

Naslov: Ista prava na poslu

Datum, stranica, autor: 1.3.2014., 1, Ivan Sale i

Izvor, država: Elle, Hrvatska

Kategorija: Ostalo, Tržište rada, Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Površina: 2779,21 cm<sup>2</sup>

OTS: 9.232 (izvor: Medianet)



**BIZNIS**

**ŽENE I  
KARIJERA**

**BORBA ZA  
RAVNOPRAVNOST**

*Imate li iste  
uvjete kao  
muški kolege?*

Naslov: **Ista prava na poslu**

Datum, stranica, autor: 1.3.2014., 62, Ivan Sale i

Izvor, država: Elle, Hrvatska

Kategorija: Ostalo, Tržište rada, Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Površina: 2779,21 cm<sup>2</sup>



*Počela je velika KAMPANJA protiv spolne diskriminacije na poslu, u prvom redu usmjerena na ravnopravnost žena u korporativnom okruženju. Jeste li već vidjeli spot?*

**P**oslovna tajnica tvrtke koja je dio velikog koncerna, s idealnim ugovorom o radu - na neodređeno vrijeme - odlazi na rodiljni dopust. No, nakon rodiljnog dopusta, na poslu je čeka iznenadenje. Na njezinom radnom mjestu radi druga osoba, također zaposlena na neodređeno radno vrijeme. Njoj se nudi premještaj na recepciju tvrtke i to na - pola radnog vremena, uz objašnjenje kako je u međuvremenu došlo do promjene poslovnih okolnosti. Ona smatra kako se radi o lošijem ugovoru od onog što je imala ranije, iako stanka u radu zbog rodiljnog dopusta ne bi smjela značiti i nepovoljnije uvjete za nastavak karijere. Tvrdi kako je iz toga što je i „nova“ kolegica zaposlena na neodređeno vrijeme vidljivo da za njezinim stariim radnim mjestom i dalje postoji potreba. U više navrata razgovara o svojem statusu, ali bez uspjeha, a nakon toga se obraća Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova. Slijedom odredbi Zakona o radu vezano uz zaštitu dostojanstva radnika, Pravobraniteljica u njezinom slučaju može djelovati, no nakon što se upoznala sa svojim mogućnostima, sama djelatnica odbija pokretanje sudskog postupka, tumačeći to strahom od daljnje viktimizacije. Konkretnije, bila je u strahu da joj se ugovor o radu ne neodređeno vrijeme ne promjeni, ili da ne dobije otkaz. Na kraju - potpisuje novi ugovor koji je za nju nepovoljniji i po kojem joj poslodavac može naložiti obavljanje bilo kojeg posla.

Eric Traore /maxtree.com





**DRUŠTVO** ELLE

## INOZEMSTVO

Radi se o jednom od slučajeva diskriminacije koji ovo pravobraniteljstvo navodi u svojem izvješću o radu Hrvatskog sabora za prošlu godinu. „Miješanje u sudski postupak na strani tužiteljstva je u našoj ingerenciji”, kaže Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Višnja Ljubičić. „Kao i pokretanje ispitnog postupka prema poslodavcu koji diskriminira, gdje utvrđujemo dokaze i činjenice, možemo ispitati stranke, samo ne donosimo represivnu odluku, već upozorenje ili preporuku. Poslodavac ili neka druga pritužena osoba unutar tvrtke se toga doduše ne mora pridržavati. No, ako se ne pridržava, tad tražimo inspekcijski nadzor, ili pokretanje prekršajnih sankcija.” Ovo je praksa svih pravobraniteljskih ureda na svijetu. Ovakve ustanove djeluju snagom autoriteta, a u nekim zemljama i javno progovaraju o poslodavcima koji diskriminiraju. U Austriji čak postoje i TV-emisije u kojima pravobranitelj govori o diskriminacijskim slučajevima. U stabilnim demokratskim društвima, javno razotkrivanje onih koji diskriminiraju dovodi ih do situacije da se nadu na listi nepoželjnih poslodavaca, što dalje dovodi do mnogih nepoželjnih posljedica, uključuju primjerice i gubitak reitinga u kreditnom poslovanju. Zato se „plasman” na ovakvoj listi očekivano može smatrati velikim problemom u budućoj poslovnoj komunikaciji tvrtke. U Norveškoj nakon ovakve pritužbe poslodavci često traže određeni rok - recimo do 8 dana - kako bi sami unutar kompanije riješili problem, spremni su razmotriti sva kompromisna rješenja samo da kompanija ne dode na glas kao mjesto diskriminacije, jer to po nju izaziva brojne negativne posljedice.

Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova nedavno je Europska komisija odobrila projekt vezan za uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u upravljačkim strukturama. Radi se o svojevrsnom presedanu jer je prvi projekt za koji je uopće bio raspisan natječaj EK na koji se mogu prijaviti i državne institucije, a ne „samo“ organizacije civilnog društva. Projekt je poseban jer prvi puta da je državna institucija RH - Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova uspjela dobiti povjerenje EK za provođenje projektnih aktivnosti u području promicanja ravnopravnosti spolova u tržišnoj utakmici i to kao najbolji u konkurenciji od 50-ak prijavljenih prijedloga. Dobivena sredstva u iznosu od 205.000 eura utrošit će se u više aktivnosti tijekom iduće dvije godine. Projekt je započeo predstavljanjem u Hrvatskom saboru i prikazivanjem videoospota, u produkciji tvrtke 4 film iz Zagreba, u kojem nastupa poznata glumica Linda Begonja, u ulozi poslovne žene, zamjenice predsjednika uprave tvrtke i to uprave u kojoj su svi članovi isključivo muškarci. Kao odrednica ovakvog scenarija, poslužila je recentna statistika koja pokazuje da su žene manje zastupljene u bolje plaćenim profesijama i kako ih nema dovoljno na hijerarhijski višim pozicijama. Iako žene u RH predstavljaju većinu visoko obrazovanog stanovništva (gotovo 60%), podzastupljenost žena u tijelima koje donose važne društvene odluke ukazuje na spremnost društva da se odrekne znanja, talenta i iskustva svog, u obrazovnom smislu, najuspјejnijeg dijela društva, iako je u njihovo obrazovanje i stručno osposobljavanje investiralo značajna sredstva”, objašnjava Višnja Ljubičić rezultate jednog od istraživanja koje je Pravobraniteljstvo na uzorku 500 hrvatskih tvrtki provelo 2011. godine. Trend, međutim, nije drugačiji ni u EU. „Cjeloviti podaci ne postoje, ali po onom što znamo, radeći iste poslove žene u EU još uvijek zaraduju u prosjeku 16,4 posto manje od muškaraca. Iako se na tom problemu radi već gotovo 40 godina, napredak je iznimno polagan - na primjer tek 1,2 posto u odnosu na 2006. godinu. U nekim državama članicama, došlo je čak i do povećanja nesrazmjera. Uzroci tome su složeni, višestruki te često međusobno uvjetovani, te zadiru ispod jednostavnih zamisli o tome kako bi svatko za isti posao trebao biti jednakо plaćen”, kaže Violeta Simeonova Staničić, voditeljica Ureda za informiranje Europskog parlamenta u Zagrebu.

