

Žene na tržištu rada i ravnopravnost spolova

Grgić, Josipa

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:914435>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-12**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

PRAVNI FAKULTET

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ JAVNE UPRAVE

Josipa Grgić

ŽENE NA TRŽIŠTU RADA I RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

ZAVRŠNI RAD

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Ana Horvat Vuković

Zagreb, 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Josipa Grgić pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Grgić Josipa, v.r

| | |
|---|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. ŽENE I NJIHOV STATUS U DRUŠTVU | 2 |
| 2.1. ŽENA U PRAPOVIJESTI..... | 2 |
| 2.2. ŽENA U STAROM VIJEKU | 3 |
| 2.3. ŽENA U SREDNJEM VIJEKU | 4 |
| 2.4. ŽENA U NOVOM VIJEKU..... | 5 |
| 2.5. ŽENA U SUVREMENO DOBA | 6 |
| 3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA | 8 |
| 3.1. TRŽIŠTE RADA | 8 |
| 3.2. ŽENSKA RADNA SNAGA..... | 10 |
| 3.3. ZASTUPLJENOST ŽENA NA TRŽIŠTU RADA | 12 |
| 3.4. EFEKT STAKLENOG STROPA | 12 |
| 3.5. KVOTE KAO SREDSTVO U BORBI PROTIV STAKLENOG STROPA 17 | |
| 3.6. PRAVA ŽENA U RADNOM ODNOSU..... | 18 |
| 4. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA | 23 |
| 4.1. RODNA NERAVNOPRAVNOST I RODNI STEREOTIPI..... | 23 |
| 4.2. DISKRIMINACIJA I NJENO SUZBIJANJE | 26 |
| 4.3. TIJELA I PROPISI KOJI OSIGURAVAJU ZAŠTITU NAČELA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA | 34 |
| 5. ŽENE U ODNOSU NA MUŠKARCE | 37 |
| 5.1. ZAPOŠLJAVANJE..... | 37 |
| 5.2. PLAĆA | 38 |
| 5.3. MIROVINA..... | 42 |
| 6. ZAKLJUČAK..... | 44 |
| 7. LITERATURA | 46 |

Žene na tržištu rada i ravnopravnost spolova

Sažetak:

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. Također, ravnopravnost između žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije. Europska je unija obvezna težiti maksimalnoj ravnopravnosti oba spola u vršenju svih svojih zadaća. Iako bi muškarci i žene trebali imati isti društveni status, jednake prilike za ostvarivanje prava te jednaku prisutnost u svim aspektima javnog i privatnog života, stvarnost je drugačija. Današnje generacije suočavaju se s rodnim stereotipima svakodnevno. Iako društvo napreduje u promicanju rodne ravnopravnosti, još se uvijek suočavamo s dubokim korijenima rodnih normi koje izazivaju neravnotežu i neravnopravnost još uvijek postoji a najprisutnija je na tržištu rada. Gledajući dugoročno ostvaren je korak naprijed u položaju žena na tržištu rada no i dalje postoje indikatori koji ukazuju na činjenicu da ima još prostora za pomak. Činjenica je da se žene teže zapošljavaju, češće trpe zlostavljanje na radnom mjestu, imaju manje plaće i teže napreduju na više pozicije. Svrha ovog završnog rada je probuditi svijest o neravnopravnosti žena u odnosu na muškarce i pobliže iznijeti probleme sa kojima se žena susreće u procesu zapošljavanja kao i kroz sam radni odnos.

Ključne riječi: ravnopravnost, žene, diskriminacija, tržište rada, radni odnos

Abstract:

Gender equality is one of the highest values of the constitutional order of the Republic of Croatia. Moreover, equality between women and men is one of the fundamental values of the European Union. The European Union is obligated to strive for maximum gender equality in performing all of its tasks. Although men and women should have the same societal status, equal opportunities to realize rights, and equal presence in all aspects of public and private life, the reality is different. Today's generations face gender stereotypes on a daily basis. Despite societal progress in promoting gender equality, we still confront deep-rooted gender norms that cause imbalance and inequality, which is most pronounced in the labor market.

Taking a long-term view, progress has been made in the position of women in the labor market, but there are still indicators that point to the fact that there is room for improvement. It is a fact that women find it harder to get employed, more often endure workplace harassment, receive lower pay, and face challenges in advancing to higher positions. The purpose of this final paper is to raise awareness about the inequality women experience in comparison to men and to present in detail the issues women encounter in the employment process and throughout their work relationships.

Keywords: equality, women, discrimination, labor market, employment relationship

1. UVOD

Problem spolne neravnopravnosti i diskriminacije učestale su teme u društvu. Problematika seže u daleku prošlost gdje su žene od samih početaka podređene muškarcu i etiketirane kao domaćice sa jedinom ulogom da rađaju i odgajaju djecu i brinu o kućanstvu. Tu podređenost možemo vidjeti čak i u Bibliji, u Starome zavjetu prema kojem je Adam, prvi muškarac na svijetu, stvoren da upravlja zemljom a Eva je stvorena iz njegova rebra, što se tumači kako je ona stvorena iz njega i za njega. Muškarci su u nadređenom položaju u odnosu na žene od početka civilizacije a žene su te koje su se morale boriti za svoja prava. Ta borba nije bila nimalo laka i popraćena je maltretiranjem, uznemiravanjem, ismijavanjem i zlostavljanjem na svaki pokušaj odstupanja od dominiranja muškaraca nad ženama. Zahvaljujući ženama koje nisu prihvaćale „ne“ kao odgovor, koje su bile dovoljno hrabre i uporne da se suprotstave i koje su dokazale da mogu biti jednako uspješne i obrazovane kao muškarci naposljetku je ta ravnopravnost, u teoriji, postignuta, na praksi se još mora poraditi. Ulazak žena na tržište rada značio je brojne promjene u društvu ali ne i socioekonomske jednakosti. Rodni stereotipi koji su i danas prisutni u društvu redovito otežavaju položaj žena u svakodnevici a pogotovo u svijetu rada. Tržište rada najnestabilnije je područje nejednakosti u Republici Hrvatskoj. Tako se žene suočavaju sa diskriminacijom na temelju spola, majčinstva, bračnog statusa i sl. Nerijetko je žena prisiljena razmišljati hoće li izgubiti posao ako se odluči za majčinstvo a otkaz radi trudnoće je česta pojava. Ženama je jednako težak dolazak na tržište rada s obzirom na prepreke kojima su izložene u procesu samog zapošljavanja kao i povratak i ostanak na tržištu rada iako zakoni štite trudnicu od otkaza i promjena ugovora o radu te joj jamče prava da obavlja iste poslove nakon rodiljnog dopusta. Stavovi o jednakosti se razvijaju, svijest o neravnopravnosti je sve veća ali ne dovoljno velika da bi bila iskorijenjena.

2. ŽENE I NJIHOV STATUS U DRUŠTVU

2.1. ŽENA U PRAPOVIJESTI

Smatra se da povijest čovječanstva zapravo počinje sa ženom jer znanost podrazumijeva da se ključni genetski podaci prenose i prosljeđuju preko žene pa su po toj logici one prvi, izvorni spol.¹ Teško je dobiti stvarnu sliku života žene u prapovijesno doba s obzirom da se izvori informacija temelje na arheološkim nalazima i interpretacijama a s obzirom na pomanjkanje pisanih zapisa tog doba puno toga ostaje otvoreno za tumačenje. U prapovijesti nije bila toliko naglašena razlika u ulogama muškaraca i žene jer su imali isti cilj, a to je bilo preživjeti u svojim skloništim. Položaj i uloga žena u prapovijesti bili su temeljeni na potrebama i uvjetima tog vremena, variraju o klimi, geografskom području i na njemu dostupnim resursima ali postoje pojedini obrasci i zajednički segmenti koje možemo prepoznati u prapovijesnim društvima. Muškarci su uglavnom bili lovci, dok su žene igrale ključnu ulogu u sakupljanju biljaka, plodova, orašastih plodova i drugih jestivih resursa. Životni vijek im je bio kratak, umirale bi oko dvadesete godine a najčešći uzroci smrti bili bi razne bolesti, česte selidbe i naporan rad cijeli dan koji je obuhvaćao aktivnosti kao što su lončarstvo, kožarstvo, izrada oruđa i sl. U ovo doba žene su bile puno manje potlačene nego u kasnijim društvima, njihova uloga sakupljačica hrane bila je previše važna da bi bila maltretirana i da bi joj bio zabranjen rad i sloboda.² Prevladavao je matrijarhat. Matrijarhat je oblik vladavine ili tradicije u kojoj je društvena moć u rukama najstarijih žena u zajednici.³

¹ Škrinjar, M., *O ženama i feminizmu, nekada, danas i onome što nas čeka sutra*, 6. veljače 2016., na: <https://www.grakni.hr/aktivizam/114-zene-nekad-i-danas>, pristupljeno: 10. srpnja 2023..

² Point, *Položaj žena kroz povijest*, 24. travnja 2018., na: <https://pointnovinessmb.com/2018/04/24/polozaj-zena-kroz-povijest/>, pristupljeno: 12. srpnja 2023.

³ Enciklopedija.hr na: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=39493>, 2021., pristupljeno: 11. srpnja 2023.

2.2. ŽENA U STAROM VIJEKU

Zbog svoje „moći rađanja“ žena se smatrala božanskim a ne ljudskim bićem, no otkrivanjem načela razmnožavanja započinje dominacija muškaraca nad ženama.⁴ Žene gube svaku društvenu ulogu osim one da rađaju i brinu se o djeci. One su ograničene na kućanstvo i brigu o djeci, domaće poslove i obiteljski život. Važno je napomenuti da je uloga žena u starom vijeku često je zabilježena iz perspektive muškaraca, što može dovesti do pristranih interpretacija. Stari vijek je doba u kojem su se zakonici počeli baviti pravima žena. Najpoznatiji, ujedno i najstariji i najbolje očuvan je Hamurabijev zakonik⁵. Hamurabijev zakonik bio je jedan od najstarijih sačuvanih pravnih kodeksa u povijesti.⁶ Iako nije pružao potpunu jednakost ženama u odnosu na muškarce, sadržavao je neka prava i zaštite za žene. U zakoniku se spominju različiti aspekti života, uključujući brak, imovinska prava, nasljeđivanje, trgovinu i kazne za određene zločine.⁷ Zakonik je regulirao brak i postavio uvjete za njegovo finaliziranje, obje su strane morale pristati na brak ali žena nije imala puni kapacitet odlučivanja u tom procesu o kojem su uglavnom pregovarali očevi žena.⁸ Bile su predviđene i stroge kazne za žene preljubnice koje su uključivale i smrt dok su muškarci bili puno blaže kažnjavani.⁹ Iako je zakonik sadržavao određene odredbe koje su pružale neka prava ženama, žene su i dalje bile mahom podređene muškarcima. Zakonik je bio proizvod svog vremena i kulture i ne može se uspoređivati s modernim standardima ljudskih prava i jednakosti no on predstavlja važan korak u razvoju pravnih sustava i pokušaju reguliranja odnosa u to vrijeme.

⁴ Hrvatski povijesni portal, *Prava žena kroz povijest*, 7. srpnja 2010., na:

<https://povijest.net/2018/?p=1456>, pristupljeno: 11. srpnja 2023.

⁵ Enciklopedija.hr na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=24290>, 2021., pristupljeno: 12. srpnja 2023.

⁶ Zakonik babilonskoga kralja Hamurabija, sastavljen između 1755. i 1750. prije Krista

⁷ Jalžević, M. i Marinčić, P., *Žene kroz povijest : zbornik radova sa znanstvenog skupa Dies historiae 2012. - Žene kroz povijest održanog 5. prosinca 2012. godine*. Zagreb: Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu na:

https://www.hrstud.unizg.hr/images/50014183/Zene%20kroz%20povijest_za%20WEB.pdf,

pristupljeno: 13. srpnja 2023.

⁸ Oberški, J., *Socijalni položaj žene po Hamurabiju u odnosu prema Mojsijevu zakonu*, 1940., Bogoslovska smotra, 204-228., na: <https://hrcak.srce.hr/47654>, pristupljeno: 14. srpnja 2023.

⁹ Vrljić, L., *Usporedba Hamurabijevog i Levitskog zakonika: rodni i obiteljski odnosi u društvu*, 2018., *Povijest u nastavi*, 29. (1), 61-76. na: <https://hrcak.srce.hr/220778>, pristupljeno: 14. srpnja 2023.

2.3. ŽENA U SREDNJEM VIJEKU

U srednjem vijeku, uloga i položaj žena u Europi bili su snažno oblikovani društvenim, religijskim i kulturnim uvjerenjima toga doba. Katolička crkva i svećenstvo imali su veliki utjecaj na život ljudi, uključujući i žene. Ove religijske institucije često su promicale ideju o ženskoj šutnji i pasivnosti, stavljajući žene u podređeni položaj muškarcima. Crkva je tvrdila da su muškarci pametniji od žena i da su ženama knjige štetne jer bi im kvareći mozgove izazivale neslogu u braku. „*Jedini način na koji su mlade žene i muškarci doista mogli izbjeći dogovoreni brak bio je odlazak u samostan. Pogotovo se za žene sloboda izbora svodila na udaju za muža po očevom izboru ili odlazak u samostan.*“¹⁰ Ideja o tome da je jedina dobra žena ona koja šuti bila je široko rasprostranjena. „*Patrijarhat voli žensku šutnju. U patrijarhalnom sustavu, šutnja žene čini središnji dio zlostavljanja, potiskivanja i održavanja sistemskih nepovoljnosti.*“¹¹ Žene koje nisu poštivale to pravilo često su bile kažnjavane, a u Engleskoj se koristila naprava zvana "brnjica za jezičavke"¹² kako bi se ušutkale. Brnjica za jezičavke predstavlja mračan aspekt srednjovjekovnog društva, koji je karakteriziran snažnim rodno uvjetovanim nejednakostima i represijom prema ženama.¹³ Stolica za potapanje¹⁴ također je bila korištena kao metoda kažnjavanja žena. Stolica za potapanje koristila se kao način ispitivanja i kažnjavanja žena koje su bile optužene za različite "zločine", uključujući čaranje, vješticarstvo ili bilo kakvo kršenje tadašnjih društvenih normi.

¹⁰ Vađunec, I., *Položaj žene u srednjem vijeku na hrvatskim prostorima*, *Pro tempore*, br. 6-7, 2009., str. 48-73, na: <https://hrcak.srce.hr/89434>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

¹¹ Vipasyn, *Feminist Discussions: Why is a 'good woman' necessarily a silent woman?*, 3. svibnja 2019., na: <https://vipasyn.io/feminist-discussions-why-is-a-good-woman-necessarily-a-silent-woman%E2%BB%BF/>, pristupljeno: 15. srpnja 2023.

¹² Brnjica za jezičavke bila je surova naprava koja se koristila kao sredstvo kažnjavanja žena koje su se oglušile o društvene norme ili nisu poštivale "zakon šutnje" koji je nametnut ženama u srednjem vijeku. Sastojala se od željezne konstrukcije koja bi se postavila preko glave i lica žene. Usta bi bila stisnuta željeznim čepom ili pločicom, često s oštrim rubovima koji bi mogli raniti ženu do krvi ako bi pokušala govoriti ili otvoriti usta. Ova okrutna metoda kažnjavanja često je korištena kako bi se kontroliralo ponašanje žena i prisililo ih da ostanu tihe i poslušne prema muškarcima i društvenim normama.

¹³ British Library, *Scold's bridle*, na: <https://www.bl.uk/collection-items/scolds-bridle>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

¹⁴ Stolica za potapanje sastojala se od drvene stolice koja je bila čvrsto pričvršćena na dugu motku ili stup. Ova motka obično bi bila postavljena na obali vode, rijeka ili jezera. Osoba koja je bila kažnjena sjedila bi na stolici, a potom bi bila potopljena u vodu ili mulj. Ovaj postupak mogao je biti vrlo bolan i ponižavajući, a neke žene su čak i utonule i izgubile život tijekom ovog mučenja.

Mamić, P., *Srednjovjekovne sprave za mučenje i tehnike smaknuća*, (Završni rad), 2020., Split: Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet, na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:172:222417>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

Ova praksa bila je povezana s vjerovanjem da će voda "isprati" zločine ili grijeh i da će potapanje otkriti istinu o optužbama. Znanje i obrazovanje bile su ženama često uskraćeni. Srednjovjekovno društvo nosilo je brojna ograničenja i predrasude prema ženama, no unatoč tome, žene su pokazivale upornost i borile se za svoje mjesto i prava.

