

Iskustva diskriminacije žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Orijaš, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:150073>

Rights / Prava: [In copyright/Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-26**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb](#)
[Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za sociologiju

DIPLOMSKI RAD

**ISKUSTVA DISKRIMINACIJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U
REPUBLICI HRVATSKOJ**

Sara Orijaš

Mentorica: Izv. prof. dr. sc. Ksenija Klasnić

Komentorica: Prof. dr. sc. Branka Galić

Zagreb, listopad, 2024.

SADRŽAJ

1. Uvod	1
2. Teorijski okvir i objašnjenje temeljnih pojmove	2
2.1. Tržište rada	2
2.2. Rodna (ne)ravnopravnost	3
2.3. Teorijski okvir rada.....	4
3. Recentne statistike o položaju žena i muškaraca u hrvatskom društvu .	7
4. Zakonodavni okvir	10
5. Prethodna istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada.....	17
6. Ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja	23
7. Metodologija	24
7.1 Sudionici.....	24
7.2 Mjerni instrumenti	27
7.3 Statistička analiza podataka.....	29
8. Rezultati.....	30
9. Rasprava.....	45
9.1 Ograničenja studije i preporuke za daljnje istraživanje	48
10. Zaključak	50
11. Literatura.....	51

1. Uvod

Tema o kojoj je u ovom radu riječ već je neko vrijeme u fokusu (feminističke, ali i „one druge“) javnosti. Radi se o složenom odnosu između roda i rada, odnosno o diskriminaciji kojoj su podvrgnute mnoge žene u Republici Hrvatskoj, kako pri zapošljavanju, tako i na samom radnom mjestu, kad se već zaposle, te počnu napredovati. Rad je podijeljen na teorijski i empirijski dio. U prvom dijelu su objašnjeni osnovni pojmovi, kao što su tržište rada, rodna ravnopravnost / neravnopravnost, te su u nastavku prezentirani statistički podaci koji govore o položaju žena u Hrvatskoj u proteklih nekoliko godina. Prikazan je i relevantni teorijski i zakonski okvir, kako u Hrvatskoj, tako i u Europskoj uniji. Fokus i teorijskog i istraživačkog dijela rada je na vrstama diskriminacije koje se vrše nad ženama na poslu, otkrivanju potencijalnih razlika između privatnog i javnog sektora u vidu diskriminacije žena, te utvrđivanju načina zadiranja u privatnost, žensku reproduktivnost i planiranje obitelji prilikom razgovora za posao što najčešće ima selektivnu prirodu. Mnoga su prethodna istraživanja, naime, pokazala i dokazala da žene na tržištu rada – ne samo u našoj zemlji, već i u mnogim zapadnim zemljama, kao što je skandinavsko, kanadsko, američko... – jednostavno nisu izjednačene po mnogim pravima s njihovim muškim kolegama. Teže se zapošljavaju, manje su plaćene, pri napredovanju nailaze na mnogobrojne zapreke (*efekt staklenog stropa*), podvrgnute su rodnom *mobbingu* („hoćete li uskoro rađati?“, „zašto idete na bolovanje, nemate baku da vam čuva dijete?“), ali i seksualnoj diskriminaciji („imaš lijepo noge“, „mogla bi ti nešto drugo osim da mi kuhaš kavu...“), itd. Doduše, i muškarci su podvrgnuti pri zapošljavanju i na radnom mjestu različitim vrstama diskriminacije, no žene su puno ranjivije i podložnije rodoj diskriminaciji nego muškarci.

U istraživačkom dijelu smo proveli anketno istraživanje u kojem smo željeli istražiti kakva su iskustva mladih majki na poslu od 2020. do 2024. godine, ali i kakva je njihova zapošljivost ako su u potrazi za poslom; na koji način se vodi razgovor za posao, postoje li na razgovorima za posao pitanja koja nisu prikladna, postoji li razlika između javnog sektora i privatnog sektora u pogledu diskriminacije, kakve su sve vrste diskriminacija najzastupljenije na hrvatskom tržištu rada. Ovakva istraživanja su nužna kako bismo, iz godine u godinu, pratili pad ili rast rodne diskriminacije u Hrvatskoj.

2. Teorijski okvir i objašnjenje temeljnih pojmove

Potrebno je objasniti temeljne sintagme koje se koriste u radu. Objasnit će se *tržište rada* i *rodna ravnopravnost (neravnopravnost)*, a potom opisati i širi teorijski okvir diskriminacije žena na tržištu rada.

2.1. Tržište rada

Tržište rada označava mjesto gdje se vjerojatno najbolje može procijeniti stanje nekog nacionalnoga gospodarstva, u ovom slučaju hrvatskog. Potrebno je definirati tržište rada, prikazati osnovni zakon koji regulira tržište rada u Republici Hrvatskoj, te objasniti u kratkim crtama razliku između javnog i privatnog sektora. Ova objašnjenja potrebna su u svjetlu onih istraživanja koja su provedena naknadno, a odnose se na iskustva žena na takvom tržištu.

Hrvatski sabor je 14. prosinca 2018. godine, na temelju članka 89. Ustava Republike Hrvatske, donio Odluku o proglašenju Zakona o tržištu rada (NN 118/2018). Zakon sadrži 103 članka, te je više puta mijenjan i nadopunjavan.¹ Tržište rada je ovdje definirano kroz posredovanje pri zapošljavanju, profesionalnu orientaciju, obrazovanje koje za cilj ima isključivo povećanje zaposlenja (u tu svrhu koriste se mnogi andragoški programi i potpore pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje), potom se uz tržište rada vežu pojmovi osiguranja (za nezaposlene), mjere aktivne politike zapošljavanja, te „ostale aktivnosti u cilju poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, novog zapošljavanja i samozapošljavanja, zapošljavanje na privremenim odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi te ustroj, upravljanje i obavljanje djelatnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Zakon o tržištu rada, NN 118/2018, čl. 1).

Hrvatsko je tržište rada u posljednjih desetak godina posve otvoreno zemljama, tj. tržištu zemalja Europske unije. Nenad Božiković (2020) tako će napisati kako je hrvatsko tržište rada zapravo nefleksibilno prema nezaposlenim osobama, a postoji mnogo razloga za to. Tu je globalizacija, demografija, neki gospodarski čimbenici, ali i ratna dešavanja u devedesetima.

¹ Nekoliko direktiva Europske unije (Europske komisije) implementirano je o ovaj zakon. Radi se o Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. (Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom), Direktivi 2006/123/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2006. o uslugama na unutarnjem tržištu, te Direktivi 2014/54/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o mjerama za lakše ostvarivanje prava zajamčenih radnicima u kontekstu slobode kretanja radnika (Zakon o tržištu rada, NN 118/2018, čl. 2).

Ulaskom Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europske unije, stvorili su se uvjeti da hrvatski građani neometeno sudjeluju na *europskom tržištu rada* („[Europska unija kao] područje bez unutrašnjih granica na kojem se slobodno kretanje roba, osoba, usluga i kapitala osigurava u skladu s odredbama Ugovora [Ugovor o funkcioniranju Europske unije, čl. 26. st. 2]“) (Božiković, 2020: 92). Takvo otvaranje europskog tržišta trebalo bi smanjiti, i smanjuje, hrvatsko nefleksibilno tržište rada koje slabije reagira na promjene, koje nije dovoljno dobro povezano s institucijama koje se bave cjeloživotnim obrazovanjem, itd. Ovdje Božiković (2020) uvodi pojam fleksigurnosti koja označava fleksibilan odnos zapošljavanja i socijalne sigurnosti pri traženju zaposlenja, jasno uređene radne odnose, cjeloživotno učenje, te aktivne mjere zapošljavanja.

2.2. Rodna (ne)ravnopravnost

Povelja Ujedinjenih naroda (NN 15/1993) koja je prvotno proglašena u američkom San Franciscu 26. lipnja 1945., a stupila na snagu nekoliko mjeseci kasnije, ratificirana je na sjednici Vlade novoosnovane Republike Hrvatske 30. rujna 1993. Uglavnom, radi se o jednom od najtemeljnijih dokumenata Ujedinjenih naroda u kojem se regulira cijeli niz ciljeva i načela koji bi bili svojevrstan osigurač budućih naraštaja. Već u prvom članku teži se međunarodnoj suradnji i razvijanju te poticanju poštovanja prava čovjeka i temeljnih sloboda za sve narode i ljude svijeta, i to bez obzira na rasu, jezik, vjeroispovijest i – *spol*. Ravnopravnost spolova još se u ovoj Povelji spominje nekoliko puta, no prilično neodređeno i općenito.

Konkretnije se o rodnoj ravnopravnosti, odnosno neravnopravnosti (jer, da nije (bilo) *neravnopravnosti*, ne bi se uopće trebalo pisati o *ravnopravnosti*) pisalo kasnije i na drugim mjestima. Više će se o tome iznijeti u sljedećem potpoglavlju, no ovdje je potrebno navesti osnovne značajke rodne (ne)ravnopravnosti. Tema je aktualna, možda nikad aktualnija. Rodna ravnopravnost ili ravnopravnost spolova je, najjednostavnije rečeno, društveno, prirodno i etičko načelo koje podrazumijeva kako jednakost žena i muškaraca, tako i jednakost onih osoba koji imaju različite rodne identitete u društvenom i političkom životu (Kamenov i sur., 2011; Kerovec, 2003; Galić, 2002; Jeknić, 2014).

U Europskoj povelji za ravnopravnost žena i muškaraca na lokalnoj razini (2012) stoji kako je ravnopravnost žena i muškaraca „temeljno pravo“ koje se ne očituje samo u spomenutoj rodnoj (ne)ravnopravnosti, već i u pogledu diskriminacije na temelju rase, boje kože, etniciteta,

društvenog položaja, pa i genetike, jezika, vjere, imovinskog stanja, invaliditeta, dobi, seksualnoj orijentaciji, i sl. Ravnopravnost o kojoj se govori trebala bi stvoriti uvjete u kojoj se u europskim društvima, na nacionalnoj i regionalnoj razini, provodi politika rodne ravnopravnosti u kojoj su ne samo žene i muškarci u ravnopravnom položaju – u kulturnom, političkom, socijalnom, ekonomskom smislu – već i osobe koje imaju različit rodni identitet. Sve te osobe – tu se same muškarce ne smije zaboraviti kako ne bi došlo do pozitivne diskriminacije ne-muškaraca! – moraju imati posve *jednake* mogućnosti uživati blagodati demokratskih zapadnih sustava.

2.3. Teorijski okvir rada

Tema rada su iskustva diskriminacije žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Ovdje se radi o, uglavnom, *spolnoj* diskriminaciji, ne toliko *rodnoj*. Nerijetko se spol i rod identificiraju kao sinonimi, no postoji razlika. Spol se stječe rođenjem (biološka činjenica), dok je rod jedna sociološka, psihološka činjenica slobodnog izbora (Galić, 2002; Lindqvist i sur., 2021). Jasno, radi se i danas o kontroverznom izboru koji se ne može stjeći („izmjena roda“) pukim odlaskom u matični ured ili neku drugu instituciju. To mora biti iznimno značajna, dugoročno promišljena odluka pojedinca. Izmjene rodova (spolova) ne smiju se zloupotrijebiti, kako ne bi došlo (opet) do svojevrsne nadmoćnosti, dakle neravnopravnosti (Bosanac, 2005; Jeknić, 2014). Rodna ili spolna neravnopravnost povezana je s *izravnom diskriminacijom* koja se definira kao „svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji“ i *neizravnom diskriminacijom* koja postoji kada „neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna“ (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/2008, čl. 6). Diskriminacija se „provodi“ češće na ženama nego na muškarcima, i to u području braka i obiteljskog statusa, u politici, kulturu i na radnome mjestu, u gotovo svim sferama života (Galić, 2002; Galić i sur., 2007; Galić i sur., 2009; Kamenov i sur., 2013).

Neravnopravnost se tijekom stoljeća smanjivala, no ona i danas postoji. Zahvaljujući osvješćivanju kako žena tako i muškaraca, ali i uvođenju različitih povelja, zakona, deklaracija i preporuka, neravnopravnost se smanjuje, te prelazi u očekivanu ravnopravnost, no u mnogim

sferama javnog i privatnog života ona je još uvijek na nižoj razini od očekivane.² Diskriminacija na tržištu rada često je teško mjerljiva. Ona je subjektivnog karaktera. Niti jedan poslodavac ne želi da mu u obrazloženju nedobivanja posla piše kako osoba nije dobila posao jer, primjerice, planira obitelj. No *osobno iskustvo diskriminacije* je u ovom slučaju ključno jer se temelji na direktnom, neposrednom iskustvu i traumi (Franc i sur., 2010). Drugi pokazatelj rodne diskriminacije na tržištu rada je *percepcija grupne diskriminacije*. Radi se o tome na koji način društvo gleda na diskriminaciju, primjećuje li je, te je li smatra da su pripadnici pojedine grupe više diskriminirani od pripadnika neke druge grupe (Franc i sur., 2010). Vratimo se sada osobnom iskustvu diskriminacije. Ljudi nisu jednaki. Jedna žena, primjerice, može imati takav osobni (psihološki, kognitivni, emocionalni, pa i obrazovni) profil da je na neki način *imuna* na određene spolne provokacije pri razgovoru za posao. Neke će žene, unatoč diskriminatornom postupanju tijekom razgovora za posao ili na samome radnom mjestu (ako je posao dobila), šutke trpjeti spolnu diskriminaciju iz više razloga, te je neće prijavljivati, niti će o tome ikome govoriti. S druge strane, drugi profil žena će i najmanju opasku, pa i opravdanu kritiku na poslu, doživljavati kao oblike spolnog uzneniranja, te će svoje nadređene tužiti i sporiti se s njima. To su određene krajnosti koje se moraju uzeti u obzir pri razmišljanju o osobnom iskustvu spolne diskriminacije. Kad se radi o mišljenju građana, „u pitanjima u kojima se traži procjena raširenosti diskriminacije u društvu, građani u pravilu ne odgovaraju na temelju svojih iskustava, pa ni iskustava njima poznatih ili bliskih osoba, već se ponajprije radi o medijski posredovanoj slici, dakle o nekoj općoj percepciji položaja pojedine grupe u društvu“ (Franc i sur., 2010: 11). Odgovori na takva pitanja vjerojatnije su upravlјana samim položajem i statusom ispitivane skupine (žena na tržištu rada u Hrvatskoj).

Konkretnije, spol (rod) je taj koji vrlo često na hrvatskom (ne samo hrvatskom) tržištu rada određuje tko ima prednost pri zapošljavanju, tko ima (nema) uvjete za napredovanje, tko ima (nema) veća novčana primanja i ostale beneficije, tko je pod većim pritiskom zbog određenih zdravstvenih i bioloških čimbenika (trudnoća, bolovanje). Žene su u svim navedenim slučajevima (bile u prošlosti, te još uвijek jesu) u podređenijem položaju, te podvrgnute različitim oblicima psihičkog i fizičkog zlostavljanja (spolnoj diskriminaciji) (Galić i sur., 2007). Po definiciji, osobe ženskog spola su diskriminirane ako unatoč jednakim sposobnostima, obrazovanju i iskustvu primaju nižu plaću i nemaju mogućnost napredovanja, a diskriminacija takve vrste utječe na njihovu veću nezaposlenost, socijalnu isključenost te

² Opširniji zakonodavni okvir (pričak ključnih zakonskih i preporučenih direktiva koji reguliraju spolnu / rodnu ravноправnost u našoj zemlji te u Europskoj uniji i ostatku svijeta) prikazan je u 4. poglavljju.

ostvarenje svih drugih prava (Božiković, 2021). Unatoč tome što su osobe ženskog spola tražene u mnogim deficitarnim zanimanjima, od ugostiteljstva, preko domaćinstva i ostalih njegovateljskih i uslužnih djelatnosti, postotak nezaposlenih žena raste iz godine u godinu (Nikodem i sur., 2009; Kamenov i sur., 2011). Postoje i žene koje su zaposlene, visoko u hijerarhiji, na voditeljskim i rukovoditeljskim (menadžerskim) položajima, no i ovdje postoji vidljiva diskriminacija na temelju spola (Stjepanovic i sur., 2022).

Postavlja se pitanje zašto je tome tako. Predrasude prema ženama traju stoljećima. Žene su, prema mišljenju mnogih muškaraca, uglavnom predodređene za rad u kući, za rađanje, odgoj i čuvanje djeteta, i sl., te eventualno za „niže“, slabije plaćene poslove. Naravno, ne radi se o ultimativnom pravilu koje bi vrijedilo uvijek, na svakom mjestu i u svako vrijeme (kad bi ovo pravilo vrijedilo, nikad niti jedna žena ne bi bila premijerka, ministrica, predsjednica uprave neke multinacionalne kompanije, no svjedoci smo da to nije slučaj), no statistike i istraživanja koja su prezentirana u narednim poglavljima ukazuju na tendenciju da žene u globalu jesu diskriminirane na tržištu rada, tj. nisu ravnopravne s muškarcima u svim segmentima tržišta rada, od razgovora za posao, preko statusa na radnome mjestu, napredovanja... čak unatoč pozitivnoj rodnoj diskriminaciji (Galić i sur., 2009; Dovranić i sur., 2016; Kamenov i sur., 2011). Unatoč slabljenju tradicionalnih obrazaca u zapadnim zemljama od sredine prošlog stoljeća, postoji još uvijek ukorijenjena psihološka i socijalna paradigma prema kojoj su žene „slabiji spol“, kako kod kuće, tako i na radnome mjestu: „Čak i danas, na početku 21. stoljeća, kategorija spol/rod nastavlja bivati ključnom odrednicom temeljem koje se određeni poslovi dijele, dodjeljuju i pripisuju“ (Galić i sur., 2007: 6). Žene su u prvoj četvrtini 21. st. uključenije u društvene, političke, ekonomске i javne poslove, no i dalje je na snazi rodna podjela rada i diskriminacija u kojoj ispaštaju isključivo žene.

3. Recentne statistike o položaju žena i muškaraca u hrvatskom društvu

Prema Državnom zavodu za statistiku (2023), u publikaciji „Žene i muškarci u Hrvatskoj u 2023.“, možemo pronaći niz statističkih, egzaktnih podataka o položaju žena i muškaraca u hrvatskome društvu u 2023. godini. U nizu poglavlja prikazani su grafički i tablični prikazi o stanovništvu, zdravstvu, obrazovanju, zaposlenju (i plaćama prema spolu), mirovinskom osiguranju, pravosuđu i politici. Subjektivni komentari su ovdje isključeni, dani su dakle samo „suhii“ podaci koji se mogu interpretirati ovako ili onako. Prikazani su absolutni podaci, potom podaci u kojoj postoji raspodjela prema spolu.

