

ETNOGRAFSKI MUZEJ SPLIT

osnovan na Lučcu, 3. srpnja 1910. god. u 18 sati

IZA VESTIBULA 4 – SPLIT, p.p. 261 // tel./fax: (021) 344-161, 344-164, 343-108

e-mail: etnografski-muzej-st@st.t-com.hr // web: www.etnografski-muzej-split.hr

OIB: 87291243639 // Ž.R.: 2360000-1101349410 ZABA

Na osnovi Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08) Upravno vijeće Etnografskoga muzeja Split, Iza Vestibula 4, na prijedlog ravnatelja Etnografskog muzeja Split (u daljnjem tekstu: Muzej),

dana 16. 03. 2012. godine donosi

PRAVILNIK O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE Etnografskog muzeja Split

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom osigurava zaštita i promicanje jednakosti, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 2.

Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj zaposlenika Muzeja ili bilo koje osobe po osnovi iz članka 1.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje zaposlenika Muzeja ili neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz članka 1.

II. OBLICI DISKRIMINACIJE

Izravna i neizravna diskriminacija

Članak 3.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. ovoga Pravilnika kojim se zaposlenik ili osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti zaposlenike Muzeja ili druge osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1, u odnosu na druge zaposlenike ili osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 4.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika ili neke osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika ili osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na diskriminaciju.

Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe

Članak 5.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Pravilnika.

Članak 6.

Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika smatrat će se i propust da se zaposlenicima ili osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa Muzeja,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada u Muzeju.

Segregacija

Članak 7.

Diskriminacijom iz članka 1. ovoga Pravilnika smatra se i segregacija. Segregacija u smislu ovoga Pravilnika predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje zaposlenika ili osoba po nekoj od osnova iz članka 1.

Teži oblici diskriminacije

Članak 8.

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenom zaposleniku ili osobi po više osnova iz članka 1. (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Zaštita od viktimizacije

Članak 9.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Pravilnika i Zakona.

Područje primjene

Članak 10.

Ovaj se Pravilnik primjenjuje u područjima rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije i iznimke od zabrane diskriminacije

Članak 11.

Diskriminacija u svim pojavnim oblicima u Muzeju je zabranjena.

Članak 12.

Iznimno od članka 11. ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina zaposlenika, građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1,
3. pogodovanja zaposlenicima te trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona,
4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 1. predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren,
5. na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike,
7. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima,
8. određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu,
9. na temelju državljanstva prema posebnim propisima,
10. stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.

Članak 13.

Sve iznimke iz članka 12. trebaju se tumačiti razmjerno cilju i svrsi zbog kojih su određene.

Obveza prijavljivanja i davanja podataka

Članak 14.

Dužnost je prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Dužnost je u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

Pravo na naknadu štete

Članak 15.

Žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Pravilnika ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.

IV. POSTUPAK PRED SUDOM

Zajedničke odredbe

Članak 16.

Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku.

Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije

Članak 17.

Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Pravilnika i Zakona ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Pravilnikom i Zakonom (tužba za naknadu štete),
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Nadležnost

Članak 18.

Ako ovim Zakonom nije drukčije određeno, za sporove po tužbi iz članka 17. u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud.

Za sporove po tužbi iz članka 17. nadležan je pored suda opće mjesne nadležnosti i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

Sudjelovanje trećih

Članak 19.

U parnicu povodom tužbe iz članka 17. može se kao umješlač na strani tužitelja diskriminacije pridružiti ovlaštena osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. O sudjelovanju umješlača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku.

Umješlač iz stavka 1. ovoga članka može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješlaču.

Članak 20.

Izbor ovlaštene osobe koja se bavi zaštitom prava zaposlenika u smislu suzbijanja diskriminacije donosi se posebnom Odlukom.

Članak 21.

Zaposlenici mogu svoje prigovore i prijave ovlaštenoj osobi za suzbijanje diskriminacije dostaviti pismeno ili usmeno.

Izvanredni pravni lijekovi

Članak 22.

U postupcima iz članka 17. revizija je uvijek dopuštena.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 23.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Muzeja.

Predsjednik Upravnog vijeća EMS

Zoran Juretić

Klasa: 612-05/12-01/36
Ur. broj: 2181-113-12-15

Split, 16. 03. 2012.