitog pravnog alata za njegovo suzbijanje kako bi se regulirala kriminalizacija. Iz gore navedenog razloga, u RH je nužno implementirati Preporuku i prije svega, donijeti nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova kao glavni strateški dokument, usvojiti akcijske planove te donijeti posebne mjere. U tu svrhu, važno je osigurati neovisno praćenje i vrednovanje politika i mjera za suzbijanje seksizma u javnom i privatnom životu. Osim toga, nužno je seksizam staviti na listu prioriteta (primarno osigurati sveobuhvatne edukacije (na razni obrazovnih ustanova, u javnom sektoru, policije, a primarno pravosudnih dužnosnika, uključujući političare i medije).

#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu

2 Opći alati i mjere za borbu protiv seksizma

Nedavni pokreti kao što je #MeToo podigli su svijest o upornom, dalekosežnom seksizmu u svim dijelovima društva. Kao odgovor, Vijeće Europe usvojilo je Preporuku CM/Rec (2019) 1 o sprječavanju i borbi protiv seksizma. Ovaj zasebni tekst sadrži prvu ikada međunarodno pravnu definiciju seksizma. U Preporuci je uspostavljena povezanosti svakodnevnog seksizma s nasiljem nad ženama kao dio kontinuuma koji stvara ozračje zastrašivanja, straha, diskriminacije, koje uglavnom zahvaća žene i djevojčice.

2.1 Zakonodavstvo i politike

Seksizam i diskriminacija u Europi

Preporuka Vijeća Europe CM/Rec (2019)¹ navodi da je seksizam manifestacija povijesno nejednakih odnosa moći između žena i muškaraca, što dovodi do diskriminacije i sprječava puno napredovanje žena u društvu. Seksizam široko rasprostranjen i prisutan u svim sektorima i svim društvima. Nadalje, Preporuka potvrđuje da je seksizam pojačan rodnim stereotipima koji pogađaju žene i muškarce, djevojčice i dječake te da je suprotan postizanju ravnopravnosti spolova i uključivih društava.¹

Postoje dva opća konceptijska pristupa jednakosti, odnosno ravnopravnosti spolova: formalna (pravna) jednakost, i materijalna (supstancijalna) jednakost. Formalna jednakost znači izjednačenost u pravima, odnosno ravnopravnost. Kako bismo postigli stvarnu jednakost, neophodno je prethodno priznati različitosti (biološki aspekt) te normativnu iznimku od formalne jednakosti (npr. u obliku posebnih mjera).²

¹ Preporuka Vijeća Europe CM/Rec (2019)¹

² S. Vasiljević (2019.) Diskriminacija na temelju spola u S. Vasiljević i M. Vinković, Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova, Zagreb: Narodne novine.

Ravnopravnost spolova ključan je preduvjet za zaštitu ljudskih prava, demokracije i vladavine prava.³ Ravnopravnost spolova zaštićena je kako na razini EU tako i na razini država članica. Europska unija (EU) promiče i štiti ravnopravnost spolova kroz vlastite politike te primarno i sekundarno zakonodavstvo. Ravnopravnost žena i muškaraca i zabrana diskriminacije u srži su temeljnih vrijednosti na kojoj počiva EU kako je i proklamirano u Ugovoru o Europskoj uniji:

- jednakost, poštovanje ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina, vrijednosni je temelj EU, odnosno predstavlja vrijednosti koje su zajedničke svim državama članicama u čijim društvima prevladava pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca (čl.2);
- dužnost je EU da suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta (čl. 3).

Osim toga, Ugovor o funkcioniranju Europske unije propisuje: obvezu Unije da konstantno teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena (čl. 8.); obvezu suzbijanja diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije kroz razvoj i provedbu EU politika i aktivnosti (čl. 10.); zabranu diskriminacije na temelju državljanstva (čl. 18.); regulatorne ovlasti koje Europska unija ima na raspolaganju u svrhu diskriminacije čl. (19.); zabranu spolne diskriminacije u pogledu plaća i izričito dopuštenje pozitivnih mjera radi promicanja stvarne jednakosti žena (čl. 157). Odredbe o zabrani diskriminacije na temelju državljanstva i zabrani spolne diskriminacije u pogledu plaća su izravno primjenjive te čine temelj unutarnjeg tržišta EU. Načelo jednake plaće za jednak rad kako je utemeljeno osnivačkim ugovorima poslužilo je kao normativni temelj za izradu bogatog sekundarnog prava Unije u području ravnopravnosti spolova.

Na europskoj razini od iznimne važnosti je uloga Europskog suda za ljudska prava kao glavnog zaštitnika ljudskih prava i korektiva odluka nacionalnih sudova, ali

³ Ugovor o Europskoj uniji

sve jači aktivizam Suda EU-a koji se kroz svoju višedesetljetnu praksu preobrazio iz ekonomskog suda i u sud koji je od iznimnog značaja za razvoj i zaštitu ljudskih prava kako na razini EU tako i na razini svih 27 država članica. Sud EU prvi puta je raspravljao o spolnoj diskriminaciji kroz interpretaciju odredbe Ugovora EEZ o jednakoj plaći za jednak rad.⁴ Ta odredba poslužila je Sudu EU da razvije načelo zabrane diskriminacije temeljem spola. Načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, koje je utvrđeno u članku 141. Ugovora i koje se dosljedno primjenjuje u sudskoj praksi Suda predstavlja važan aspekt načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama i čini bitan i prijeko potreban dio pravne stečevine Zajednice i sudske prakse Suda u pitanjima spolne diskriminacije. Tako u svojoj povijenoj presudi u predmetu *Defrenne* Sud EU prvi puta prepoznaje izravnu diskriminaciju na temelju spola. U pogledu jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti, interpretirajući tako normu osnivačkog ugovora kao izravno primjenjivu, odnosno dajući mogućnost i pravo pojedincima da se na nju izravno pozivaju u situacijama kad ih nacionalno zakonodavstvo ne štiti u dovoljnoj mjeri. Norme europskog primarnog prava poslužile su kao temelj za razvoj europskog sekundarnog prava u području ravnopravnosti spolova i suzbijanja diskriminacije pa je tako prva Direktiva o jednakim mogućnostima za muškarce i žene na tržištu rada 76/207/EEZ prepoznala važnost definiranja različitih oblika diskriminacije.