2.4. ŽENA U NOVOM VIJEKU

U novom vijeku položaj i uloga žena i dalje su bili oblikovani društvenim normama i očekivanjima. Žene su rijetko imale pristup visokom obrazovanju ili profesijama. Tradicionalna uloga žene u obitelji ostala je ključna. U nekim gradskim sredinama žene su sudjelovale u različitim zanatima i trgovini, posebno ako su bile udovice koje su preuzele posao nakon smrti supruga.¹⁵ No, većina poslova bila je rezervirana za muškarce, a žene su često radile kao kućne pomoćnice ili u poljoprivredi. U novom vijeku počeli su se javljati prvi obrisi feminističkih pokreta. Žene su postupno počele zahtijevati prava, veći pristup obrazovanju i ravnopravnost s muškarcima i postupno su se ostvarivali neki pomaci prema većoj ravnopravnosti. Geografska otkrića, razvoj trgovine, industrije i kapitalizma doveli su do značajnih promjena u životu žena tijekom novog vijeka. Ove promjene možemo sagledati kroz tri bitna događaja novog vijeka: industrijsku revoluciju, Francusku revoluciju i sufražetski pokret.

Industrijska revolucija, koja se odvijala od sredine 18. do sredine 19. stoljeća, je period prevrata u proizvodnoj tehnici izazvan izumom i primjenom novih radnih strojeva koji su omogućili organizaciju proizvodnje u velikim razmjerima.¹⁶ Taj je period značajno utjecao na život žena. Tradicionalne uloge žena u obitelji i domaćinstvu sve više su se mijenjale kako je industrijska proizvodnja rasla. Žene su počele raditi u tvornicama, rudnicima i drugim industrijama, te su postale ključne radnice u novim sektorima. Tvorničari smatraju da je žene lakše kontrolirati i da su jeftinija radna snaga.¹⁷

¹⁵ Glogoški, I., *Podzastupljenost žena u politici te njihov iskorak u društvu*, 1. rujna 2022., na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/podzastupljenost-zena-u-politici-te-njihov-iskorak-u-drustvu-51926>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

¹⁶ Enciklopedija.hr na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=27361>, 2021., pristupljeno: 15. srpnja 2023.

¹⁷ Tsongas Industrial History Center, *The Role of Women in the Industrial Revolution*, University of Massachusetts Lowell, na: <https://www.uml.edu/tsongas/barilla-taylor/women-industrial-revolution.aspx>, pristupljeno: 19. srpnja 2023.

Francuska revolucija, započeta 1789. godine, pokrenula je val revolucionarnih ideja i društvenih promjena koje su položaj žena učinile podnošljivijim. U to vrijeme, neke su žene ipak dobile priliku izraziti svoje političke stavove i sudjelovati u političkim događajima.¹⁸ Revolucija je donijela proklamaciju jednakosti svih građana, no unatoč tome, žene nisu dobile potpunu političku ravnopravnost. Ipak, revolucija je postavila temelje za buduće feminističke pokrete.

U kasnom 19. i ranom 20. stoljeću, sufražetski pokret zastupao je pravo žena glasovati i sudjelovati u političkom procesu. Sufražetkinje¹⁹ se bore za ženska prava i ravnopravnost u društvu. Kroz građanske neposlušnosti, prosvjede i kampanje, žene su postupno osvajale pravo glasa u različitim zemljama. Sufražetski pokret doprinio je ostvarivanju osnovnih političkih prava za žene, čime su postale aktivne sudionice u političkom životu. „*Najvažniji zahtjev pokreta žena, a to je dobivanje prava glasa, konačno je usvojen početkom 20. stoljeća.*“²⁰

Konačno, novi vijek je donio značajne promjene u životu žena. Kroz industrijsku revoluciju, Francusku revoluciju i sufražetski pokret, žene su postupno stekle veća prava i mogućnosti, te su postale sve značajnije sudionice u društvu. Iako su izazovi za postizanje potpune ravnopravnosti još uvijek postojali, ovi događaji su postavili temelje za daljnji napredak i borbu za ženska prava u suvremenom društvu.

2.5. ŽENA U SUVREMENO DOBA

U suvremenom dobu, položaj i uloga žene u društvu doživjeli su značajne promjene koje su započete nakon prvog svjetskog rata. Žene su postigle napredak u mnogim područjima, uključujući obrazovanje, zapošljavanje, politiku i sudjelovanje u javnom životu. Suvremeno društvo pruža ženama veći pristup obrazovanju nego ikada prije.

¹⁸ Erent-Sunko, Z., *Obiteljskopравни položaj žena u Francuskoj od 1789. do 1816. s analizom Code civila iz 1804. godine – pitanje temelja izgradnje suvremene obiteljskopravne regulative*, 2011., Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 61 (2), 573-594. na: <https://hrcak.srce.hr/67124>, pristupljeno: 16. srpnja 2023.

¹⁹ Pobornice legalnoga prava žena da glasuju na nacionalnim i lokalnim izborima, te ravnopravnosti žena i muškaraca u svim područjima javnoga i političkoga života. Naziv dolazi od engleske riječi *suffrage* što znači pravo glasa iz čega se izvodi i naziv pokreta (sufražetski pokret) Enciklopedija.hr na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=58664>, 2021., pristupljeno: 16. srpnja 2023.

²⁰ Vidaković, D., *Sufražetkinje i pokret za ženska prava*, Essehist, br. 3, 2011, str. 68-72, na: <https://hrcak.srce.hr/184611>, pristupljeno: 14. srpnja 2023.

Žene danas često preuzimaju aktivniju ulogu u stjecanju visokih obrazovanja i stručnih kvalifikacija što ih bolje priprema za različite profesionalne uloge, uključujući vodstvo u industrijama, znanosti, politici i drugim područjima. Žene danas sudjeluju u gotovo svim zanimanjima i sektorima rada a neke od njih zauzimaju i rukovodeće i vodeće pozicije u tvrtkama i organizacijama. Ipak, postoje nejednakosti u plaćama između spolova, gdje žene često primaju manje plaće za isti posao ili odgovornost u usporedbi s muškarcima. Suvremeno doba obilježeno je sve većim sudjelovanjem žena u politici i javnom životu. Žene su sve češće izabrane na političke funkcije, uključujući predsjednice, premijerke, zastupnice i senatorice. Međutim, još uvijek postoji neravnoteža spolova u političkim institucijama, a žene se suočavaju s preprekama u postizanju većeg broja političkih položaja. Unatoč napretku, rodna jednakost još uvijek nije potpuno postignuta u mnogim dijelovima svijeta. Žene se i dalje suočavaju s diskriminacijom, nasiljem, predrasudama i stereotipima.

Suvremene žene suočavaju se s izazovima usklađivanja karijere i obiteljskog života. Želja za profesionalnim usponom i napredovanjem može se sudariti s obvezama brige o djeci, partneru i obitelji. „*Sukob dvaju spomenutih uloga najčešće se objašnjava neravnopravnom raspodjelom opterećenja obiteljskim i kućnim poslovima.*“²¹ Ova ravnoteža može biti teška za postići, a žene često moraju donositi teške odluke i suočavati se s pritiscima društva i očekivanjima. Žene danas nose dvostruku ulogu u obitelji, što znači da obavljaju različite uloge i odgovornosti kako unutar obitelji tako i izvan nje. Ova dvostruka uloga može biti izazovna i zahtjevna, jer žene moraju uskladiti karijeru i obiteljski život te ispunjavati različita društvena očekivanja. Mnoge žene danas imaju profesionalne ambicije i žele graditi uspješne karijere. To može uključivati rad izvan doma, putovanja za poslovne obveze i vremenski zahtjevne zadatke. No, dok napreduju u karijeri, žene često moraju balansirati između obiteljskih obveza i radnih zahtjeva. Žene često igraju ključnu ulogu u brizi o obitelji i djeci. To uključuje brigu o kućanstvu, pripremu obroka, pomaganje s obrazovanjem djece, brigu o zdravlju i dobrobiti članova obitelji. Ove su obveze vrijedne i važne, ali mogu biti fizički i emocionalno iscrpljujuće.

²¹ Vuković, T., *The Double Role of Women in the Contemporary Family: Attitudes of Students at the University of Zadar*, Acta Iadertina, br. 2, 2016, str. 0-0, na: <https://hrcak.srce.hr/190148>, pristupljeno: 15. srpnja 2023.

Ključni izazov za žene u suvremenom društvu je postizanje ravnoteže između obiteljskih obveza i poslovnih zahtjeva. To može uključivati organiziranje vremena, planiranje i fleksibilnost kako bi se ispunile sve obveze i potrebe obitelji i posla. Unatoč dvostrukoj ulozi, žene također trebaju brinuti o svom osobnom razvoju i zdravlju. To uključuje brigu o fizičkom zdravlju, emocionalnom blagostanju, socijalnim vezama te pronalaženju vremena za sebe kako bi se opustile i obnovile energiju. Bitno je da žene imaju podršku i suradnju svojih partnera u obavljanju dvostruke uloge. Partnerstvo koje se temelji na zajedničkoj odgovornosti i suradnji omogućuje ženi bolju ravnotežu između obiteljskih i poslovnih zahtjeva. Važno je da društvo prepozna i cijeni dvostruku ulogu žena u suvremenoj obitelji te da se osiguraju politike i mjere koje podržavaju žene u ostvarivanju ravnoteže između karijere i obitelji. Sve u svemu, suvremeno doba donijelo je napredak u položaju i ulozi žene u društvu, ali i dalje postoje izazovi i nejednakosti koje treba prevladati. Žene danas imaju sve više mogućnosti za osobni i profesionalni razvoj, ali je ključno nastaviti raditi na postizanju potpune ravnopravnosti i borbi protiv rodne diskriminacije.

3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

3.1. TRŽIŠTE RADA

Tržište rada je ekonomska kategorija koja opisuje mjesto susreta ponude i potražnje rada. To je mjesto gdje poslodavci traže radnu snagu, a radnici traže zaposlenje. Na tržište rada izlaze ljudi nakon završenog srednjoškolskog ili visokoškolskog obrazovanja (ovisno o preferencijama i mogućnostima), a rjeđe nakon osnovnoškolskog obrazovanja ili bez završene osnovne škole.²² Tržište rada je složen sustav koji obuhvaća različite vrste poslova, industrija, vještina i obrazovanja. To je dinamičan sustav koji se neprestano mijenja kako se mijenjaju gospodarski uvjeti, tehnologija i potrebe industrije. Razumijevanje njegovih karakteristika ključno je za razvoj učinkovitih politika zapošljavanja i obrazovanja te stvaranje povoljnog okruženja za radnike i poslodavce. U nastavku slijede ključne karakteristike tržišta rada.

²² Ekonomska baza, *Tržište rada, sve o zaposlenosti i nezaposlenosti*, 15. veljače 2022., na: <https://ekonomskabaza.hr/makro/trziste-rada/>, pristupljeno: 20. srpnja 2023.

Ponudu rada čini ukupnost radnika koji svoje usluge čine dostupnim poslodavcima.²³ To uključuje sve nezaposlene osobe koje traže posao, kao i zaposlene osobe koje su spremne promijeniti posao. Radna snaga ili aktivno stanovništvo sastoji se od zaposlenih osoba (koje se bave nekim aktivnim zanimanjem i osoba koje rade u poljoprivredi) i nezaposlenih osoba (prijavljenih zavodima za zapošljavanje, osoba na odsluženju vojnog roka ili na izdržavanju kazne koje su prije bile ekonomski aktivne), razvrstanih prema ekonomskoj aktivnosti.²⁴ Ponuda rada ovisi o faktorima poput demografskih promjena, obrazovanja i vještina radne snage.

Potražnja rada predstavlja potrebu poslodavaca za novim radnicima kako bi ispunili poslovne zahtjeve. Potražnja rada ovisi o ekonomskom rastu, industrijskim potrebama i promjenama u tehnologiji.²⁵ Na primjer, u doba brzog tehnološkog napretka, može se tražiti više radnika s digitalnim vještinama.

Cijena rada odnosi se na plaću koju poslodavci plaćaju radnicima za obavljanje posla. Cijena rada je određena različitim čimbenicima, uključujući ponudu i potražnju rada, kvalifikacije i iskustvo radnika te zakonodavne propise o minimalnim plaćama.

Tržište rada može biti fleksibilno ili nefleksibilno, što se odnosi na lakoću zapošljavanja i otpuštanja radnika. Fleksibilnost može olakšati prilagodbu promjenama u gospodarstvu i omogućiti brže zapošljavanje, dok nefleksibilnost može ograničiti prilagodbu i povećati otpuštanja u ekonomskim krizama. „*Najčešće se navode četiri glavne vrste fleksibilnosti: fleksibilnost radnog vremena, fleksibilnost zaposlenja, fleksibilnost plaća, i fleksibilnost organizacije rada.*“²⁶

²³ Agencija za razvoj Zadarske županije Zadra Nove, *Pojmovnik tržišta rada*, na: <https://www.centar-trziste-rada.com/source/publikacije/pojmovnik-trzista-rada.pdf>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

²⁴ Bejaković, P., *Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa*, 2003., 659-661., na: <https://hrcak.srce.hr/file/8931>, pristupljeno: 24. srpnja 2023.

²⁵ Božiković, N., *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, 2021., Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42 (1), 91-109. na: <https://doi.org/10.30925/zpfsr.42.1.5>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

²⁶ Lowther, J., *Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju*, 2003., *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), 457-479., na: <https://hrcak.srce.hr/5766>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Nezaposlenost je mjera koja pokazuje postotak nezaposlenih osoba u radnoj snazi. Stupanj nezaposlenosti obično se mjeri udjelom nezaposlenih u ukupnome broju radne snage, u koju pripadaju svi zaposleni i nezaposleni.²⁷ Stopa nezaposlenosti može varirati ovisno o ekonomskim uvjetima i sezonskim promjenama. Visoka stopa nezaposlenosti može ukazivati na slabost gospodarstva, dok niska stopa nezaposlenosti može ukazivati na visoku potražnju za radnom snagom.

Tržište rada traži radnike s odgovarajućim obrazovanjem i vještinama. Radnici s posebnim stručnim znanjima i vještinama često imaju bolje mogućnosti zapošljavanja i veće plaće.

3.2. ŽENSKA RADNA SNAGA

Radna snaga je dio radno sposobnog stanovništva koji je zaposlen ili aktivno traži zaposlenje.²⁸ Ženska radna snaga predstavlja sve žene koje su spremne, sposobne i aktivno uključene u radno tržište. To uključuje sve žene koje su zaposlene, nezaposlene i one koje traže posao. Žene čine značajan udio radne snage u mnogim zemljama diljem svijeta i njihov doprinos ekonomiji postaje sve važniji. Porast ženske radne snage rezultat je različitih društvenih, ekonomskih i kulturnih promjena, uključujući veće obrazovanje žena i promjene u percepciji i ulogama žena u društvu. Žene su zastupljene u raznim sektorima i zanimanjima. Tradicionalno, žene su često bile koncentrirane u sektorima kao što su obrazovanje, zdravstvo i uslužne djelatnosti, ali danas se sve više žena uključuje u područja poput tehnologije, inženjerstva i znanosti. „*Nekad je bilo teško zamislivo da žene rade i zarađuju vlastiti novac, a djelovanje u području tipično muških zanimanja činilo se potpuno nemogućim. No vremena se mijenjaju, a žene ne samo da rade i upravljaju vlastitim poduzećima, već svakodnevno ruše predrasude o manjoj uspješnosti žena u tradicionalno muškim zanimanjima.*“²⁹ Iako se ženska radna snaga povećava, još uvijek postoje izazovi u postizanju rodne ravnopravnosti na radnom mjestu.

²⁷ Enciklopedija.hr na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=43668>, 2021., pristupljeno: 26. srpnja 2023.

²⁸ Know-Base, *Tržište rada (definicija, primjeri) - Top 6 komponenata*, 2021., na: <https://hr.know-base.net/7576306-labor-market>, pristupljeno: 27. srpnja 2023.

²⁹ Sicel, L., *Kako je biti žena u muškom biznisu?*, 29. svibnja 2022., *Žene i novac*, na: <https://zeneinovac.com/kako-je-biti-zena-u-muskom-biznisu/>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Žene se suočavaju s rodnom diskriminacijom, nedostatkom pristupa rukovodećim pozicijama, nejednakim plaćama u odnosu na muške kolege i drugim oblicima rodne neravnopravnosti. Negativan stav prema ženskoj radnoj snazi odražava se kroz različite oblike diskriminacije, predrasuda i stereotipa prema ženama na radnom mjestu. Ovakvi stavovi mogu biti duboko ukorijenjeni u društvu i kulturi te predstavljaju ozbiljan problem u postizanju rodne ravnopravnosti na radnom tržištu. Žene često primaju niže plaće od muških kolega za iste poslove ili poslove sličnih odgovornosti. Stereotipno se percipiraju kao manje sposobne ili manje ambiciozne od muškaraca na radnom mjestu. Ovakvi stereotipi mogu ograničavati žene u napredovanju u karijeri i pristupu rukovodećim pozicijama.

Nerijetko doživljavaju seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, što može stvarati neprijateljsko radno okruženje i osjećaj nesigurnosti. Negativan stav prema ženskoj radnoj snazi može proizlaziti iz pretpostavki da su žene prije svega majke i skrbnice obitelji, te da bi njihova uloga trebala biti usmjerena isključivo na obiteljske obveze. „Žene su izložene većem riziku da postanu žrtve zlostavljanja, dok muškarci češće sudjeluju u zlostavljačkom ponašanju. U situaciji kada su žene te koje zlostavljaju u većini slučajeva njihova je žrtva također žena.“³⁰ Nekim poslodavcima nedostaje svijest i prilagodba kako bi podržali žene koje žele balansirati poslovne i obiteljske odgovornosti. Nedostatak fleksibilnosti na radnom mjestu može dodatno otežati ženama da se razvijaju u karijeri.