Na posljednjem popisu stanovništva, žena je u Hrvatskoj bilo 2 011 026 (51,8%), a muškaraca 1 867 955 (48,2%). Publikacija nam prezentira mnogo zanimljivih statistika; jedna od njih odnosi se na broj sklopljenih i razvedenih brakova od 1950. do 2021. godine (str. 14). Tako se primjerice 1950. godine na 1000 stanovnika sklopilo 9,9 brakova, dok je iste godine na istom uzorku broj rastava iznosio 83. Za usporedbu, 2021. godine broj brakova na 1000 stanovnika iznosio je 4,7, a rastava je bilo 280 na tisuću stanovnika (dakle, skoro svaki treći brak iz raznoraznih razloga nije uspio). Podaci su vrlo indikativni, naročito u svjetlu sve snažnijih programa, zakona i konvencija o ravnopravnosti spolova, kao i o tome da su žene danas emancipirane nego sredinom prošlog stoljeća, da ne govorimo o razdoblju otprije stotinu i 200 godina. O tome nešto više govore statistike o prosječnoj starosti pri sklapanju prvog braka, kao i o prosječnoj starosti majki pri porodu. Statistika koja prikazuje podatke o umrlima nasilnom smrću u 2021. (str. 18) posebno je zanimljiva: u promatranoj je godini ubijeno u našoj zemlji 30 osoba, od toga trinaestero žena i sedamnaest muškaraca.

I u svim ostalim „kategorijama“ (nesretni slučaj, samoubojstvo, nepoznata nasilna smrt) statistika na strani muškaraca. Ta se statistika može sociološki opravdati, no ovdje ne želimo ulaziti dublje u problem. Glede zdravstva (str. 19), doktorica medicine bilo je 2021. više nego doktora medicine (63,4% naspram 36,6%). Prekida trudnoće (str. 20) 1990. bilo je 46 679, dok ih je 2021. bilo 7 712. Glede obrazovanja (str. 24), žene prednjače u uspješno završenoj osnovnoj školi, muškarci u srednjoj, dok se u visokom obrazovanju statistika opet okreće više u korist žena (od 24,1% sa završenim visokim obrazovanjem u 2021., nešto veći postotak je žena).

Nadalje, žene češće upisuju i uspješno privode kraju gimnaziju i umjetničku školu (za razliku od, primjerice, tehničkih i industrijskih škola), te se i većem postotku upisuju na fakultet (u studentskoj godini 2021./22. fakultet je upisalo 57,6% žena). Brucošice preferiraju prirodne znanosti, zdravstvo i biomedicinu, društvene i biotehničke znanosti, humanistiku i umjetnost, kao i interdisciplinarna znanstvena područja. To jasno ne znači da muškarci ne upisuju fakultete s ovim znanstvenim područjima, već da ih upisuju, no u manjem postotku nego djevojke (str. 28). Poslijediplomski studij u nešto većem postotku upisuju žene nego muškarci, a da su žene uspješniji studenti pokazuje statistika uspješno diplomiranih u 2021. (str. 31).

Vrlo je zanimljiva statistika koja uspoređuje žene i muškarce na vodećim položajima u osnovnim i srednjim školama (str. 35): osnovnoškolskih je ravnateljica bilo u 2021. 60,0%, dok ih je u srednjoj školi manje nego muškaraca, no ne previše manje (48,0%). Nastavnika je u osnovnoj školi svega 14,2% (nastavnica 85,8%), dok je u srednjoj školi nastavnika 31,7%, a nastavnica 68,3%. Za našu je temu ovaj podatak znakovit: nastavnika i suradnika (muškaraca) u nastavi na visokim učilištima u akademskoj godini 2022./23. bilo je ukupno 49,1%, no prednjačili su u napredovanjima u usporedbi sa sveučilišnim nastavnicama i suradnicama, i u pogledu postotka redovitih profesora (57,4% muškarci, 42,6% žene), i u pogledu izvanrednih profesora. Jedino ima više docentica i asistentica nego docenata i asistenata (str. 37). Postotak rektora, prorektora, dekana i prodekanica „debelo“ je na strani muškaraca. Dakle, najmoćnije pozicije u visokom obrazovanju drže muškarci, unatoč tome što je apsolutni broj zaposlenih na strani žena.

U točki koja se odnosi na zaposlenost i plaće, nešto je bio veći postotak zaposlenih muškaraca u pravnim osobama u 2021. nego žena (str. 43), dok je udio plaća žena u plaćama muškaraca bio 90,4% (to znači da su žene za jednu desetinu u istim djelatnostima imale nižu plaću od muškaraca u 2021. godini). To začuđuje jer jedna druga statistika (str. 47) pokazuje kako je udio više i visoko obrazovanih zaposlenih žena kudikamo veći nego više i visoko obrazovanih zaposlenih muškaraca (36,8 % naspram 22,6%). Unatoč boljem formalnom obrazovanju, žena je na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje 2022. godine bilo mnogo više nego muškaraca (57,4%). Glede mirovinskog osiguranja, koncem 2022. žene su u većem postotku uživale mirovinu (gotovo 54%), no u prosjeku su žene imale nižu mirovinu od muškaraca.

Analiza visine mirovina muškaraca i žena zahtjevala bi pisanje jednog posebnog rada. Pokazatelji siromaštva (str. 58) pokazuju kako su žene ranjivija skupina od muškaraca, a pravosudna statistika (str. 60) kako ima neusporedivo više ustavnih i vrhovnih sudaca od sutkinja. Kad se govori i nižim sudovima, prednost je na strani žena. Kad govorimo o

okrivljenim punoljetnim osobama za nasilničko obiteljsko ponašanje (str. 71), gotovo 77% muškaraca je osuđeno zbog nasilja u obitelji, no ostatak se odnosi na nasilne (osuđene) žene. Žene imaju visok postotak statistike glede žrtava kaznenih djela koja se odnose na spolno zlostavljanje, uznemiravanje, obitelj i sl. (str. 72). U 2022. silovane su 223 žene, 121 žena bila je podvrgнутa bludnim radnjama, spolnom uznemiravanju njih 63, osamnaest je žena osuđeno zbog bavljenja prostitucijom, a čak 242 djece mlađe od 15 godina bilo je podvrgnuto spolno zlouporabi (str. 73). Ovi su podaci relativni, uzimaju se s rezervom, jer se radi o statistici koja je procesuirana, zabilježena u policiji i sudstvu, dok o *stvarnom* broju znamo malo ili nimalo.

Na kraju, Državni zavod za statistiku nam u opširnoj publikaciji „Žene i muškarci u Hrvatskoj u 2023.“ daje na uvid statistiku vezanu za političku vlast u Republici Hrvatskoj (str. 76). U 2021. je zastupnica u Hrvatskome saboru bilo tek 22,5% (i to je mnogo bolje nego nekih ranijih godina), dok je u 10. sazivu Hrvatskog sabora zastupljenost žena najviša u povijesti (od 151 izabranog zastupnika, žena je 51, a muškaraca 100).³ Općenito je politička vlast na svim razinama, od lokalne i županijske, do izvršne, uglavnom u rukama muških političara.

Recentni se podaci o plaćama muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj mogu pronaći u publikaciji Državnog zavoda za statistiku „Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2024.“ (2024). Prema najnovijoj statistici, muškarci imaju nešto višu prosječnu neto plaću (1 297 eura) od žena (1 240 eura). U 2023. je situacija bila mnogo nepovoljnija po pitanju ženskih plaća jer su u tom razdoblju plaće ženskih radnika bile za čak 16,0% niže nego u istom razdoblju ove 2024. godine. Doduše, zbog inflacije i općeg porasta plaća, i muške su plaće rasle (za 13,3%), no tendencija je da se plaće žena i muškaraca nивелиraju u narednim godinama.

Detaljno je o položaju spolova na tržištu rada Europske unije govorila *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* (2006) u kojoj stoji kako je uznemiravanje i spolno uznemiravanje u suprotnosti s načelom jednakog postupanja muškaraca i žena, te da se diskriminacija ne provodi samo na radnom mjestu, već i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja, ali i stručnog osposobljavanja i mogućnosti napredovanja. Dokument daje smjernice za sankcioniranje ovakvog ponašanja. U provedenom smo istraživanju postavili pitanje i o primanjima (plaći), a u ovom se dokumentu izričito

³ Statistički pokazatelji o zastupnicima 10. saziva. (2024). Zastupljenost spolova. Hrvatski sabor. URL: <https://www.sabor.hr/hr/zastupnici/statisticki-pokazatelji/statistike-prethodnih-saziva/statisticki-pokazatelji-o-1> (20.6.2024.)

spominje „načelo jednake plaće“ (t. 8), kao i ostale odredbe koji se tiču spolne diskriminacije, te se predlažu sankcije za takvo postupanje.

4. Zakonodavni okvir

Postoji niz zakona, strategija, preporuka, konvencija, deklaracija, rezolucija, protokola i paktova koji se neposredni ili posredno tiču ravnopravnosti spolova (rodova). Ovdje će biti prezentirani neki od najčešće citiranih dokumenata.⁴

Spomenuta je na početku Povelja Ujedinjenih naroda (NN 15/1993) koja tek na dva ili tri mesta spominje ravnopravnost spolova, no temeljna je i kultna Opća deklaracija o ljudskim pravima (NN 12/2009) u kojoj stoji kako je svaka osoba jednaka pred zakonom, bez obzira na rasu, boju kože, spol, itd. Ponovimo, to jesu fundamentalne deklaracije i povelje, no one još uvijek ne preciziraju rodnu ravnopravnost u svim svojim nijansama kao što to čine neki drugi dokumenti u budućnosti.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (Rezolucija br. 2200 A /XXI/ OUN od 23. ožujka 1976. godine) na više mesta i preciznije govori o spolu, no i dalje se spol spominje u nizu ostalih diskriminatora (rasa, vjera, boja kože, jezik, podrijetlo...). Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010) usvojio je glavne smjernice navedenih dokumenata (čl. 3: „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirovorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretku Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“; čl. 14: „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,

⁴ Za većinu dokumenata postoji poveznica na mrežnoj stranici Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. Podjela je načinjena na Nacionalne dokumente i Međunarodne dokumente („Strateški i zakonodavni okvir za ravnopravnost spolova. Na ovoj stranici možete pregledati strateški i zakonodavni okvir u području ravnopravnosti spolova na nacionalnoj i međunarodnoj razini, uključujući konvencije Vijeća Europe, konvencije Ujedinjenih naroda te dokumente Europske unije. Ovdje također donosimo pregled nacionalnih i međunarodnih izvještaja i istraživanja“). Nemoguće je prezentirati u ovom dijelu rada sve dokumente jer ih jednostavno ima previše, no načinjen je svrhotit odabir. Za pregled svih dokumenata v.: Strateški i zakonodavni okvir za ravnopravnost spolova. (2024). Ured za ravnopravnost spolova. Vlada Republike Hrvatske. URL: <https://ravnopravnost.gov.hr/pristup-informacijama/strateski-i-zakonodavni-okvir-2039/strateski-i-zakonodavni-okvir-za-ravnopravnost-spolova/2061> (1.6.2024.).

naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki“). Sintagma „ravnopravnost spolova“ se u prijašnjim redakcijama Ustava RH nije spominjala, sve do 2010. (ranije se koristio termin „ravnopravnost građana“).

Izmjenama i dopunama Ustava pridonijeli su dokumenti, smjernice i direktive iz Bruxellesa. Tako u Direktivi 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 stoji kako je jednakost žena i muškaraca *zadaća* Unije, te kako će se diskriminacija zakonski kažnjavati. Ova je Direktiva dovela do uvođenja nove legislative i u Hrvatsku.

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/2008) donosi u 45 članaka niz odredbi i mјera koje potiču ravnopravnost, odnosno sankcioniraju neravnopravnost. U čl. 5 ravnopravnost spolova se definira kao činjenica jednakosti između žena i muškaraca „u svim područjima javnog i privatnog života, [na način] da imaju jednak status, jednakе mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata“. U čl. 6 se „diskriminacija definira kao „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, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života“. U svrhu smanjenja potencijalne ili stvarne diskriminacije, ovaj je zakon donio „posebne mјere“ koje se mogu privremeno uvesti kako bi se zaštitile žene (i muškarci) uslijed nejednakosti zbog spola. Zakon je posebno regulirao diskriminaciju na područjima rada i zapošljavanja, u čl. 13: „Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na: 1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, 2. napredovanje na poslu, 3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i ospozobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, 4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednak rad i rad jednak vrijednosti, 5. članstvo i djelovanje u udružama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva, 6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života, 7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva. Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti

osobe oba spola. Kada je posebnim zakonom propisana obveza raspisivanja natječaja u natječaju mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. U natječaju ne mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola jedino u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva da karakteristike povezane s nekom od osnova iz članka 6. ovoga Zakona predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana. 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“ (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/2008, čl. 13).

Jedan drugi zakon donesen iste godine, nedugo nakon prethodnoga, bio je Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008). U Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/2008) govori se eksplicitno o ravnopravnosti i diskriminaciji (suzbijanju diskriminacije) u pogledu spola (roda), dok se u ovom Zakonu („o suzbijanju diskriminacije“) promiče zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretku Republike Hrvatske, te se „stvaraju... 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“ (Čl. 1). U prethodno opisanom zakonu definirana je izravna i neizravna diskriminacija, no ovdje je ona eksplicitnije određena: „Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljenja ili bi mogla biti stavljenja u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna“ (Zakon o suzbijanju diskriminacije. NN 85/2008, čl. 2). Spolno se uznemiravanje eksplicitno navodi u narednom, trećem članku, u kojem se govori o spolnom uznemiravanju na verbalnoj, neverbalnoj i fizičkoj razini, a čiji cilj predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje

strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Ostale odredbe ovog zakona odnose se općenitije (i) na spol.

Nakon ovih „hrvatskih“ zakona (ili zakona koje je proglašio hrvatski parlament primjenjujući određene smjernice i paradigme nekih europskih direktiva), donosimo jednu konvenciju. UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (2009) u tridesetak članaka donosi vrlo precizne definicije koje se odnose na diskriminaciju žena (čl. 1: „svaka razlika, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena“), te na sankcije ukoliko se odredbe prvog članka ne poštuju. Naš je ustav 2010. redefinirao, upravo na temelju ove konvencije (ali, ne samo nje), odnos prema rodnoj ili spolnoj diskriminaciji. U ovoj je konvenciji apelira na države Europske unije da u svojim ustavima implementiraju načelo jednakosti muškaraca i žena, te usvoje druge odgovarajuće zakonske mjere, uključujući sankcije kada je potrebno, kojima se zabranjuje svaka diskriminacija žena (u ovoj se konvenciji muškarci eksplicitno ne spominju). Potrebno je, kako piše u dokumentu, „vesti pravnu zaštitu prava žena na jednakoj osnovi s muškarcima i preko nadležnih nacionalnih sudova i drugih javnih institucija osigurati uspješnu zaštitu žena od svakog postupka diskriminacije, uzdržati se od svakog postupka ili prakse diskriminacije žena i osigurati da javne vlasti i institucije postupaju u skladu s ovom obvezom, poduzeti sve odgovarajuće mjere radi uklanjanja diskriminacije žena od bilo koje osobe, organizacije ili poduzeća, poduzeti sve odgovarajuće mjere, uključujući i zakonodavne, radi izmjene ili ukidanja postojećih zakona, propisa, običaja i prakse, koji predstavljaju diskriminaciju žena, te staviti izvan snage sve domaće kaznene odredbe kojima se diskriminiraju žene“ (UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (2009), čl. 2).

Dalje, Europska povelja za ravnopravnost žena i muškaraca na lokalnoj razini (2012) namijenjena je europskim lokalnim i regionalnim upravama u svrhu usmjeravanja njihovih snaga i partnerstava k postizanju veće ravnopravnosti za dobrobit njihovih građanki i građana. O ovoj je povelji u prethodnom poglavljtu već nešto napisano. U Zakonu o radu (NN 93/2014) se rodna ravnopravnost regulira 92. člankom zakona („Jednakost plaća žena i muškaraca – Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednakе vrijednosti. (...) dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednakе vrijednosti ako: obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na

posao koji obavljaju; [ako] je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti; [ako] je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi“. Dalje se govori o tome da i naknada za rad („plaća“) mora biti jednak za oba spola za obavljeni posao jednake težine.

Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. (2018) donosi popis pravnih instrumenata Vijeća Europe, starije strategije koje se odnose na diskriminaciju i ravnopravnost spolova (pregled strategija), potom kratki program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. godine, te popis šest strateških ciljeva. Dani su i institucionalni okviri za provedbu tih ciljeva, metode rada i resursi za provedbu. Također su u ovom dokumentu prikazane komunikacijske metode i partnerstva. Trebalo bi se sada malo više zadržati na ciljevima (ima ih, rečeno je, šest). Opći cilj nove Strategije jest „postizanje učinkovite realizacije ravnopravnosti spolova, te osnaživanje žena i muškaraca u državama članicama Vijeća Europe podržavanjem provedbe postojećih instrumenata i jačanjem pravne stečevine Vijeća Europe u području ravnopravnosti spolova pod vodstvom Komisije za ravnopravnost spolova (GEC).“ (*Strategija...*, (2018: 15)). Do 2023. fokus je bio na ovih šest područja ili točaka:

- 1) sprečavanje i borba protiv rodnih stereotipa i seksizma (ovdje se rodni stereotipi lijepo opisuju, definiraju, objašnjavaju: „(...) unaprijed stvoreni društveni i kulturni obrasci ili predodžbe, prema kojima se ženama i muškarcima pripisuju osobine i uloge utvrđene i ograničene njihovim spolom. (...) posljedica su i uzrok duboko ukorijenjenih stavova, vrijednosti, normi i predrasuda. Služe za opravdavanje i održavanje povjesnih odnosa u kojima muškarci imaju prevlast nad ženama, kao i seksističkih stavova koji priječe napredovanje ravnopravnosti spolova“) (*Strategija...*, 2018: 16);
- 2) sprečavanje i borba protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (tu je bitna Istarska konvencija i još neke preporuke vezane uz tu konvenciju);
- 3) osiguravanje ravnopravnog pristupa žena pravosuđu (mnoge žene i danas strahuju od pravosuđa iz raznoraznih razloga: „Postoji čitav niz prepreka koje ženama priječe ravnopravan pristup pravosuđu: tabui, predrasude, rodni stereotipi, običaji, siromaštvo, nedostatak informacija, rupe u zakonima i njihovoj provedbi, a

ponekad čak i sami zakoni. To osobito vrijedi za neke skupine žena, osobito žrtve rodno utemeljenog nasilja, migrantice, izbjeglice i tražiteljice azila, pripadnice nacionalnih manjina, Romkinje, žene s invaliditetom i starije žene. (...) Kulturne prepreke, strah i stid također utječu na pristup žena pravosuđu, baš kao i diskriminirajući stavovi i stereotipne uloge žena kao njegovateljica odnosno muškaraca kao hranitelja...“) (*Strategija..., 2018: 23*);

- 4) postizanje ravnoteže u zastupljenosti žena i muškaraca pri donošenju odluka u političkom i javnom sektoru (radi se o možda ključnom cilju za funkcionalnu demokraciju te ravnopravnost i nediskriminaciju: „Čitav niz prepreka otežava ženama ulazak u područje političkog i javnog odlučivanja i osiguravanje održivosti njihova sudjelovanja tom odlučivanju. Među njima su izborni sustavi, način na koji funkcioniraju političke stranke, rodni stereotipi, uloge i vrijednosti koje se prenose nekim modelima obitelji, kao i socijalna i privatna podjela rada koja ostavlja malo prostora za sudjelovanje žena u javnom životu. U većini država članica, potpuno i ravnopravno sudjelovanje žena u političkom i javnom životu, u zakonodavnim, izvršnim, sudskim, diplomatskim i upravnim tijelima na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini još je uvijek ispod standarda dogovorenih na razini Vijeća Europe...“) (*Strategija..., 2018: 26*);
- 5) zaštita prava žena i djevojčica migrantica, izbjeglica i tražiteljica azila („Rastući broj migrantica, izbjeglica i tražiteljica azila te nestabilna situacija u kojoj se one nalaze razlog je za zabrinutost za njihovu osobnu, tjelesnu i spolnu sigurnost i zaštitu – osobito kad putuju bez pratnje, kad su trudne, s malom djecom ili izložene interseksijskoj diskriminaciji. Mnoge žene i djevojčice migrantice, izbjeglice ili tražiteljice azila izložene su raznim oblicima rodno utemeljenog nasilja u svojoj državi podrijetla, tijekom putovanja u Europu ili nakon dolaska. Trebalo bi uzeti u obzir njihove potrebe i okolnosti (...) Žrtve trgovanja ljudima i rodno utemeljenog nasilja među migrantima, izbjeglicama i tražiteljima azila potrebno je pravodobno prepoznati kao takve te im osigurati odgovarajuću rodno osjetljivu zaštitu, postupanje i njegu. Naročitu pozornost treba posvetiti djevojčicama i dječacima u tom kontekstu“) (*Strategija..., 2018: 28*);
- 6) uvođenje načela ravnopravnosti spolova u cjelokupnu politiku i mjere (ovdje se govori o rodno osviještenim politikama zemalja Unije, te instrumentima koji pomažu takvo djelovanje).