Sud EU dajući interpretaciju normama europskog primarnog i sekundarnog prava u svojoj praksi je interpretirao definicije diskriminacije pa je tako kao najčešći oblik izravne diskriminacije žena otkaz ugovora o radu na temelju trudnoće i situacijama povezanim uz trudnoću te seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, a kao najčešći oblik neizravne diskriminacije jest jaz u plaćama i penzijama te češće sklapanje ugovora o radu sa ženama. Tek desetljećima kasnije, europski i nacionalni sudovi prepoznaju višestruku diskriminaciju kao poseban i teži oblik diskriminacije. Unatoč svemu, sudska praksa, kako nacionalna tako i europska i dalje je vrlo oskudna i nerijetko obilježena spolnim stereotipima. Iako međunarodni ugovori prepoznaju diskriminaciju, stereotipe i seksizam, nacionalni sudovi se na njih rijetko pozivaju.

⁴ Sud EU, C 43/75 *Gabrielle Defrenne protiv Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, ECLI:EU:C:1976:56.

Rana praksa Suda EU otvorila je vrata progresivnoj socijalnoj politici koja je stvorila temelje za postizanje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena na tržištu rada što je trebalo ujedno i doprinijeti aktivnijem pristupu u borbi protiv tada duboko ukorijenjenog seksizma u tradicijama europskih država pa su tako suci Suda EU interpretirajući odredbe europskog sekundarnog prava donijeli vrlo značajne odluke u skladu sa Direktivom Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u vezi s pristupom zapošljavanju, strukovnoj izobrazbi i napredovanju i uvjetima rada.⁵ Tako je primjerice u presudi *Marshall protiv Southampton and South West Area Health Authority*⁶, odgovarajući na pitanja koje je Prizivni sud predao prethodno pitanje, Sud EU protumačio da članak 5.(1) Direktive⁷ treba tumačiti tako da znači da opća politika prestanka zaposlenja, prema kojoj zaposlenje žene prestaje samo zato što je dosegla ili prešla određenu dob za državnu mirovinu, dok je ta dob prema državnom zakonodavstvu različita za muškarce i žene, predstavlja diskriminaciju na osnovi spola suprotnu Direktivi.⁸ U svojoj presudi u slučaju *Von Colson i Kamann protiv Land Nordrhein-Westfalen*⁹ u kojoj dvije socijalne radnice nisu dobile posao u muškom zatvoru zbog njihovog spola, Sud EU je zauzeo stav da članak 6. Direktive 76/207/EEZ¹⁰ ne propisuje posebnu mjeru koju treba poduzeti u slučaju kršenja zabrane diskriminacije, ali ostavlja državama članicama slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja Direktive, a to je postizanje stvarne jednakosti između spolova.

⁵ Službeni list Europske unije 1976 L 39, str. 40.

⁶ 152/84 *Marshall protiv Southampton and South West Area Health Authority* [1986] ECR 723

⁷ "Primjena načela ravnopravnosti s obzirom na radne uvjete, uključujući i uvjete za otkaz, znači da muškarcima i ženama moraju biti zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.

⁸ Članak 6. Direktive obvezuje države članice da poduzmu potrebne mjere kako bi svim osobama koje se smatraju diskriminiranim omogućile potraživanje svojih prava u sudskom postupku. Takva obaveza podrazumijeva da dotične mjere trebaju biti dostatno učinkovite kako bi se postigao cilj Direktive i da se na njih mogu učinkovito osloniti pogođene stranke pred državnim sudovima.

⁹ 14/83 *Von Colson i Kamann protiv Land Nordrhein-Westfalen* [1984] ECR 1891

¹⁰ "Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sustave mjere koje su nužne kako bi se osobama koje smatraju da im je nanosena šteta zbog nepoštovanja načela ravnopravnosti u smislu odredaba članaka 3, 4. i 5. omogućilo da ostvare svoja prava pred sudom, nakon mogućeg služenja pravnim sredstvom pred drugim nadležnim tijelima."

Osim prvotnih Direktiva 207/76/EEZ i Direktiva 2002/73/EZ u međuvremenu usvojene i druge direktive – Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka);¹¹ 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;¹² Direktiva 2004/113/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga;¹³ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja;¹⁴ 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;¹⁵ Direktiva Vijeća 79/7/EEZ o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti.¹⁶

Dvije temeljne direktive o jednakim mogućnostima za muškarce i žene na tržištu rada, Direktiva 207/76/EEZ i Direktiva 2002/73/EZ pa tako i trenutno važeća 2006/54/EU definiraju osnove oblike diskriminacije: izravnu, neizravnu, spolno uznemiravanje i posebne mjere.

Seksizam i diskriminacija na temelju spola u Republici Hrvatskoj

Diskriminacija žena jedan je od najčešćih oblika diskriminacije. Izraz *diskriminacija žena* označava „svako razlikovanje, isključivanje ili ograničenje koje se čini na osnovi spola, a koje ima učinak ili svrhu da naruši ili poništi priznavanje, uživanje ili ostvarivanje od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovi jednakosti muškaraca i žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom,

¹¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

¹² Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15. 7. 2010.)

¹³ Direktiva 2004/113/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.)

¹⁴ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)

¹⁵ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. 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) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

¹⁶ Direktiva Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 6, 10. 1. 1979.)

ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili bilo kojem drugom području (CEDAW)."¹⁷

Hrvatski Zakon o ravnopravnosti spolova (ZRS) implementira prethodno spomenute europske direktive o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca. ZRS definira diskriminaciju na temelju spola na slijedeći način: "Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena."¹⁸

Ravnopravnost spolova u hrvatskom zakonodavstvu zajamčena je Ustavom RH.¹⁹ Štoviše, ravnopravnost spolova prepoznata je kao jedna od temeljnih ustavnih vrednota.²⁰ Ustavna zabrana diskriminacije sadrži tzv. otvorenu klauzulu, a prilog njezinom tumačenju ide i odluka Ustavnog suda iz 2018. godine kojom uznemiravanje ne predstavlja samo ono ponašanje koje je povezano s nekim od taksativno navedenih oblika diskriminacije, već i šire od toga.²¹ Od stupanja na snagu prvoga Zakona o ravnopravnosti spolova (2003.),²² Hrvatska je značajno

¹⁷ Vlada Republike Hrvatske usvojila je 13. studenog 1992. Odluku o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji, među kojim je navedena i Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, objavljenu u Sl. l SFRJ, br.11/1981

¹⁸ Čl. 6. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova, Narodne novine 82/09, 69/17.

¹⁹ *Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama*, čl. 14. Ustava RH, Narodne novine 135/97, 28/01.

²⁰ *Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske*, čl. 3. Ustava RH, NN 135/97, 28/01.

²¹ "Odluka Ustavnog suda RH broj U-III-6791/2014 od 30.05.2018. kojom Ustavni sud RH posebno ističe da stajalište prema kojem uznemiravanja nema ako oštećenik ne dokazuje ili se čak ni ne poziva na neki od zabranjenih diskriminacijskih osnova nije ustavnopravno prihvatljivo jer bi to značilo da je uznemiravanje na radnom mjestu moguće ili čak i pravno dopušteno ako ono ne proizlazi iz neke od taksativno navedenih osnova iz članka 1. ZSD-a. Ustavni sud RH sasvim opravdano ističe da svatko ima pravo na zaštitu od uznemiravanja. Svaka osoba, pa tako i svaki radnik, to pravo ima temeljem odredbe članka 1048. ZOO-a." Vidi više o odluci Ustavnog suda u Iris Gović Penić, *Mijenja li nedavna odluka Ustavnog suda RH sudsku praksu na području uznemiravanja na radnom mjestu?* Zagreb, lus Info, 2018.

²² Ustavni je sud 2008. godine odlučio ukinuti ZRS zato što nije bio usvojen u Saboru prema ustavom predviđenoj proceduri za usvajanje organskih zakona, a to ZRS svakako jest. Štoviše,

izmijenila zakonodavni okvir kako bi primijenila europske standarde postizanja jednakih mogućnosti između muškaraca i žena te aktivno primjenjivala rodno osviještenu politiku. Najvažnija zakonodavna promjena bila je donošenje novog Zakona o ravnopravnosti spolova.²³ Zakonom su utvrđeni institucionalni mehanizmi za postizanje ravnopravnosti spolova, osnivanje i nadležnost tijela za osiguranje njegove provedbe na državnoj i lokalnoj razini i uspostavljeno je neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova. Tako su za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova uz Ured za ravnopravnost spolova i Pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova, zaduženi i koordinatori/ce za ravnopravnost spolova u tijelima državne uprave te na lokalnoj razini povjerenstva za ravnopravnost spolova.

Novi Zakon o ravnopravnosti spolova stupio je na snagu u srpnju 2008. godine, a definira ravnopravnost spolova u skladu sa UN Konvencijom o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW)²⁴ te europskim direktivama o jednakim mogućnostima između muškaraca i žena, definirajući izravnu i neizravnu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i posebne mjere. Zakon se odnosi na područje rada i zapošljavanja, obrazovanje, političke stranke, medije i službenu statistiku. Hrvatska je ratificirala CEDAW 1992. godine, i njezin Fakultativni protokol 2001.

Odredbe o ravnopravnosti spolova uvrštene su u Zakon o istospolnim zajednicama (2003.) te u Zakon o radu, a zabrana diskriminacije temeljem spola uvrštena je 2008. i u opći Zakon o suzbijanju diskriminacije te Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola (2014.). Osim izmjena na zakonodavnoj razini, značajan doprinos primjeni načela ravnopravnosti spolova imala je i Nacionalna

Ustavni sud u svojoj odluci ističe da odredbe ZRS-a se ne smiju tumačiti niti primjenjivati na način koji bi ograničio ili umanjio sadržaj jamstava o ravnopravnosti spolova koja izviru iz općih pravila međunarodnog prava, pravne stečevine Europske zajednice, te Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske broj:U-I-2696/2003 od 16. siječnja 2008.

²³ Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 116/03, NN 82/08.

²⁴ Dubravka Šimonović (ur.) *Kratak vodič kroz CEDAW Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije žena*, Zagreb, Vlada RH Ured za ravnopravnost spolova, 2004.

politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015. (objavljena 2011.) koja opisuje ciljeve i strategije antidiskriminacijske politike.²⁴

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (čl. 5.) "ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Nadalje, diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena."²⁵ Nadalje, hrvatski Zakon o ravnopravnosti spolova definira izravnu i neizravnu diskriminaciju, višestruku diskriminaciju, spolno uznemiravanje te posebne mjere.

Pojam seksizma najbliže se može podvesti pod koncept seksualnog uznemiravanja, ali vrlo često različiti seksistički komentari ili seksistički govor mržnje mogu vrlo često predstavljati izravnu diskriminaciju na temelju spola.

Hrvatski zakoni definiraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje na slijedeći način:

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonom zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (čl. 3. st. 1. ZSD). Spolno uznemiravanje svako je verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (čl. 3. st. 2. ZSD).

²⁴ Nacionalna politika za ravnopravnost spolova (1997-2000; 2001-2005; 2006-2010; 2010-2015).

²⁵ (2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. (3) Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije. (4) Zabranjuje se diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama. (5) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona, ako je učinjeno s namjerom. Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine 69/17.