Suočavanje s negativnim stavom prema ženskoj radnoj snazi zahtijeva široki pristup koji uključuje promicanje rodne ravnopravnosti na svim razinama društva. Stvaranje poticajnih politika i mjera podrške ženama na radnom mjestu može biti ključno za promicanje ženske radne snage i rodne ravnopravnosti. To uključuje politike koje omogućuju fleksibilno radno vrijeme, osiguravaju pristojne plaće, pristup obrazovanju i mentorstvu te smanjuju rodne predrasude.³¹ Samo zajedničkim naporima možemo stvoriti društvo u kojem se cijeni i podržava rad svih članova, bez obzira na spol.

³⁰ Udruga mobbing, *Problem o kojem se šuti – zlostavljanje na radnom mjestu*, 9. srpnja 2014., na: <https://mobbing.hr/problem-o-kojem-se-suti-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

³¹ Europski parlament, *Izvješće o jednakosti žena i muškaraca u Europskoj uniji – 2012.*, 31. siječnja 2014., na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0073_HR.html, pristupljeno: 25. srpnja 2023.

3.3.ZASTUPLJENOST ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Zastupljenost žena na tržištu rada varira ovisno o zemlji, regiji, industriji i drugim faktorima. Tijekom posljednjih desetljeća, žene su postale sve više zastupljene na radnom tržištu, ali i dalje postoje određeni izazovi i nejednakosti s kojima se suočavaju. „*Jačanje ekonomske snage žena nedvojbeno je najveća socijalna promjena našeg doba.*“³² Broj žena koje su aktivno uključene u radnu snagu varira ovisno o gospodarskim uvjetima i društvenim normama. U mnogim zemljama, stopa zaposlenosti žena je porasla tijekom proteklih desetljeća, što odražava promjene u percepciji i ulogama žena na radnom mjestu. Razina obrazovanja i vještine igraju važnu ulogu u zastupljenosti žena na tržištu rada. Žene s višim obrazovanjem i specijaliziranim vještinama često imaju bolje mogućnosti zapošljavanja i veće šanse za napredovanje u karijeri. Zastupljenost žena na tržištu rada predstavlja važan pokazatelj društvenog napretka i rodne ravnopravnosti. Prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u lipnju 2023. nezaposlene žene činile su 57.5% a nezaposleni muškarci 42.5%.³³ Eurostat objavljuje podatak da je na Europskoj razini u lipnju 2023. stopa nezaposlenosti žena iznosila je 6,1% a muškaraca 5,7% u EU a u Europodručju stopa je iznosila 6,7% za žene i 6,1% za muškarce.³⁴

3.4.EFEKT STAKLENOG STROPA

Efekt staklenog stropa predstavlja društveni fenomen koji opisuje nevidljive, ali često vrlo snažne prepreke koje sprječavaju napredovanje žena i manjinskih skupina prema višim pozicijama u hijerarhiji organizacija ili društva. Zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama varira ovisno o zemlji, industriji i specifičnim organizacijama. U zemljama diljem svijeta žene su manje zastupljene na rukovodećim pozicijama u usporedbi s muškarcima.

³² Poslovni.hr, *Ženska industrijska revolucija*, 4. siječnja 2010., na: <https://www.poslovni.hr/strane/zenska-industrijska-revolucija-136204>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

³³ Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023), Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, Nezaposlene osobe registrirane u evidenciji Zavoda, na: <https://www.hzz.hr/statistika/>, pristupljeno: 24. srpnja 2023.

³⁴ Eurostat, Statistički podaci o nezaposlenosti 1. kolovoza 2023., na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics&action=statexp-seat&lang=hr, pristupljeno: 2. kolovoza 2023.

„Bolje plaćena rukovodeća mjesta u većini slučajeva su dodijeljena muškim kolegama, iako obrazovane žene vrlo otvoreno iskazuju svoju ambiciju i znanje.“³⁵ To se posebno odnosi na pozicije kao što su izvršni direktori ili članovi upravnih odbora. Rukovodeće pozicije u nekim sektorima često su zastupljenije ženama nego u drugim sektorima. Na primjer, sektori poput obrazovanja i zdravstva često imaju veći udio žena na rukovodećim pozicijama u usporedbi s tradicionalno muškim sektorima kao što su tehnologija ili građevinarstvo. Izraz "stakleni strop" sugerira da je moguće vidjeti više razine, ali te prepreke sprječavaju žene da dosegnu te više pozicije. Izraz "efekt staklenog stropa" prvi put je korišten u kontekstu rodne neravnopravnosti na radnom mjestu te ograničavanja napredovanja žena u karijeri. Postoje različite teorije o podrijetlu ovog izraza a jedna od ranih uporaba izraza "stakleni strop" povezana je s istraživanjem koje je obavila američka novinarka Gay Bryant 1978. godine. U svom članku objavljenom u časopisu *Adweek*, Bryant je koristila izraz "stakleni strop" kako bi opisala nevidljive prepreke koje sprječavaju žene da se uspinju do najviših rukovodećih pozicija u poslovnom svijetu.³⁶ Tijekom vremena, izraz "efekt staklenog stropa" postao je široko prepoznat i koristi se kako u akademskim krugovima, tako i u javnom diskursu kako bi se opisala situacija u kojoj žene nailaze na nevidljive prepreke u napredovanju u karijeri i postizanju rukovodećih pozicija. Izraz je postao simbolom borbe za rodnu ravnopravnost i jednakost prilika na radnom mjestu. Iako su žene postigle značajan napredak u postizanju jednakosti na radnom mjestu, često se suočavaju s ograničenjima i stereotipima koji ih sprječavaju da napreduju u karijeri i preuzmu više rukovodeće pozicije. „Postojanje „staklenog stropa“ najčešće se temelji na različitim predrasudama, tradicionalnom i uglavnom negativnom stavu prema ženama, ali i dvostrukim mjerilima prema njima u odnosu na muškarce.“³⁷

³⁵ Nedović, M., Ivanković, D. i Mišćević, D., *Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti*, 2015., *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 5 (1), 91-98. na: <https://hrcak.srce.hr/144515>, pristupljeno: 27. srpnja 2023.

³⁶ Boyd, Karen S., *Glass ceiling*, *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*, Ed. Thousand Oaks, SAGE, 2008. 549-52. na: https://edge.sagepub.com/system/files/15_GlassCeiling.pdf, pristupljeno: 26. srpnja 2023.

³⁷ Jergovski, A., *Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, 2010., *Obnovljeni Život*, 403-412. na: <https://hrcak.srce.hr/59184>, pristupljeno: 27. srpnja 2023.

U prilog tome ide i činjenica da žene nisu ravnopravne s muškarcima kada je u pitanju raspodjela ekonomske moći, što čini preduvjet i za političku moć.³⁸ Nedostatak mentorske potpore i podrške za žene može ih spriječiti da razviju vještine i samopouzdanje potrebne za napredovanje u karijeri. Obveze vezane uz obitelj i domaćinstvo često predstavljaju izazov za žene u postizanju ravnoteže s radnim obavezama. Žene se češće suočavaju s diskriminacijom i predrasudama na radnom mjestu, što otežava napredovanje i pristup višim pozicijama. Strukturalne prepreke unutar organizacija, poput zatvorenih mreža, nepravednih politika zapošljavanja ili loše ravnoteže spolova na upravljačkim pozicijama, također mogu doprinijeti efektu staklenog stropa. Suočavanje s efektom staklenog stropa zahtijeva široki pristup koji uključuje promicanje rodne ravnopravnosti, podršku za ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života, osnaživanje žena da razviju svoje vještine i potencijal te donošenje politika koje potiču uključivost i raznolikost na radnom mjestu. Istraživanja pokazuju da organizacije s većom raznolikošću u upravi i na rukovodećim pozicijama često postižu bolje rezultate. Žene na rukovodećim pozicijama mogu donijeti različite perspektive, vještine i ideje te doprinijeti boljoj odlučivanju i inovacijama. Otklanjanje efekta staklenog stropa važno je za stvaranje pravednijeg i jednakog društva.

Catalyst³⁹ objavljuje podatak da 2021. godine u Europskoj uniji 46,3% zaposlenih čine žene a samo 35,3% su žene na rukovodećim pozicijama. U Europi, Švedska se ističe kao zemlja s najvećim postotkom žena na visokim pozicijama (43,8%), dok je Francuska također visoko rangirana s udjelom od 38,3%.⁴⁰ Grupa Selectio⁴¹ je provela istraživanje s ciljem izračunavanja SELECTIO indeksa žena, koji mjerenjem obuhvaća udio žena u upravama poduzeća koja su dio indeksa CROBEX⁴².

³⁸ Burušić-Barčan, I. i Burušić, J., *Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?*, ET²eR – ekonomija, turizam, telekomunikacije i računarstvo, br. 3, 2021, str. 1-7., na: <https://hrcak.srce.hr/277681>, pristupljeno: 24. srpnja 2023.

³⁹ Catalyst je globalna neprofitna organizacija koju podržavaju mnogi najmoćniji izvršni direktori i vodeće tvrtke diljem svijeta kako bi pomogli u stvaranju radnih mjesta koja funkcioniraju za žene.

⁴⁰ Lider media, *Što je ključ za povećanje broja žena na upravljačkim pozicijama?*, 22. studeni 2022., na: <https://lidermedia.hr/konferencije-i-edukacije/sto-je-kljuc-za-povecanje-broja-zena-na-upravljackim-pozicijama-146742>, pristupljeno: 26. srpnja 2023.

⁴¹ Grupa Selectio vodeća je hrvatska grupacija specijalizirana za savjetovanje u ljudskim resursima i potragu za kadrovima.

⁴² CROBEX indeks je glavni indeks Zagrebačke burze koji prati kretanje cijena dionica najlikvidnijih hrvatskih kompanija koje kotiraju na toj burzi. To je referentni pokazatelj ukupne vrijednosti tržišta kapitala u Hrvatskoj. CROBEX je sastavljen od odabranih dionica prema određenim kriterijima kao što su likvidnost i tržišna kapitalizacija.

U 2023. godini, SELECTIO indeks žena iznosi 22,2%, što predstavlja povećanje za 9,36 postotnih bodova u usporedbi s prethodnom godinom. Također, udio tvrtki unutar CROBEX indeksa koje nemaju nijednu ženu u svojim upravama, poznatih kao "zero companies", smanjio se za 9,57 postotnih bodova u odnosu na prošlu godinu, te sada iznosi 33,3%.⁴³

„Izraz "staklena stijena" odnosi se na situaciju u kojoj su žene unaprijeđene na više pozicije tijekom vremena krize, prinude ili recesije kada je veća vjerojatnost neuspjeha.“⁴⁴ Staklena stijena implicira da kada žene konačno dosegnu vodeće pozicije, suočavaju se s izazovima i problemima koji su bili prisutni prije njihovog dolaska, a često su i izložene većem riziku od neuspjeha. Ovo se može dogoditi iz različitih razloga, uključujući činjenicu da su organizacije možda već u problemima kada se žena postavi na čelo ili da se ženama dodjeljuju teški zadaci s malim izgledima za uspjeh kako bi se preuzela odgovornost za neuspjeh. Koncept "staklene stijene" također se pojavljuje i u eksperimentima. Kada je 80 studenata preddiplomskih studija zamoljeno da odaberu fikcionalnog kandidata koji će se kandidirati na izborima u Ujedinjenom Kraljevstvu u sigurnom izbornom okrugu ili u onom koji se nalazi u opoziciji, sudionici su bili skloniji odabrati muškarca za siguran izborni okrug i ženu za rizični.⁴⁵ „Izrazi se odnose na različite stvari, ali nisu međusobno isključivi - žena izvršna direktorica može probiti stakleni strop, samo da bi potom pala s ruba staklene stijene.“⁴⁶

Kretanje CROBEX indeksa prati se kao indikator općeg stanja hrvatskog tržišta dionica.

Dabić, S. i Penavin, S., *Utjecaj obujma trgovanja na kretanje tržišnog indeksa Crobex*, 2009., Ekonomski vjesnik, XXII (1), 51-61. na: <https://hrcak.srce.hr/42857>, pristupljeno: 27. srpnja 2023.

⁴³ Alfirev, M., *Indeks žena u biznisu najveći dosad, uvedena i nova direktiva!*, 8. ožujka 2023., na: <https://selectio.hr/selectio-vijesti/indeks-zena-u-biznisu-najveci-dosad-uedena-i-nova-direktiva>, pristupljeno: 26. srpnja 2023.

⁴⁴ Kagan, J., *Glass Cliff: Definition, Research, Examples, Vs. Glass Ceiling*, 7. prosinca 2022., na: <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-cliff.asp>, pristupljeno: 5. rujna 2023.

⁴⁵ Oakes, K., *The invisible danger of the 'glass cliff'*, 7. veljače 2022., na: <https://www.bbc.com/future/article/20220204-the-danger-of-the-glass-cliff-for-women-and-people-of-colour>, pristupljeno: 7. rujna 2023.

⁴⁶ MasterClass, *Glass Cliff Definition: How the Glass Cliff Affects Women CEOs*, 7. lipnja 2022., na: <https://www.masterclass.com/articles/glass-cliff>, pristupljeno: 5. rujna 2023.

Efekt "Staklenog zida" odnosi se na situaciju u poslovnom okruženju u kojoj žene ili pripadnici manjinskih skupina susreću prepreke koje im onemogućavaju napredovanje na pozicije koje omogućavaju karijerni rast.

„Stakleni zid predstavlja prepreku koja sprječava ženu ili pripadnika manjinske skupine da se premjesti na poziciju koja ima promotivnu stazu. Drugim riječima, umjesto da jednostavno blokira potencijalni napredak žene ili pripadnika manjinske skupine, efekt 'Staklenog zida' djeluje horizontalno, oduzimajući im samu priliku da budu promovirani.“⁴⁷

Izraz “staklene stepenice” obično se koristi kao metafora koja opisuje kako muškarci u radnom okruženju u kojem dominiraju žene brzo napreduju kroz hijerarhijske pozicije zbog rodnih normi i očekivanja vezanih uz rod.⁴⁸ Ovaj fenomen opisuje situaciju u kojoj muškarci koji rade u takvim profesijama često imaju prednost i brže napreduju nego njihove kolegice ženskog spola. Muškarcima se često pruža više podrške i manje su podložni stereotipima i predrasudama u ovim profesijama i rijetko doživljavaju istu vrstu rodno usmjerenih prepreka ili diskriminacije kao žene u muški dominantnim profesijama.

Još jedan pojam povezan sa staklenim stropom je tzv. “stakleni lift”. Metafora staklenog stropa odnosi se na skrivene prepreke koje, unatoč formalnoj rodnoj ravnopravnosti na radnom mjestu, doprinose održavanju žena na nižim pozicijama profesionalne ljestvice. *„Dok se žene penju stepenicama u profesijama, njihovi muški kolege klize pored njih u nevidljivom liftu, izravno se penjući na vrh.“⁴⁹*

Ove metafore koriste se kako bi se ilustrirali različiti načini na koje rodna neravnoteža i diskriminacija utječu na napredovanje i pozicije na radnom mjestu. Stakleni strop usmjeren je na žene koje se suočavaju s ograničenjima u napredovanju, dok staklene stepenice opisuju brži napredak muškaraca u ženskim profesijama.

⁴⁷ Shields, B., *What is the Glass Wall Effect?*, 26. rujna 2017., na: <https://bizfluent.com/about-5523802-glass-wall-effect.html>, pristupljeno: 14. rujna 2023.

⁴⁸ Gender and the Economy, *Do women in tech work experience a “glass escalator”?*, 2019., na: <https://www.gendereconomy.org/do-women-in-tech-work-experience-a-glass-escalator/>, pristupljeno: 14. rujna 2023.

⁴⁹ Goudreau, J., *A New Obstacle For Professional Women: The Glass Escalator*, 21. svibnja 2012., na: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/?sh=2f9a3703159d>, pristupljeno: 13. rujna 2023.

Stakleni zid fokusira se na bočnu prepreku koja oduzima prilike za napredak, dok staklene lift upućuju na muškarce koji dobivaju prilike za napredovanje na srednje upravljačkim pozicijama. Sve ove metafore ukazuju na potrebu za promjenom kako bi se postigla rodna ravnopravnost na radnom mjestu.