Za kraj ovog potpoglavlja, Vlada Republike Hrvatske donijela je 2023. dokument pod nazivom Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. i pripadajući Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2024. Radi se o dva dokumenta u jednome. Drugi se naslanja na prvi. Uglavnom, Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine je srednjoročna strategija Vlade RH kojom se planira, promiče i uspostavlja ravnopravnost spolova. Strategija se oslanja na neke prethodne slične strategije koje su djelomično ili u potpunosti ostvarile svoje zadatke i ciljeve. Do 2027. se namjeravaju ispuniti ciljevi, prioriteti, koji se odnose na promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, unapređenje položaja žena na tržištu rada, suzbijanje nasilja nad ženama, rodno osjetljivo obrazovanje, unapređenje položaja žena na mjestima političkog i javnog odlučivanja, potom na načela ravnopravnosti spolova u javnim politikama, te naposljetku na promicanje ravnopravnosti spolova u međunarodnoj politici i suradnji (Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. i pripadajući Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2024. (2023)), 61). S druge strane, Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2024. donosi detaljniji i razrađeniji popis mjera s pripadajućim pokazateljima rezultata (primjerice, tablice pokazuju početku vrijednost za određeni ishod, potom ciljanu vrijednost za 2024. godinu, te u trećem stupcu ciljanu vrijednost u 2027. godini. Posebni ciljevi odnose se na razinu osviještenosti javnosti o ravnopravnosti spolova i višestrukoj diskriminaciji, položaj žena na hrvatskome tržištu rada, na uklanjanje rodno uvjetovanog nasilja, na povećanje osjetljivosti sustava odgoja i obrazovanja (ranog, predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog) za pitanja ravnopravnosti spolova i nestereotipne odabire programa obrazovanja na svim razinama, na povećanje zastupljenost žena na mjestima političkog i javnog odlučivanja, itd.

5. Prethodna istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada

Postoji obimna literatura o diskriminaciji žena na tržištu rada, kako u Hrvatskoj tako i u Europi i svijetu. Ovdje će biti prikazana neka od tih istraživanja. Cijelo vrijeme moramo imati u vidu istraživanje koje slijedi, te se prema tom istraživanju ravnati i u ovdje prikazanim *prethodnim istraživanjima*. Unatoč provedenom istraživanju, ovdje je potrebno predstaviti i općenitija istraživanja o diskriminaciji žena, kao i spoznaje i statistike koje se odnose na položaj spolova (rodova) na općenitiji način, kao i radove koji govore o diskriminaciji kao takvoj, ne samo na tržištu rada.

Ovdje će biti predstavljena odabrana relevantna istraživanja koja se bave rodnom diskriminacijom i ravnopravnosću spolova. O tome su (kronološki) pisali Galić (1999 i 2002), Bosanac (2005), Bouillet (2006), Edström (2011), Jeknić (2014), Leinert Novosel (2018), Šinko (2018), Vyas (2021), Lindqvist, Sendén i Renström (2021), te Lučan, Rajković Iveta i Klasnić (2022).

Prema Branki Galić (1999), rast suvremenog feminizma veže se za pojavu „zelenih politika“ u posljednjih nekoliko desetljeća u Europi. Članak nije recentan, pisan je koncem prošlog tisućljeća, no iznimno je koristan kao u uvod u ženska pitanja i probleme koji traju do danas. Taj famozni *dualizam* (žene inferiore muškarcima, kultura nadmoćna nad prirodom, emocije i tijelo su inferiore razumu, tj. umu) se ipak sve više smanjuje, tj. postepeno ukida. Ista autorica u jednom drugom članku nekoliko godina kasnije objašnjava kako je rodni identitet jedan od najbitnijih i najdalekosežnijih društvenih identiteta uopće, no kako je ovdje pojam (rodne) moći ključan za razumijevanje odnosa unutar zajednice (Galić, 2002). Na sličnom je tragu Gordana Bosanac (2005: 783) koja će kroz citat čuvenog njemačkog filozofa i povjesničara filozofije Wilhelma Windelbanda reći kako je čovječanstvo zapalo u „namješteni cinizam“ promišljajući vlastite rodne uloge. Windelband je zapravo parafrazirao Maxa Stirnera koji je među prvima pitao što je čovječanstvo, rodni pojam ili apstrakcija. Dejana Bouillet (2006) se odmiče od velikih mislilaca i apstraktnih pojmoveva, te se bavi „prizemnijim“ stvarima: sociokulturalnim činiteljima rodne ravnopravnosti u hrvatskim obiteljima. Stavovi u njenom istraživanju koji se tiču rodne ravnopravnosti ovise, kako je to autorica pokazala, o brojnim socijalnim faktorima, te zaključuje kako bi postepenom promjenom paradigme, radeći na osvještavanju ravnopravnosti, mogli promijeniti i stavove kako muškaraca tako i žena, te bi se

rodna ravnopravnost u Hrvatskoj približila primjerice onoj u Norveškoj: „(...) znatnije promjene u stavovima o rodnoj ravnopravnosti mogu se je očekivati tek onda kada se značajno promijene brojni društveni uvjeti koji danas ipak posredno podržavaju neravnopravnost“ (Bouillet, 2006: 455).

Marija Edström (2011) pisala je o ravnopravnosti spolova u skandinavskim medijskim redakcijama (ravnopravnost spolova snažno je zastupljena, naročito u politici, primanjima, dopustima, pa i menadžerskim pozicijama, no u vijestima su žene i dalje manjina), Ranka Jeknić (2014) o rodnoj ravnopravnosti u kontekstu muževnosti ili ženstvenosti kod modela nacionalne kulture G. Hofstede (ovaj Nizozemac naime raspravlja o tome koje su „osobine“ poželjnije u modernim europskim društvima, one *muževne* ili *ženstvene*, te daje parametre i smjernice za empirijska istraživanja; uglavnom, Jeknić (2014) je provela takvo istraživanje, te zaključila kako u našoj zemlji prevladava model muževnosti), Smiljana Leinert Novosel (2018) o općenitom (društvenom) položaju žena u Hrvatskoj od 1999. do 2016. godine (istraživanje koje je provela Leinert Novosel ukazuje na, s jedne strane, deklaratивno poboljšavanje stanja žena u javnom prostoru, no s druge strane na stagnaciju u pogledu položaja žena kod kuće: „Očekuje se da se žene više nego prije, iako rade, brinu oko odgoja djece, vode djecu liječniku, odlaze na roditeljske sastanke, brinu za starije, dok im se u kućanskim poslovima postupno pridružuju i muškarci; oni manje participiraju u aktivnostima oko djece (ranije je bio pozitivan trend), što muškarcima povećava šanse u vezi sa zaposlenošću i profesionalnim razvojem“ (Leinert Novosel, 2018: 53); autorica je usporedila u članku sadašnje rezultate istraživanjima sa svojima iz 1999., kao i neke druge rezultate koje ćemo prikazati kasnije).

Marjeta Šinko (2018) pisala je o feminističkim pokretima u Hrvatskoj i Sloveniji (pokreti su, veli autorica, autohtoni, a ne uvezeni sa Zapada). Neha Vyas (2021) s frankfurtskog je sveučilišta objavila rad u kojem je dokazala kako se i na radnim platformama (zapravo, u radu *online*), događa suptilna rodna / spolna diskriminacija koja nije toliko vidljiva. Lindqvist i sur. (2021) teoretiziraju pojам roda i spola na jedan posve drugačiji način nego mnogi prethodnici (spol i rod kao nebinarne varijable), a na kraju Lučan i sur. (2022) analiziraju iskustva hrvatskih državljanke s diplomom u državama članicama Europske unije od 2013. (provedeno je kvalitativno istraživanje, intervjuji su pokazali kako se na Zapadu živi kvalitetnije i ostvarenije, barem kad je riječ o visokoobrazovanim ženama iz Hrvatske).

Detaljnije su o rodnoj neravnopravnosti na tržištu rada Republike Hrvatske i Europske unije pisali, te istraživačke radove provodili, Kerovec (2003), Galić i Nikodem (2007), Nikodem i Galić (2009), Relja, Galić i Despotović (2009), pa opet Galić i Nikodem (2009), Jergovski (2010), Franc, Feric, Rihtar i Maričić (2010), Galić (2011), Kamenov i Galić (2011), Šimić (2011), Vučemilović (2011), Kamenov, Huić, Jelić, Ajduković, Galić, Baranović, Jugović i Leinert-Novosel (2013), Špadina (2016), Dovranić i Katavić (2016), Zrinščak, Vehovec i Čengić (2020), Božiković (2021), Xiao (2021), Folke i Rickne (2022), Ruszkowski (2022), Stjepanovic, Tomic i Krizic (2022), Swietlicki, Pilipovic i Rancicb (2022), te naposljetku Tutar, Erdem, Tuzcuoğlu i Nam (2023). Počet ćemo kronološki, od najstarije napisanog članka prema najnovijima.

Nada Kerovec (2003) s Hrvatskog zavoda za zapošljavanje još je prije dvadesetak godina detaljno analizirala položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji (Hrvatska tad još nije bila članica Unije). Žene su teže zapošljive, prosječna im je plaća niža, dulje čekaju na isto radno mjesto u usporedbi s muškarcima, itd. Autorica apelira na izmjenu legislative kako bi se diskriminacija spolova smanjila; to je učinjeno u godinama koje su slijedile, kako je prikazano u pogl. 3.3 ovog rada.

Branka Galić i Krunoslav Nikodem (2007) s Filozofskog fakulteta u Zagrebu su u svojem već čuvenom istraživačkom izvještaju pisanom za Vladu Republike Hrvatske, a u okviru Ureda za ravnopravnost spolova, „Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju“, proveli istraživanje u kojem su obradili 54 pitanja koja se odnose na cijeli niz parametara koja se dotiču muško-ženskih odnosa na poslu, pri zapošljavanju i u društvu općenito. Dio pitanja smo i mi koristili u našem istraživanju. Sâmo se istraživanje vodilo temeljnom hipotezom prema kojoj su žene pri traženju posla u Republici Hrvatskoj u lošijem položaju od svojih muških kolega, a tome kumuju uglavnom poslodavci. Glavna je hipoteza u ovom istraživanju potvrđena, a vidjet ćemo kasnije, u Raspravi, je li naše istraživanje potvrdilo ili odbacilo rezultate ovog istraživanja. Na temelju ovog istraživanja su ovi autori napisali i objavili znanstveni rad u kojem su zaključili kako „rezultati istraživanja ukazuju na značajnu prisutnost (eksplisitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena prilikom traženja posla u Hrvatskoj, uz istodobno kršenje Zakona o radu i o ravnopravnosti spolova RH“ (Galić i Nikodem, 2009: 107). Iste su godine, zamijenivši redoslijed u autorstvu, Galić i Nikodem napisali još jedan osvrt na istraživanje iz 2007. Podsjetimo, u tom istraživanje N = 1 017, 25,8% žena se osjeća zapostavljenog pri traženju posla („zato što su žene“), većina ispitanica smatrala

je te 2007. kako nema jednak društveni status s osobama muškog spola, 82,6% ispitanica je smatralo kako je muškarcima jednostavnije se zaposliti nego njima.

U nizu istraživanja sličnog profila tih godina, Relja, Galić i Despotović (2009) istraživale su položaj žena na splitskom tržištu rada (teza da su žene u Splitu i okolici na tržištu rada diskriminirane je potvrđena), a Jergovski (2010) je u izvrsnom članku detaljno opisala *efekt staklenog stropa* (radi se o, na žalost, prečestim životnim situacijama u kojima se mnoge ambiciozne i pametne žene, zaposlene u korporacijama ili manjim privatnim tvrtkama, nalaze pred svojevrsnim „zidom“, odnosno „staklenim stropom“ iznad kojeg im je napredovanje jednostavno onemogućeno, bez obzira kakve rezultate postizale; autorica analizira razloge koji se u literaturi često spominju kad se pokušava objasniti zašto mnoge menadžerice ne mogu zasjeti na čelo kompanije: te im je teško uključiti u top menadžment kvalitetne muške kolege, te im se spočitava manjak kvalitete i karaktera da bi bili vođe, te im se govori kako nemaju uzora, tj. kako u drugim organizacijama na čelu nisu žene, pa zašto bi bile u toj organizaciji, te su naposljetku podvrgnute najobičnijim stereotipima: „(...) kada muškarac inzistira na detaljnim podacima, za njega [se] obično govori da je analitičan, dok žena cijepidlači. Jednako tako, u muškarca se cjeni temeljitost, a u žene je svaka temeljitost označena kao sporost; neobavljanje posla kod muškarca znači prezaposlenost, a kod žene nesposobnost“ (Jergovski, 2010: 407); ovdje Jergovski (2010) daje zanimljivu opasku da žene, birajući između karijere i obitelji, nerijetko biraju ovo prvo, te se udaljavaju ne samo od osnivanja vlastite obitelji, već i od vlastite vjere, tradicije i sl. Kao da se ne može uskladiti oboje, ili sve zajedno, dok je to kod muškaraca „normalno“).

Opsežno su istraživanje proveli Franc i sur. (2010) na zagrebačkom Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar. Bavili su se diskriminacijom na hrvatskome tržištu rada, te su proveli anketno istraživanje kako među nezaposlenima, tako i među poslodavcima. Nas ovdje zanima rodna / spolna diskriminacija: većina anketiranih nezaposlenih osoba smatra kako je primarni čimbenik njihove teže zapošljivosti dob, na drugom mjestu spol, na trećem vjera, na četvrtom nacionalnost, na petom seksualna orientacija (Franc i sur., 2010). Nadalje, indikativno je da su anketirani rekli kako ih se na razgovorima za posao najčešće difamira pitanjima o njihovu bračnom statusu, broju djece, zdravstvenom stanju, i sl. Anketirani nisu samo žene, već i muškarci. Dalje, u našem smo anketnom upitniku (usp. Tablicu 11) pitali znaju li ispitanice na koji se sve način mogu žaliti na postupak diskriminacije; nešto slično su pitali i Franc i sur. (2010), a odgovori impliciraju neznanje nezaposlenih, no prilično znanje poslodavaca (!) o

pravima radnika u pogledu diskriminacije i upoznatosti s pravima u slučaju svih oblika diskriminacije.

Galić (2011) govori o feminizaciji rada u 21. st., no ulazak žena u javnu sferu rada, veli autorica, nije urodilo priželjkivanim plodovima: ravnopravnosti na socioekonomskom planu. Galić je prilično pesimistična u svom zaključku: „U kontekstu održavanja ovakvog patrijarhalnog i kapitalističkog društva, ženski status na tržištu rada nužno ostaje devalviran i zapriječen seksističkim, muški centriranim praksama i politikama bez značajnije rodne jednakosti i jednakosti šansi“ (Galić, 2011: 44). Možda je malo više optimističnija u golemom zborniku „Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj“ kojeg je uredila 2011. s kolegicom Željkom Kamenov; ovdje se nalazi cijeli kompendij istraživanja, analiza i statističkih izvještaja više znanstvenica i znanstvenika koji je rezultirao posebnim radom dvije godine kasnije (Kamenov i sur., 2013).

Ana Šimić (2011) će dalje istražiti zanimljiv socioekonomski slučaj u vrijeme ekonomske krize u našoj zemlji za vrijeme kojeg se udio zaposlenih žena znatno povećao, no „kvaka“ je u tome što su tradicionalno „muške“ industrije u vrijeme krize propale, te je rodni egalitarizam (bio) samo privid. Vesna Vučemilović (2011) s druge strane slabo citira hrvatske znanstvenike na ovom području, no zaključuje slično: žene su i dalje manje plaćene od muškaraca, napredovanje je ženama teže („efekt staklenog stropa“), rodna jednakost zahtijeva angažman cijelog društva; tko zna, možda autoričin ulazak u politiku poluči kakav napredak i na ovom polju. Helga Špadina (2016) će s treće strane posebno analizirati rodno-radnu diskriminaciju onih žena koje su zatrudnjele i rodile u Hrvatskoj: lijepo je, kaže autorica, što u zakonu piše kako se ne bi trebalo „sankcionirati“ trudnice ili mlade majke na poslovima, no tragično je što poslodavci bez ikakvih sankcija upravo to čine danas, dajući otkaze.