## SPOLNO UZNEMIRAVANJE NA POSLU

Najdelikatniji i vrlo rasprostranjen oblik spolne diskriminacije na poslu. Žrtve su u Hrvatskoj [barem ako gledamo statistiku prijava] isključivo žene. Iskustva spolnog uznemiravanja često uključuju uvjetovanja napretka pristankom na nemoralne ponude. Da li zbog relativno većeg stupnja osviještenosti problema, ili zbog njegove učestalosti, puno primjera stiže iz visokoškolskih ustanova, gdje uspon mladih znanstvenika ovisi o starijim kolegama i šefovima katedri. Također, kad dođe do spolnog uznemiravanja, žrtva često ne može računati na nerazumijevanje okoline. Jedna od žrtava ističe kako je nakon što je prijavila starijeg kolegu iz ureda koji ju je uznemiravao i o kome je ovisio njezin napredak, našla na tumačenje „da je on ostao udovac pa se zaljubio u nju“! Okolina je dakle tendirala pokazati veće razumijevanje za njegov, negoli za njezin „slučaj“. Ni mnoge žene ovdje ne pokazuju razumijevanje prema drugim ženama žrtvama spolnog uznemiravanja. Kao primjer u Pravobraniteljstvu izvješćuju o slučaju jedne patronažne medicinske sestre koju je seksualno uznemiravao pacijent o kojem se brinula, dok je njezinu nadređenja kolegica, glavna medicinska sestra, njezinu prijavu ovog slučaja u potpunosti ignorirala, mimo pravila struke i zakona.





ELLE DRUŠTVО

## STAKLENI LABIRINT

lako se obično diskriminacija žena u korporacijama opisuje pojmom „staklenog stropa”, u ovoj se kampanji koristi naziv - staklenog labirinta, upravo zbog sofisticiranih prepreka s kojima se suočavaju žene na tržištu rada u svojim nastojanjima za napredovanjem na najviše upravljačke pozicije. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra kako taj naziv bolje opisuje niz složenih horizontalnih i vertikalnih prepreka s kojima se diskriminirane osobe susreću na radnom mjestu. Životna dob sve se više ispoljava kao prepreka prilikom zapošljavanja ili u napredovanju. Primjerice, prema nedavno provedenom britanskom istraživanju, žene ističu kako ih se već nakon četrdesete smatra „starima” za opstanak na pojedinim pozicijama na tržištu rada općenito, dok su pak „premlade” i bez dovoljno radnog iskustva za prijam u radni odnos na određenim pozicijama, koje ne moraju biti nužno upravljačke razine. Mnoge tako na kraju ne završe nigdje.



Kampanja uključuje i mogućnost da diskriminirani budu muškarci. Pritom, treba podsjetiti kako su direktive Europske unije vrlo jasne - svim poslovima trebaju biti dostupni i muškarcima i ženama, pod jednakim uvjetima i bez tradicionalnih podjela zanimanja na „muška” i „ženska”. Ne podupire se da npr. rudari budu isključivo muškarci, a da u apoteci rade isključivo žene. Također, mnogi europski političari aktivno su uključili u rješavanju ovog pitanja spolne, a Viviane Reding, povjerenica za pravdu, temeljna prava i građanstvo, zalaže se za usvajanje direktive kojom će do 2020. godine biti ustanovljena poslovna kvota po kojoj će žene u upravljačkim strukturama biti zastupljene s 30-40 %.

„Ženska znanost i vještine često se podcjenjuju, baš kao i čitave profesije u kojima su žene zastupljene od muškaraca, nema ravnopravnosti ni po jednom objektivnom kriteriju. Kad se radi o izjednačavanju po prihodima, više karijernih perspektiva i promjena načina obrazovanja - na primjer povećanje broja žena u područjima znanosti i tehnologije - mogle bi djelovati na pozitivan način. Europski parlament u tom smislu neprestano podsjeća Europsku komisiju da preuzme inicijativu kad se radi o izjednačavanju po prihodima, te kao u krajnjoj liniji i smanji rizik od siromaštva u umirovljeničkoj dobi, kojem su žene također izložene”, kaže Violeta Simeonova Staničić.