3.5. KVOTE KAO SREDSTVO U BORBI PROTIV STAKLENOG STROPA

Kvote se često koriste kao mjera za pokušaj prevladavanja staklenog stropa. One pomažu u razbijanju staklenog stropa jer pružaju ženama i pripadnicima manjina bolje prilike za sudjelovanje na visokim razinama odlučivanja gdje su inače podzastupljeni. Iako se kvote često kritiziraju zbog toga što se ne temelje isključivo na zaslugama, mnogi zagovornici vjeruju da su one privremena mjera koja može potaknuti promjene u društvu i organizacijama te stvoriti uvjete za buduće napredovanje bez obzira na spol ili pripadnost određenoj skupini. *„Rodne kvote su instrument pozitivnih mjera usmjerenih na brže postizanje rodno uravnoteženog sudjelovanja i zastupljenosti kroz uspostavu određenog omjera (postotka) ili broja položaja, odnosno mjesta na koja treba postaviti žene ili muškarce, obično pod određenim pravilima ili kriterijima.“*⁵⁰ Kvote se primjenjuju kako bi se nadoknadila neravnoteža i promicala rodna ravnopravnost. Postojanje kvota za žene potrebno je za brže i efikasnije suzbijanje rodne nerazmjernosti na najvišim pozicijama. Postavljanje žena na odgovorne pozicije može omogućiti bolje razumijevanje potreba potrošača. Raznolikost u upravljačkim odborima doprinosi kreativnosti i inovacijama. *„Kvote su, bez sumnje, brze i učinkovite, s istraživanjima koja pokazuju da čak i prijetnja uvođenjem kvota dovoljna je da potakne sudjelovanje žena u upravnim odborima tvrtki. Međutim, one donose neke praktične probleme, poput prijetnje balkanizacije ili straha da bi druge podskupine društva mogle tražiti sličnu jednakost.“*⁵¹ Postojeći manjak žena na najvišim pozicijama u javnom i korporativnom sektoru ne može se pripisati biološkim razlikama između spolova, već je posljedica strukturalne diskriminacije.

⁵⁰ European Institute for Gender Equality, *gender quotas*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en, pristupljeno: 8. rujna 2023.

⁵¹ Horvat-Vuković, A., *Gender quotas in corporate decision-making bodies – regulatory promotion of equality of results in the EU*, 6. rujna 2020., *The Theory and Practice of Legislation*, 9:1, 3-23, na: <https://doi.org/10.1080/20508840.2020.1814555>, pristupljeno: 19. rujna 2023.

„U Norveškoj je zahtjev za postavljanje kvote od minimalno 40% žena u odborima uveden u 2003. godini, potom u Španjolskoj 2007. godine usvajanjem Zakona o ravnopravnosti spolova kojim se zahtjeva povećanje udjela žena direktora na 40% do 2015. godine. U Republici Hrvatskoj u Zakonu o ravnopravnosti spolova (2008) navedeno je da neuravnoteženost spolova u tijelima političkog i javnog odlučivanja postoji ako je zastupljenost jednog spola manja od 40%.“⁵² Europski je Parlament usvojio Direktivu o ženama u upravnim odborima. Cilj joj je uvesti transparentno zapošljavanje u poduzećima kako bi do 30. lipnja 2026. najmanje 40 posto neizvršnih direktorskih mjesta ili 33 posto svih direktorskih mjesta zauzimale žene.⁵³

3.6.PRAVA ŽENA U RADNOM ODNOSU

Prava žena u radnom odnosu odnose se na skup zakona, politika i normi koje osiguravaju ravnopravnost, nediskriminaciju i zaštitu žena na radnom mjestu. Ova prava su usmjerena na osiguranje jednake prilike, zaštite od diskriminacije te osiguravanje uvjeta za siguran i pravičan radni okoliš za žene. Neka od ključnih prava žena u radnom odnosu su: jednaka prilika za zapošljavanje (zakoni i politike osiguravaju da žene imaju jednaku priliku za zapošljavanje, napredovanje i pristup radnim pozicijama bez obzira na spol), ravnopravna plaća (pravo na jednaku plaću za jednak rad bez obzira na spol, što znači da žene moraju biti jednako plaćene kao i muškarci za obavljanje istih ili sličnih poslova), zaštita od diskriminacije (pravo na zaštitu od svih oblika diskriminacije na radnom mjestu na temelju spola, uključujući i rodnu diskriminaciju), roditeljski dopust (pravo žena koje se pripremaju za rođenje djeteta, te roditeljski dopust koji omogućuje ravnotežu između obiteljskih obveza i karijere), zaštita od seksualnog uznemiravanja (što uključuje verbalno, fizičko ili neželjeno ponašanje na temelju spola), pravo na rad bez diskriminacije zbog bračnog statusa, trudnoće ili majčinstva, pristup obrazovanju i osposobljavanju (pravo na obrazovanje, osposobljavanje i profesionalni razvoj bez obzira na spol),

⁵² Drmać, I., Pervan, M. i Pavić Kramarić, T., *Zastupljenost žena u nadzornim odborima i utjecaj na profitabilnost poduzeća*, 2017., Ekonomska misao i praksa, 26 (2), 453-476. na: <https://hrcak.srce.hr/191283>, pristupljeno: 18. rujna 2023.

⁵³ Europski parlament, Direktiva o ženama u upravnim odborima EU 2022/2381

ograničenje radnog vremena i zaštita od prekovremenog rada (kako bi se osiguralo ravnotežu između radnog i privatnog života), zaštita od mobbinga⁵⁴ i psihičkog nasilja itd.

„Posljedice zlostavljanja su mnogobrojne a redovito imaju različite štetne učinke na pojedinca, organizaciju te posredno i na cijelu društvenu zajednicu. U zlostavljanih se razvijaju različiti psihički i psihosomatski poremećaji.“⁵⁵ Navedena prava su zakonski zaštićena u mnogim zemljama diljem svijeta i temelj su za postizanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu. Međutim, i dalje postoje izazovi u provedbi tih prava i potrebno je kontinuirano raditi na njihovom jačanju i provedbi kako bi se osigurao pravedan i jednakopravan radni okoliš za žene.

Zakon o radu (u nastavku ZOR) kao i Zakon o roditeljskim potporama (u nastavku ZRRP) zajedno sa pravilnicima predviđaju posebnu zaštitu određenih kategorija radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa. U tu kategoriju spadaju trudnice, žene koje su rodile i koje doje djecu, roditelji i posvojitelji. U nastavku definicije nabrojanih kategorija prema Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji. Trudna radnica je radnica koja je o trudnoći obavijestila poslodavca u pisanom obliku. Radnica koja je nedavno rodila je radnica kojoj od poroda nije prošlo više od šest mjeseci, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku. Radnica koja doji je radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije povratka na rad. Zabranjeno je nejednako postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu.

⁵⁴ Najpotpunija definicija mobinga navedena je u novom francuskom zakonu o mobingu. Definicija mobinga u francuskom Zakonu socijalne modernizacije br. 2002–73 od 17. siječnja 2002. glasi: “Mobing je psihičko maltretiranje što se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.”

Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, *Mobing (psihološko maltretiranje na radnom mjestu)*, na: <https://kognitivno-bihevioralna-terapija-akm.hr/mobing/>, pristupljeno: 30. srpnja 2023.

⁵⁵ Šoljan, I., Josipović-Jelić, Ž. i Jelić Kiš, A., *Mobbing - zlostavljanje na radnome mjestu*, 2008., Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 37-42. na: <https://doi.org/10.2478/10004-1254-59-2008-1857>, pristupljeno: 2. kolovoza 2023.

Poslodavac nema pravo odbiti zapošljavanje žene zbog njezine trudnoće, niti smije ponuditi izmijenjeni ugovor o radu s nepovoljnijim uvjetima zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta.⁵⁶

Dodatno, poslodavcu je zabranjeno postavljati bilo kakva pitanja u vezi s mogućom trudnoćom radnice koju zapošljava. Zakon o radu jasno propisuje da poslodavac nema pravo tražiti informacije o trudnoći, niti smije narediti bilo kojoj osobi da to čini, osim ako radnica izričito zatraži specifična prava predviđena zakonom ili drugim propisima kako bi zaštitila sebe kao trudnicu. (ZOR, Čl. 30.)

Poslodavac je obvezan procijeniti rizike za radnice na svim poslovima koji podrazumijevaju izloženost štetnostima, naporima, postupcima ili uvjetima rada. Pri procjeni rizika, potrebno je identificirati vrstu, obim i trajanje izloženosti radnica štetnostima ili naporima te odlučiti o potrebnim mjerama za smanjenje rizika na temelju tih saznanja. Specijalist za medicinu rada odgovoran je za procjenu rizika i preporuke za smanjenje istih. Trudnice ne smiju obavljati poslove koji su procijenjeni kao rizični za izlaganje štetnostima, naporima i uvjetima rada. Štetnosti se klasificiraju u dvije kategorije: biološke štetnosti i opasne kemikalije. Biološke štetnosti obuhvaćaju toksoplazmu i virus rubeole⁵⁷, osim ako je trudnica već dokazano imunizirana od tih štetnosti. Opasne kemikalije uključuju olovo i njegove derivate, ukoliko postoji rizik apsorpcije tih tvari u ljudski organizam. Napori se odnose na situacije kao što je rad u hiperbaričkim okruženjima a uvjeti rada na podzemni rad u rudnicima. Radnica koja doji također ne smije obavljati poslove koji su procijenjeni kao rizični za izlaganje opasnim kemikalijama i uvjetima rada, uključujući podzemni rad u rudnicima.⁵⁸ U slučaju trudnice, radnice koja je nedavno rodila ili radnice koja doji dijete te obavlja poslove koji predstavljaju rizik za njihovo zdravlje ili zdravlje djeteta, poslodavac je obvezan pružiti dodatak ugovora o radu. (ZOR, Čl. 31) Ovaj dodatak bi na određeno vrijeme, do prestanka razloga za posebnu zaštitu, trebao omogućiti obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji ne predstavljaju opasnost. Bitno je napomenuti da ovaj dodatak ne smije rezultirati smanjenjem plaće radnice.

⁵⁶ Zakon o radu. Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 Članak 30.

⁵⁷ Zarazni virus posebno opasan kod trudnica jer može uzrokovati ozbiljne komplikacije fetusu, uključujući različite defekte kod novorođenčadi.

⁵⁸ Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji (2015), Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda ako posebnim propisom nije drukčije određeno.⁵⁹ Trudnice ili majke imaju pravo na rodiljni dopust tijekom trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta, koji se sastoji od dva dijela: obveznog i dodatnog rodiljnog dopusta. Obvezni dio traje neprekidno 98 dana, od čega 28 dana prije očekivanog datuma poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta. Datum očekivanog poroda određuje ginekolog. U nekim iznimnim slučajevima, uzimajući u obzir stanje trudnoće i zdravstveno stanje majke, rodiljni dopust može početi i do 45 dana prije predviđenog datuma poroda, što također utvrđuje ginekolog. Nakon isteka obveznog rodiljnog dopusta, majka ima pravo na dodatni rodiljni dopust do šest mjeseci života djeteta. U slučaju da je dijete rođeno prije predviđenog datuma, dodatni rodiljni dopust se produžuje za broj dana koliko je dijete rođeno prije termina. (ZRRP, Čl. 15.)

Majke koje doje svoje dijete imaju pravo na dozvoljeni prekid rada tijekom punog radnog vremena kako bi ostvarile mogućnost dojenja svoje bebe. Ovo pravo uključuje stanku za dojenje koja traje dva sata svakog radnog dana. Ova stanka je neovisna o tome koristi li otac istodobno neko od zakonom propisanih prava u vezi s djetetom. Ovo pravo može biti iskorišteno na dva načina: jednom kao kontinuirana dvosatna stanka ili kao dvije stanke, svaka u trajanju od jednog sata. Ovo pravo može se koristiti sve dok dijete ne napuni godinu dana života. Vrijeme koje se koristi za stanku računa se kao dio ukupnog radnog vremena. (ZRRP, Čl. 23.)

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. (ZOR, Čl. 34.)

⁵⁹ Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, Narodne novine, br. 152/22, Članak 26.

Takav bi otkaz bio ništetan i spada u najteže prekršaje poslodavca. (ZOR, Čl. 229.) Takav i slični prekršaji kažnjavaju se novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura. Međutim ugovor o radu ovih osoba ipak završava istovremenim završetkom djelovanja poslodavca, ili može biti okončan zbog poslovnih razloga unutar procesa likvidacije. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. (ZOR, Čl. 35.) U slučaju trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama otkazni rok ne teče. (ZOR, Čl. 121.)

Nakon isteka dopusta, majka ima pravo na povratak na poslove koje je obavljala prije korištenja navedenih prava. O namjeri povratka na rad, majka je obavezna obavijestiti poslodavca najmanje 30 dana unaprijed. U slučaju da potreba za obavljanjem istih poslova prije korištenja tih prava više ne postoji, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih poslova koji ne smiju imati nepovoljnije radne uvjete od onih koje je majka obavljala prije korištenja navedenih prava. Dodatno, majka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako su se promijenile tehnike ili način rada, te pravo na sve ostale povlastice koje proizlaze iz poboljšanih radnih uvjeta na koje bi imala pravo. (ZOR, Čl. 36)

Cilj ovih mjera je zaštititi zdravlje i sigurnost trudnica, dojilja i njihovih potomaka te osigurati da radno okruženje bude sigurno i prilagođeno njihovom stanju.

4. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

4.1. RODNA NERAVNOPRAVNOST I RODNI STEREOTIPI

Rodna neravnopravnost označava nejednakost u društvu koja se temelji na spolu, pri čemu se ženama i muškarcima pridjeljuju različite uloge, odgovornosti, prava i prilike. Ova neravnoteža može se manifestirati na mnogo načina, uključujući oblasti kao što su obrazovanje, zaposlenje, politika, reproduktivna prava, obiteljski odnosi i druge sfere života. „*Rodna neravnopravnost utječe na položaj žena u svim područjima života u društvu, kako privatno tako i javno, u obitelji ili na tržištu rada, u ekonomskom ili političkom životu, na vlasti i izvršnim funkcijama, kao i u rodnom odnosima u društvu. Žene su u podređenom položaju u odnosu na muškarce u gotovo svim društvima.*“⁶⁰

Povijest rodne neravnopravnosti obuhvaća dugotrajni proces u kojem su se žene i muškarci suočavali s nejednakim društvenim ulogama, pravima i prilikama na temelju njihovog spola. Ova neravnopravnost prisutna je kroz različite povijesne periode i društva te se očituje u različitim sferama života, uključujući obrazovanje, rad, politiku, obiteljski život i drugo. Prosvjetiteljstvo⁶¹ i industrijska revolucija donijeli su neke promjene u pristupu obrazovanju i radu za žene, ali i dalje su se suočavale s diskriminacijom i ograničenjima u mnogim društvenim aspektima. Sufražetski pokret 19. i 20. stoljeća igrao je ključnu ulogu u borbi za pravo glasa ženama, što je označilo početak promjena prema rodnoj ravnopravnosti. Tijekom 20. stoljeća, mnoge zemlje postupno su uvele zakone i politike usmjerene prema većoj ravnopravnosti spolova. Unatoč napretku, rodna neravnopravnost i dalje ostaje izazov s kojim se društva suočavaju, te se aktivno radi na ostvarivanju veće ravnopravnosti između spolova. Rodna segregacija prema zanimanju podrazumijeva dominacija jednog spola u određenom zanimanju ili veća zastupljenost jednog spola u odnosu na očekivanu zastupljenost.⁶²

⁶⁰ European Institute for Gender Equality, *gender inequality*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1329?language_content_entity=hr, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

⁶¹ Prosvjetiteljstvo ili doba razuma je intelektualni pokret koji se razvio u Europi u 18. stoljeću. Naglašava važnost razuma, znanja, slobode i napretka te poticanje kritičkog razmišljanja i oslobađanje od predrasuda i religijske dogme. Trajalo je od 1650-ih do 1780-ih.

⁶² European Institute for Gender Equality, *occupational gender segregation*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1210?language_content_entity=en, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

Rodna segregacija označava društvenu praksu ili fenomen gdje se muškarci i žene usmjeravaju prema različitim sektorima, industrijama, zanimanjima ili ulogama u društvu, na temelju njihova spola. Ova segregacija može biti prisutna na radnom mjestu, u obrazovnom sustavu, domaćinstvu i drugim sferama života. Rodna segregacija pridonosi neravnoteži u moći, pristupu resursima i mogućnostima između žena i muškaraca i može imati negativne posljedice za pojedince i društvo u cjelini. Doprinosi neravnoteži u plaćama, otežava ženama napredovanje u karijeri, smanjuje raznolikost i talent u različitim industrijama te održava i produbljuje rodne neravnopravnosti. Borba protiv rodne segregacije uključuje promicanje svijesti o stereotipima i predrasudama, poticanje veće raznolikosti u zanimanjima i industrijama te stvaranje okruženja koje podržava jednakost spolova.