Dora Dovranić i Ivica Katavić (2016) pišu o jednom drugom fenomenu: *pozitivnoj diskriminaciji* žena na hrvatskom tržištu rada. Smatraju da je pozitivna diskriminacija dobrodošla sve dok se ne ujednači ravnopravnost spolova na tržištu. Zrinščak i sur. (2020) pišu općenitije o mirovinama kod oba spola, te o odlasku u mirovinu. Nenad Božiković (2021) piše o tržištu rada u Hrvatskoj i Uniji, pišući – kao da se radi o 2001., a ne o 2021.! – o Republici Hrvatskoj u kojoj još uvijek vlada nefleksibilno tržište rada koje jako sporo reagira na promjene, te nije rodno usklađeno. Dobro, što o svemu tome kažu Kinezi (zapravo Kineskinje s američkih sveučilišta): Pengpeng Xiao (2021) je statistički i matematički napravila preciznu obradu plaća kod muškaraca i žena u različitim fazama njihovih karijera. Xiao (2021) je došla do zaključka kako je jaz u plaćama među spolovima u ranoj fazi njihovih karijera posljedica diskriminacije

poslodavaca zbog ženske reprodukcije (prevencija zbog potencijalne trudnoće), a u kasnijoj fazi zbog ljudskog kapitala koji je tijekom godina akumulirao i doveo do stabilnosti organizacije. No, samo činjenica da muškarci koriste dva mjeseca roditeljski dopust, a na njihova mjesta su zaposlene žene, doprinosi znatnom rastu plaća ženskih radnika (za čak 13%). Indikativno je da legislativa koja je zadužena za ravnopravnost spolova, dakle i plaća, ima svoju „protučinidbu“ u činjenici da poslodavci manje zapošljavaju žene na rukovodeće pozicije; čak i sposobne žene bit će zapostavljene kako ne bi imale veća primanja od muškaraca.

Olle Folke i Johanna Rickne (2022) su načinili veliko istraživanje o spolnom, seksualnom uznenemiravanju i rodnoj nejednakosti na švedskom tržištu rada. Mi u Hrvatskoj smo idealistički skloni vjerovati kako u skandinavskim zemljama ne postoji rosna diskriminacija, no ovaj nas je rad uvjedio u suprotno. Hana Ruszkowski (2022) je pak u svojem kvantitativnom i kvalitativnom istraživanju pokazala kako su razlike u plaćama između muškaraca i žena u Hrvatskoj i dalje (pre)velike. Stjepanovic i sur. (2022) su potvrdili prethodna istraživanja Galić i Nikodem (2009) i Kamenov i sur. (2013) u svojem empirijskom istraživanju, a Swietlicki i sur. (2022) opširno pišu o teorijama o diskriminaciji na tržištu rada, tj. kako diskriminacija na tržištu rada utječe na gospodarstvo i pojedince, zajedno s razlozima zašto treba poduzeti politike za iskorjenjivanje diskriminacije na europskom tržištu. Rad problematizira ne samo diskriminaciju na temelju spola, nego i na temelju etničke pripadnosti, rase i boje kože, pa i migrantsku problematiku. Na kraju ovog poglavlja, dajemo kratak prikaz Tutar i sur. (2023). Dakle, povjerenje u menadžera, u voditelja (rukovoditelja), u samog poslodavca, je „uvjet bez kojeg se ne može“ kad se radi o seksualnom uznenemiravanju na poslu. Ako žena (ili muškarac) koja je podvrgnuta seksualnom uznenemiravanju na poslu ima bezuvjetnu podršku „šefa“ („šefice“), imati će mnogo veću hrabrost da prijavi uznenemiravanje te riješi problem.

6. Ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja

Glavni istraživački cilj je istražiti prisutnost diskriminacije žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj u posljednje četiri godine, a u tu svrhu su postavljena tri glavna istraživačka pitanja:

1. Koja su i kakva iskustva, s naglaskom na ona diskriminatorna, žena koje imaju djecu prilikom razgovora za posao u posljednje 4 godine?
2. Kakva je razlika između privatnog i javnog sektora u oblicima i učestalosti diskriminacije žena?
3. Koje vrste diskriminacije žena su zastupljene na tržištu rada?

Prethodna su istraživanja bila ključna za kreiranje istraživačkih pitanja jer su ta istraživanja pokazala kako su žene na tržištu rada podvrgnute diskriminaciji upravo u onom dijelu u kojem na razgovorima za posao spomenu djecu (ili ih već imaju, ili ih namjeravaju imati), no postoji i razlika između privatnih i javnih poduzeća – neka privatna poduzeća, odnosno vodstvo takvih organizacija, imaju drugačiji stav prema ženama na razgovorima za posao, od onih poduzeća koja su u vlasništvu lokalne samouprave ili države. Bitno je napraviti raščlambu na vrste diskriminacije žena na tržištu rada, pa je i u tu svrhu postavljeno treće istraživačko pitanje koje se u anketnom upitniku raščlanjuje.

7. Metodologija

Provedeno je kvantitativno istraživanje uz pomoć metode ankete. Upitnik je sadržavao tematske cjeline kao što su sociodemografske karakteristike, zaposlenost, te vrsta radnog mjesta, osobna iskustva diskriminacije pri zapošljavanju ili na tržištu rada, te stavovi o rodnim ulogama. Prigodni uzorak ovog istraživanja bile su isključivo žene koje imaju više od 25 godina, uz pretpostavku da su imale iskustva s razgovorima za posao, te sa zaposlenjem u posljednje četiri godine ($N = 206$). Reputacija sudionica odvijala se putem društvenih mreža (grupe na mreži *Facebook* kao što su naprimjer „Jake žene“, „Žena si možeš sve“, „Ženski forum“, „Dnevna doza jake žene“, itd.). U grupama je objavljen, u dva navrata, poziv za sudjelovanje u istraživanju uz naglasak na kriterije koje sudionice moraju posjedovati da bi mogle ispuniti anketu. Zbog spomenutih kriterija je bilo potrebno u dva navrata objaviti objavu u grupama jer odaziv nije bio u skladu sa planiranim vremenskim okvirom za provođenje istraživanja. Istraživanje je provedeno od 15. svibnja do 14. lipnja 2024.

7.1 Sudionici

Uvjet za sudjelovanje u anketnom istraživanju bio je da su anektirani osobe ženskog spola.⁵ U istraživanju je sudjelovalo 206 žena starijih od 25 godina koje su bile barem jednom na razgovoru za posao od 2020. godine do anketnog ispitivanja. Osnovna (individualna) sociodemografska i socioekonomska obilježja sudionika/ca prikazana su u Tablici 1.

Prosjek godina ispitanica bio je relativno nizak, 32,8 godina ($M = 31$, $SD = 7,5$). Najmlađa ispitanica imala je 25, a najstarija 58 godina. Prosjek ukazuje na činjenicu da su ispitanice u dobi kad su, vjerojatno, već završile započeto školovanje, te na činjenicu da su ili već zaposlene (91,7%), ili su u potrazi za poslom (7,8%). Tek se jedna ispitanica izjasnila da je nezaposlena, te da joj traženje zaposlenja trenutno nije preokupacija. Čak 57,3% ispitanica ima visoko obrazovanje, dok su samo dvije žene nastavile studij na poslijediplomskoj razini. Među anketiranim nema nikoga tko nije završio barem srednju školu. Više od polovice ispitanica (51,9%) je iz Zagreba ili zagrebačke okolice, dok je iz Istre, Primorja ili Gorskog kotara gotovo

⁵ Unatoč ovom uvjetu, pitanje o spolu bilo je postavljeno u prvoj pitanju.

svaka peta ispitanica (22,9%). Anketirani su sudionici iz pretežno urbanijih krajeva zemlje, te više ili visokoobrazovani, tako da se ta činjenica svakako mora uzeti u obzir pri interpretaciji rezultata. Većina ispitanica nije bila u braku u trenutku ispunjavanja ankete, ili su bile razvedene, ili pak udovice (51%), dok su ostale anketirane osobe bile u braku (36,4%) ili izvanbračnoj zajednici (12,6%). Većina ispitanica nema djece (ima ih 43,7%), dok gotovo polovica ispitanica koje su se izjasnile da imaju djecu ima samo po jedno dijete (48,9%). Više od dvoje djece (troje, četvero, petero ili više) ima svega 8,9% žena od poduzorka žena koje imaju djecu.

Socioekonomski obilježja smo u ovom dijelu sveli na dva pitanja, na status zaposlenja i na segmentaciju koja se tiče radnog mjesta (je li pravna osoba javna ili privatna). Rečeno je već u uvodnom dijelu ovog potpoglavlja, većina ispitanica je zaposlena (91,7%), a od tog broja ($N = 189$) njih 83 (43,9%) radi u javnom sektoru (dakle, u gradskoj ili državnoj upravi, ministarstvima, školstvu, predškolskim organizacijama, državnim industrijskim ili obrtničkim organizacijama, sudstvu, udrugama...), dok njih 102 (54,0%) rade u privatnom sektoru. Privatni sektor ne mora nužno značiti da osoba radi u nekoj mikro organizaciji s dva zaposlena u kojoj jedan šef naređuje jednom radniku ili radnici „što i kako“, već su privatne organizacije i neke korporacije s tisućama zaposlenika, tako da se ta linija javnog i privatnog pomalo gubi. Kažimo i to da su četiri ispitanice (2,1%) zaokružile „Ostalo“ u ovom pitanju.

Na kraju su prikazani rezultati zaposlenih i nezaposlenih žena s njihovim trenutačnim ili bivšim stanjem u hijerarhiji organizacije u kojoj rade ili su radile. Prvo smo pitali zaposlene ispitanice da se izjasne oko toga koji je njihov trenutačni status u organizaciji. Dana su bila četiri moguća odgovora, a najviše je ispitanica odgovorilo kako su, uvjetno rečeno, na najnižem stupnju hijerarhije, odnosno kako ispod sebe nemaju nikog podređenog njima, već su isključivo one te koje su podređene (85,2%). Nismo ispitivali je li im nadređena osoba žena ili muškarac. Dalje, rukovoditeljica s manje od deset podređenih ima 6,3%, rukovoditeljica s više od deset podređenih 3,7%, a direktorica ili ravnateljica je ukupno devet (4,8%), dakle gotovo svaka dvadeseta zaposlena ispitanica je na najvišem položaju u organizaciji. Što se tiče nezaposlenih ispitanica, ispitivali smo koja je bila posljednja pozicija prije gubitka ili odlaska s posla. Od 16 ispitanica, većina su bile zaposlenice bez podređenih ispod sebe (62,5%), rukovoditeljica s manje od deset podređenih 18,7%, direktorica ili ravnateljica tek jedna osoba (6,3%), a dvoje ispitanica nikad nisu radile (12,5%).

Tablica 1. Sociodemografska i socioekonomska obilježja sudionica (N = 206)

Varijable	N (%)
Obrazovanje	
Osnovna škola	0 (0,0)
Srednja strukovna škola u trajanju do 3 godine	9 (4,4)
Srednja strukovna škola u trajanju do 4 godine	36 (17,5)
Gimnazija ili umjetnička škola	5 (2,4)
Viša škola	36 (17,5)
Fakultet	118 (57,3)
Specijalizacija ili doktorat znanosti	2 (0,9)
Regija	
Zagreb i okolica	107 (51,9)
Slavonija i Baranja	18 (8,7)
Gorski kotar, Primorje i Istra	47 (22,9)
Sjeverna Hrvatska (Hrv. zagorje i Međimurje)	6 (2,9)
Dalmacija	26 (12,7)
Lika, Pokuplje i Banovina	2 (0,9)
Bračni status	
Udana	75 (36,4)
Neudana	88 (42,7)
Izvanbračna zajednica	26 (12,6)
Razvedena	16 (7,8)
Udovica	1 (0,5)
Djeca	
Da	90 (43,7)
Ne	116 (56,3)
Broj djece [N = 90]	
1	44 (48,9)
2	38 (42,2)
3	6 (6,7)
4	1 (1,1)
5+	1 (1,1)
Zaposlenje	
Da	189 (91,7)
Ne, ali tražim posao i spremna sam na rad	16 (7,8)
Ne, ne tražim posao	1 (0,5)
Zaposlenje u javnom / privatnom sektoru [N = 189]	
Javni sektor	83 (43,9)
Privatni sektor	102 (54,0)
Ostalo	4 (2,1)
Položaj u hijerarhiji za zaposlene ili	

posljednja pozicija u hijerarhiji za nezaposlene

Trenutno zaposlene [N = 189]

Zaposlenica (nemam podređene osobe)	161 (85,2)
Rukovoditeljica (manje od 10 podređenih osoba)	12 (6,3)
Rukovoditeljica (više od 10 podređenih osoba)	7 (3,7)
Direktorica / ravnateljica	9 (4,8)

Trenutno nezaposlene [N = 16]

Zaposlenica (nemam podređene osobe)	10 (62,5)
Rukovoditeljica (manje od 10 podređenih osoba)	3 (18,7)
Rukovoditeljica (više od 10 podređenih osoba)	0 (0,0)
Direktorica / ravnateljica	1 (6,3)
Nikad nisam radila	2 (12,5)

7.2 Mjerni instrumenti

U istraživanju smo koristili ukupno 58 pitanja i 135 varijabli nominalnog tipa s jednim odgovorom, od čega su se neke odnosile na osnovne sociodemografske i socioekonomske podatke o zaposlenju. Dio varijabli mjerio je jednostavnim odabirom podatke o radu u javnom ili privatnom sektoru, položaju u organizaciji, i sl., dok je dijelu čestica pridružena skala procjene od 1 do 5, s time da vrijednost 1 označava „Uopće se ne slažem“, vrijednost 2 „Uglavnom se ne slažem“, vrijednost 3 „Niti se slažem, niti se ne slažem“, vrijednost 4 „Uglavnom se slažem“, a vrijednost 5 „U potpunosti se slažem“. Skalom se ne mijere isključivo apsolutne vrijednosti, nego i smjer kojim postavljeno mišljenje ide. Diskriminacija žena u javnom i privatnom sektoru testirala se hi kvadratom. Testiralo se postoji li diskriminacija; ako postoji, je li određena vrsta diskriminacije prisutnija u javnom sektoru ili u privatnom sektoru, ili su određene vrste diskriminacije prisutne podjednako u oba sektora. Hipoteze su testirane na razinu rizika od 5%.

Položaj zaposlenih ispitanica u hijerarhiji organizacije u kojoj trenutno rade mjereno je pomoću četiri ponuđena odgovora (za trenutno zaposlene), te pet ponuđenih odgovora (za trenutno nezaposlene ispitanice), a rezultati su prezentirani u Tablici 2 (pitanje preuzeto iz: Kamenov i sur., 2011). Dalje su mjerena pitanja koja se tiču uvjeta za zapošljavanje u onim oglasima u kojima se traže isključivo osobe ženskog spola, te osobe muškog spola (četiri čestice: 1 – „Da, jednom ili u nekoliko slučajeva“, 2 – „Da, vrlo često“, 3 – „Ne, nikada“, 4 – „Ne znam“). Pitanje o učestalosti razgovora za posao u posljednje četiri godine, od 2020. do

2024., sadržavalo je šest ponuđenih odgovora („Jednom“, „Dva puta“, „3-4 puta“, „5-8 puta“, „9-12 puta“, Više od 12 puta“). Odgovori su prikazani brojčano i postotno (u zagradama).

Pitanja o bračnom statusu i planiranju obitelji raspoređena su na način da ispitanice koje su odgovorile potvrđeno u bilo kojem ponuđenom odgovoru odgovaraju i na dodatno pitanje (je li se diskriminacija dogodila u privatnom sektoru, javnom sektoru ili u oba sektora) (pitanje preuzeto iz: Galić i sur., 2007). Bolji ili lošiji položaj ispitanica zbog svojeg spola, te naglašena seksualizacija i osjećaj nelagode također su razdjeljivani na sektore, a varijable o vrstama nepoželjnih oblika ponašanja prilikom razgovora za posao imale su jednake ponuđene odgovore („Da, jednom“, „Da, u više slučajeva“, „Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao“, „Ne, nikada“, „Ne znam“) (pitanje preuzeto iz: Galić i sur., 2007). U ovom je setu pitanja bilo i pitanje otvorenog tipa u kojem su ispitanice mogle opisati svoje iskustvo diskriminacije na razgovorima za posao, te je napravljena kvalitativna analiza odgovora.

Diskriminacija koja se odnosi na trudnoću, porodiljni i bolovanje prikazana je u Tablici 9, a ispitanice su imale mogućnost birati između pet ponuđenih odgovora, s time da se nakon prvog pitanja u ovome setu napravila podjela na one ispitanice koje u ispitivanom razdoblju nisu bile u drugom stanju od onih koje su bile (10,2%), te je i ovdje ispitivana sektorska diskriminacija. Na pitanje o reagiranju poslodavca na trudnoću, porodiljni dopust i/ili odlazak na bolovanje radi djeteta mogle su odgovoriti samo one ispitanice koje su u trenutku ispunjavanja ankete bile u drugom stanju ili su tražile odlazak na bolovanje radi bolesti djeteta (od 206 ukupno anketiranih, na ovo pitanje odgovaralo je 90 ispitanica, a od njih 90 svega devet je odgovorivši potvrđno dobilo dodatno sektorsko potpitanje) (pitanje preuzeto iz: Kamenov i sur., 2011).

Ispitanice su na kraju odgovarale na cijeli set pitanja koji se odnosio na legislativu, kažnjivost i postupanje tijekom diskriminacije. Bilo je postavljeno ukupno osam pitanja i šest potpitanja („Da“, „Ne“, „Ne znam“), a ispitivalo se opće poznavanje zakonskog okvira koje bi svaka žena koja se javlja na razgovor za posao trebala barem površno poznavati. One ispitanice koje su na osmo pitanje odgovorile potvrđno („Jeste li, u periodu od 2020. godine do danas, bili izloženi neravnopravnom postupku na poslu zbog Vašeg spola (nemogućnost napredovanja, razlika u plaći, ponižavanje i sl.)?“), dobile su dodatnih šest pitanja u kojem se pitalo o tome kako su postupile u toj situaciji. Ovdje su ispitanice imale mogućnost odgovoriti samo s „Da“ ili „Ne“.

7.3 Statistička analiza podataka

U rezultatima ankete korištene su standardne mjere deskriptivne statistike (učestalost odgovora i postotak). Na neka pitanja moglo se odgovarati samo ako je na prethodno pitanje odgovor bio pozitivan, pa se u tablicama mjestimično mijenja veličina poduzorka na kojeg se podaci odnose (osnovni je $N = 206$). Izračunavali su se postotci, te se ponegdje koristila univarijatna analiza: medijan (M) i standardna devijacija (SD). Hi-kvadrat test je poslužio za utvrđivanje razine diskriminacije u pojedinom sektoru (privatnom i javnom), odnosno je li diskriminacija učestalija u privatnom ili javnom sektoru (razina značajnosti testa $p < 0,01$). Slaganje s cijelim nizom tvrdnjai koje se odnose na diskriminaciju žena na tržištu rada u Hrvatskoj mjerili smo skalom procjene pet stupnjeva, u kojoj stupanj 1 reprezentira najnižu vrijednost slaganja, a stupanj 5 najvišu. U tim su ispitivanjima dane brojčane i postotne vrijednosti, kao i medijan (M), te standardna varijacija (SD) (pitanje preuzeto iz: Galić i sur., 2007). Analiza i obrada podataka provela se putem statističkog paketa JASP.