Prema uzoru na europske direktive, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju oblik diskriminacije, međutim za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome. Ono što je potrebo dokazati jest da je konkretno postupanje: s njihove strane bilo neželjeno, uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini, kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja, da je uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Hrvatski Zakon o ravnopravnosti spolova definira uznemiravanje i spolno uznemiravanje u članku 8. na sljedeći način:

- (1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.
- (2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenog postupanja, budući da je kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje *seksualne naravi*. Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe određenoj zaštićenoj skupini, u ovom slučaju pripadnicima određenog spola. Česti primjeri spolnog uznemiravanja su: prijedlozi ili ucjene zahtijevanjem seksualnog odnosa, vicevi i šale sa seksualnim konotacijama, dodirivanje intimnih dijelova tijela, zahtijevanje da se na posao dolazi izazovno obučen/a, vješanje postera seksualnih sadržaja na uredske zidove i dr.

O važnosti elementa neželjenosti govori i odluka drugostupanjskog suda koji je suprotno zaključivanju prvostupanjskog suda "otkaz ocijenio nedopuštenim uz obrazloženje da iz spisa proizlazi da je radnica V. A. zajedno sa L. G. i M. T. sjedila u menzi sa tužiteljem, da su redovito pričali o seksu i viceve i da su se smijali pa da se može zaključiti da su razgovor i šale o seksu bili uobičajeni način komunikacije tužitelja i navedenih radnica i da stoga ne proizlazi da je riječ o uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa kao opravdani razlog za izvanredni otkaz, a to posebno s obzirom na činjenicu da je tužitelj radnik tuženika sa više od 30 godina radnog staža, da nikada nije bio disciplinski kažnjavao niti opominjan od svojih neposredno nadređenih rukovoditelja, niti terećen od bilo kojeg radnika osim od strane radnice V. A. koja je nakon saznanja za premještaj 1. veljače 2009. slijedećeg dana prijavila tužitelja zbog „navodnog uznemiravanja, koje je do tada zajedno sa L. G. prakticirala kao uobičajeni način komunikacije sa tužiteljem”.²⁶

#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu

²⁶ Vrhovni sud RH, Revr-732/11 od 26.10.2011.

3 Specifični alati i mjere za borbu protiv seksizma

Definicija

U svrhu ove Preporuke, seksizam je:

Bilo koji čin, gesta, vizualni prikaz, izgovorene ili pisane riječi, praksa ili ponašanje temeljeno na ideji da je osoba ili skupina osoba podređena zbog svog spola, koje se javlja u javnoj ili privatnoj sferi, bilo na mreži ili van nje (online ili offline), sa svrhom ili učinkom: i. kršenja urođenog dostojanstva ili prava osobe ili skupine osoba ili ii. rezultata u obliku tjelesne, seksualne, psihološke ili društvenoekonomske štete ili patnje osobe ili skupine osoba ili iii. stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja ili iv. stvaranja prepreke autonomiji i potpunom ostvarenju ljudskih prava osobe ili skupine osoba ili v. očuvanja i jačanja rodnih stereotipa.²⁷

Potreba za borbom protiv seksizma, seksističkih normi i ponašanja i seksističkog govora implicitna je u brojnim međunarodnim i regionalnim instrumentima. Konvencija Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (CETS br. 210, Istanbulska konvencija) i Konvencija Ujedinjenih naroda o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) prepoznaju kontinuum između rodnih stereotipa, rodne nejednakosti, seksizma i nasilja nad ženama i djevojčicama.

3.1 Jezik

U jeziku i komunikaciji važno je uzeti u obzir ravnopravnost oba spola. Jezik i komunikacija bez stereotipa i seksizma zajamčena je i Zakonom o ravnopravnosti polova, koji u području rada i zapošljavanja (čl. 13.) propisuje da prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se

²⁷ Rodni stereotipi su unaprijed stvoreni društveni i kulturni obrasci ili ideje kojima se ženama i muškarcima pripisuju karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihov spol. Rodni stereotipi su ozbiljna prepreka postizanju stvarne ravnopravnosti spolova i potiču rodnu diskriminaciju. Takvi stereotipi mogu ograničiti razvoj prirodnih talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, njihovih obrazovnih i profesionalnih preferencija i iskustava, kao i životnih prilika općenito. (Strategija ravnopravnosti spolova Vijeća Europe 2018. - 2023., Strateški cilj 1)

za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola; kod obveze raspisivanja natječaja u natječaju mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola te pri oglašavanju nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije. Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama državnih službenika/ca koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Nadalje, u području obrazovanja, ZRS određuje obvezu korištenja ženskih i muških ili rodno neutralnih oblika titula, pa tako u čl. 14. st. 5. propisuje da:

Sve obrazovne ustanove, kao i sve druge, moraju u sadržajima svjedodžbi, certifikata, licencija i diploma koristiti jezične standarde sukladno ovome Zakonu, navodeći strukovne kvalifikacije, zvanja i zanimanja u ženskom, odnosno muškom rodu, ovisno o spolu primatelja/primateljice dokumenta.

U dosadašnjim natječajima za radna mjesta nije primijećeno veće kršenje ravnopravnosti spolova u jeziku, a obrazovne ustanove su se prilagodile i koriste jezične standarde u sadržajima svjedodžbi, certifikata, licencija i diploma.

Primjeri

Oslovljavanje žena muškom inačicom izraza za njezinu profesiju (npr. gospođa sudac)

- Reklamne kampanje čiji je sadržaj utjelovljen na golom ženskom tijelu.
- Reklame koje šalju poruke ženama, kuhajte, čistite, peglajte (reklame za deterdžent i sredstva za čišćenje).
- Diskriminatorni oglasi za posao (tražimo studenticu, konobaricu, frizerku).

Preporuke

- Naziv profesija mora imati odgovarajuću rodnu inačicu
- Reklame i reklamne kampanje moraju biti rodno neutralne, odnosno oba spola bi trebala izmjenjivati različite uloge
- Oglasi za posao moraju biti rodno neutralni

3.2 Internet, društvene mreže i seksistički govor mržnje na Internetu

Seksistički govor mržnje odnosi se na izraze koji šire, potiču, promiču ili opravdavaju mržnju na temelju spola. Neke skupine žena posebno su na meti seksističkog govora mržnje (posebno mlade žene, žene u medijima ili žene političarke), ali svaka žena i djevojka potencijalna su meta za seksualni govor mržnje na internetu i izvan njega. Sve veća dostupnost i upotreba interneta i društvenih platformi pridonijeli su rastućim pojavnostima seksističkog govora mržnje.