Stereotip je generalizacija o grupi ljudi, kojom se istovjetne osobine pripisuju gotovo svim članovima te grupe, neovisno o stvarnim razlikama između članova.⁶³ To su unaprijed oblikovane i često pojednostavljene predodžbe, uvjerenja ili očekivanja o pripadnicima određenih skupina, kao što su spol, etnička pripadnost, nacionalnost, dob ili drugi karakteristike. Mogu biti pozitivni ili negativni a često su problematični jer uglavnom ne odražavaju stvarnu složenost i raznolikost pojedinaca unutar određene skupine. „*Stereotipizacija se odražava u konotativnome značenju riječi, koje katkad prerasta u njezino preneseno značenje.*“⁶⁴ Stereotipi mogu imati dubok utjecaj na ponašanje pojedinaca i društva u cjelini. Oni mogu voditi do diskriminacije, nerazumijevanja i nepravdednosti. Važno je prepoznati stereotipe, izazvati ih kritičkim razmišljanjem i promicati raznolikost, jednakost i poštovanje među svim članovima društva. U mnogim primitivnim društvima i kulturama, stereotipi su se razvijali temeljem opaženih razlika između spolova u ulogama i odgovornostima. Prapovijesna društva su često imala dijeljenje rada prema spolu, gdje su muškarci bili lovci, a žene sakupljačice. Ovi stereotipi su se kasnije prenosili u mitove i priče. U srednjem vijeku, religija je imala velik utjecaj na oblikovanje stereotipa. Katolička crkva je promicala ideju o muškarcu kao voditelju obitelji i društva, dok je žena bila više vezana za ulogu

⁶³ Zavod za javno zdravstvo Zagrebačke županije, *Stereotipi, predrasude, diskriminacija*, 28. srpnja 2021., na: <https://www.zzjz-zz.hr/stereotipi-predrasude-diskriminacija/>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

⁶⁴ Hudeček, L., *Rječnik i stereotipi – Kakva je plavuša u Mrežniku?*, Rasprave: Časopis Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje, br. 2, 2021, str. 511-539., na: <https://hrcak.srce.hr/file/392553>., pristupljeno: 29. srpnja 2023.

majke i domaćice što je stvorilo stereotipe o slabosti žena i potrebi da budu podložne muškarcima. Stereotipi su ostali duboko ukorijenjeni, s ženama često dodijeljenim ulogama koje su ograničavale njihove mogućnosti izvan kuće.

Prema Strategiji za ravnopravnost spolova Vijeća Europe za razdoblje od 2018. do 2023. rodni stereotipi definirani su kao unaprijed stvoreni društveni i kulturni obrasci ili predodžbe, prema kojima se ženama i muškarcima pripisuju osobine i uloge utvrđene i ograničene njihovim spolom. Rodni stereotipi predstavljaju ozbiljnu prepreku postizanju stvarne ravnopravnosti spolova te potiču diskriminaciju na temelju spola. Takvi stereotipi mogu sputavati razvoj prirodnih talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, njihove obrazovne i profesionalne sklonosti i iskustva, kao i općenito njihove životne prilike.⁶⁵ Stereotipi često pripisuju određene karakteristike i uloge muškarcima i ženama na temelju društvenih normi i očekivanja. Primjeri rodno utemeljenih stereotipa uključuju stereotipe o ulogama: očekivanje da su žene prikladne za brigu o djeci i domaćinstvu, dok se muškarcima pripisuju uloge u profesionalnom svijetu, vodstvu i financijskoj podršci obitelji, stereotipe o sposobnostima: vjerovanje da su žene emotivne, osjećajne i socijalno vještije, dok su muškarci bolji u logici, znanosti i matematici, stereotipe o izgledu: povezivanje određenih fizičkih atributa s određenim spolom, kao što su boja odjeće ili stil frizure, stereotipe o odijevanju: očekivanje da će žene nositi suknje i haljine, dok će muškarci nositi hlače i odijela, stereotipe o emocijama: očekivanje da će žene biti emocionalno izražajnije, dok će muškarci suzdržaniji, stereotipe o karijeri: pretpostavka da su određene profesije prikladne samo za muškarce (npr. inženjerstvo) ili samo za žene (npr. medicinske sestre). U nastavu ću navesti primjer stereotipa a to je da su muškarci bolji vozači od žena. Ovaj stereotip sugerira da su muškarci prirodno bolji vozači od žena. Iako nema znanstvenih dokaza koji to potvrđuju, ovakvo uvjerenje može utjecati na percepciju sposobnosti žena u vožnji.

⁶⁵ Vlada republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023., na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Vije%C4%87e%20Europe/2018/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>, pristupljeno: 1. kolovoza 2023.

Rodni stereotipi mogu imati negativan utjecaj na osobe i društvo u cjelini. „*Služe za opravdavanje i održavanje povijesnih odnosa u kojima muškarci imaju prevlast nad ženama, kao i seksističkih stavova koji priječe napredovanje ravnopravnosti spolova.*“⁶⁶

Oni mogu ograničiti izbore i mogućnosti pojedinaca, poticati diskriminaciju na radnom mjestu, utjecati na plaće i napredovanje u karijeri, te doprinijeti nasilju i nerazumijevanju među spolovima. Borba protiv rodno utemeljenih stereotipa uključuje edukaciju, promicanje svijesti, pozitivne promjene u medijima, te podršku raznovrsnim ulogama i izborima za sve osobe, neovisno o njihovom rodu.

4.2. DISKRIMINACIJA I NJENO SUZBIJANJE

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekoj diskriminacijskoj osnovi kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.⁶⁷ To uključuje uskraćivanje jednakih prava, pristupa ili prilika, kao i stvaranje nepovoljnih uvjeta ili nepravednog tretmana. Diskriminacijske osnove su se rasa, spol, vjera, nacionalnost, seksualna orijentacija, dob, invaliditet itd. „*U osnovi riječ diskriminacija potječe iz latinskog jezika *discriminare* što znači odvajati, razlikovati tj. praviti razliku po nekoj osnovi.*“⁶⁸ Diskriminacija može biti izražena na različite načine, uključujući fizičko nasilje, verbalno zlostavljanje, segregaciju, uskraćivanje pristupa obrazovanju, zaposlenju, zdravstvenoj skrbi, stanovanju ili drugim resursima i pravima. Prema Izvješću o radu za 2022. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (u nastavku Izvješće Pravobraniteljice) na godišnjoj razini, Pravobraniteljica zaprima okvirno između 500 i 600 pritužbi građana/ki na diskriminaciju, od čega otprilike 1/5 dolazi iz područja zapošljavanja i rada.⁶⁹

⁶⁶ Dujmović, A., *Što su rodni stereotipi i kako utječu na stvarnu ravnopravnost žena i muškaraca?*, 29. veljače 2020., Žene i mediji, na: <https://www.zeneimediji.hr/sto-su-rodni-stereotipi-i-kako-utjecu-na-stvarnu-ravnopravnost-zena-i-muskaraca/>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

⁶⁷ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12, Članak 1.

⁶⁸ Vasiljević, S. i Balen, B., *Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije.*, Policija i sigurnost 18, br. 2 (2009): 213-221., na: <https://hrcak.srce.hr/79341>, pristupljeno: 31. srpnja 2023.

⁶⁹ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Izvješće o radu za 2022., 31. ožujak 2023., na: https://www.prs.hr/application/uploads/Izvj%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjelo.pdf, pristupljeno: 14. rujna 2023.

Diskriminacija vrlo negativno utječe na ravnotežu i pravdu te ograničava potencijal pojedinaca i skupina. Diskriminacija se može pratiti kroz povijest i razvijati se na temelju različitih faktora kao što su rasa, etnička pripadnost, spol, vjera, jezik, socioekonomska pozicija i drugi. U nastavku slijedi nekoliko primjera kako se diskriminacija razvijala kroz povijest.

Diskriminacija na temelju rase i etničke pripadnosti: kroz kolonijalno razdoblje, europske sile su stvorile hijerarhiju rasnih skupina. „*Otac rasističke doktrine francuski je grof Joseph Arthur de Gobineau. On je bijelu rasu držao superiornom zbog njezine inteligencije, snage volje i moralnih načela, a crnu rasu inferiornom zbog toga što je, po njem, manje sposobna, emocionalno nestabilna, životinjske naravi i bez moralnih obzira.*“⁷⁰ Posljedica toga je trgovina robljem i potlačenosti crnaca. Iako su se kasnije borbe za ljudska prava pobrinule za ukidanje formalnog ropstva i segregacije, diskriminacija na temelju rase i dalje postoji u raznim oblicima.

Diskriminacija na temelju spola: kroz veći dio povijesti, žene su bile sustavno diskriminirane u mnogim društvenim sferama. One su bile lišene prava glasa, obrazovanja i sudjelovanja u političkim i profesionalnim aktivnostima. Ovaj oblik diskriminacije doveo je do borbi za ženska prava i feminizma.

Diskriminacija na temelju vjere: kroz povijest su se događali religijski konflikti i proganjanja, kao što su inkvizicija i vjerski ratovi. Pripadnici određenih vjerskih skupina bili su diskriminirani i proganjeni, što je dovelo do izbjeglištva i nasilja.

⁷⁰ Enciklopedija.hr na: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=51856>, 2021., pristupljeno: 31. srpnja 2023.

Diskriminacija na temelju seksualne orijentacije: dugo vremena su LGBT+⁷¹ osobe bile diskriminirane i kažnjavane zbog svoje seksualne orijentacije. Homoseksualnost je bila kriminalizirana, a mnoge su osobe bježale od proganjanja i nasilja.⁷²

Diskriminacija na temelju socioekonomske pozicije: siromašni slojevi društva često su bili diskriminirani i iskorištavani. Radnička klasa je često bila lišena prava, radila u lošim uvjetima i primila nisku plaću.

Diskriminacija temeljena na nacionalnosti i migraciji: migranti i osobe drugih nacionalnosti često su bili suočeni s diskriminacijom, nerijetko isključeni iz društva u kojem su se nastanili.

Borba protiv diskriminacije uključuje zakonodavne mjere, borbu za ljudska prava, edukaciju i podizanje svijesti o važnosti raznolikosti i jednakosti. Međunarodni dokumenti poput Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, Konvencije UN-a o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena i Konvencije o pravima djeteta postavili su temelje za borbu protiv diskriminacije i promicanje jednakosti.

Diskriminacija može poprimiti različite oblike i manifestirati se u različitim sferama društvenog života. Zakon o suzbijanju diskriminacije (u nastavku ZSD) prepoznaje više oblika diskriminacije, to su: izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i segregacija.

⁷¹ Izraz LGBT+ je kratica koja označava skupinu seksualnih orijentacija i rodno-identitetskih izraza. Značenje pojedinih dijelova kratice su:

L: Lesbian (Lezbijka) - Osoba koja je ženskog spola i emocionalno, seksualno i/ili romantično privučena drugim osobama ženskog spola.

G: Gay (Gej) - Osoba koja je muškog spola i emocionalno, seksualno i/ili romantično privučena drugim osobama muškog spola. Termin "gay" također se koristi kao opći izraz za osobe koje se identificiraju kao članovi LGBT+ zajednice.

B: Bisexual (Biseksualna) - Osoba koja je emocionalno, seksualno i/ili romantično privučena prema osobama oba spola, odnosno osoba koja doživljava privlačnost prema osobama različitog i istog spola.

T: Transgender (Transrodna) - Osoba čija se rodna identifikacija ne podudara s rodnom kojom je bila označena pri rođenju. To može značiti da osoba rođena s određenim spolom doživljava sebe kao osobu drugog spola.

+: Plus (Ostali) - Simbol plus u kratlici označava da se uključuju i druge seksualne orijentacije, rodne identitete i izraze koji nisu eksplicitno navedeni u samoj kratlici. To uključuje raznolikost i različite načine na koje ljudi doživljavaju svoj identitet.

LGBT+ kratica služi kao skupni pojam za raznoliku zajednicu osoba koje nisu heteroseksualne i/ili čije rodne identifikacije ne odgovaraju tradicionalnim binarnim pojmovima muškarca i žene. Kratica se koristi kako bi se osiguralo uključivanje i vidljivost svih identiteta unutar ove raznolike zajednice.

⁷² Zorica, L., *Povijesni prikaz homoseksualnih osoba kao marginalizirane skupine*, *Essehist*, 2-15. na: <https://hrcak.srce.hr/190412>, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

O izravnoj diskriminaciji se radi onda kad je nejednako postupanje povezano sa stvarnom ili pretpostavljenom karakteristikom koja je povezana s diskriminacijskom osnovom.⁷³ Neizravna diskriminacija može biti nejednako postupanje zbog naizgled neutralne odredbe, kriterija ili prakse, osim ako se oni mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.⁷⁴ Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje. (ZSD, Čl. 3.) Pravobraniteljica je tijekom izvještajnog razdoblja zaprimila 40 pritužbi vezanih uz spolno uznemiravanje, uglavnom iz područja rada i zapošljavanja. U dva slučaja pritužbe su podnijeli muškarci. (Izvješće pravobraniteljice) . Segregacija je prostorno odvajanje pojedine rasne, etničke, vjerske ili klasne skupine na temelju diskriminacije.⁷⁵

Diskriminacija na tržištu rada odnosi se na nepravedno postupanje prema osobama ili skupinama na temelju njihovih karakteristika, kao što su spol, dob, rasa, etničko podrijetlo, vjera, invalidnost ili drugi slični faktori, pri zapošljavanju, napredovanju ili drugim aspektima radnog okruženja. „Najzastupljeniji oblici diskriminacije na tržištu rada su diskriminacija prema spolu i prema dobi.“⁷⁶ To može značiti da se nekim osobama uskraćuju jednake prilike, prava i beneficije koje drugi imaju na temelju diskriminativnih razloga.

⁷³ IPA 2009 Twinning projekt, , *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije*, 2013., „Uspostava cjelovitog sustava za zaštitu od diskriminacije“, na: https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/smjernice_za_prepoznavanje%20slu%C4%8Dajeva%20diskriminacije.pdf, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

⁷⁴ Pučka pravobraniteljica, *Vodič za prepoznavanje diskriminacije*, 02. ožujka 2023., na: <https://www.ombudsman.hr/wp-content/uploads/2022/03/Vodic-za-prepoznavanje-diskriminacije-Dan-nulte-diskriminacije-2022..pdf>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

⁷⁵ Enciklopedija.hr na: <https://enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=55183>, 2021., pristupljeno: 31. srpnja 2023.

⁷⁶ Ušić, A., *Diskriminacija na tržištu rada* (Diplomski rad), 2019., Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:898485>, pristupljeno: 8. kolovoza 2023.

Diskriminacija postoji ako radnici istih sposobnosti primaju različite nadnice ili zbog prethodno navedenih obilježja nemaju jednaki tretman na radnom mjestu. Na tržištu rada diskriminacija se pojavljuje u četiri osnovna oblika: kao diskriminacija ljudskog kapitala, diskriminacija u pogledu nadnica⁷⁷, diskriminacija prilikom zapošljavanja i diskriminacija glede zanimanja.⁷⁸ Navesti ću nekoliko primjera diskriminacije na tržištu rada: osoba se odbija zaposliti ili napredovati na temelju svog spola, ili joj se nudi manja plaća za isti posao u usporedbi s osobom suprotnog spola, osoba se ne zaposli ili se smatra manje sposobnom zbog svoje dobi, bilo da je previše mlada ili previše stara za određeni posao, osoba se diskriminira na temelju svoje rase, boje kože ili etničkog podrijetla, što može rezultirati nepravедnim odbijanjem za posao ili nerazmjerno lošijim uvjetima rada, osoba se odbija zaposliti ili se ograničava u radu zbog svoje invalidnosti, unatoč tome što bi s odgovarajućim prilagodbama mogla obavljati posao, trudnice se diskriminiraju ili odbijaju zaposliti zbog svojeg trudničkog statusa, osoba se diskriminira na temelju svoje vjere, što može rezultirati odbijanjem zapošljavanja ili nepravедnim uvjetima rada, osoba se diskriminira zbog svoje seksualne orijentacije, što može utjecati na njihove šanse za zapošljavanje ili napredovanje, također osobe koje su roditelji ili skrbe za članove obitelji mogu biti diskriminirane ili odbijene za posao zbog pretpostavki o njihovoj sposobnosti da se angažiraju na radnom mjestu.

Zakoni i propisi protiv diskriminacije na tržištu rada postoje u mnogim zemljama kako bi se zaštitila prava svih radnika i osigurala pravičnost i jednakost u radnom okruženju. U RH u tu je svrhu na snazi Zakon o suzbijanju diskriminacije. „*Hrvatski je sabor 9. srpnja 2008. i usvojio Zakon o suzbijanju diskriminacije, kojim se prvi put u jednom zakonskom instrumentu općenito normira problematika diskriminacije.*“⁷⁹ Uz Zakon o suzbijanju diskriminacije protiv diskriminacije bori se i Zakon o ravnopravnosti spolova. „*Zakon o ravnopravnosti spolova usmjerava na uznemiravajuća ponašanja*

⁷⁷ Nadnica je plaća ili honorar koji se isplaćuje radniku za radničke usluge tijekom određenog vremenskog razdoblja, obično po satu ili po danu.

⁷⁸ Bogut, Z., *Diskriminacija na tržištu rada*, Ekonomska misao i praksa, br. 1, 1999, str. 33-53., na: <https://hrcak.srce.hr/222545>, pristupljeno: 31. srpnja 2023.