8. Rezultati

Na pitanje „Jeste li, u periodu od 2020. godine do danas, dok ste pretraživale oglase za zapošljavanje, vidjeli oglas u kojem je jedan od uvjeta zapošljavanja da ste žena? (npr. „Tražimo konobaricu/čistačicu...“)“, većina je ispitanica ($N = 206$) odgovorila potvrđno (Tablica 2). Ponekad taj oglas vidi 41,3% ispitanica, a često njih 30,1%. Ipak, gotovo svaka peta ispitanica uopće ne nailazi na ovakvu vrstu oglasa (19,4%), dok manji dio ispitanica ne zna kako odgovoriti na ovo pitanje (9,2%). Na slično pitanje „Jeste li, u periodu od 2020. godine do danas, dok ste pretraživale oglase za zapošljavanje, vidjeli oglas u kojem je jedan od uvjeta zapošljavanja da je osoba muškarac? (npr. „Tražimo prodavača/tehničara i sl.“)“, 44,7% ispitanica odgovorilo je da je na takav oglas naišlo barem jednom ili nekoliko puta, dok je više puta na takav ili sličan oglas naišlo 28,2% ispitanica. Čak 27,1% ispitanica nikad nije vidjelo oglas u kojem se traže isključivo muškarci (odnosno, koji sugeriraju da se traže muškarci), ili ne zna za takve oglase.

Sljedeće pitanje ticalo se učestalosti razgovora za posao od početka 2020. do početka anketiranja. Dio ispitanica je na prethodna pitanja odgovorilo s „Ne znam“ ili nikad nije naišlo na suspektne oglase. To bi možda značilo ili da nisu gledale sve oglase, ili su ih pregledavale površno, ili ih uopće nisu gledale. Nапослјетку, osobe koje su više godina zaposlene u nekoj organizaciji, te su zadovoljne poslom, uvjetima, ambijentom, i nemaju razloga gledati oglase za poslove. Ipak, jedan od uvjeta sudjelovanja u ovoj anketi bilo je da je *svaka* pristupnica bila na barem jednom razgovoru za posao od 2020. godine. Teoretski, osoba može doći na razgovor za posao preko poznanstva, preporuke ili na neki treći način, ne gledajući oglase za posao na portalima ili stranicama HZZ-a. Najviše ispitanica (33%) bilo je 3-4 puta na razgovoru za posao u promatranom razdoblju, dok je svega 1,5% ispitanica bila čak 12 ili više puta na razgovorima za zaposlenje.

Tablica 2. Uvjeti za zapošljavanje i učestalost razgovora za posao

Varijabla	N	Odgovori	N (%)
Uvjet za zapošljavanje u oglasu u kojem se traže isključivo žene	(N = 206)	Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	85 (41,3)
		Da, vrlo često	62 (30,1)
		Ne, nikada	40 (19,4)
		Ne znam	19 (9,2)
Uvjet za zapošljavanje u oglasu u kojem se	(N = 206)	Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	92 (44,7)
		Da, vrlo često	58 (28,2)

suggerira da se traže isključivo muškarci	(N = 206)	Ne, nikada	35 (17,0)
		Ne znam	21 (10,1)
Učestalost razgovora za posao u posljednje četiri godine (2020.-2024.)		Jednom	39 (18,9)
		Dva puta	55 (26,7)
		3-4 puta	68 (33,0)
		5-8 puta	34 (16,5)
		9-12 puta	7 (3,4)
		Više od 12 puta	3 (1,5)

U sljedećem smo setu pitanja ispitivali detaljnije o potencijalnoj diskriminaciji, kako pri razgovorima za posao, tako i na samome radnom mjestu. Tablica 3 prikazuje odgovore na više pitanja. U prvom smo pitanju pitali je li ispitanicama u periodu od početka 2020. godine do provođenja ankete prilikom razgovora za posao postavljano pitanje o bračnom statusu. Više od polovice ispitanica odgovorilo je kako im takvo pitanje na razgovoru za posao nikad nije postavljeno (čak 65,0%), no gotovo svaka treća ispitanica odgovorila je da su takva pitanja dobili barem jednom, više puta ili pak skoro svaki put na razgovorima za dobivanje zaposlenja. Od tih 68 ispitanica, njih 47,1% takva pitanja su uglavnom doživjela u razgovorima za posao u privatnom sektoru, 14,7% u javnom, a 38,2% u privatnom i javnom sektoru. Hi-kvadrat test pokazao je kako se neprimjerena pitanja o bračnom statusu više pojavljuju u privatnom sektoru nego u javnom sektoru ($\chi^2=11,412$; $p<0,01$).

Eksplisitnije pitanje na razgovorima za posao je ono koje se odnosi na namjere za rađanje ili daljnje planiranje obitelji (bilo da se radi o kandidatkinjama koje već imaju djecu ili ih tek namjeravaju imati; no, pitanje se jasno postavlja i onima koje ne planiraju obitelj, no to ne ublažava činjenicu da se radi o etički dvojbenim pitanjima). Od 206 ispitanica, njih 65,0% odgovorilo je kako se nikad nisu susreli s takvim pitanjima. To je istih onih 65,0% koje na razgovorima za posao nisu bile podvrgnute pitanjima o bračnom statusu. Vjerojatnije je da će one ispitivalačke komisije koje pitaju o bračnom statusu („udana ili ne“) pitati i o namjerama za osnivanje obitelji. Jednom je takvo pitanje dobilo njih 14,6%, više puta njih 12,7%, a gotovo svaki puta 5,8% ispitanica. Postoci su identični kao u prethodnom pitanju kad smo pitali odnose li se diskriminirajuća pitanja na javni ili privatni sektor, tako da je i hi-kvadrat jednak ($\chi^2=11,412$; $p<0,01$), čime se pokazuje da se u privatnom sektoru neprimjerene ispituju o rađanju i planiranju obitelji. Obrazac je sada jasniji: Oni koji ispituju, bilo u javnom ili privatnom sektoru, ili u oba sektora, pitanja o bračnom statusu, pitat će i ostala diskriminatorska pitanja.

Tablica 3. Diskriminacija žena na razgovoru za posao i na radnome mjestu (bračni status i planiranje obitelji)

Varijabla	N	Odgovori	N (%)	χ^2
Bračni status prilikom razgovora za posao (2020.-2024.)	(N = 206)	Da, jednom	30 (14,6)	---
		Da, u više slučajeva	26 (12,7)	
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	12 (5,8)	
		Ne, nikada	134 (65,0)	
		Ne znam	4 (1,9)	
Pitanja o bračnom statusu u javnom / privatnom sektoru	(N = 68) ⁶	Javni sektor	10 (14,7)	11,412*
		Privatni sektor	32 (47,1)	
		Oba sektora	26 (38,2)	
Pitanja o rađanju i dalnjem planiranju obitelji	(N = 206)	Da, jednom	30 (14,6)	---
		Da, u više slučajeva	26 (12,7)	
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	12 (5,8)	
		Ne, nikada	134 (65,0)	
		Ne znam	4 (1,9)	
Pitanja o rađanju i dalnjem planiranju obitelji u javnom / privatnom sektoru	(N = 68) ⁷	Javni sektor	10 (14,7)	11,412*
		Privatni sektor	32 (47,1)	
		Oba sektora	26 (38,2)	

* p<0,01

U Tablici 4 prikazali smo frekvencije i postotke iz narednog seta pitanja koji se odnose na diskriminaciju žena pri razgovoru za posao i na seksualizaciju žena na razgovorima. Neka su prethodna istraživanja (Kamenov i sur., 2013; Galić i sur., 2007) donijela zaključke o tome da neki poslodavci više na razgovorima za posao preferiraju žene, dok neki drugi poslodavci preferiraju muškarce. Od 206 ispitanica u našem istraživanju, njih 41,2 % smatra kako to što su žene nije utjecalo na izbor ili neizbor. Radi se o subjektivnom dojmu kandidatkinja, tj. ispitanica. Taj subjektivni dojam osjetilo je u negativnom smislu njih čak 24,8%, dok isti broj nije mogao procijeniti situaciju. Samo 9,2% ispitanica smatra kako je bilo u povoljnijem položaju zato što su žene. Kako bilo, bilo kakva diskriminacija (pozitivna ili negativna) je moralno upitna.

Nešto više od 44% ispitanica je na razgovorima za posao osjetilo da ih se gleda neprimjereno, ili su tijekom razgovora doživjeli opskurne komentare na svoj izgled. Ipak, većina ispitanica (52,4%) nikad nije doživjelo takvu vrstu neugode. Od ispitanica koje su

⁶ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su odgovorile pozitivno na prethodno pitanje („Da, jednom“, „Da, u više slučajeva“ i „Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao“).

⁷ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su odgovorile pozitivno na prethodno pitanje („Da, jednom“, „Da, u više slučajeva“ i „Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao“).

doživjeli takvu vrstu neugodnosti ($N = 89$), njih pedeset i troje (59,6%) to je doživjelo u razgovorima za posao u privatnim poduzećima, dok je 14,6% ispitanica to doživjelo u javnom sektoru. Svaka četvrta žena (25,8%) je neugodnost doživjela i u privatnom i u javnom sektoru. Hi-kvadrat testiranjem pokazano je kako je seksualizacija kandidatkinja učestalija u privatnom nego u javnom sektoru ($\chi^2=29,213$; $p<0,01$).

Nelagodnost tijekom razgovora osjetilo je barem jednom 21,4% ispitanica, u više slučajeva njih 16,0%, 9,7% gotovo na svakom razgovoru za posao, dok je točno polovica ispitanica reklo kako nije osjetilo neugodnost ili nelagodnost tijekom razgovora za posao. Od ispitanica koje su odgovorile potvrđeno ($N = 97$), njih 50,5% nelagodno se osjećalo u privatnom sektoru pri razgovoru, 16,5% u javnome, a u oba 32,0% ispitanica. Hi-kvadrat test ($\chi^2=17,063$; $p<0,01$) opet je pokazao da se u privatnom sektoru kandidatkinje na razgovorima za posao češće osjećaju nelagodno nego u javnom.

Sad slijedi kvalitativna analiza odgovora na pitanje otvorenog tipa. U anketi smo naime ostavili prazan prostor za komentare ispitanica koje su željele konkretnije obrazložiti što ih je na razgovoru za posao zasmetalo. Odgovori su grupirani prema vrstama diskriminacije.

- a) Podcenjivački komentari nadređenih: „Gledaju me s visoka“ (bez obzira radilo se o ispitivaču ili ispitivačici); jedna je ispitanica tražila plaću koja bi bila istovjetna s plaćom muškaraca na istom radnom mjestu („Smijali su mi se u lice kad sam rekla da želim jednaku plaću kao i muški kolega na istom radnom mjestu“).
- b) Pitanja o privatnom životu (slučajevi gdje su ispitivači pitali ispitanice idu li djeca u školu, u vrtić, i sl.); neki ispitivači su pitali tko će kandidatkinji s djecom čuvati djecu ako djeca obole (problem bolovanja), je li redovito treniraju, što jedu; „Prilikom razgovora dalo se naslutiti da neću dobiti posao jer imam malo dijete te planiram još djece u budućnosti“; „Osjećala sam se nelagodno svaki put kad me upitalo s kime živim, jesam li udata, imam li djece. Više je bio fokus na ta vrsta pitanja umjesto na moje obrazovanje, radno iskustvo i sl.“; „Tijekom intervjuza za poziciju menadžera, usred razgovora o mojim liderskim sposobnostima, gospođa koja me intervjuirala me pitala o mom bračnom statusu. Jeste li udana? Kako vaš suprug gleda na vašu karijeru?“.
- c) Nelagoda zbog očite seksualizacije: „Gospodin je imao jako glupe komentare o tome kako treba ženu jer bi žene trebale biti sposobne raditi 5 stvari odjednom“; „Osoba koja je provodila razgovor se neumjesno šalila, i ulazila u moj privatni prostor, a ja se nisam osjećala nimalo ugodno“; „Zato sto postoji odmjeravanje i fizičko i

psihičko koje je preočito“; „Nisam tražila posao manekenke pa da me neko tako odmjerava“; „Jer me nadređeni svojim izjavama, govorom tijela i raznim riječima doslovno doveo do toga da se osjećam kao komad mesa“; „Poglede koje ne mogu kontrolirati, mjerkanje od glave do pete, komentari da dobro izgledam...“; „Bio je komentar u stilu "mi smo mislili zaposliti lijepu curu da nam sjedi za portom, ali mogla bi ti i više toga raditi“; „Odmjeravanje mene, komentiranje onoga što sam obukla. Jednom mi je bilo rečeno da bi bilo prekrasno imati takvu ljepoticu u timu svaki dan“.

- d) Ostalo. Mnoge ispitanice su same po sebi introvertiraniye (kako su zapisale), te ih sâm razgovor za posao čini nervoznima; „Komentiranje fizičkog izgleda (mršavosti) od strane žene koja je vodila intervju“; „Osjećaj manje vrijednosti“; „Osoba koja mi je trebala biti nadređena se osjećala ugroženo zbog mene i imala je stav ukoliko ja dobijem posao, da će ga ona izgubiti i cijeli razgovor je bio užasno neugodan. Kad su mi rekli da nisam dobila posao bila sam sretna jer ne bih tamo ni išla raditi!“.

Vidljivo je i znakovito kako diskriminaciju žena ne provode na razgovorima za posao isključivo muškarci, već i žene (direktorice, voditeljice, menadžerice). Naglašena je očita seksualizacija, no nakon tog segmenta prednjače pitanja o privatnom životu, planiranju obitelji i sl. Podcenjivački komentari nisu toliko česti, no seksualizirane komentare možemo podvesti i pod ovu vrstu diskriminacije. Ispitanice imaju subjektivni osjećaj nelagode, osjećaj manje vrijednosti, a bile su ponižavane i od strane žena. Jedna ispitanica nije imala klasično spolno diskriminаторно iskustvo, već je osjećala da je jednom ispitivaču (ili ispitivačici) direktna poslovna konkurenca, te zato nije dobila zaposlenje. Uglavnom, na razgovorima za posao prisutno je više vrsta diskriminacija, no prednjači spolno verbalno uznenimiravanje i pitanja o privatnom životu koja se na razgovorima za posao ne bi smjela postavljati.

Tablica 4. Diskriminacija žena na razgovoru za posao i na radnome mjestu (bolji ili lošiji položaj zbog spola, seksualizacija, osjećaj neugodnosti)

Varijabla	N	Odgovori	N (%)	χ^2
Mišljenje o boljem ili lošijem položaju na razgovoru za posao zbog spola	(N = 206)	Bila sam u boljem, povoljnijem položaju jer sam žena	19 (9,2)	---
		Bila sam u lošijem, nepovoljnijem položaju jer sam žena	51 (24,8)	
		Nije imalo učinka, bilo je svejedno	85 (41,2)	

		Ne znam, ne mogu procijeniti	51 (24,8)	
Gledanje na kandidatkinju kao na seksualni objekt ili neprimjereni komentari	(N = 206)	Da, jednom	38 (18,4)	---
		Da, u više slučajeva	44 (21,4)	
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	7 (3,4)	
		Ne, nikada	108 (52,4)	
		Ne znam	9 (4,4)	
Javni / privatni sektor [prethodno pitanje]	(N = 89) ⁸	Javni sektor	13 (14,6)	29,213*
		Privatni sektor	53 (59,6)	
		Oba sektora	23 (25,8)	
Nelagodnost tijekom razgovora za posao	(N = 206)	Da, jednom	44 (21,4)	---
		Da, u više slučajeva	33 (16,0)	
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	20 (9,7)	
		Ne, nikada	103 (50,0)	
		Ne znam	6 (2,9)	
Javni / privatni sektor [prethodno pitanje]	(N = 97) ⁹	Javni sektor	16 (16,5)	17,063*
		Privatni sektor	49 (50,5)	
		Oba sektora	31 (32,0)	
		Ne znam	1 (1,0)	

* p<0,01

U sljedećem smo setu pitanja (odgovori u Tablici 5) pitali četiri pitanja koja se odnose na vrste nepoželjnih oblika ponašanja prilikom ispitivanja za zaposlenje. Uvredljive komentare na račun njihove pameti doživjela je svaka peta ispitanica, dok takvu vrstu uvrede nije doživjelo čak 78,6% ispitanica. Laskave komentare na račun svoga izgleda doživjelo je više od 47% ispitanica, dok su eksplisitniji oblici diskriminacije (neželjeni tjelesni dodiri (11,6%) i seksualne ucjene (3,9%)) mnogo rjeđe zastupljeni.

Tablica 5. Vrste nepoželjnih oblika ponašanja prilikom razgovora za posao

Varijabla (Jeste li u periodu od početka 2020. godine do danas, doživjeli sljedeće nepoželjne oblike ponašanja prilikom razgovora za posao?)	N	Odgovori	N (%)
	(N = 206)	Da, jednom	34 (16,5)
		Da, u više slučajeva	8 (3,9)

⁸ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su odgovorile pozitivno na prethodno pitanje („Da, jednom“, „Da, u više slučajeva“ i „Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao“).

⁹ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su odgovorile pozitivno na prethodno pitanje („Da, jednom“, „Da, u više slučajeva“ i „Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao“).

Uvredljivi komentari na račun moje pameti		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	0 (0,0)
		Ne, nikada	162 (78,6)
		Ne znam	2 (1,0)
Laskavi komentari na račun moga izgleda	(N = 206)	Da, jednom	46 (22,3)
		Da, u više slučajeva	46 (22,3)
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	6 (2,9)
		Ne, nikada	98 (47,6)
		Ne znam	10 (4,9)
Neželjeni tjelesni dodiri	(N = 206)	Da, jednom	18 (8,7)
		Da, u više slučajeva	6 (2,9)
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	0 (0,0)
		Ne, nikada	181 (87,9)
		Ne znam	1 (0,5)
Seksualne ucjene	(N = 206)	Da, jednom	5 (2,4)
		Da, u više slučajeva	3 (1,5)
		Da, gotovo svaki puta kada sam bila na razgovoru za posao	0 (0,0)
		Ne, nikada	198 (96,1)
		Ne znam	0 (0,0)

Dalje smo pitali (Tablica 6) misle li ispitanice da diskriminacija žena ovisi o sektoru radnog mjesta. Primjerice, u javnom ili privatnom sektoru se mogu očekivati isti ili drugačiji obrasci ponašanja kad govorimo o diskriminaciji žena. 16,5% naših ispitanica ne može odgovoriti na ovo pitanje, no većina njih (58,7%) smatra kako diskriminacija ne ovisi o sektoru radnog mjesta. Ipak, one ispitanice koje su napravile razdiobu na privatni ili javni sektor, njih 18,4% smatra kako je privatni sektor podložniji diskriminaciji, dok je javni sektor zaokružilo 6,3% ispitanica.

Na pitanje „Smatrate li da ste ikada bili zakinuti prilikom napredovanja na poslu, tj. je li se dogodilo da ste muški kolega i Vi imali podjednake rezultate, no muškarac je dobio napredovanje, a ne Vi?“, pozitivno se izjasnilo 37,4% ispitanica, negativno 47,1%, dok nije znalo odgovoriti 15,5% ispitanica. 77 ispitanica odgovorilo je na podupit o koje se sektoru radilo. Opet privatni sektor (hi-kvadrat test: $\chi^2=26,519$; $p<0,01$) prednjači u diskriminaciji: 59,7% ispitanica bilo je zakinuto u napredovanju u privatnom, a svega 27,3% u javnom sektoru. I to je mnogo. U oba sektora bilo je zakinuto 13,0% ispitanica. Tu uzimamo u obzir da mnoge ispitanice nikad nisu radile u oba sektora; rezultati bi vjerojatno bili porazniji da su baš sve

ispitanice radile u oba sektora dulji niz godina, te imale mogućnost za napredovanje (recimo, da su sve završile fakultete i poslijediplomske studije).