Preporuka ističe:

Seksizam na Internetu vrlo je raširen diljem Europe, a žene su nesrazmjerno pogođene – osobito mlade žene i djevojčice, novinarka, političarke, javne osobe i braniteljice ženskih ljudskih prava. Jedan vid seksizma na Internetu su negativni komentari na izražene stavove ili mišljenja... žene su češće žrtve seksističkog i seksualiziranog zlostavljanja i vrijeđanja, čija se ekstremnost može povećati zahvaljujući anonimnosti koju omogućuje Internet. Ti napadi ne utječu samo na dostojanstvo žena već mogu i spriječiti žene, i na radnom mjestu, da izraze mišljenje, što rezultira time da su isključene iz internetskih prostora. Time se potkopava pravo na slobodu govora i mišljenja u demokratskom društvu, ograničavaju profesionalne mogućnosti i jača rodno određen demokratski manjak. Drugi vid jest da je digitalno doba produbilo nadzor nad ženskim tijelima, govorom i aktivizmom. Osim toga, seksistička zlouporaba društvenih mreža – kao što je objavljivanje intimnog vizualnog sadržaja bez pristanka onih koji su prikazani – oblik je nasilja koji se mora suzbiti.

Iako je u RH pravno reguliran govor mržnje²⁸, seksistički govor mržnje kao *diferentia specifica* nije posebno definiran. Odgovornost urednika portala nije još uvijek precizno regulirana pa tako i dale svjedočimo u komentarima seksističkim izjavama i seksističkom govoru mržnje.

ESLJP u Strasbourgu definira govor mržnje kao svaku formu izražavanja koja širi, podstiče, promovira, ili opravdava mržnju zasnovanu na netoleranciji, uključujući i vjersku netoleranciju.

²⁸ Kazneni zakon (čl. 325.), Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o medijima, Zakon o elektroničkim medijima, Zakon o prekršajima protiv javnog reda i mira

ESLJP je u predmetu *Delfi AS protiv Estonije* prvi put raspravljao o govoru mržnje na Internetu i pitanju odgovornosti internetskih portala za komentare korisnika.²⁹ Tom prilikom Sud je zaključio da je novinski portal Delfi odgovoran za izjave protiv časti i ugleda koje su objavili anonimni komentatori na njihovim stranicama.

Primjeri

- Seksualizirani prikaz žena u medijima (najčešće političarke i estradne umjetnice)
- Seksistički komentari ispod vijesti na Internet portalima
- Seksistički komentari na društvenim mrežama

Preporuke

- U zakonodavnom okviru i nacionalnim politikama precizno definirati seksizam.
- U zakonodavnom okviru i nacionalnim politikama definirati i kriminalizirati seksistički govor mržnje.
- Definirati odgovornost urednika portala za seksističke komentare i govor mržnje.
- Donijeti poseban propis koji bi zabranio govor mržnje i seksizam na Internetu.

²⁹ *Delfi AS protiv Estonije*, Zahtjev broj 64569/09, presuda od 10. listopada 2013.

3.3 Mediji, oglašavanje i ostali komunikacijski proizvodi i usluge

Seksizam u medijima stereotipan je odraz patrijarhata. Očituje se kroz: seksualne, seksualizirane i rasno određene prikaze i objektivizaciju žena, muškaraca, djevojčica i dječaka, uključujući oglašavanje, filmove, televiziju, videoigre i pornografske sadržaje. Mediji reflektiraju društvenu zbilju i ako promoviraju rodne stereotipe i seksizam, građani i građanke to svakodnevno usvajaju kao 'normalne' obrasce ponašanja, a djeca od najranijih dobi 'uče' kako žena nema na 'ozbiljnim i odgovornim funkcijama', nego su za njih 'primjerenije' privatne sfere.³⁰

Posljedica rodnih stereotipa i seksizma u medijima jest produbljivanje stereotipa o položaju žena unutar obitelji, na radnom mjestu, ali i može poticati i na nasilje i mržnju prema ženama što doprinosi porastu seksističkog govora mržnje i nasilja na Internet, ali i nasilja u obitelji. Dodatno, seksizam u medijima reflektira, ali i potiče seksizam u politici pa su žene političarke nerijetko izložene uvredljivim i mrzilačkim komentarima, ali su i generalno podzastupljene u javnom prostoru i diskursu.³¹ Posebno su ugrožene žene pripadnice manjinskih skupina.

Primjeri

- Novinarke u TV prostoru najčešće dobivaju komentare na račun izgleda, dok muške kolege na račun sadržaja;
- Dnevno-političke sadržaje u medijima komentiraju uglavnom muškarci dok su žene dominantne u estradnim sadržajima, dominiraju u emisijama u kojima je njihova uloga pasivna i svedena isključivo na pokazivanje fizičkog izgleda (npr. loto u kojem čak i imamo izmišljenu medijsku titulu «Loto djevojka», dok su primjerice voditelji kvizova dominantno muškarci);

³⁰ Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova proveo je preko 30-ak istraživanja i analiza medija, koja pokazuju da je situacija alarmantna.

³¹ "U vijestima iz političkih i gospodarskih rubrika žene su zastupljene samo u oko 20 posto slučajeva. Žene su glavne akterice novinarskih priča o sportu u samo šest posto slučajeva, odnosno samo jedan posto ukoliko je riječ o timskom sportu. Ali zato dominiraju rubrikom nazvanom estrada s oko 70 posto."