⁷⁹ Horvat-Vuković, A., *Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva*, 2008., Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 1453-1498., na: <https://hrcak.srce.hr/30727>, pristupljeno: 10. rujna 2023.

*uvjetovana spolom osobe, koja predstavljaju spolno uznemiravanje, dok se Zakon o suzbijanju diskriminacije odnosi na neželjena ponašanja po različitim osnovama.*⁸⁰

*„Diskriminacija kao složen i kompleksan pojam i pojavu u društvu nije lako prepoznati, što predstavlja veliku prepreku za učinkovito suzbijanje diskriminacije i zaštitu od iste.*⁸¹ Suzbijanje diskriminacije je ključno kako bi se osigurala pravednost, jednakost i ljudska prava u društvu. Diskriminacija može imati i pozitivan individualan efekt (prkos) koji potiče osobu da postane poduzetnija, da reagira, “da se bori” za sebe, ali jednako može i utjecati vrlo negativno na osobu tako da je demotivira.⁸² Postoji niz strategija i pristupa koji se koriste za suzbijanje diskriminacije na različitim područjima, uključujući tržište rada. Zakoni i propisi imaju veliku ulogu u suzbijanju diskriminacije. Zakoni zabranjuju diskriminaciju na osnovu spola, rase, etničkog podrijetla, dobi, invalidnosti, seksualne orijentacije i drugih karakteristika te pružaju pravni okvir za procesuiranje slučajeva diskriminacije.

Važna je edukacija javnosti, poslodavaca i radnika o štetnosti diskriminacije te o pravima i odgovornostima vezanim za jednakost na radnom mjestu. Kampanje i obrazovni programi mogu doprinijeti promjeni svijesti i smanjenju predrasuda. Osiguranje transparentnosti u procesima zapošljavanja, napredovanja i nagrađivanja te osiguranje da se odluke temelje na kvalifikacijama i kompetencijama, a ne na diskriminatornim faktorima također idu u prilog suzbijanju diskriminacije. Potrebna je suradnja između vlasti, poslodavaca, sindikata, organizacija civilnog društva i drugih relevantnih dionika kako bi se razvijale strategije za suzbijanje diskriminacije i osigurale njihovu učinkovitost. Ključno je osigurati mehanizme za podnošenje pritužbi u slučajevima diskriminacije te pružanje zaštite osobama koje su izložene osveti ili nepoštenom postupanju nakon podnošenja pritužbi i organiziranje kampanja koje potiču na promjenu stavova i predrasuda te informiraju javnost o važnosti borbe

⁸⁰ Horvat, M. i Perasović Cigrovski, B., *Uznemiravanje žena na javnim mjestima – osvrt na uzroke, oblike i učestalost problema uznemiravanja u Hrvatskoj i svijetu*, 2014., Sociologija i prostor, 293-312, na: <https://doi.org/10.5673/sip.52.3.4>, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

⁸¹ Stantić, J. i Bilbija, V., *Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji*, Pravni vjesnik, 449-466., na: <https://hrcak.srce.hr/132123>, pristupljeno: 5. kolovoza 2023.

⁸² NeuDOBan položaj, *Izveštaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, 2012., na: https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_izvje%C5%A1taj_o_diskriminaciji_mladih_na_hrvatskom_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

protiv diskriminacije. Suzbijanje diskriminacije zahtijeva kombinaciju zakonodavstva, obrazovanja, svijesti i aktivnih napora svih dionika u društvu kako bi se postigla stvarna jednakost i pravednost.

Postoje različite teorije koje pokušavaju objasniti zašto se diskriminacija događa na tržištu rada, unatoč zakonima i naporima za promicanje jednakosti. U nastavku nekoliko takvih teorija.

Teorija ukorijenjenih predrasuda sugerira da su predrasude i diskriminacija duboko ukorijenjene u društvenoj kulturi i da se prenose s generacije na generaciju.⁸³ Pojedinci mogu automatski donositi odluke na temelju predrasuda bez stvarnog razmatranja sposobnosti ili kompetencija. Glavni teoretičar je Anthony Greenwald, koji je zajedno sa svojim kolegama razvio *Implicit Association Test (IAT)*, alat koji pomaže mjeriti implicitne predrasude.⁸⁴

Teorija informacijskih ograničenja, koja se također naziva teorijom asimetrije informacija, istražuje situacije u kojima jedna strana u transakciji posjeduje više informacija od druge strane.⁸⁵ U kontekstu diskriminacije na tržištu rada, ova teorija se odnosi na situaciju u kojoj poslodavci ne raspolažu dovoljno informacija o kvalifikacijama ili sposobnostima radnika te se oslanjaju na stereotipe i predrasude kako bi donijeli odluke o zapošljavanju, unapređenju ili plaćanju. Teoretičar koji se bavio ovom teorijom je Michael Spence. Njegova ključna studija "*Job Market Signaling*" iz 1973. godine istražuje kako informacije o kvaliteti radnika mogu biti prenesene poslodavcima kako bi se smanjila asimetrija informacija i povećala učinkovitost tržišta rada.⁸⁶

⁸³ Abrams, D., *Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention*, 2010., Centre for the Study of Group Processes, University of Kent, na: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-56-processes-of-prejudice-theory-evidence-and-intervention.pdf>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

⁸⁴ Harvard University, *About the IAT*, Project Implicit, na: <https://implicit.harvard.edu/implicit/iatdetails.html>, pristupljeno: 8. rujna 2023.

⁸⁵ Marinković, I., *Teorija asimetričnih informacija i svetska ekonomska kriza*, 20. rujna 2019., na: <https://www.linkedin.com/pulse/teorija-asimetri%C4%8Dnih-informacija-i-svetska-ekonomska-kriza-ivan>, pristupljeno: 7. kolovoza 2023.

⁸⁶ Spence, M., *Job Market Signaling*, *The Quarterly Journal of Economics*, 1973., 87(3), 355–374. na: <https://doi.org/10.2307/1882010> pristupljeno: 29. srpnja 2023.

Teorija lančane reakcije sugerira da diskriminacija može biti posljedica lančane reakcije u kojoj se negativni stavovi šire među ljudima, što dovodi do diskriminirajućih postupaka i odluka. Jedan od teoretičara povezanih s ovom teorijom je Robert K. Merton. 1948. godine Robert K. Merton skovao je izraz "*self-fulfilling prophecy*" ("samostvarujuća proročanstva") kako bi opisao pogrešnu definiciju situacije koja izaziva ponašanje koje čini izvorno pogrešno shvaćeno predviđanje istinitim.⁸⁷ „*Samoostvarujuće proročanstvo je vjerovanje ili očekivanje koje pojedinac ima o budućem događaju koje se ostvaruje zato što pojedinac vjeruje u njega.*“⁸⁸ U kontekstu diskriminacije, sugerira da kada se jedna grupa stavlja u nepovoljan položaj, to može stvoriti uvjete u kojima se stereotipi i diskriminacija perpetuiraju i prenose se na buduće generacije.

Prema teoriji statističke diskriminacije diskriminacija se može događati na temelju statističkih podataka o prosjeku ponašanja skupina. Poslodavci mogu koristiti te podatke kako bi donosili generalizirane zaključke i odluke o pojedincima, bez uzimanja u obzir njihovih stvarnih sposobnosti. Jedan od teoretičara povezanih s teorijom statističke diskriminacije je Kenneth Arrow, koji je 1973. godine napisao članak "*The Theory of Discrimination*".⁸⁹ Ova teorija se često povezuje s ekonomskim aspektima diskriminacije, posebno kada je riječ o odlukama o zapošljavanju, plaćanju i drugim ekonomskim transakcijama.

Sve ove teorije nude različite perspektive na mehanizme i razloge diskriminacije na tržištu rada. Važno je napomenuti da stvarnost može biti složena kombinacija ovih i drugih faktora te da je suzbijanje diskriminacije multidimenzionalan izazov koji zahtijeva široki pristup.

⁸⁷ Schaedig, D., *Self-Fulfilling Prophecy In Psychology: Definition & Examples*, 31. srpnja 2023., na: <https://www.simplypsychology.org/self-fulfilling-prophecy.html>, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

⁸⁸ Good Therapy, *Self-fulfilling prophecy*, 2015., Good Therapy PsychPedia, na: <https://www.goodtherapy.org/blog/psychpedia/self-fulfilling-prophecy>, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

⁸⁹ Arrow, K., *The Theory of Discrimination*, *Discrimination in Labor Markets* (pp. 1-33), Princeton University Press, na: <https://archive.org/details/arrow73/page/n7/mode/2up>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

4.3. TIJELA I PROPISI KOJI OSIGURAVAJU ZAŠTITU NAČELA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Načelo ravnopravnosti spolova temelji se na ideji da sve osobe, bez obzira na njihov spol, trebaju imati jednake mogućnosti i prava . To znači da se spol ne bi trebao koristiti kao osnova za diskriminaciju ili ograničavanje prava i prilika pojedinaca. Ravnopravnost spolova predstavlja ustavni identitet Republike Hrvatske. Ustavni identitet označava temeljne vrijednosti, načela, institucionalnu strukturu i osnovne karakteristike jedne države, koje su definirane u njenom ustavu. Ustavni identitet odražava ključne elemente koji čine osnovu državne strukture i društvenih odnosa unutar te države. Ustav Republike Hrvatske sadrži odredbe koje osiguravaju načelo ravnopravnosti spolova. Ključne odredbe vezane za ravnopravnost spolova u hrvatskom Ustavu uključuju:

Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.⁹⁰

Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki. (Ustav RH, Čl. 14)

Zakoni koji jamče zaštitu načela ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj jesu: Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Zakon o ravnopravnosti spolova temeljni je pravni okvir koji uređuje načela ravnopravnosti spolova u svim područjima života. Propisuje zabranu diskriminacije na osnovi spola i promicanje ravnopravnosti u različitim sferama društva. Zakon o radu sadrži odredbe koje se odnose na ravnopravnost spolova na radnom mjestu, uključujući zaštitu trudnica i majki te prava vezana uz rodiljni i roditeljski dopust. Njegov treći članak jasno navodi „izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.“ (ZOR, Čl. 3.)

⁹⁰ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, Članak 3.

Zakon o suzbijanju diskriminacije, iako ne obrađuje isključivo ravnopravnost spolova, ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju po različitim osnovama, uključujući spol.

Vlada Republike Hrvatske osniva uredbom Ured za ravnopravnost spolova kao stručnu službu za obavljanje poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova. Njegove glavne zadaće uključuju: koordiniranje svih aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova, izrada cjelovitog sustava zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj i praćenje njegove učinkovitosti, izrada nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova i nadzor njezine provedbe, praćenje usklađenosti i primjene zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u odnosu na međunarodne dokumente, priprema nacionalnih izvješća o ispunjavanju međunarodnih obveza u području ravnopravnosti spolova, suradnja s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova, promicanje znanje i svijest o ravnopravnosti spolova itd. Ured izvještava Vladu Republike Hrvatske svake godine, najkasnije krajem travnja za prethodnu godinu o svojim aktivnostima.⁹¹

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova je neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova. Pravobranitelj/ica u okviru svoga rada, zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba vezane uz diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova, pruža pomoć fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog spolne diskriminacije pri pokretanju sudskog postupka, poduzima radnje ispitivanja pojedinačnih prijava do pokretanja sudskog spora, uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvan sudske nagodbe, prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima spolne diskriminacije i provodi neovisna istraživanja o diskriminaciji, objavljuje neovisna izvješća i razmjenjuje raspoložive informacije s odgovarajućim europskim tijelima. (ZORS, Čl. 19) Pravobranitelja/icu za ravnopravnost spolova imenuje i razrješava Hrvatski sabor na prijedlog Vlade Republike Hrvatske. Pravobranitelj/ica također imenuje svog zamjenika/cu, a Hrvatski sabor daje konačno odobrenje na taj prijedlog. Oboje su dužnosnici Republike Hrvatske i služe na mandatima od 8 godina s mogućnošću ponovnog imenovanja.

⁹¹ Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, br. 82/08, 69/17, Članak 18.

Bitno je napomenuti da pravobranitelj/ica i njegov/njezin zamjenik/ica moraju biti različitog spola, te da jedan/na od njih mora imati završen diplomski sveučilišni studij pravne struke. Pravobranitelj/ica djeluje neovisno i samostalno, prateći provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih relevantnih propisa vezanih uz ravnopravnost spolova. Najmanje jednom godišnje izvještava Hrvatski sabor o svom radu. Zadaća mu/joj uključuje analizu slučajeva kršenja načela ravnopravnosti spolova te diskriminacije prema pojedincima ili skupinama pojedinaca. Pravobranitelj/ica otvoren/a je za sve građane koji se osjećaju diskriminiranim ili povrijeđenim odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova te primaju pritužbe i zahtjeve za pomoć. Uloga mu/joj također uključuje upozoravanje, davanje preporuka i podnošenje prijedloga za pokretanje postupka ocjene ustavnosti zakona ili drugih propisa ako se smatra da su prekršene osnovne odredbe o ravnopravnosti spolova. Pravobranitelj/ica može također tražiti stručnu pomoć od znanstvenika i stručnjaka te institucija u obavljanju svojih poslova.

Pravobraniteljici se možete obratiti telefonom, e-mailom, pismom ili osobnim dolaskom u ured uz obavezno prethodno naručivanje telefonom.⁹² Ulogu pravobraniteljice obnaša Višnja Ljubičić a njen je zamjenik Kristijan Kevešević.

Jedinice područne (regionalne) samouprave i Grad Zagreb uspostavljaju i osiguravaju uvjete te resurse za funkcioniranje županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova i povjerenstva za ravnopravnost spolova Grada Zagreba. Svrha ove inicijative je promicanje ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini i provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova te Nacionalne politike za poticanje ravnopravnosti spolova. Povjerenstva za ravnopravnost spolova djeluju kao savjetodavna tijela županijskih skupština i skupštine Grada Zagreba. Njihov sastav uključuje članove/članice županijskih skupština ili skupštine Grada Zagreba, koordinatorice/ice u uredima državne uprave, predstavnike/ce nevladinih organizacija te neovisne stručnjake/kinje. (ZRS Čl. 28).

⁹² Službena web stranica Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, na: <https://www.prs.hr/cms/page/16>, pristupljeno: 1. kolovoza 2023.

S druge strane, gradske i općinske jedinice lokalne samouprave imaju mogućnost osnivanja vlastitih povjerenstava za ravnopravnost spolova, usklađujući se s nacionalnom politikom za poticanje ravnopravnosti spolova. Ovakve inicijative doprinose stvaranju okruženja koje potiče ravnopravnost spolova na lokalnoj razini. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike također imaju značajnu ulogu u promicanju politika ravnopravnosti spolova, uključujući izradu strategija, programa i zakonodavnih prijedloga. Središnji državni ured za demografiju i mlade radi na promicanju jednakih prava i mogućnosti za mlade, uključujući aspekte ravnopravnosti spolova. Nekoliko organizacija civilnog društva u Hrvatskoj aktivno se bavi promicanjem ženskih prava i ravnopravnosti spolova, to su na primjer Centar za ženske studije, B.a.B.e.⁹³ i druge kao i različite sindikalne organizacije i udruge koje su posvećene promicanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada. Ovi su akteri samo neki od mnogih koji se bave promicanjem ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj. Njihov zajednički cilj je ostvariti ravnopravne mogućnosti i prava za sve, bez obzira na spol.

5. ŽENE U ODNOSU NA MUŠKARCE

5.1. ZAPOSŁJAVANJE

Vrednovanje žena u odnosu na muškarce odnosi se na percepciju, tretman i vrijednosne sudove koje društvo primjenjuje prema ženama i muškarcima. Ova dinamika može rezultirati rodnom neravnopravnošću, stereotipima i diskriminacijom. U mnogim društvima, žene su tradicionalno postavljene u ulogu brige o obitelji i kućanstvu, dok su muškarci često povezivani s javnim i poslovnim sferama. Ovo je stvorilo predrasude i uvjerenja o "tipičnim" ulogama žena i muškaraca. Vrednovanje žena u odnosu na muškarce u zapošljavanju odnosi se na način na koji se procjenjuje, tretira i vrednuje radna snaga žena i muškaraca prilikom zapošljavanja i napredovanja u karijeri. 2007. godine provedeno je sociološko istraživanje o diskriminaciji žena pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj radi utvrđivanja standarda te diskriminacije i donošenja rješenja za suzbijanje diskriminacije.

⁹³ Udruga B.a.B.e. - Budi aktivna. Budi emancipiran. nevladina je organizacija osnovana 1994. godine s ciljem promicanja ženskih ljudskih prava i osiguravanja jednakih mogućnosti za sve građane/ke u svim područjima društvenog života u Republici Hrvatskoj.