## ISTRAŽIVANJE

Za trajanja ovog projekta provešt će se četiri istraživanja vezano za podzastupljenost žena na izvršnim upravljačkim radnim mjestima i u nadzornim odborima, za percepciju žena koje se javljuju na natječe za posao s ciljem da se otkrije dobivaju li na intervjuima diskriminacijska pitanja (poput „Planirate li imati djecu i kada?“), jesu li kriteriji zapošljavanja za oba spola transparentni, tko donosi konačne odluke o zaposlenju, koje su glavne prepreke većem sudjelovanju te ispitati jesu li trgovacka društva svjesna koristi koje donosi spolna uravnoteženost, smatraju li spolnu uravnoteženost svojom poslovnom vrijednošću, jesu li razvile mјere kojima bi osigurale spolnu raznolikost svog upravljačkog kadra, koje razloge percipiraju kao osnovne prepreke uravnoteženoj zastupljenosti i sl.



### ŽENE U KOMPANIJAMA

- 9 % predsjednica uprava
- 38 % zamjenica predsjednika uprave
- 11 % predsjednice nadzornih odbora
- 38 % zamjenice predsjednika nadzornih odbora
- 2.36 % muškaraca koristi roditeljnji dopust
- 30-40 % žena u visokom menadžmentu - cilj EU do 2020.
- 93 % ugovora o radu se sklapa na određeno vrijeme
- 9 % ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklapaju žene

■ 55.3 % žena nakon roditeljnog dopusta doživjelo je nešto poput ovog: gubitak ugovora o radu na određeno vrijeme, proglašavanje „tehnološkim viškom“, sniženje koeficijenta, skraćeni godišnji odmor, premještanje na lošija radna mjesta...

(Istraživanje je provedeno 2011. godine)

## DISKRIMINACIJA





## ŠTO PODUZETI AKO VAS DISKRIMINIRAJU?

Istraživanja pokazuju da svi sudionici na tržištu rada nedovoljno poznaju zakonodavni okvir problema spolne diskriminacije. Ovdje nisu iznimka ni poslodavci - neovisno o tome da li takve stvari zaista ne znaju, ili „ne žele znati“. I Zakon o ravnopravnosti spolova i izmjene Zakona o radu s diskriminacijskim odredbama donesen su prije više od deset godina, što bi - upozoravaju u Pravobraniteljstvu - trebalo biti dovoljno da se osvijesti odgovornost i svijest poslodavaca. U slučaju da se susrećete sa spolnom diskriminacijom, ili barem sumnjate na nju, za sve ostale korake obavijestite Pravobraniteljstvo za zaštitu spolova i Državnu inspekciju. Razmislite i o pokretanju građanske parnice, iako u Hrvatskoj i sudske antidiskriminacijski postupci bilježe poražavajuće statistike.

Mnogi suci i odvjetnici nisu kadri prepoznati slučajevе diskriminacije, nego ih svrstavaju pod „obične“ radne postupke. U Hrvatskoj je društvo i dalje opterećeno predrasudama i nerazumijevanjem, te ne postoji usklađenost s progresivnim europskim sudsksim praksama.

Za to, čini se, ima mnogo razloga. Iskustva tvrtki miješanog sastava upravljačkih struktura pokazuju da takve tvrtke lakše izlaze iz krize i uspijevaju opstati u turbulentnim tržišnim uvjetima. U njima se ne podliježe brzim i riskantnim odlukama, a zasluga za to se pripisuje upravo ženama koje sudjeluju u procesu njihova donošenja. „No, naša istraživanja otkrivaju kako mnogi poslodavci kao da pokazuju iracionalan strah kad se radi o zapošljavanju žena“, nastavlja pravobraniteljica. „Zapošljavanje žena se percipira kao teret koji će se prije ili poslije pojavit u poslovanju, bilo kao finansijski teret, ili teret izbjivanja s posla, trenutka odlaska na rodiljni dopust i ostvarivanja materinstva, uglavnom kako će žene biti manje na dispoziciji jer nose teret kućanstva, odgoja djece, brige o starijima, te da za sve te obaveze neće dobiti adekvatnu potporu u obitelji.“