Tablica 6. Diskriminacija žena na radnome mjestu (sektorska podjela diskriminacije, zakinutost u napredovanju u svim sektorima)

Varijabla	N	Odgovori	N (%)	χ^2
Diskriminacija žena prema ovisnosti o sektoru radnog mjesa	(N = 206)	Diskriminacija ne ovisi o sektoru radnog mjesa	121 (58,7)	---
		Da, u javnom sektoru je više diskriminacije	13 (6,3)	
		Da, u privatnom sektoru je više diskriminacije	38 (18,4)	
		Ne znam	34 (16,5)	
Zakinutost glede napredovanja (muška supremacija)	(N = 206)	Da	77 (37,4)	---
		Ne	97 (47,1)	
		Ne znam	32 (15,5)	
Javni / privatni sektor [prethodno pitanje]	(N = 77) ¹⁰	Javni sektor	21 (27,3)	26,519*
		Privatni sektor	46 (59,7)	
		Oba sektora	10 (13,0)	

* p<0,01

Slijedi set od pet tvrdnji koje se odnose na diskriminaciju na tržištu rada. Za prvu tvrdnju „Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama“ uglavnom se slaže 40,8% ispitanica, dok se u potpunosti slaže s tom tvrdnjom njih 12,6%. Da pohvale i nagrade na poslu dobivaju uglavnom muškarci smatra njih 33% (vrijednosti 4 i 5), no svaka peta ispitanica se uopće ne slaže ili se ne slaže s tom tvrdnjom. Nadalje, velika većina ispitanica smatra kako su žene sposobne dobro obavljati posve jednake poslove na radnome mjestu kao i osobe muškog spola (zbirno, 74,7%), dok tvrdnju da spolnu diskriminaciju prilikom zapošljavanja nije moguće suzbiti smatra relevantnom 28,2% ispitanica. Njih 47,0% optimistično je u pogledu suzbijanja spolne diskriminacije prilikom zapošljavanja. Naposljetku, s tvrdnjom da su žene na hrvatskome tržištu rada diskriminirane uopće se ne slaže 9,2% ispitanica, ne slaže se njih 8,3%, niti se slaže, niti se ne slaže njih 28,7%, dok se uglavnom slaže njih 41,7%, a u potpunosti se slaže 12,1% ispitanica.

¹⁰ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su pozitivno odgovorile na prethodno pitanje („Da“).

Tablica 7. Slaganje s tvrdnjama o diskriminaciji žena na tržištu rada u RH [N = 206]

Varijabla	1 – Uopće se ne slažem	2 – Uglavnom se ne slažem	3 – Niti se slažem, niti se ne slažem	4 – Uglavnom se slažem	5 – U potpunosti se slažem	M (SD) (N)
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	15 (7,3)	25 (12,1)	56 (27,2)	84 (40,8)	26 (12,6)	26 (28,4)
Pohvale i nagrade na poslu uglavnom dobivaju muški radnici	28 (13,6)	31 (15,0)	77 (37,4)	55 (26,7)	15 (7,3)	31 (24,7)
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako dobro kao i muškarci	3 (1,5)	20 (9,7)	29 (14,1)	66 (32,0)	88 (42,7)	29 (34,9)
Spolnu diskriminaciju prilikom zapošljavanja nije moguće suzbiti	45 (21,8)	52 (25,2)	51 (24,8)	50 (24,3)	8 (3,9)	50 (18,8)
Žene u Hrvatskoj su diskriminirane na tržištu rada	19 (9,2)	17 (8,3)	59 (28,7)	86 (41,7)	25 (12,1)	25 (30,3)

Dalje smo pitali ispitanice jesu li ikada na poslu doživjele uvredu zato što su žene. 84 anketirane ispitanice (ili 40,8%) rekле su da jesu, dok je njih 97 (47,0%) odgovorilo niječno. Nije moglo procijeniti njih 25 (12,2%). Od 84 ispitanice koje su odgovorile na ovo pitanje potvrđno, njih 52 (61,9%) je to doživjelo u privatnom sektoru, 21 (25%) u javnom, a 11 (13,1) u oba sektora.

Na tvrdnju (Tablica 8) da imaju podjednaka primanja kao i njihovi muški kolege na istim poslovima, od 206 ispitanica njih gotovo trećina se uopće ne slaže (12,1%) ili se uglavnom ne slaže (23,3%). Posve suprotno ovim mišljenjima, 22,9% ispitanica smatra kako ima podjednaka primanja kao i muškarci, a s time se posve („u potpunosti“) slaže. Sljedeća tvrdnja tiče se također primanja („Imam manja primanja od muških kolega koji obavljaju isti posao kao ja isključivo jer sam žena“): Sad će relativna većina ispitanica (29,6%) reći kako se s ovom tvrdnjom uopće ne slaže, dok će respektabilnih 23,7% reći kako se s tvrdnjom uglavnom slaže ili u potpunosti slaže (8,3%). Ovdje vidimo jednu blagu, već standardnu, disperziju mišljenja na jednu ili na drugu stranu. No o tome više u sljedećem poglavljju rasprave. Idemo dalje: 9,2% ispitanica smatra kako na njihovu visinu primanja ne utječe činjenica njihova spola (vrijednost 1), dok se s tom tvrdnjom uglavnom ne slaže 23,8% anketiranih žena. Svaka peta ispitanica se niti slaže, niti ne slaže s time, dok je 45,2% ispitanica dala ovoj tvrdnji vrijednost

4 i 5 (dakle, uglavnom se ili u potpunosti slažu s tvrdnjom da na njihovu plaću nema utjecaja to što su one žene). Tvrđnja „Za isti posao žene i muškarci trebaju biti jednakо plaćeni“) dala je premoć vrijednosti 4 (15,0%) i 5 (76,8%). Zanimljivo, sedam ispitanica (vrijednost 1 i 2) smatra kako nije pošteno da su za neke (*iste*) poslove muškarci i žene jednakо plaćene (to ne znači da te ispitanice smatraju kako isključivo muškarci trebaju biti *više* plaćeni; možda misle kako žene trebaju biti *više* plaćene!); kako bilo, većina smatra kako treba postojati egalitarizam u plaćama i naknadama za isti posao. Na kraju, 20,4% ispitanica smatra („u potpunosti se slaže“) kako su najbolje plaćeni poslovi gotovo uvijek namijenjeni (samo) muškarcima. Uglavnom se s ovom tvrdnjom slaže 36,5% ispitanica, dok uopće ili uglavnom ne slaže njih 23,2%.

Tablica 8. Slaganje s tvrdnjama o diskriminaciji žena na tržištu rada u RH [N = 206]

Varijabla	1 – Uopće se ne slažem N (%)	2 – Uglavnom se ne slažem N (%)	3 – Niti se slažem, niti se ne slažem N (%)	4 – Uglavnom se slažem N (%)	5 – U potpunosti se slažem N (%)	M (SD) (N)
Imam podjednaka primanja kao i muški kolege koji obavljaju isti posao kao i ja	25 (12,1)	48 (23,3)	41 (19,9)	47 (22,9)	45 (21,8)	45 (9,4)
Imam manja primanja od muških kolega koji obavljaju isti posao kao ja isključivo jer sam žena	61 (29,6)	29 (14,1)	50 (24,3)	49 (23,7)	17 (8,3)	49 (11,6)
Smatram da na visinu primanja ne utječe što sam žena	19 (9,2)	49 (23,8)	45 (21,8)	49 (23,8)	44 (21,4)	45 (12,6)
Za isti posao žene i muškarci trebaju biti plaćeni jednakо	3 (1,5)	4 (1,9)	10 (4,8)	31 (15,0)	158 (76,8)	10 (66,3)
Najbolje plaćeni poslovi uglavnom su namijenjeni muškarcima	24 (11,6)	24 (11,6)	41 (19,9)	75 (36,5)	42 (20,4)	41 (20,8)

U mnogim smo prethodnim istraživanjima pročitali kako mnoge žene smatraju kako zbog trudnoće (ili planiranja obitelji) nisu dobile radno mjesto (Galić i sur., 2007; Franc i sur., 2010; Baranović i sur., 2011). Poveli smo se tom mišlju, te smo postavili pitanje „Je li, u periodu od 2020. do danas, trudnoća bila razlog što niste dobili posao?“. Naravno, većina ispitanica nije bila u drugom stanju u posljednje četiri godine, no njih 17 (8,3%) je izjavilo da je barem jednom činjenica trudnoće presudila u nedobivanju posla, dok je njih četvero (1,9%) izjavilo da su to

doživjeli više puta. Ispitanice (N = 21) su to doživjeli najviše u privatnom sektoru (66,7%), u oba sektora njih 5 (23,8%), te samo u javnom sektoru dvije ispitanice (9,5%). Hi-kvadrat test pokazuje da je u javnom sektoru trudnicama lakše pronaći zaposlenje nego u privatnom ($\chi^2=11,143$; $p<0,01$). Detaljnije vrijednosti mogu se vidjeti u Tablici 9, kao i odgovori na neke druge tvrdnje.

Dalje, osim trudnoće, ovdje smo unijeli u pitanje i porodiljni dopust i/ili odlazak na bolovanje radi djeteta („Ako ste u periodu od 2020. godine do danas bili trudni dok ste bili zaposleni, kako su Vaši poslodavci reagirali kada ste im rekli za trudnoću, porodiljni dopust i/ili odlazak na bolovanje radi djeteta?“). Razumijevanje je pokazalo tek 16,7% poslodavaca (prema mišljenju ispitanica), 6,7% poslodavaca je pokazalo razumijevanje, no stvarali su pritisak da se žene (zaposlenice) koje su rodile vrlo brzo vrate na posao, dok 5,6% poslodavaca nisu pokazali razumijevanje, te su naše ispitanice potvrdile kako si pri povratku na svoje radno mjesto imale određenih komplikacija zbog rođenja i izbjivanja s posla (porodiljni). Na žalost, devet je žena dobilo otkaz za vrijeme trajanja porodiljnog ili roditeljskog dopusta u vremenu od 2020. do ispunjavanja ankete (77,8% u privatnom, te 22,2% u javnom sektoru; $\chi^2=2,778$; $p=0,013$).

Tablica 9. Diskriminacija žena pri zapošljavanju ili na radnome mjestu (trudnoća, porodiljni, bolovanje)

Varijabla	N	Odgovori	N (%)	χ^2
Trudnoća kao razlog za nedobivanje posla od 2020.-2024.	(N = 206)	Nisam bila trudna u periodu od 2020. do danas	81 (39,3)	---
		Ne, nikada	101 (49,0)	
		Da, jednom	17 (8,3)	
		Da, u više slučajeva	4 (1,9)	
		Ne znam	3 (1,5)	
Javni / privatni sektor [prethodno pitanje]	(N = 21) ¹¹	Privatni sektor	14 (66,7)	11,143*
		Javni sektor	2 (9,5)	
		Oba sektora	5 (23,8)	
Reagiranje poslodavaca na trudnoću, porodiljni dopust i/ili odlazak na bolovanje radi djeteta	(N = 90)	Nisam bila trudna u periodu od 2020. do danas	61 (67,8)	---
		Pokazali su razumijevanje	15 (16,7)	
		Pokazali su razumijevanje, ali su stvarali pritisak za povratak na posao	6 (6,7)	
		Nisu pokazali razumijevanje i imala sam negativne posljedice prilikom povratka na posao	5 (5,6)	

¹¹ U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su pozitivno odgovorile na prethodno pitanje („Da, jednom“ i „Da, u više slučajeva“).

		Nisam bila zaposlena dok sam bila trudna	3 (3,2)	
Otkaz za vrijeme trajanja porodiljnog / roditeljskog dopusta (2020.-2024.)	(N = 90)	Nisam bila trudna u periodu od 2020. do danas	31 (34,4)	---
		Ne, nikada	50 (55,6)	
		Da, jednom	9 (10)	
		Da, više puta	0 (0,0)	
Javni / privatni sektor [prethodno pitanje]	(N = 9) ¹²	Javni sektor	2 (22,2)	2,778**
		Privatni sektor	7 (77,8)	
		Oba sektora	0 (0,0)	

* p<0,01

** p<0,05

Tablica 10 prikazuje vrijednosti i rezultate koji se odnose na veću vjerojatnost pri zapošljavanju ako je poslodavac ili osoba koja na razgovoru za posao ispituje ženskog spola. Većina ispitanica (66,0%) smatra kako dobivanje ili nedobivanje posla ne ovisi o tome je li ispitivač muškog ili ženskog spola, dok 15,6% ispitanica smatra kako imaju veće šanse za zaposlenje ako je poslodavac muškarac. 18,4% ispitanica više vjeruje ženskim poslodavcima i/ili ispitivačicama. 20,9% anketiranih smatra kako će žene u našoj zemlji jednostavnije pronaći posao u javnom sektoru, dok 15,5% njih smatra kako je ženama lakše u privatnom sektoru. 63,6% ispitanica misli kako je ženama podjednako lako ili teško pronaći zaposlenje u oba sektora. Ravnomjernu distribuciju odgovora pokazao je i hi-kvadrat test ($\chi^2=1,613$; p=0) prema kojem ne postoje značajnija odstupanja kao u prethodnim testiranjima javnog i privatnog sektora. Dok je pokazano na više primjera u prethodnim tablicama kako je diskriminacija žena veća u privatnom sektoru, dotle ispitanice smatraju kako je i dalje gotovo jednako teško (ili lako) pronaći posao kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. No pitanje je žele li radije raditi u privatnom ili javnom sektoru. To je stvar individualnog izbora.

Tablica 10. Veća vjerojatnost za zapošljavanje žena (spol, sektor)

Varijabla	N	Odgovori	N (%)	χ^2
Žena u RH danas ima veću vjerojatnost dobivanja posla ako je poslodavac:	(N = 206)	Muškog spola	32 (15,6)	---
		Ženskog spola	38 (18,4)	
		Ne ovisi o spolu	136 (66,0)	
Žena u RH će danas lakše naći zaposlenje u:	(N = 206) ¹³	Javnom sektoru	43 (20,9)	1,613*
		Privatnom sektoru	32 (15,5)	

¹² U uzorku (N) su samo one ispitanice koje su odgovorile pozitivno na prethodno pitanje („Da, jednom“, „Da, više puta“).

¹³ U uzorku (N) su sve ispitanice (206).

	Podjednako	131 (63,6)	
* p>0,05			

Da je u Hrvatskoj diskriminacija na osnovi spola kažnjiva zakonom smatra više od polovice ispitanica (55,3%), dok 44,7% ispitanica ne zna da je diskriminacija na osnovi spola kažnjiva zakonom. Dalje smo, na istome tragu, ispitanice pitali detaljnije o situacijama u kojima se poslodavac diskriminatorski odnosi prema određenim situacijama u kojima se nalaze zaposlenice. Tako 41,3% ispitanica smatra kako je situacija u kojoj poslodavac odbija zaposliti trudnu ženu kažnjiva zakonom u Republici Hrvatskoj, dok suprotno misli 22,3% ispitanica. 36,4% ispitanica ne zna odgovorna pitanje. Nešto manji broj ispitanica (32,5%) ne zna je li situacija u kojoj poslodavac nudi izmijenjeni ugovor o radu trudnoj zaposlenici kažnjiv, no to smatra njih 54,9%, dok 12,6% ispitanica smatra kako to prema zakonu u našoj zemlji nije kažnjivo. No, što je primjerice s oglasom za posao u kojoj je napomenuto da se traži isključivo muška osoba za rad? Je li takva situacija kažnjiva za poslodavca? Da je kažnjiva, misli 33,5% ispitanica, da nije misli 35,4%, dok ne zna njih 31,1%. Dalje, 40,8% ispitanica smatra kako je situacija u kojoj poslodavac posloprimki nudi nižu plaću za posao u kojem muški kolege imaju višu plaću kažnjiva zakonom u našoj zemlji. 22,8% ispitanica smatra kako takve situacije nisu kažnjive, dok 36,4% ispitanica ne zna odgovor. Dalje, većina ispitanica (60,7%) smatra kako je spolno uzneniranje na radnom mjestu u javnom sektoru kažnjivo zakonom. To ne smatra njih 12,1%, dok ne zna 27,2% ispitanica. Slični su odgovori (postotci) i za privatni sektor (58,2% za da, 14,1 za ne, 27,7 ne zna).

Posljednje smo pitali „Jeste li, u periodu od 2020. godine do danas, bili izloženi neravnopravnom postupku na poslu zbog Vašeg spola (nemogućnost napredovanja, razlika u plaći, ponižavanje i sl.)?“, te smo u potpitanjima pitali ispitanice koje su dale potvrđan odgovor na koji su način postupali u toj situaciji. 72 ispitanice (34,9%) smatraju da su u posljednje četiri godine bile podvrgnute spolnoj diskriminaciji. Ostale ispitanice nisu (54,9%) ili ne znaju (10,2%). Dalje smo pitali ($N = 72$) kako su postupale u toj situaciji. 62,5% ispitanica žalilo se i obratilo za pomoć (37,5% nije). Prijateljima ili članovima obitelji požalilo se njih 47,2% (52,8% nije). Teško se ponekad požaliti nadređenom, no to je učinilo svega 13,9% ispitanica (86,1% nije se to usudilo, ili je zlostavljač (bio) sâm nadređeni). Svega je jedna ispitanica (1,4%) kontaktirala odvjetnika ili potražila drugu pravnu pomoć (čak 98,6% ispitanica to nije učinilo). Žalbu u firmi uložilo je 2,8% ispitanica (97,2% nije), dok je 6,9% ispitanica reagiralo na neki drugi način.