Istraživanje je inicirao Ured za ravnopravnost spolova vlade RH, provedeno je na uzorku od 1017 nezaposlenih žena Hrvatske. Rezultati istraživanja pokazali su određenu prisutnost (eksplicitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena prilikom traženja posla u RH, uz istodobno kršenje ZOR-a i ZRS-a.⁹⁴ Prema podacima HZZ-a u 2022. je zaposleno 122.026 osoba (od toga zaposlenih žena 73.935 ili 60,6%). Analiza o zapošljavanju osoba s evidencije HZZ-a na neodređeno i određeno vrijeme, u vremenu od 2012. do 2022., pokazuje kako se u 2022., zadržao trend daleko većeg broja zaposlenih na određeno vrijeme (87,2%) u odnosu na broj zaposlenih na neodređeno vrijeme (12,8%), kao i svih prethodnih godina. Udio žena u broju zaposlenih na neodređeno vrijeme bio je 55,6% a muškaraca 44,4%, dok je udio žena zaposlenih na određeno vrijeme bio 61,3% a muškaraca 38,7%. (Izvešće Pravobraniteljice) Neki od čestih izazova sa kojima se žene susreću u procesu zapošljavanja su: pretpostavke o tradicionalnim ulogama žena i muškaraca koje mogu dovesti do diskriminacije prilikom odabira zanimanja i pozicija, primanje manje plaće za isti rad, poteškoće u napredovanju, diskriminacija majčinstva, pristranost u zapošljavanju odnosno preferencija zapošljavanja muških kandidata, uskraćen pristup kvalitetnom obrazovanju i stručnom osposobljavanju, nedostatak fleksibilnih radnih aranžmana, seksualno uznemiravanje i nasilje, nedostatak mentorske podrške i dr.

5.2. PLACA

Žene često primaju manje plaće od muškaraca čak i za iste ili slične poslove. Razlika u plaćama između žena i muškaraca nije novi fenomen i može se pratiti kroz povijest. Oduvijek je ženski rad bio je smatran manje vrijednim i manje kvalificiranim od muškog rada. U većini povijesti žene su bile ograničene na tradicionalne uloge kao majke i supruge te su rijetko imale pristup obrazovanju i profesionalnim mogućnostima. To je stvorilo strukturalne prepreke za žene u postizanju financijske neovisnosti i ravnoteže s muškarcima. Unatoč napretku suvremenog doba, nerazmjernost i dalje postoji u mnogim dijelovima svijeta. U suvremenom dobu, postoji veća svijest o ovom problemu, a mnoge zemlje donose zakone i politike kako bi se suzbila rodna diskriminacija na tržištu rada.

⁹⁴ Galić, B., i Nikodem, K., *Neki aspekti diskriminacije žena pri zapošljavanju u RH*, Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti, 2008., na: <https://tripalo.hr/knjige/rad/05%20Galic.indd.pdf>, pristupljeno: 2. kolovoza 2023.

Tvrtke, barem kad se o njihovoj veličini radi, ne rade preveliku razliku u tome koliko manje plaćaju žene nego muškarce. Najmanja razlika u plaćama (-10%) je u najmanjim tvrtkama do 10 zaposlenika, dok je najveća (-16%) u tvrtkama preko 250 zaposlenika.⁹⁵ Privatne tvrtke rade veće razlike po spolovima nego državne. U privatnim tvrtkama u stranom vlasništvu žene su plaćene 19% manje nego muškarci, dok su u domaćim kompanijama plaćene 15% manje. U državnim tvrtkama žene su plaćene 8% manje, slično kao i u javnoj i lokalnoj samoupravi (-10%). Izraženi rodni jaz u korist muškaraca od 26% prisutan je u području financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja te u području djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, gdje iznosi 24%. Jaz od 18% prisutan je u području trgovine na veliko i na malo te popravka motornih vozila i motocikla. U djelatnosti računalnog programiranja, savjetovanja i s njima povezanim djelatnostima rodni jaz u 2022. prelazi 13% u korist muškaraca. (Izvešće Pravobraniteljice) *„U javnom sektoru, prosječna razlika značajno se smanjila do 2005. godine zbog procesa privatizacije i stoga jačeg utjecaja proračunskog dijela javnog sektora koji obično provodi politiku plaća koja je pravednija. Prosječna razlika u spolu općenito je niža na višim razinama obrazovanja.“*⁹⁶

Neke analize pokazuju da je manja vjerojatnost da će žena tražiti povišicu ili da će pregovarati o plaći za razliku od muškaraca. Muškarci i žene imaju iste mogućnosti u trenutku kada završe školovanje. *„Muškarci su međutim, skloniji asertivnom pristupu prilikom pregovaranja oko plaće. Analize servisa PayLab i MojaPlaća pokazuju da muškarci imaju viša očekivanja od plaće od žena i to za 14%.“*⁹⁷ To može rezultirati manjim povišicama i nižim plaćama. Žene često rade skraćeno radno vrijeme kako bi se posvetile obiteljskim obvezama poput brige o djeci i kućanskim poslovima koji nisu plaćeni. To rezultira manje vremena za plaćeni rad. Ukupno gledano, žene rade više sati tjedno nego muškarci, uzimajući u obzir i neplaćene i plaćene poslove.

⁹⁵ Women in Adria, *Rodni jaz u plaćama nije mit – evo koji čimbenici na njega utječu*, 08.03.2023., na: <https://www.womeninadria.com/jaz-u-placama/>, pristupljeno: 3. kolovoza 2023.

⁹⁶ Nestić, D., *Jaz u plaćama između žena i muškaraca u Hrvatskoj*, 2007., Radni materijali EIZ-a, (4), 5-42. na: <https://hrcak.srce.hr/71594>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

⁹⁷ MojPosao, *U Hrvatskoj gotovo najmanja razlika u plaćama između muškaraca i žena*, na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/76784/U-Hrvatskoj-gotovo-najmanja-razlika-u-placama-izmedju-muskaraca-i-zena/55/>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Žene su prisutnije u slabije plaćenim sektorima s nižim plaćama kao što su njegovateljstvo, zdravstvo ili obrazovanje. Europski parlament je objavio zanimljive podatke. U menadžerskim pozicijama žene su manje zastupljene, čineći 34% menadžera u EU-u 2020., iako čine polovicu ukupnog broja zaposlenika. Kada se usporede plaće po pozicijama, menadžerice su posebno pogođene. Zarađuju 23% manje po satu od muškaraca na istim pozicijama. Žene ne samo da zarađuju manje po satu, već obavljaju više neplaćenih poslova i rade manje plaćene sate. Također, postoji veća vjerojatnost da će biti nezaposlene u usporedbi s muškarcima. Kada se sve ove činjenice uzmu u obzir, razlika u ukupnoj zaradi između muškaraca i žena u EU-u iznosi gotovo 37% u 2018. godini, navodi Europski parlament. S vremenom su se situacija i svijest mijenjali, ali još uvijek postoje izazovi u postizanju potpune ravnopravnosti u pogledu plaća između spolova. Za rješavanje problema rodne plaćne nerazmjernosti potrebno je raditi na razbijanju rodno uvjetovanih predrasuda, poticanju žena da ulaze u raznolike sektore, osnaživanju njihovih pregovaračkih vještina i promicanju politika koje podržavaju ravnopravnu plaću za isti rad.

U 2021. godini, bruto dohodak žena po satu u gospodarstvu u cjelini bio je prosječno 12,7 % niži od dohotka muškaraca u Europskoj uniji i 13,6 % niži u europodručju.⁹⁸ Razlika u plaćama među spolovima u državama članicama EU-a varirala je za 20,7 postotnih bodova u rasponu od -0,2 % u Luksemburgu do 20,5 % u Estoniji. Diljem EU-a razlike u plaćama između spolova uvelike odstupaju, a u 2021. godini najveća odstupanja zabilježena su u Estoniji (20,5%), Austriji (18,8%), Njemačkoj (17,6%), Mađarskoj (17,3%) i Slovačkoj (16,6%). Luksemburg je uspješno otklonio razliku u plaćama između muškaraca i žena, dok ostale zemlje s manjim razlikama u plaćama u 2021. čine: Rumunjska (3,6%), Slovenija (3,8%), Poljska (4,5%), Italija (5,0%) i Belgija (5,0%).⁹⁹ Ova razlika u plaćama između spolova obično je manja za nove sudionike na tržištu rada, ali se obično povećava s dobi. Stariji radnici mogli bi

⁹⁸ Eurostat (2023). Statistički podaci o razlikama u plaćama između spolova, ožujak 2023., na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=stexp-seat&lang=hr#Razlike_u_pla.C4.87ama me.C4.91u spolovima znatno se razlikuju diljem EU-a, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

⁹⁹ Europski parlament, *Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci*, 13. siječnja 2020., na: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200109STO69925/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-definicija-i-uzroci>, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

doživjeti veću razliku u plaćama zbog prekida u karijeri koje žene često imaju tijekom svog radnog vijeka. Analizirajući države članice Europske unije, većina ih je zabilježila veću razliku u plaćama između spolova u privatnom sektoru nego u javnom sektoru. Razlika u plaćama između spolova varirala je u privatnom sektoru od 8,1 % u Belgiji do 22,1 % u Njemačkoj, a u javnom sektoru od -0,6 % u Poljskoj do 17,2 % u Mađarskoj.¹⁰⁰ Ovo bi moglo biti rezultat činjenice da se u većini zemalja članica plaće u javnom sektoru određuju transparentnim tablicama plaća koje se jednako primjenjuju na muškarce i žene. Ovi podaci ukazuju na važnost promicanja rodne ravnopravnosti u svim sektorima gospodarstva kako bi se smanjila razlika u plaćama između spolova. Gender Pay Gap (GPG) Hrvatska objavljuje podatak o razlikama u plaćama između muškaraca i žena koji se temelje na procjeni prosječnih plaća u Hrvatskoj na uzorku od 35.925 plaća koje su prikupljene od korisnika u periodu od 01.09.2022 do 15.11.2022. Za primjer sam uzela nekoliko različitih zanimanja a rezultati su sljedeći: na poziciji administratora baze podataka prosječna plaća muškaraca je 1.305 eura dok je prosječna plaća žena 807 eura, na poziciji inženjera elektrotehnike prosječna plaća muškaraca je 1.286 eura dok je prosječna plaća žena 991 euro, na poziciji kuhara muškarcima je prosjek plaće 945 eura a ženama 764 eura. U samo nekoliko zanimanja žene imaju veću prosječnu plaću od muškaraca a to su pozicija učitelja (žene 980 eura a muškarci 943 eura), specijalist nabave (žene 1.036 eura a muškarci 1.029 eura), operater u pozivnom centru (žene 759 eura a muškarci 746 eura) i policijski inspektor (žene 1.156 eura muškarci 1.115 eura). Najveće su razlike na pozicijama financijskog menadžera gdje muškarci imaju prosječnu plaću 2.041 eura a žene 1.481 eura i na poziciji regionalnog menadžera prodaje gdje muškarci imaju prosječnu plaću 1.904 eura a žene 1.386 eura.¹⁰¹ Zanimljivo je kako su obje pozicije rukovodeće pozicije.

¹⁰⁰ Eurostat (2023). Statistički podaci o razlikama u plaćama između spolova, ožujak 2023., na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statexp-seat&lang=hr#Razlike_u_pla.C4.87ama_me.C4.91u_spolovima_znatno_se_razlikuju_diljem_EU-a, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

¹⁰¹ Adorio.hr, *Gender Pay Gap (GPG) Hrvatska*, 5. prosinca 2022., na: <https://www.adorio.hr/trziste-rada/gender-pay-gap>, pristupljeno 5. kolovoza 2023.

5.3.MIROVINA

Mirovina (starosna, prijevremena starosna, invalidska, privremena invalidska i obiteljska) je novčano primanje iz mirovinskog osiguranja.¹⁰² Mirovina predstavlja period nakon aktivnog radnog života tijekom kojeg osoba prestaje redovno raditi i primati plaću. Svaka osoba tijekom radnog života uplaćuje dio svoje zarade u mirovinski sustav kako bi osigurala financijsku sigurnost i podršku za sebe nakon prestanka rada. Svrha mirovine je osigurati dovoljna financijska sredstva za osobe koje više ne rade, omogućujući im da održavaju svoj standard života, pokriju osnovne troškove života i zadrže dostojanstvo. Mirovinski sustav doprinosi očuvanju dostojanstva umirovljenika omogućujući im da imaju financijski oslonac i samostalnost u starijoj dobi. Mirovine omogućuju preraspodjelu resursa između generacija. Mirovinski sustav u Hrvatskoj temelji se na principu solidarnosti i generacijske pravde: mlađi radnici uplaćuju u mirovinski sustav kako bi podržali umirovljenike, a kasnije, kad i sami postanu umirovljenici, koriste sredstva koja su prethodno pridonijeli. Mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj temelji se na tri mirovinska stupa iz kojih korisnik jednoga dana može primati svoju mirovinu. To su prvi, drugi i treći mirovinski stup. Mirovinsko osiguranje u prvom i drugom stupu je obvezno, a u trećem dobrovoljno. Važno je znati i da je mirovinska štednja u drugom i trećem stupu nasljedna.¹⁰³ Sustav je, kao i u mnogim drugim zemljama, suočen s izazovima starenja stanovništva i dugoročnom održivošću. Mirovinski sustav u Hrvatskoj reguliran je zakonima i propisima kao što su Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima te drugi relevantni propisi. Zakonom o dobrovoljnim mirovinskim fondovima uređuje se osnivanje i poslovanje dobrovoljnih mirovinskih fondova, a Zakonom o mirovinskim osiguravajućim društvima uređuje se osnivanje i poslovanje mirovinskih osiguravajućih društava, mirovinski programi te mirovine i njihova isplata. HANFA provodi nadzor nad poslovanjem mirovinskih osiguravajućih društava.¹⁰⁴

¹⁰² Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22, Članak 8.

¹⁰³ PBZ Croatia osiguranje, *Prvi, drugi i treći stup za vašu mirovinu*, na: <https://www.pbzcofond.hr/info-zona/mirovinski-sustav/1-2-3-stup>, pristupljeno: 11. rujna 2023.

¹⁰⁴ Migracije.hr, *Mirovinsko osiguranje u RH*, na: <https://migracije.hr/mirovinsko-naslovna/>, pristupljeno: 10. rujna 2023.

U 2007. godini, Ustavni sud Republike Hrvatske donio je značajnu odluku o izjednačavanju dobi odlaska u mirovinu za muškarce i žene koja je utjecala na odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju. Prema toj odluci, određene odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju prestale su važiti 31. prosinca 2018. godine jer su sadržavale različite uvjete dobi za muškarce i žene.¹⁰⁵ Ova odluka proizašla je iz ocjene ustavnosti kojom je Ustavni sud ocijenio prijedlog za ocjenu ustavnosti i zakonitosti tih odredbi Zakona o mirovinskom osiguranju. Ustavni sud je u svojoj odluci naglasio da takve različite odredbe nisu usklađene s temeljnim načelima i vrijednostima ustavnog poretka Republike Hrvatske. Ovo je posebno istaknuto u članku 3. Ustava, koji ističe jednakost i ravnopravnost spolova kao temeljne vrednote i ključno načelo za tumačenje ustava. Također, članak 14. Ustava jasno navodi da svi građani Republike Hrvatske, neovisno o spolu, imaju svoja prava i slobode te da su i muškarci i žene jednaki pred zakonom. Ova odluka Ustavnog suda rezultirala je ukidanjem odredbi koje su bile sporne i koje su narušavale načela jednakosti spolova utemeljena u Ustavu.

Ustavni sud je naglasio da različito uređivanje prava i obaveza muškaraca i žena nije zabranjeno člankom 14. Ustava ako takve razlike imaju opravdane svrhe poput ispravljanja nejednakosti ili postojanja drugih objektivnih razloga usklađenih s Ustavom. Međutim, ukoliko takve razlike nemaju valjane i razumne opravdanja te ne služe postizanju legitimnih ciljeva, tada će se smatrati diskriminacijom. Kroz postupno provedene promjene, ova odluka je utjecala na izjednačavanje uvjeta za stjecanje mirovine za oba spola u sustavu mirovinskog osiguranja. To je podrazumijevalo postupno povećanje starosne dobi za stjecanje prava na mirovinu. U razdoblju prije 2030. godine, uvjeti su se razlikovali za muškarce i žene, dok je nakon tog razdoblja starosna dob za mirovinu postala jednaka za oba spola - 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Ukupno gledajući, odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske imala je za cilj osigurati usklađenost zakonskih odredbi s načelima jednakosti i ravnopravnosti spolova utemeljenima u Ustavu te promicati pravedniju i više uravnoteženu praksu u sustavu mirovinskog osiguranja.