## ENT

U društvu koje je još uvek očito patrijarhalno, kao da se potvrđuje onaj poznati stereotip - poslodavci traže žene koje nikad neće imati djecu, i muškarce koji će ih imati što više - kako bi zbog egzistencijalne ucjene što lakše pristajali na sve teže uvjete rada. Ovome ne pomaže ni to što se neki od ovih stereotipova zaista i potvrđuju na tržištu rada - netko od roditelja na primjer zaista u nekom trenutku mora „odjuriti“ po dijete koje ide u vrtić, jer vrtići nisu fleksibilni, a radno vrijeme odavno ne završava u 16 ili 17 sati. Također, iz gomila primjera vidljivo je kako je pro-populacijska politika u Hrvatskoj apsolutno i isključivo deklarativna stvar - par koji dobije bebu u tome je sam. Štoviše, mnogi poslodavci sve otvoreni izriču kako je roditeljstvo privata stvar djelatnika/ice, s kojom oni ne žele imati veze, a naročito ne zamarati se „problemima“ koji proistječu iz roditeljskih obaveza djelatnika/ice.

## PATRIJARHAT

Patrijarhalnost društva vidi se i iz podatka kako manje od 3% očeva uzima rodiljni/roditeljski dopust, iako na to imaju podjednako pravo kao i majke. No, u ovom slučaju treba upozoriti da posebno danas, u mnogim obiteljima na rodiljni/roditeljski dopust odlazi roditelj koji manje zaraduje, kako bi ukupni obiteljski prihod što manje trpio u prvim danima roditeljstva. A manje zaraduju žene i to u prosjeku za 10%. Iako se ova kampanja odnosi na zaposlene, i to na visoki menadžment, spomenimo kako su nezaposlene osobe stavljene u težak položaj jer im primjerice djeca nemaju pravo pohadati dječji vrtić pa roditelji koji ionako žive u stresu traženja zaposlenja, dok obilaze potencijalne poslodavce cijelo vrijeme moraju balansirati i s čuvanjem djece. Da niti ne govorimo kako se nemogućnost pristupa institucionalne socijalizacije djece vrtičkog uzrasta reflektira i na sam razvoj djece. I tako redom ...

## PERSONALITY

Ipak radeći na ovoj temi, i osobno sam nešto „prisvijestio“, potvrđujući i na svojem vlastitom slučaju koliko su informacije i obrazovanje važni za pitanje osvješćivanja karijernih problema na koje možete naići. I sam već više od deset godina radim za „ženske“ magazine, koji su *high-end* medijski proizvodi, s desecima izdanja na brojnim tržištima diljem svijeta. Ova tema je jedna od njih bezbroj koja pokazuje njihovu osvještenost takvih projekata, koja je - to zaista mislim - tijekom desetljeća koliko ovakvi mediji postoje pridonijela pitanju ženske emancipacije. No znate šta još? U svim tim desecima Elleova koji izlaze diljem svijeta, nema nijednog muškarca koji je glavni urednik ovog magazina. Niti ga je ikad bilo. To je naprosto oduvijek pozicija rezervirana za žene, i u Francuskoj, i u SAD i u Indiji i u Libanonu. Otkad sam počeo raditi na ovom poslu znam da - ma koliko za to bio spremam i motiviran - naprosto nikad neću dočekati da se nadem na čelu ovakvog projekta. Da budem iskren, nije baš ni da se guram, ali to ne mijenja jednostavnu činjenicu da se i ovdje vjerojatno radi o obliku spolne diskriminacije. I da čak i mediji ovako naprednih poimanja primjenjuju dvostruka mjerila kad se radi o nečemu iz njihova vlastitog dvorišta. Ne želim se mnogo oko toga žaliti, nemam ni u primisli da bi mi itko mogao zamjeriti što ovako nešto pišem (o takvim, očito strateškim stvarima, u Hrvatskoj se i ne odlučuje), ali želim iskoristiti tu situaciju da vas podsjetim na to kako spolna diskriminacija nije nešto što se događa drugima. Pa čak ni da to što ih sami možda niste ni svjesni, to još uvek ne mora značiti da vam se ona ne događa. ●