Tablica 11. Diskriminacija žena pri zapošljavanju i na radnome mjestu (legislativa, kažnjivost, postupanje tijekom diskriminacije)

Varijabla	N	Da N (%)	Ne N (%)	Ne znam N (%)
Je li u Hrvatskoj diskriminacija na osnovi spola kažnjiva zakonom?	(N = 206)	114 (55,3)	22 (10,7)	70 (34,0)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [Poslodavac je odbio zaposliti ženu koja je trudna]	(N = 206)	85 (41,3)	46 (22,3)	75 (36,4)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [Poslodavac je, nakon saznanja o trudnoći, ponudio sklapanje izmijenjenog ugovora]	(N = 206)	113 (54,9)	26 (12,6)	67 (32,5)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [U oglasu za posao stoji da se traži "muška osoba"]	(N = 206)	69 (33,5)	73 (35,4)	64 (31,1)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [Ženi je ponuđena niža plaća od muškog kolege za isto radno mjesto]	(N = 206)	84 (40,8)	47 (22,8)	75 (36,4)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [Žena doživljava diskriminaciju po spolu na radnome mjestu u javnom sektoru]	(N = 206)	125 (60,7)	25 (12,1)	56 (27,2)
Jesu li sljedeće situacije kažnjive zakonom u Republici Hrvatskoj? [Žena doživljava diskriminaciju po spolu na radnome mjestu u privatnom sektoru]	(N = 206)	120 (58,2)	29 (14,1)	57 (27,7)
Jeste li, u periodu od 2020. godine do danas, bili izloženi neravnopravnom postupku na poslu zbog Vašeg spola (nemogućnost napredovanja, razlika u plaći, ponižavanje i sl.)?	(N = 206)	72 (34,9)	113 (54,9)	21 (10,2)
Kako ste postupili u toj situaciji? [Nisam se nikome žalila niti obratila za pomoć]	(N = 72)	27 (37,5)	45 (62,5)	---
Kako ste postupili u toj situaciji? [Požalila sam se prijateljima ili članovima obitelji]	(N = 72)	34 (47,2)	38 (52,8)	---
Kako ste postupili u toj situaciji? [Požalila sam se nadređenoj osobi na radnome mjestu]	(N = 72)	10 (13,9)	62 (86,1)	---
Kako ste postupili u toj situaciji? [Kontaktirala sam odvjetnika ili tražila pravnu pomoć]	(N = 72)	1 (1,4)	71 (98,6)	---

Kako ste postupili u toj situaciji? [Uložila sam žalbu u firmi u kojoj sam bila na razgovoru za posao]	(N = 72)	2 (2,8)	70 (97,2)	---
Kako ste postupili u toj situaciji? [Na neki drugi način]	(N = 72)	5 (6,9)	67 (93,1)	---

9. Rasprava

Uvjet za pristupanje anketnom istraživanju bilo je da je osoba koju se anketira isključivo osoba ženskog spola, potom da je starija od 25 godina, te da je bila na barem jednom razgovoru za posao u posljednje četiri godine (od 2020. do svibnja 2024.). Željeli smo odgovoriti na nekoliko istraživačkih pitanja, te na ono glavno: postoji li u 2024. i dalje rodna diskriminacija na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, odnosno je li postojala od 2020. do danas. Hipotetički smo prepostavili da rodna diskriminacija još uvijek postoji, a argument smo pronašli u istraživanjima rodne diskriminacije na tržištu rada od 2020. do 2023. (Šimac i sur., 2021; Stjepanovic i sur., 2023; DZZ, 2023 i 2024; *Tržište rada*, 2024). Tendencija ne smije biti da mlade, visokoobrazovane žene svoju sreću pronalaze u zapadnim demokracijama (Lučan i sur., 2022), već da se – ako ne ide drugačije – zakonskim okvirom žene i muškarci na tržištu rada izjednače (*Zakon o suzbijanju diskriminacije*, NN 85/2008; *UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena* (2009); *Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. i pripadajući Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2024.* (2023); smjernice i direktive Europske komisije).

Anketiranju je pristupilo 206 žena (N = 206), s prosjekom godina 32,8. Većina ispitanica su visokoobrazovane žene, s višom ili visokom školom / poslijediplomskim studijem (75,7%), te iz urbanijih krajeva (Zagreb i okolica 51,9%). Za usporedbu, Franc i sur. (2010) su u svojem istraživanju imali uglavnom nezaposlene osobe oba spola, te razmjerno iz cijele zemlje, pa su i rezultati ponešto drugačiji nego u našem istraživanju. Gotovo svaka treća ispitanica je u braku (sl. Galić i Nikodem, 2007), djece ima njih 43,7% (uglavnom po jedno ili dvoje; ispitanice su u radu Galić i Nikodem (2007) imale više djece – tendencija pada u 2024., no u tom su radu ispitanice bile ravnomjernije raspoređene prema mjestu rođenja, prevladavaju manja naselja i mjesta), a 91,7% je zaposleno (nešto više u privatnom nego u javnom sektoru). Većina ispitanica koje su zaposlene su u hijerarhiji na svom poslu na najnižem mjestu, tj. nemaju nikog podređenog (85,2%).

Najviše je ispitanica bilo na razgovoru za posao tri do četiri puta u posljednje četiri godine. Kako su ti razgovori vođeni? To nas interesira u ovoj raspravi. Jedan od istraživačkih ciljeva je vidjeti kakva su iskustva žena na razgovorima za posao, bilo da su ispitanice u vrijeme intervjuja imale djecu ili ne, ili su pak bile u drugom stanju. 65% ispitanica navelo je kako ih se nije pitalo o bračnom statusu, no one ispitanice koje su dobole to pitanje (N = 68) uglavnom su bile na razgovoru za posao u privatnom sektoru ili u oba sektora (85,3%). Privatni sektor

prednjači i kad se radi o pitanjima vezanim za planiranje obitelji. Tu već dolazimo do drugog istraživačkog pitanja u kojem uspoređujemo rodnu diskriminaciju u privatnoj i javnoj sferi tržišta rada. Kroz cijelo istraživanje su vrijednosti koje se odnose na diskriminaciju žena, bilo da se radi o razgovorima za posao i na samom radnom mjestu, učestalije u privatnom nego u javnom sektoru. Žene su u razgovorima za posao u privatnim tvrtkama podvrgnute neprimjerenim komentarima i seksualnim aluzijama mnogo više nego u javnima ($N = 89$; 59,6%). Općenito se, bez obzira na sektor, žene diskriminira na razgovorima najviše u pogledu laskavih komentara (47,5%), potom uvredljivih komentara na račun pameti (20,4%), neželjenih tjelesnih dodira (11,6%), a zabilježene su i seksualne ucjene (3,9%). Ako usporedimo naše istraživanje s istraživanjem Galić i Nikodem (2007: 41), vidjet ćemo kako je laskavih komentara na intervuima za posao bilo gotovo duplo manje, dok je uvredljivih komentara na račun pameti bilo svega 8,5%. Ipak, ove se usporedbe trebaju uzeti s rezervom: uzorak nije isti, a i ponuđeni odgovori su malo drugačiji. No tendencija je rasta neželjenih tjelesnih dodira, te seksualnih ucjena.

Glede napredovanja, 38,3% ispitanica smatra kako su permanentno zakidane tijekom sistematizacije radnih mjesta, te kako mnogo teže napreduju od svojih muških kolega (na istim ili sličnim radnim mjestima). Većina autora koja smo citirali u prethodnim istraživanjima slažu se da je napredovanje žena jedan od najčešćih oblika rodne diskriminacije na tržištu rada, u Hrvatskoj i svijetu (Kerovec, 2003; Vučemilović, 2011; Galić, 2011; Jergovski, 2010; Kamenov i sur., 2011). Skalom procjene (od 1 do 5) smo dalje željeli utvrditi na koji način ispitanice razmišljaju o cijelom nizu pitanja. Većina ispitanica smatra kako su poslodavci blago naklonjeniji muškim kandidatima za posao nego ženskim ($M = 26$; $SD = 28,4$), no ne slažu se da su zakinutije prilikom nagrađivanja u odnosu na muški spol ($M = 31$; $SD = 24,7$). Većina ispitanica smatra kako su žene sposobne obavljati iste poslove kao i muškarci ($M = 29$; $SD = 34,9$), no posve su podijeljene oko toga je li moguće suzbiti spolnu diskriminaciju ili nije ($M = 50$; $SD = 18,8$). Većina se slaže da su žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj diskriminirane ($M = 25$; $SD = 30,3$). Što se tiče mišljenja o primanjima, ispitanice smatraju kako su više-manje izjednačene u primanjima s muškarcima, no i tu postoje određena odstupanja ($M = 45$; $SD = 9,4$). Ipak, većina se slaže da su najbolje plaćeni poslovi oni koji pripadaju muškarcima ($M = 41$; $SD = 20,8$). Na kraju, velika većina ispitanica se slaže s tvrdnjom da za isti posao muški i ženski radnik treba biti plaćen jednak (M = 10; SD = 66,3).

Da je privatni u usporedbi s javnim sektorom skloniji rodnoj diskriminaciji, vidimo i na primjeru nedobivanja posla zbog trudnoće ($N = 21$; 66,7%). Otkazi za vrijeme trajanja porodiljnog / roditeljskog dopusta 3,5 su puta češći u privatnim nego javnim tvrtkama.

Preporuka je da žene budu bolje informirane o svojim pravima kako bi mogle na vrijeme reagirati na nezakonite radnje poslodavaca te ih pravovremeno prijaviti (trećina ispitanica misli da poslodavac ima pravo ponuditi izmijenjeni ugovor o radu trudnici ili radnici na porodiljnom). Žene se ne obraćaju nikome za pomoć kad su podvrgnute diskriminaciji na radnome mjestu (62,5%), a tek ih mizeran broj obraća odvjetniku (1,4%). Žene, ili nemaju dovoljno znanja o svojim radnim i ljudskim pravima (ponovimo, većina ispitanica su visokoobrazovane osobe iz urbanih krajeva), ili imaju znanja no idu „linijom manjeg otpora“, ili su u strahu, ili je nešto četvrto posrijedi.

Također, ovim istraživanjem uz iskustva, ispitali smo i percepciju žena, odnosno njihovo znanje i stavove o diskriminaciji žena na tržištu rada te zakonodavstvu i kažnjivosti iste. Ti rezultati su pomogli razumijevanju žena i njihovih iskustava, odnosno uvidjeli smo njihovu percepciju jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada, jednakosti njihovih primanja na istome radnome mjestu kao i informiranost o kažnjivosti određenih diskriminatornih situacija na razgovoru za posao kao i na radnome mjestu. To nije važno kako bismo osuđivali, u ovome slučaju, dosta nisku informiranost o zakonodavstvu, već kako bismo bolje razumijeli kontekst doživljenih iskustava žena te uvidjeli koje su mane sustava te gdje je mogući napredak.

Usporedbom ovog istraživanja sa sličnim prethodnim istraživanjima (Galić i sur., 2007; Galić i sur., 2009; Kamenov i sur., 2013; Stjepanovic i sur., 2022) potvrđuju da su odgovori na istraživačka pitanja identična ili slična empirijskim istraživanjima provedenim ranije. Razgovori za posao i dalje traumatiziraju dio žena na seksualnoj, obiteljskoj, obrazovnoj, društvenoj i osobnoj osnovi. Razgovori za posao traumatičniji su za žene u privatnom nego u javnom sektoru, no to ne znači da u javnom sektoru ne postoji spolna diskriminacija; postoji, no u manjem obimu nego u privatnom sektoru. Najzastupljenije vrste diskriminacija odnose se na psihičko (mnogo rjeđe fizičko) zlostavljanje na osnovu spola, na podcenjivački odnos, na postavljanje neprimjerenih pitanja o partneru i djeci, te na koncu (ali ne i najmanje bitno) na teže napredovanje na radnome mjestu („stakleni strop“). Postoje još neka, suptilnija, manje vidljiva i teže mjerljiva, diskriminatorska obilježja koja ispitanice zamjećuju i osjećaju, te su o tome pisale u pitanju otvorenog tipa (pod „Ostalo“). Posljedice diskriminatoriog ponašanja imaju dugoročne negativne učinke kako na osobe koje su podvrgnute zlostavljanju i diskriminaciji, tako i na ekonomiju i društvo u cjelini. Žene koje su diskriminirane imaju niži učinak na radnome mjestu, manje samopouzdanje, no ono što je najočiglednije: diskriminacija na temelju roda/spola jednostavno je etički neprihvatljiva, te se mora suzbijati od „malih nogu“. Kako bilo, treba na kraju reći: nisu samo muškarci, kako smo vidjeli u našem istraživanju, zlostavljači pri razgovorima za posao i na poslu; dio njih je, na žalost, i ženskog spola.

9.1 Ograničenja studije i preporuke za daljnje istraživanje

Jedno složenije i sveobuhvatnije istraživanje trebalo bi obuhvatiti žene iz ruralnijih krajeva Hrvatske, pa bi i uzorak bio sveobuhvatniji i kvalitetniji. Kako bilo, ovo je jedan od očitijih nedostataka ovog istraživanja, no i ovako prikupljen uzorak biti će odgovarajući za ovo istraživanje. Uzorak ovog istraživanja je prigodni i nije reprezentativan s obzirom da su većina sudionica korisnice društvene mreže „Facebook“ te ovaj uzorak ne možemo generalizirati na populaciju. Također, u ovom uzorku vjerojatno postoji problem pristranosti s obzirom da su sudionice ovoga istraživanja korisnice raznih „ženskih“ grupa na Facebooku. U takvim grupama se prepostavlja da je svijest o temama, kao što su diskriminacija te ostale teme koje povrijeđuju ženska prava, veća te prepostavljamo da radi toga rezultati našeg istraživanja pokazuju nešto viši stupanj osviještenosti žena o diskriminaciji na tržištu rada nego što bi to bilo na reprezentativnom uzorku.

Još jedno od ograničenja ovog istraživanja je svakako mala veličina uzorka zbog vremenskog ograničenja izrade diplomskog rada. Također, ograničenje ovog istraživanja je nedostatak kvalitativnog dijela, gdje bi mješovita metodologija uvelike pridonijela boljem razumijevanju i širem kontekstu istraživanja o ovom tipu diskriminacije. Dubinskim bi intervjuiima, naime, možda dobili iskrenije rezultate. U dalnjim bi istraživanjima, uz veći uzorak, trebalo provesti i jedno veće i dublje kvalitativno istraživanje, anonimno, u kojem bi ispitnice otvoreno mogle razgovarati o svojim iskustvima spolne i rodne diskriminacije na radnom mjestu. Još uvijek je u hrvatskome društvu rodna diskriminacija na radnom mjestu svojevrsni tabu te je kroz godine vrlo normalizirano ženu stavljati u manje vrijedan položaj na radnome mjestu te ju raznim neprimjerenim pitanjima dovoditi u neugodan položaj na razgovorima za posao. Malo znamo o konkretnim slučajevima na radnim mjestima u kojima su mnoge žene *prisiljene* na određene radnje te o tome zauvijek šute zbog straha od gubitka posla i slično. Objavljivanje znanstvenih istraživanja, pa čak možda i veća medijska pažnja na ovu temu potaknulo bi možda mnoge diskriminirane žene na otvoreniji govor o tome kao i poslodavce da puno više pripaze na odnos prema ženama. Također, mnogo bi doprinijelo vidjeti stranu poslodavaca: njihovo mišljenje o rodnoj diskriminaciji. Jasno je da većina poslodavaca ne bi priznala diskriminaciju na njihovim razgovorima za posao i u samoj organizaciji, no možda bi se mogli pronaći ili izraditi mjerni instrumenti kojima bi se diskriminacija mogla dokazati ili ne dokazati. U uzorak bi mogli biti

uvršteni, u jednu posebnu kategoriju, i muški zaposlenici koji bi mogli posvjedočiti o rodnoj diskriminaciji na njihovim radnim mjestima. Nadalje, u studiji nismo upotrijebili sve statističke analize koje su nam na raspolaganju, kao naprimjer Cramerov V test koji bi nam pokazao snagu veze između dvije varijable što nismo dobili hi-kvadratom, u ovom slučaju naprimjer snagu veze između vrste diskriminacije te sektora u kojem žena radi što bi svakako doprinijelo važnosti istraživanja. Mnogo mjernih instrumenata se kroz niz radova ponavlja, što je vrlo korisno kako bi rezultati kroz istraživanja bili usporedivi, no bilo bi dobro razmisleti o novima kako bi ova tema dobila novu dimenziju i pogled te možda neke nove, dosad „skrivene“ rezultate. S obzirom da se s vremenom tržište rada kao i način rada mijenjaju, bilo bi korisno poraditi na instrumentima koji bi naprimjer ispitali diskriminaciju žena koje rade od kuće kako bismo vidjeli kakav je položaj žena u sve zastupljenijem načinu rada u suvremenije doba. Krije li se tu manje ili više diskriminacije (fizičke svakako manje, no upitno za ostale) te koje vrste i oblici možemo samo nagađati te bi bilo vrlo korisno vidjeti položaj žena i iz toga kuta kroz nove mjerne instrumente. Nadalje, rodna neravnopravnost pri zapošljavanju ili na poslu ne mora nužno biti samo rodna: može se raditi, istodobno ili ne, i o diskriminaciji na osnovi nacionalne pripadnosti, regionalnog porijekla, vjere, političke opredijeljenosti ili nečeg petog. Sve bi se to u nekom drugom istraživanju moglo istražiti i izmjeriti te bi bilo vrlo korisno vidjeti komparaciju između drugih vrsta diskriminacije i rodne na tržištu rada, ima li povezanosti između njih te na koji način. U svakom slučaju spoj kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja, na većem uzorku, u ovom slučaju bi dalo kompletniju sliku ovome radu.

Nadalje, rezultati ovoga istraživanja, kao i razlika između privatnog i javnog sektora, bi bili vrlo korisni i zanimljivi određenim institucijama koje se bave pravima žena, ravnopravnosću spolova, zapošljavanjem te ljudskim pravima, naravno uz svijest o ograničenjima ovoga rada. Institucije kojima bi trebalo prenijeti rezultate ovoga istraživanja bi bile naprimjer: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (institucija koja se bavi zaštitom prava žena te praćenjem diskriminacije na temelju spola), Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (institucija koja se bavi tržištem rada i socijalnim pitanjima), Hrvatski zavod za zapošljavanje (uvid u specifične probleme s kojima se suočavaju žene na tržištu rada te potencijalno korištenje ili proširenje ovakvog tipa istraživanja), organizacije civilnog društva kao npr. B.a.B.e., CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje), Ženska mreža Hrvatske koje se bave pravima žena i ravnopravnosću spolova moguće bi također biti zainteresirane za ovaj rad u svrhu osvještavanja javnosti i jačanja svojih programa.

10. Zaključak

Tržištâ rada dinamična su, fluentna, raznolika i složena. Novac nema rod, no rod imaju oni koji ga koriste. Svaka osoba, prema svim konvencijama i zakonima, prema samoj naravi, ima slobodno pravo birati hoće li se natjecati za određeni posao ili neće. Najlošije što se može dogoditi je da tu osobu, bilo muškog ili ženskog roda, pa bilo i nekog „trećeg“ roda, na bilo koji način podcijenimo, diskriminiramo. Diskriminacija prema rodu ili spolu jedna je od najčešćih, ali i najtežih povreda uopće.

Porastom i umnožavanjem različitih direktiva, zakonskih propisa, prijedloga i smjernica, koje za cilj imaju suzbijanje diskriminacije, pa i one rodne, ne smanjuju se nepravde i tržišne rodne diskriminacije, kako u Hrvatskoj tako i u Europi. Radikalizacija koja je usmjerena na slabije, migrante i nezaštićene, ne zaobilazi ni žene. Ta radikalizacija možda nekim čimbenicima donosi određene plodove, no zahvaćajući i žene – ne doprinosi općem rastu i smanjivanju razlika. Te se razlike odnose kako na zapošljavanje žena, tako i na još uvijek patrijarhalni odnos prema ženama u Hrvatskoj na radnome mjestu, kad se žena već zaposli. Još uvijek je prevladavajući stav i „etiketiranje“ da žena ne može na radnom mjestu dati sve od sebe „jer ju doma čeka suđe, djeca...“. Ipak, sve više muških roditelja odlazi na roditeljski dopust kako bi zajedno sudjelovalo u odgajanju djece, te kako bi se žene mogle, ako žele, više posvetiti karijeri.