³¹ Komentari ispod teksta o oporbenoj političarki «Sabina Glasovac u elegantnom izdanju saboru izabrala suknju do iznad koljena», a ispod teksta su ostavljeni slijedeći komentari: "za štajgu spremna", "ima dobro koljeno", "mislim da kokoš ima lijepše noge", itd. <https://www.index.hr/magazin/clanak/sabina-glasovac-u-elegantnom-izdanju-u-saboru-izabrala-suknju-do-iznad-koljena/2234430.aspx>

- U dnevno-političkim emisijama većinom su gosti muškarci;
- O poznatim ženama vrlo često se piše tako što se zadire u njihov privatni život (jesu li u braku, kako se slažu sa svojim partnerom, kako im je odgajati djecu, koje tretmane koriste kako bi bile lijepe i mladolike).

Preporuke

- Osigurati ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u medijima;
- Omogućiti stručnjakinjama da budu više prisutne u javnom prostoru;
- Raditi na podizanju svijesti o rodnom stereotipima u određenim profesijama koji se reflektiraju u javnom prostoru;
- U novinarski kodeks ponašanja uvrstiti zabranu seksizma, poticanja rodnih stereotipa i seksističkog govora.

3.4 Radno mjesto

Prema Izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu, najviše pritužbi zaprimljeno je u području rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti – što čini udio od 46,1%. Prituživale su se najčešće žene jer čine većinu nezaposlenih 55% (i dalje se u manjoj mjeri zapošljavaju u odnosu na muškarce svih dobni skupina i svih razina obrazovanja), većinu u potplaćenim sektorima, većinu kao žrtve spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, većinu podzastupljenih na visokim pozicijama poslovnog odlučivanja te onih koje nailaze na „stakleni strop“ (14,4% u upravama i 21,4% u nadzornim odborima d.d., HANFA), nemaju jednake mogućnosti za napredovanje (i dalje ne postoje odgovarajuće mjere koje bi na učinkovit način poticale participaciju žena na pozicijama ekonomskog odlučivanja) te imaju niže plaće i mirovine – jaz u plaćama oko 12,7% i mirovinama 21,5%. Prema pritužbama građanki, životna dob i majčinstvo i nadalje ostaju glavni izazovi rodne diskriminacije žena na tržištu rada.

U praksi hrvatskih sudova nalazimo primjere izravne diskriminacije na temelju spola koja je rezultat duboko ukorijenjene prakse seksizma upravo u primjerima

na koje se žene najčešće pritužuju neovisnoj instituciji Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

Kad se radi o povredi dostojanstva Županijski sud u Zagrebu se složio da je "Sud prvog stupnja pravilno zaključio da je tužiteljica bila izvrgnuta uvredljivom, neprijateljskom i ponižavajućem ponašanju od strane člana Uprave čije nekontrolirano vikanje, bez biranja riječi kojima joj se obraća i koje je bilo popraćeno ironičnim tonovima uz jasnu aluziju na stereotipe vezane za žene ('...režete si žile...', '...padate u nesvijest...', '...vaš muž je patnik...'), držanjem ruku u džepovima te unošenjem u lice uz popratno nadmoćno fizičko približavanje, bilo uvjetovano spolom slabije osobe s namjerom zastrašivanja i stvaranja osjećaja straha i poniženosti, čime je ostvarena povreda dostojanstva tužiteljice kao žene i nižerangirane zaposlenice, a time i pravo na ostvarivanje zaštite dostojanstva temeljem čl. 30. ZR/04, kao i pravo na naknadu štete sukladno čl. 109. ZR/04."³²

Zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređena je i Zakonom o radu:

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca i pravilnikom o radu (Članak 134. st. 1).³³

Ako je na radnom mjestu došlo do uznemiravanja, nepoželjno ponašanje treba dovesti do povrede dostojanstva tuženika, a koja uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje i time tuženik podliježe zaštiti dostojanstva kako je to propisano Zakonom o radu.³⁴

³² Županijski sud u Zagrebu, Gžr-177/11

³³ Zakon o radu, Narodne novine 93/14; 127/17.

³⁴ "...da se pravna zaštita od uznemiravanja na radnom mjestu propisana člankom 30. u svezi s člankom 2. i 4. ZR-a pruža samo onoj osobi koja je uznemiravana ili diskriminirana po nekom od zakonom propisanih temelja za zabranu diskriminacije, tj. da neželjeno ponašanje mora biti uzrokovano nekim od temelja iz članka 2. stavak 1. Zakona o radu koji su u toj zakonskoj odredbi taksativno navedeni." (Vrhovni sud Republike Hrvatske, poslovni broj Revr 539/12-2 od 26.03.2013. godine).

Za spolno uznemiravanje uznemiravanoj osobi priznato je pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti u visini od 20.000,00 kn kada je radnica tijekom rada na radnom mjestu telefonistice bila izložena telefonskim pozivima vulgarnog (pornografskog) sadržaja jer je poslodavac za istu telefonsku liniju objavio i pružanje usluga seksualnog sadržaja, a radnica to nije ugovorila ugovorom o radu.³⁵

Primjeri

- Žene se već pri razgovoru za posao postavljaju pitanja o obiteljskom statusu i djeci;
- U radnom okruženju žene su nerijetko izložene seksističkim vicevima i šalama;
- Uvjetovanje posebnih pravila oblačenja koja se odnose isključivo na žene;
- Ženski glas u poslovnom okruženju se slabije čuje;
- Vrlo rijetke žene postanu vođe jer im je teško probiti stakleni strop;
- Žene trudnice su izložene otkazu ili degradaciji na naže plaćeno radno mjesto nakon povratka na posao.

Preporuke

- U pravilnike o radu unijeti odredbe o suzbijanju seksizma, rodnih stereotipa, seksističkog govora i općenito diskriminacije na temelju spola;
- Poticati i nagrađivati žene koje ulažu u svoje neformalno obrazovanje;
- Sankcionirati poslodavce koji stvaraju neprijateljsko, uznemiravajuće radno okruženje (stup srama, uskraćivanje financijskih i drugih potpora), a nagrađivati one koji potiču radno okruženje slobodno od rodnih stereotipa i seksizma;
- Organizirati edukacije i radionice za podizanje svijesti s ciljem osnaživanja žena kako u procesu traženja zaposlenja tako i procesu napredovanja tijekom radnog staža;

³⁵ Županijski sud u Bjelovaru, GŽ-2000/12 od 11. listopada 2012.