Diskriminacija kako je opisana u ovom radu blago je prevladavajuća na hrvatskom tržištu rada. Još uvijek je prisutna u različitim oblicima i fazama zapošljavanja i u privatnom i u javnom sektoru. Znakovito je da diskriminacija prevladava u privatnoj sferi, bilo da se radi o neprimjerenim pitanjima te laskavim komentarima na razgovorima za posao ili diskriminaciji prilikom porodiljnog i trudnoće (otkazi). Privatne tvrtke zatvoreni su prema javnosti (manje su transparentnije prema van), vlasnici su uglavnom muškarci s kapitalom, no za ozbiljnije zaključke bilo bi potrebno napraviti jedno sveobuhvatnije istraživanje, dubinske intervjuje s zaposlenicima (muškim i ženskim) u tim organizacijama, po mogućnosti anonimne. Tek tad bi možda došli do konkretnijih rezultata, možda mnogo gorih nego što može ponuditi anketni upitnik.

Na kraju, žene su one koje mogu srušiti stakleni strop, te se popeti na Olimp rodne ravnopravnosti, trebaju se trebaju nastaviti boriti za svoja prava, no institucije bi im trebale pomoći. Svaki mali korak koji žena napravi u svojoj okolini, na svom radnom mjestu je korak naprijed za mnogo žena i za bolju budućnost, kraj diskriminaciji. Unatoč tome što se o rodnoj diskriminaciji sve više piše i govori, cijeli niz dokazanih nepravilnosti u javnom i privatnom sektoru, pa i radnje koje podliježu krivičnoj odgovornosti (kontinuirana diskriminacija pri razgovorima za posao i na samome radnom mjestu), pokazuje da hrvatski pravni sustav još uvijek nije dovoljno snažan i odlučan kako bi sankcionirao sve počinitelje takvih radnji što puno puta dovodi i do neprijavljanja ovakvih radnji kao što jasno vidimo u ovome radu gdje većina žena nije prijavila diskriminatore oblike ponašanja. Institucije bi svakako trebale poraditi na tome da pronađu siguran uzrok zašto je to tako te adekvatno kažnjavanje, jer bez toga je to jedan začarani krug kojemu nažalost već dugi niz godina nema i neće biti kraja.

11. Literatura

1. Baranović, B. i Leinert Novosel, S. (2011). Zaključci i preporuke. Koliko su žene u Hrvatskoj ravnopravne? // Kamenov, Ž. i Galić, B. (ur.). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj. Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“*. Zagreb, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. Str. 255-269.
2. Bosanac, G. (2005). Univerzalnost i rod. *Filozofska istraživanja*, 25 (4), 781-789. URL: <https://hrcak.srce.hr/2456> (27.5.2024.)
3. Bouillet, D. (2006). Sociokulturni činitelji rodne ravnopravnosti u hrvatskim obiteljima. *Sociologija i prostor*, 44 (174 (4)), 439-459. URL: <https://hrcak.srce.hr/93835> (25.03.2024.)
4. Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42 (1), 91-109. URL: <https://doi.org/10.30925/zpfsr.42.1.5> (25.03.2024.)
5. Bušelić, M. (2014). *Tržište rada – teorijski pristup*. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile, Fakultet za ekonomiju i turizam Dr. Mijo Mirković.
6. 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). Službeni list Europske unije L 204/23. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> (25.03.2024.)

7. Državni zavod za statistiku. (2023). *Muškarci i žene u Hrvatskoj 2023.* (Ur. Ljiljana Ostroški). Zagreb: Državni zavod za statistiku. URL: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf (20.03.2024.)
8. Državni zavod za statistiku. (2024). *Prosječne mjesecne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2024.* Priopćenje. URL: [https://podaci.dzs.hr/76844#:~:text=Prosječna%20mjesecna%20isplaćena%20neto%20plaća,za%20muškarce%201%20297%20eura](https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76844#:~:text=Prosječna%20mjesecna%20isplaćena%20neto%20plaća,za%20muškarce%201%20297%20eura). (15.7.2024.)
9. Dovranić, D. i Katavić, I. (2016). Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 6 (2), 35-42. URL: <https://hrcak.srce.hr/170919> (25.03.2024.)
10. Edström, M. (2011). Is there a Nordic way: A Swedish perspective on achievements and problems with gender equality in newsrooms. *Medijske studije*, 2 (3-4), 64-75. URL: <https://hrcak.srce.hr/87877> (25.03.2024.)
11. *Europska povelja za ravnopravnost žena i muškaraca na lokalnoj razini.* (2012). Bruxelles & Paris: CCRE / CEMR.
12. Folke, O. i Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137, 4, 2163-2212. URL: <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018> (25.03.2024.)
13. Franc, R., Ferić, I., Rihtar, S. i Maričić, J. (2010). *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima.* Izvještaj. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar; Hrvatski zavod za zapošljavanje.
14. Galić, B. (1999). Ekofeminizam – Novi identitet žene. *Socijalna ekologija*, 8 (1-2), 41-55. URL: <https://hrcak.srce.hr/141668> (25.03.2024.)
15. Galić, B. (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, 33 (3-4), 225-238. URL: <https://hrcak.srce.hr/25905> (25.03.2024.)
16. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjjenog“ rada. *Sociologija i prostor*, 49 (1(189)), 25-48. URL: <https://doi.org/10.5673/sip.49.1.2> (25.03.2024.)

17. Galić, B. i Nikodem, K. (2007). *Istraživački izvještaj: Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*. Zagreb: Odsjek za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu; Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova.
18. Galić, B. i Nikodem, K. (2009). Neki aspekti diskriminacije žena pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.) *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*. Zagreb, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, str. 107-130.
19. Jeknić, R. (2014). Rodna ravnopravnost, mlade žene i kultura u kontekstu „muževnosti/ženstvenosti“ kao dimenzije modela „nacionalne kulture“ Geerta Hofstede-a. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 51 (3), 681-696. URL: <https://hrcak.srce.hr/124141> (25.03.2024.)
20. Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu. *Obnovljeni Život*, 65. (3.), 403-412. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/59184> (25.03.2024.)
21. Kamenov, Ž. i Galić, B. (ur.) (2011). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj. Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“*. Zagreb, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. URL: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/131/1/Rodna%20ravnopravnost%20i%20diskriminacija%20u%20Hrvatskoj.pdf> (20.03.2024.)
22. Kamenov, Ž., Huić, A., Jelić, M., Ajduković, D., Galić, B., Baranović, B., Jugović, I., Leinert-Novosel, S. (2013). Rodna diskriminacija na poslu / tržištu rada u RH // Suvremeni izazovi psihologije rada i organizacijske psihologije: knjiga sažetaka. Zagreb: Hrvatsko psihološko društvo.
23. Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 10 (3), 263-282. URL: <https://doi.org/10.3935/rsp.v10i3.105> (20.03.2024.)
24. Leinert Novosel, S. (2018). Društveni položaj žena u Republici Hrvatskoj: žena i obitelj (1999.-2016.). *Politička misao*, 55 (1), 53-72. URL: <https://doi.org/10.20901/pm.55.1.04> (25.03.2024.)
25. Lindqvist, A., Sendén, M. G., i Renström, E. A. (2021). What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender. *Psychology & sexuality*, 12(4), 332-344. URL: <https://doi.org/10.1080/19419899.2020.1729844> (1.6.2024.)
26. Lučan, L., Rajković Iveta, M. i Klasnić, K. (2022). Visokoobrazovane migrantice iz Hrvatske u državama Europske unije. Iskustva integracije i subjektivne dobrobiti. *Etnološka tribina*, 52 (45), 221-237. URL: <https://doi.org/10.15378/1848-9540.2022.45.11> (25.03.2024.)

27. *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima*. Rezolucija br. 2200 A /XXI/ OUN od 23. ožujka 1976. godine. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina.
28. *Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima*. Rezolucija br. 2200 A /XXI/ OUN od 3. siječnja 1976. godine. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina.
29. *Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. i pripadajući Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2024.* (2023). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske i Biblioteka ONA.
30. Nikodem, K. i Galić, B. (2009). Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (3), 253-270. URL: <https://doi.org/10.3935/rsp.v16i3.855> (20.03.2024.)
31. *Odluka o objavi Opće deklaracije o ljudskim pravima*. NN 12/2009. Zagreb: Narodne novine.
32. *Povelja Ujedinjenih naroda*. NN 15/1993. Zagreb: Narodne novine.
33. Relja, R., Galić, B. i Despotović, M. (2009). Položaj žena na tržištu rada grada Splita. *Sociologija i prostor*, 47 (3 (185)), 217-239. URL: <https://hrcak.srce.hr/48982> (25.03.2024.)
34. Ruszkowski, H. (2022). *Experiences and perceptions of women towards inequalities in the labour market of the Republic of Croatia* (Master's thesis). URL: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/26737/1/master_hana_ruszkowski.pdf (25.03.2024.)
35. Statistički pokazatelji o zastupnicima 10. saziva. (2024). Zastupljenost spolova. Hrvatski sabor. URL: <https://www.sabor.hr/hr/zastupnici/statisticki-pokazatelji/statistike-prethodnih-saziva/statisticki-pokazatelji-o-1> (20.6.2024.)
36. Stjepanovic, S., Tomic, D., i Krizic, I. (2022). Women's inequality in the labor market in Croatia. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 48-57.
37. Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. (2018). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske; Biblioteka ONA.
38. Strateški i zakonodavni okvir za ravnopravnost spolova. (2024). Ured za ravnopravnost spolova. Vlada Republike Hrvatske. URL: <https://ravnopravnost.gov.hr/pristup-informacijama/strateski-i-zakonodavni-okvir-2039/strateski-i-zakonodavni-okvir-za-ravnopravnost-spolova/2061> (1.6.2024.)

39. Swietlicki, R., Pilipovic, O., i Rancic, N. (2022). Economic analysis of labor market discrimination: How discrimination affects the market and how to respond to it?. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 179-186.
40. Šinko, M. (2018). Nastanak i formativno razdoblje feminističkog pokreta u Sloveniji i Hrvatskoj. *Političke analize*, 9 (33-34), 44-49. URL: <https://hrcak.srce.hr/205961> (25.03.2024.)
41. Šimić, A. (2011). Rodna dihotomija distribucije nezaposlenosti za vrijeme ekonomske krize u Hrvatskoj. *Praktični menadžment*, 2 (2), 34-39. URL: <https://hrcak.srce.hr/76450> (25.03.2024.)
42. Špadina, H. (2016). Labour Discrimination Related to Pregnancy and Motherhood in Croatia. *European Journal of Economics and Business Studies* 2(3), 62-67.
43. Tržište rada. (2024). Podaci tržišta rada Republike Hrvatske. Državni zavod za statistiku. URL: <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/trziste-rada/> (25.03.2024.)
44. Tutar, H., Erdem, A.T., Tuzcuoğlu, F. i Nam, S. (2023). Posrednička uloga povjerenja u rukovoditelja u učinku percepcije rodne ravnopravnosti na prijavu seksualnog uzinemiravanja na radnome mjestu. *Društvena istraživanja*, 32 (4), 689-709. URL: <https://doi.org/10.5559/di.32.4.07> (25.03.2024.)
45. UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. (2009). Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH. Zagreb: Biblioteka ONA.
46. *Ustav Republike Hrvatske* (pročišćeni tekst). NN 85/2010. Zagreb: Narodne novine.
47. Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment*, 2 (1), 68-71. URL: <https://hrcak.srce.hr/71849> (25.03.2024.)
48. Vyas, N. (2021). ‘Gender inequality – now available on digital platform’: an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union. *European Labour Law Journal*, 12(1), 37-51. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952520953856> (25.03.2024.)
49. Xiao, P. (2021). *Wage and employment discrimination by gender in labor market equilibrium*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
50. *Zakon o radu*. NN 93/2014. Zagreb: Narodne novine.
51. *Zakon o ravnopravnosti spolova*. NN 82/2008. Zagreb: Narodne novine.
52. *Zakon o suzbijanju diskriminacije*. NN 85/2008. Zagreb: Narodne novine.
53. *Zakon o tržištu rada*. NN 118/2018. Zagreb: Narodne novine.

54. Zrinščak, S., Vehovec, M., i Čengić, D. (2020). Croatia. *Extended Working Life Policies: International Gender and Health Perspectives* (Ur. Á. N. Léime, J. Ogg, M. Rašticová, D. Street, C. Krekula, M. Bédiová, I. Madero-Cabib), 195-204.

Popis tablica

Tablica 1. Sociodemografska i socioekonombska obilježja sudionika (N = 206)	26
Tablica 2. Položaj u hijerarhiji, uvjeti za zapošljavanje i učestalost razgovora za posao	30
Tablica 3. Diskriminacija žena na razgovoru za posao i na radnome mjestu (bračni status i planiranje obitelji)	32
Tablica 4. Diskriminacija žena na razgovoru za posao i na radnome mjestu (bolji ili lošiji položaj zbog spola, seksualizacija, osjećaj neugodnosti).....	34
Tablica 5. Vrste nepoželjnih oblika ponašanja prilikom razgovora za posao	35
Tablica 6. Diskriminacija žena na radnome mjestu (sektorska podjela diskriminacije, zakinutost u napredovanju u svim sektorima).....	37
Tablica 7. Slaganje s tvrdnjama o diskriminaciji žena na tržištu rada u RH [N = 206]	38
Tablica 8. Slaganje s tvrdnjama o diskriminaciji žena na tržištu rada u RH [N = 206]	39
Tablica 9. Diskriminacija žena pri zapošljavanju ili na radnome mjestu (trudnoća, porodiljni, bolovanje).....	40
Tablica 10. Veća vjerojatnost za zapošljavanje žena (spol, sektor)	41
Tablica 11. Diskriminacija žena pri zapošljavanju i na radnome mjestu (legislativa, kažnjivost, postupanje tijekom diskriminacije)	43

Sažetak

Rad se bavi iskustvima diskriminacije žena na hrvatskom tržištu rada, odnosno diskriminaciji kojoj su podvrgnute mnoge žene u Republici Hrvatskoj, kako pri zapošljavanju, tako i na radnom mjestu. Problemi koje smo uočili, potvrdili, te ih zabilježili, tiču se rodne diskriminacije pri razgovorima za posao (seksualne aluzije, preintimna pitanja, problem trudnoće i odlaska na porodiljni dopust ili bolovanje radi djece), ali i na samom poslu kad se žene već zaposle (teškoće pri napredovanju – *efekt staklenog stropa*, niže plaće za iste poslove, spolno uznemiravanje, komentari nadređenih kojim su zaposlene žene podvrgnute, prijetnje ako zatrudne, izmjene ugovora o radu ako odlaze na porodiljni ili roditeljski dopust). U empirijskom istraživanju ($N = 206$; žene iznad 25 godina starosti koje su bile na barem jednom razgovoru za posao od 2020.; kvantitativno istraživanje uz pomoć metode ankete; istraživanje provedeno od 15. svibnja do 14. lipnja 2024.) su dokazane teze prethodnih istraživanja kako je rodna diskriminacija još uvijek snažna na hrvatskom tržištu rada, no neke vrijednosti koje su dobivene pokazale su kako je diskriminacija od 2020. do 2024. čak i veća nego u prethodnom desetljeću. Većina zaposlenih ispitanica u hijerarhiji u svojoj radnoj organizaciji se nalazi na najnižem mjestu, tj. nemaju nikog podređenog (85,2%). 65% ispitanica navelo je kako ih se nije pitalo o bračnom statusu, no one ispitanice koje su doatile to pitanje ($N = 68$) uglavnom su bile na razgovoru za posao u privatnom sektoru ili u oba sektora (85,3%). Privatni sektor prednjači i kad se radi o pitanjima vezanim za planiranje obitelji, o neprimjerenum komentarima na intervjima, seksualnim aluzijama (59,5% od $N = 89$). U oba sektora su žene rodno diskriminirane glede laskavih komentara (47,5%), uvredljivih komentara na račun pameti (20,4%), neželjenih tjelesnih dodira (11,6%), te seksualnih ucjena (3,9%). Više od trećine ispitanica smatra kako su zakinute prilikom avanziranja. Osobe ženskog spola koje su rodno diskriminirane na svojim radnim mjestima rijetko se žale ili se uopće ne žale, ne koriste institucije, niti privatne tužbe. Dijelu žena se prekida ugovor o radu ili se modifcira. Tendencija je da se rodna diskriminacija na tržištu rada Republike Hrvatske blago povećava, barem u urbanim sredinama i među visokoobrazovanim ženama s djecom, no u političkom se životu ona smanjuje, što je vidljivo prema nikad većem broju zastupnica u Hrvatskom saboru.

Ključne riječi: žene, tržište rada, Republika Hrvatska, rodna diskriminacija

Abstract

The paper deals with the experiences of women's discrimination on the Croatian labor market, that is, the discrimination to which many women in the Republic of Croatia are subjected, both during employment and at the workplace. The problems that we observed, confirmed, and recorded concern gender discrimination during job interviews (sexual allusions, overly intimate questions, the problem of pregnancy and going on maternity leave or sick leave for children), but also at work itself when women are already employed (difficulties in advancement - glass ceiling effect, lower wages for the same jobs, sexual harassment, comments from superiors to which employed women are subjected, threats if they become pregnant, changes to employment contracts if they go on maternity or parental leave). Empirical research ($N = 206$; women over 25 years of age who had at least one job interview since 2020; quantitative research using the survey method; research conducted from May 15 to June 14, 2024) proved the theses of the previous research shows that gender discrimination is still strong in the Croatian labor market, but some of the values that were obtained showed that discrimination from 2020 to 2024 is even higher than in the previous decade. The majority of employed female respondents are at the lowest position in the hierarchy of their work organization, i.e. they have no subordinates (85.2%). 65% of respondents stated that they were not asked about their marital status, but those respondents who were asked this question ($N = 68$) were mostly interviewed for a job in the private sector or in both sectors (85.3%). The private sector also leads when it comes to issues related to family planning, inappropriate comments during interviews, sexual allusions (59.5% of $N = 89$). In both sectors, women are discriminated against on the basis of flattering comments (47.5%), insulting comments about intelligence (20.4%), unwanted physical touches (11.6%), and sexual blackmail (3.9%). More than a third of respondents believe that they are deprived of advancement. Females who are discriminated against in their workplace rarely complain or do not complain at all, they do not use institutions or private lawsuits. Some women have their employment contracts terminated or modified. The tendency is that gender discrimination in the labor market of the Republic of Croatia is slightly increasing, at least in urban areas and among highly educated women with children, but in political life it is decreasing, which is evident from the never-greater number of women representatives in the Croatian Parliament.

Keywords: women, labor market, Republic of Croatia, gender discrimination