- Organizirati edukacije i radionice za podizanje svijesti s ciljem osvještavanja o postojanju diskriminacije na temelju spola i načinu njezinog prijavljivanja te o zabrani viktimizacije.

3.5 Javni sektor

Seksizam u javnom sektoru i oslanjanje na rodne stereotipe mogu rezultirati odbijanjem javnih usluga i nejednakim pristupom resursima. Istodobno, žene koje rade u javnom sektoru na svim razinama, uključujući one izabrane ili članice tijela za donošenje odluka, često se suočavaju s izazovima svojem dostojanstvu, legitimnosti i autoritetu zbog seksizma i seksističkog ponašanja.³⁶

Primjeri

- Komentari na račun izgleda najčešće žena na dužnosničkim i rukovodećim pozicijama (na račun frizure, šminke, odjevnog stila, viška ili manjka kilograma):
- Seksistički komentari na račun izjava rečenih u javnom prostoru («Žena nije stvorena za mudraca, već za madraca»);
- Komentari vezani uz obiteljski status (neudate, razvedenice, raspuštenice, lezbijke).

Preporuke

- Izraditi kodeks ponašanja u javnom sektoru i politici i definirati mehanizam pritužbi i sankcija;
- Donijeti poseban zakon i nacionalni akcijski plan koji će sankcionirati govor mržnje i seksizam u javnom prostoru;
- Javno osuditi seksizam i seksistički govor.

³⁶ Parlamentarna skupština Interparlamentarne unije i Vijeća Europe (2018.), Seksizam, uznemiravanje i nasilje nad ženama u parlamentima u Europi; dostupno na www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe.

3.6 Sektor pravosuđa

Seksizam i rodni stereotipi mogu dovesti do pogrešne ili diskriminirajuće prosudbe temeljene na unaprijed stvorenim uvjerenjima i inherentnim predrasudama, a ne na relevantnim činjenicama.³⁷ Kao što je navedeno u Preporuci, važno je osigurati odgovarajuće pravne lijekove za žrtve seksističkog ponašanja te uspostaviti programe obuke za one koji rade sa žrtvama i počiniteljima rodno određenih i seksualnih kaznenih djela. Razmotriti nametanje nekaznenih mjera, npr. povlačenje financijskih i drugih oblika potpore javnim tijelima ili drugim organizacijama koje ne osuđuju seksizam i seksističko ponašanje, posebno seksistički govor mržnje.

Iako Preporuka navodi da je nužno je organizirati sveobuhvatnu edukaciju pravosudnih dužnosnika, primarno sudaca te policijskih službenika o negativnim posljedicama koje duboko ukorijenjeni obrasci rodnih stereotipa i seksizma dovode do pogrešnih postupanja i u konačnici sudskih odluka što u konačnici dovodi do nepovjerenja u pravosudni sustav i djeluje odvrćajući žrtvama diskriminacije na temelju spola u svrhu prijavljivanja diskriminacije. Pravosudna akademija kao centralno tijelo za edukaciju pravosudnih dužnosnika do sada nije provodila ciljane edukacije o suzbijanju seksizma i diskriminacije na temelju spola.

Sudski sporovi su dugački i skupi, a cilj bi trebao biti smanjivanje financijskih troškova i drugih prepreka koje sprječavaju žrtve u prijavljivanju ili procesuiranju slučajeva na odgovarajućem sudištima te poduzeti korake za rješavanje rizika reviktimizacije.

³⁷ Akcijski plan Vijeća Europe za jačanje neovisnosti i nepristranosti pravosuđa (CM(2016)36 – finalna inačica), "potrebno je poduzeti sve napore u borbi protiv rodnih stereotipa u samom pravosuđu" (Akcija 2.4); OHCHR, Eliminiranje stereotipa u pravosuđu – jednak pristup pravdi za žene u slučajevima rodno uvjetovanog nasilja; 9. lipnja 2014.

Najpoznatiji primjer seksizma u sudskim odlukama je presuda u slučaju Josipa Mraovića u kojem ga je Općinski sud u Gospiću oslobodio krivnje, pri čemu je sudac zauzeo stav da guranje prsta u anus nije silovanje jer bi se u protivnom i svako neželjeno rukovanje moglo poistovjetiti sa silovanjem. Vrhovni sud je ukinuo tu presudu, a u ponovljenom suđenju Mraović je osuđen na tri godine zatvora. Vrhovni sud mu je u srpnju 2009. Kaznu smanjio na godinu dana.³⁸

Primjeri

- Sudac govori žrtvi seksualnog nasilja da je sama to tražila svojim ponašanjem ili oblačenjem;
- Sudac tvrdi da je guranje prsta u anus rukovanje, a ne silovanje;
- Policajac ne uzima za ozbiljnu prijavu žene za obiteljsko nasilje;
- Žene političara koje su žrtve obiteljskog nasilja se doživljavaju kao psihički bolesne, ljubomorne na muževu karijeru i sl.

Preporuke

- Kontinuirano raditi na edukaciji pravosudnih dužnosnika i odvjetnika;
- Kontinuirano raditi na edukaciji policijskih službenika ;
- Nacionalnom politikom omogućiti ženama jednaki pristup pravosuđu.

3.7 Obrazovne ustanove

Rodno osviještena politika koja je prvi put definirana 1995. godine postavila je okvir za implementaciju perspektive ravnopravnosti spolova u sve sfere društvenog života pa tako i u području obrazovanja. I Vijeće Europe je prepoznalo važnost integracije ravnopravnosti spolova i rodno osviještene politike u sferu obrazovanja te promiče i potiče mjere koje su posebno usmjerene prema provedbi rodno osviještene politike na svim razinama obrazovnoga sustava, kao i

³⁸ Odluka Europskog suda za ljudska prava

u obrazovanju nastavnica i nastavnika, kako bi se postigla *de facto* ravnopravnost spolova i poboljšala kvaliteta obrazovanja.³⁹

Zakon o ravnopravnosti spolova također propisuje obvezu uvođenja ravnopravnosti spolova u sferu obrazovanja (čl. 15.).

U sustavu visokog obrazovanja edukacija o ravnopravnosti spolova provodi se parcijalno i ne postoji cjeloviti i sveobuhvatan, niti interdisciplinarni pristup što je nužno kako bi buduće generacije razumjele što predstavlja stvarna jednakost i kako bi se osigurale jednake mogućnosti na tržištu rada.

Primjeri

- Stereotipne uloge žena i muškaraca/djevojčica i dječaka prikazane u udžbenicima (mama pegla i kuha s pregačom oko struka, dok tata u odijelu s torbom odlazi na službeni put);
- Promoviranje određenih zanimanja za određeni spol (dečki su liječnici, IT stručnjaci, automehaničari, stolari, a djevojčice su frizerke, kozmetičarke, socijalne radnice, odgajateljice u vrtiću i dr.);
- Nastavnici komentiraju izgled i ponašanje djevojčica i dječaka.

Preporuke

- Provođenje ZRS i nacionalnih politika u području odgoja i obrazovanja;
- Revizija udžbenika;
- Kontinuirano raditi na uvođenju građanskog i seksualnog odgoja;
- Unaprijediti nastavne sadržaje na fakultetima i uvrstiti sadržaje o suzbijanju seksizma i diskriminacije;
- Nagrađivati i stimulirati djevojčice da se obrazuju u STEM područjima;
- Osveštavanje i educiranje o potrebi prijavljivanja seksualnog uznemiravanja u srednjim školama i na fakultetima.

³⁹ Preporuka CM/Rec(2007)13 prihvaćena od strane Odbora ministara/ministrica Vijeća Europe 10. listopada 2007. godine

3.8 Kultura i sport

Umjetnost i kultura bitni su oblikovatelji stavova i rodni uloga te je stoga ključno rješavanje seksizma u tim područjima. Osim toga, prema Istanbulskoj konvenciji, kultura, religija, običaj ili tradicija ne smatra se opravdanjem za nasilje nad ženama i djevojkama. Pitanja koja treba riješiti u sportskom životu uključuju: seksističke stavove medija, sportskih organizacija, trenera, sportskih vođa, sportaša itd.; seksističke prikaze žena u sportu, trivijaliziranje sportskih postignuća žena prikazujući ih u stereotipnim ulogama ili omalovažavanje njihovih sportova; i seksizam i seksistički govor mržnje pri sportskim događajima.

Neophodno je provesti Preporuku CM/Rec (2015) 2 Odbora ministara Državama članicama o rodno osviještenoj politici u sportu i CM/Rec (2017) 9 Odbora ministara državama članicama o ravnopravnosti spolova u audiovizualnom sektoru.

Primjeri

- Izrugivanje s muškarcima i ženama koje se bave sportovima stereotipno rezerviranim za određeni spol (npr. žene nogometašice ili koje se bave borbilačkim sportovima se često percipira kao muškobanjaste i neženstvene);
- Umanjivanje važnosti i vrijednosti ženskih postignuća u sportu (sportski nagradni fondovi su u ženskom sportu manje vrijednosti u odnosu na muški sport poput tenisa ili nogometa);
- U filmu se rijetko pojavljuju poznate glumice u starijoj životnoj dobi;
- Filmski projekti u kojima vodeću ulogu imaju žene se rjeđe financiraju nego muški;
- U porno industriji su žene više plaćene nego muškarci jer su muškarci najvećim dijelom potrošači takvih sadržaja.

Preporuke

- Provoditi rodno osviještenu politiku u kulturi i sportu i disciplinski kažnjavati seksizam i seksualno uznemiravanje
- Organiziranje javnih kampanja o štetnosti seksizma u kulturi i sportu
- Poticati povećavanje nagradnih fondova u ženskim sportovima
- Poticati ženske kulturne i sportske projekte

3.9 Privatna sfera

Kako Preporuka navodi:

Seksizam unutar obitelji može pridonijeti jačanju stereotipnih uloga, oslabljivanju žena, niskom samopouzdanju i krugu nasilja nad ženama i djevojčicama, a može utjecati i na životne i karijerne izbore. Iako su se tradicionalne rodne uloge u obitelji (muškarci kao hranitelji obitelji, žene koje obavljaju kućanske poslove) uglavnom mijenjale kako je više žena ulazilo na tržište rada, čimbenici koji pridonose promjenama unutar obitelji, uvelike variraju u državama članicama. Seksističko ponašanje i dalje je široko rasprostranjeno u međuljudskim odnosima, a žene i dalje obavljaju mnogo više neplaćenog rada u domu nego muškarci.⁴⁰

Primjeri


- Žene tradicionalno obavljaju kućanske poslove i to se podrazumijeva kao neplaćeni rad
- Seksističke šale u muškom krugu prijatelja
- Djevojčicama i dječacima se kupuje rodno stereotipizirana odjeća i igrače (roza je za djevojčice, a plava za dječake; autići se kupuju dječacima, a lutke djevojčicama)
- Djevojčice se odgaja da budu pasivne i poslušne, a dječake kao aktivne i hrabre (ne plači kao curica, ne prigovaraj kao baba, muško je muško)

⁴⁰ Članak 16. Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) zahtijeva od Država stranaka da poduzmu odgovarajuće mjere kako bi osigurale jednakost žena i muškaraca u obitelji.

Preporuke

- Donijeti mjere za usklađivanje privatnog i poslovnog života, uključujući plaćeni roditeljski i očinski dopust, plaćeni roditeljski dopust za žene i muškarce;
- Fleksibilni uvjeti rada za žene i muškarce;
- Organizirati kampanje za poticanje jednake podjele skrbi i odgovornosti za kućanstvo između žena i muškaraca;
- Poboljšati pristup uslugama skrbi za starije osobe i druge uzdržavane osobe.

#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu



**Seksizam:
Uočite ga.
Imenujte ga.
Zaustavite ga.**

**#StopSexism #MeToo
#stopseksizmu**