¹⁰⁵ Ustavni sud Republike Hrvatske, Odluka i Rješenje Ustavnog suda Republike Hrvatske broj: U-I-1152/2000 i dr. od 18. travnja 2007. i Obrazloženje suprotnog glasa, Narodne novine, br. 43/2007

Suprotnog mišljenja od onog donesenog u odluci je sutkinja Agata Račan. Ona smatra da je prije donošenja odluke trebala biti provedena stručna rasprava o zahtjevima Ustava Republike Hrvatske u vezi s rodnom ravnopravnošću i spolnom jednakosti u kontekstu mirovinskog sustava i sugerira da je Ustavni sud trebao razmotriti osporene odredbe u svjetlu dopuštene pozitivne diskriminacije i načela razmjernosti kako bi ocijenio njihovu ustavnost. Račan kritizira činjenicu da je Ustavni sud donio odluku koja usvaja rok iz Strategije razvitka Republike Hrvatske, prema kojem bi se dob umirovljenja žena trebala povisiti na 65 godina, smatrajući taj rok nedovoljno relevantnim za donošenje odluke i ističe složenost procesa donošenja odluka o dobi umirovljenja muškaraca i žena, posebno u kontekstu Republike Hrvatske. Zaključno je mišljenja da u provedenom ustavnosudskom postupku nisu predloženi svi relevantni podaci i pokazatelji, te izražava sumnje u donošenje odluke s pravnom valjanošću. Prema izvorima Poslovnog dnevnika, suprotni glas Agate Račan naišao je na veliku podršku među pravnim stručnjacima uključujući i bivšeg predsjednika Ustavnog suda Jadranka Crnića.¹⁰⁶

6. ZAKLJUČAK

Unatoč naporima koje su društva uložila od prapovijesti do današnjeg dana, spolna diskriminacija i dalje preživljava u suvremenom društvu. To je očigledno kroz činjenicu da žene i dalje primaju manje plaće za isti rad, teže se zapošljavaju i češće nailaze na prepreke u napredovanju. Diskriminacija žena na tržištu rada je samo dio šireg problema opće diskriminacije žena, unatoč tome što one zauzimaju gotovo polovicu radne snage. Iako su ostvareni značajni pozitivni koraci, ženski položaj na tržištu rada i dalje zaostaje za muškarcima. Iznimno kvalificirane i sposobne žene često nailaze na prepreke kao što su predrasude, negativni stavovi te dvostruki standardi koji se primjenjuju prema njima u usporedbi s muškarcima. Čak i žene koje su postigle visoku poziciju suočavaju se s ovim predrasudama, kako na radnom mjestu, tako i u svim drugim aspektima života. Društvo i dalje često smatra da su glavna odgovornost i obveza žena usmjerene prema obitelji, stavljajući njihovu karijeru u drugi plan.

¹⁰⁶ Varošaneć, S., *Mirovina: Ustavna sutkinja Agata Račan protiv odluke Ustavnog suda*, 23. travnja 2007., na: <https://www.poslovní.hr/hrvatska/mirovina-ustavna-sutkinja-agata-racan-protiv-odluke-ustavnog-suda-40442>, pristupljeno: 13. rujna 2023.

To često dovodi do preferiranja muškaraca od strane poslodavaca, premda su žene često pokazale veću učinkovitost i sposobnost a nerijetko su i obrazovanije. Promjena ovakvih stavova, eliminacija stereotipa i podizanje svijesti o važnosti ženskog doprinosa ključno je za postizanje ravnopravnosti na tržištu rada. Da bi se postigla prava ravnopravnost, potrebno je konstantno educirati i podizati svijest o problemima rodne neravnopravnosti. Implementacija zakona i politika koje potiču rodnu ravnopravnost, podržavaju žene u liderstvu i osiguravaju jednake radne uvjete za sve, također su od izuzetne važnosti. Borba za ravnopravnost spolova predstavlja ključni element suvremenog društva koje teži pravednosti, uzajamnom poštivanju i jednakosti. Iako su postignuti značajni pomaci u mnogim područjima, još uvijek postoje izazovi koji zahtijevaju pažnju i napore kako bi se postigla potpuna ravnopravnost. Uz podršku zakonodavstva, institucija i aktivističkih inicijativa, borba za ravnopravnost spolova nastavlja se kako bi se prevladali preostali rodni stereotipi, diskriminacija na radnom mjestu, nejednake plaće te kako bi se osiguralo da svaka osoba, bez obzira na spol, ima priliku ostvariti svoj puni potencijal i doprinijeti društvu. Kroz edukaciju, svjesnost i suradnju, možemo stvoriti društvo u kojem će ravnopravnost spolova biti stvarnost, a ne samo ideal.

7. LITERATURA

Knjige i članci

- Bejaković, P., *Nezaposlenost*, Financijska teorija i praksa, 2003., 659-661.
- Bogut, Z., *Diskriminacija na tržištu rada*, Ekonomska misao i praksa, br. 1, 1999, str. 33-53.
- Božiković, N., *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, 2021., Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42 (1), 91-109.
- Boyd, Karen S., Glass ceiling, Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society., Ed. Thousand Oaks, SAGE, 2008. 549-52.
- Burušić-Barčan, I. i Burušić, J., *Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?*, ET²eR – ekonomija, turizam, telekomunikacije i računarstvo, br. 3, 2021, str. 1-7.
- Dabić, S. i Penavin, S., *Utjecaj obujma trgovanja na kretanje tržišnog indeksa Crobex*, 2009., Ekonomski vjesnik, XXII (1), 51-61.
- Drmać, I., Pervan, M. i Pavić Kramarić, T., *Zastupljenost žena u nadzornim odborima i utjecaj na profitabilnost poduzeća*, 2017., Ekonomska misao i praksa, 26 (2), 453-476.
- Erent-Sunko, Z., *Obiteljskopравни položaj žena u Francuskoj od 1789. do 1816. s analizom Code civila iz 1804. godine – pitanje temelja izgradnje suvremene obiteljskopravne regulative*, 2011., Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 61 (2), 573-594.
- Galić, B., i Nikodem, K., *Neki aspekti diskriminacije žena pri zapošljavanju u RH*, Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti, 2008.
- Hudeček, L., *Rječnik i stereotipi – Kakva je plavuša u Mrežniku?*, Rasprave: Časopis Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje, br. 2, 2021, str. 511-539.
- Horvat, M. i Perasović Cigrovski, B., *Uznemiravanje žena na javnim mjestima – osvrt na uzroke, oblike i učestalost problema uznemiravanja u Hrvatskoj i svijetu*, 2014., Sociologija i prostor, 293-312.
- Horvat-Vuković, A., *Gender quotas in corporate decision-making bodies – regulatory promotion of equality of results in the EU*, 6.rujna 2020., The Theory and Practice of Legislation, 9:1, 3-23.
- Horvat-Vuković, A., *Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva*, 2008., Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 1453-1498.
- Jalžečić, M. i Marinčić, P., *Žene kroz povijest : zbornik radova sa znanstvenog skupa Dies historiae 2012. - Žene kroz povijest održanog 5. prosinca 2012. godine.*, Zagreb: Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu

Jergovski, A., *Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, 2010., *Obnovljeni Život*, 403-412.

Lowther, J., *Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju*, 2003., *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), 457-479.

Nedović, M., Ivanković, D. i Mišćević, D., *Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti*, 2015., *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 5 (1), 91-98.

Oberški, J., *Socijalni položaj žene po Hamurabiju u odnosu prema Mojsijevu zakonu*, 1940., *Bogoslovska smotra*, 204-228.

Spence, M., *Job Market Signaling*, *The Quarterly Journal of Economics*, 1973., 87(3), 355–374.

Stantić, J. i Bilbija, V., *Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji*, *Pravni vjesnik*, 449-466.

Vađunec, I., *Položaj žene u srednjem vijeku na hrvatskim prostorima*, *Pro tempore*, br. 6-7, 2009., str. 48-73.

Vasiljević, S. i Balen, B., *Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije*, *Policija i sigurnost* 18, br. 2 (2009): 213-221.

Vidaković, D., *Sufražetkinje i pokret za ženska prava*, *Essehist*, br. 3, 2011, str. 68-72.

Vrljić, L., *Usporedba Hamurabijevog i Levitskog zakonika: rodni i obiteljski odnosi u društvu*, 2018., *Povijest u nastavi*, 29. (1), 61-76.

Vuković, T., *The Double Role of Women in the Contemporary Family: Attitudes of Students at the University of Zadar*, *Acta Iadertina*, br. 2, 2016, str. 0-0.

Šoljan, I., Josipović-Jelić, Ž. i Jelić Kiš, A., *Mobbing - zlostavljanje na radnome mjestu*, 2008., *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 37-42.

Zorica, L., *Povijesni prikaz homoseksualnih osoba kao marginalizirane skupine*, *Essehist*, 2-15.

Završni i diplomski radovi

Mamić, P., *Srednjovjekovne sprave za mučenje i tehnike smaknuća*, (Završni rad), 2020., Split: Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet, na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:172:222417>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

Ušić, A., *Diskriminacija na tržištu rada*, (Diplomski rad), 2019., Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:898485>, pristupljeno: 8. kolovoza 2023.

Propisi

Direktiva Europskog parlamenta o ženama u upravnim odborima EU 2022/2381

Odluka i Rješenje Ustavnog suda Republike Hrvatske o jednakoj dobi odlaska u mirovinu muškaraca i žena, broj: U-I-1152/2000 NN 43/2007

Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji, NN 91/2015

Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23

Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22

Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12

Web izvori

Abrams, D., *Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention*, 2010., Centre for the Study of Group Processes, University of Kent, na:

<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-56-processes-of-prejudice-theory-evidence-and-intervention.pdf>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

Adorio.hr, *Gender Pay Gap (GPG) Hrvatska*, 5. prosinca 2022., na:

<https://www.adorio.hr/trziste-rada/gender-pay-gap>, pristupljeno 5. kolovoza 2023.

Agencija za razvoj Zadarske županije Zadra Nove, *Pojmovnik tržišta rada*, na:

<https://www.centar-trziste-rada.com/source/publikacije/pojmovnik-trzista-rada.pdf>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

Alfirev, M., *Indeks žena u biznisu najveći dosad, uvedena i nova direktiva!*, 8. ožujka 2023., na: <https://selectio.hr/selectio-vijesti/indeks-zena-u-biznisu-najveci-dosad-uedena-i-nova-direktiva>, pristupljeno: 26. srpnja 2023.

Arrow, K., *The Theory of Discrimination, Discrimination in Labor Markets* (pp. 1-33), Princeton University Press, na: <https://archive.org/details/arrow73/page/n7/mode/2up>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

British Library, *Scold's bridle*, na: <https://www.bl.uk/collection-items/scolds-bridle>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, *Mobing (psihološko maltretiranje na radnom mjestu)*, na: <https://kognitivno-bihevioralna-terapija-akm.hr/mobing/>, pristupljeno: 30. srpnja 2023.

Dujmović, A., *Što su rodni stereotipi i kako utječu na stvarnu ravnopravnost žena i muškaraca?*, 29. veljače 2020., *Žene i mediji*, na: <https://www.zeneimediji.hr/sto-su-rodni->

stereotipi-i-kako-utjecu-na-stvarnu-ravnopravnost-zena-i-muskaraca/, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

Ekonomska baza, *Tržište rada, sve o zaposlenosti i nezaposlenosti*, 15. veljače 2022., na: <https://ekonomskabaza.hr/makro/trziste-rada/>, pristupljeno: 20. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *Hamurabijev zakonik*, na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=24290>, 2021., pristupljeno: 12. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *industrijska revolucija*, na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=27361>, 2021., pristupljeno: 15. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *nezaposlenost*, na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=43668>, 2021., pristupljeno: 26. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *rasizam*, na: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=51856>, 2021., pristupljeno: 31. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *segregacija*, na: <https://enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=55183>, 2021., pristupljeno: 31. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *sufražetkinje*, na: <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=58664>, 2021., pristupljeno: 16. srpnja 2023.

Enciklopedija.hr, *matrijarhat* na: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=39493>, 2021., pristupljeno: 11. srpnja 2023.

European Institute for Gender Equality, *gender inequality*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1329?language_content_entity=hr, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

European Institute for Gender Equality, *gender quotas*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en, pristupljeno: 8. rujna 2023.

European Institute for Gender Equality, *occupational gender segregation*, na: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1210?language_content_entity=en, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

Europski parlament, *Izješće o jednakosti žena i muškaraca u Europskoj uniji – 2012.*, 31. siječnja 2014., na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0073_HR.html, pristupljeno: 25. srpnja 2023.

Europski parlament, *Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci*, 13. siječnja 2020., na: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200109STO69925/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-definicija-i-uzroci>, pristupljeno 4. kolovoza 2023.

Eurostat, *Statistički podaci o nezaposlenosti* 1. kolovoza 2023., na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics&action=statexp-seat&lang=hr, pristupljeno: 2. kolovoza 2023.

Eurostat, *Statistički podaci o razlikama u plaćama između spolova*, ožujak 2023., na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statep-seat&lang=hr#Razlike_u_pla.C4.87ama_me.C4.91u_spolovima_znatno_se_razlikuju_diljem_EU-a, pristupljeno: 4. kolovoza 2023.

Glogoški, I., *Podzastupljenost žena u politici te njihov iskorak u društvu*, 1. rujna 2022., na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/podzastupljenost-zena-u-politici-te-njihov-iskorak-u-drustvu-51926>, pristupljeno: 13. srpnja 2023.

Goudreau, J., *A New Obstacle For Professional Women: The Glass Escalator*, 21. svibnja 2012., na: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/?sh=2f9a3703159d>, pristupljeno: 13. rujna 2023.

Good Therapy, *Self-fulfilling prophecy*, 2015., Good Therapy PsychPedia, na: <https://www.goodtherapy.org/blog/psychpedia/self-fulfilling-prophecy>, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

Gender and the Economy, *Do women in tech work experience a “glass escalator”?*, 2019., na: <https://www.gendereconomy.org/do-women-in-tech-work-experience-a-glass-escalator/>, pristupljeno: 14. rujna 2023.

Harvard University, *About the IAT*, Project Implicit, na: <https://implicit.harvard.edu/implicit/iatdetails.html>, pristupljeno: 8. rujna 2023.

Hrvatski povijesni portal, *Prava žena kroz povijest*, 7. srpnja 2010., na: <https://povijest.net/2018/?p=1456>, pristupljeno: 11. srpnja 2023.

Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, Nezaposlene osobe registrirane u evidenciji Zavoda*, 2023., na: <https://www.hzz.hr/statistika/>, pristupljeno: 24. srpnja 2023.

IPA 2009 Twinning projekt „Uspostava cjelovitog sustava za zaštitu od diskriminacije“, *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije*, 2013., na: https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/smjernice_za_prepoznavanje%20slu%C4%8Dajeva%20diskriminacije.pdf, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

Kagan, J., *Glass Cliff: Definition, Research, Examples, Vs. Glass Ceiling*, 7. prosinca 2022., na: <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-cliff.asp>, pristupljeno: 5. rujna 2023.

Know-Base, *Tržište rada (definicija, primjeri) - Top 6 komponenata*, 2021., na: <https://hr.know-base.net/7576306-labor-market>, pristupljeno: 27. srpnja 2023.

Lider media, *Što je ključ za povećanje broja žena na upravljačkim pozicijama?*, 22. studeni 2022., na: <https://lidermedia.hr/konferencije-i-edukacije/sto-je-kljuc-za-povecanje-broja-zena-na-upravljackim-pozicijama-146742>, pristupljeno: 26. srpnja 2023.

Marinković, I., *Teorija asimetričnih informacija i svetska ekonomska kriza*, 20. rujna 2019., na: <https://www.linkedin.com/pulse/teorija-asimetri%C4%8Dnih-informacija-i-svetska-ekonomska-kriza-ivan>, pristupljeno: 7. kolovoza 2023.

MasterClass, *Glass Cliff Definition: How the Glass Cliff Affects Women CEOs*, 7. lipnja 2022., na: <https://www.masterclass.com/articles/glass-cliff>, pristupljeno: 5. rujna 2023.

Migracije.hr, *Mirovinsko osiguranje u RH*, na: <https://migracije.hr/mirovinsko-naslovna/>, pristupljeno: 10. rujna 2023.

MojPosao, *U Hrvatskoj gotovo najmanja razlika u plaćama između muškaraca i žena*, na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/76784/U-Hrvatskoj-gotovo-najmanja-razlika-u-placama-izmedju-muskaraca-i-zena/55/>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

NeuDOBan položaj, *Izveštaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, 2012., na: https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/25/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_izvje%C5%A1taj_o_diskriminaciji_mladih_na_hrvatskom_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Oakes, K., *The invisible danger of the 'glass cliff'*, 7. veljače 2022., na: <https://www.bbc.com/future/article/20220204-the-danger-of-the-glass-cliff-for-women-and-people-of-colour>, pristupljeno: 7. rujna 2023.

PBZ Croatia osiguranje, *Prvi, drugi i treći stup za vašu mirovinu*, na: <https://www.pbzcofond.hr/info-zona/mirovinski-sustav/1-2-3-stup>, pristupljeno: 11. rujna 2023.

Point, *Položaj žena kroz povijest*, 24. travnja 2018., na: <https://pointnovinessmb.com/2018/04/24/položaj-zena-kroz-povijest/>, pristupljeno: 12. srpnja 2023.

Poslovni.hr, *Ženska industrijska revolucija*, 4. siječnja 2010., na: <https://www.poslovni.hr/strane/zenska-industrijska-revolucija-136204>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, *Izješće o radu za 2022.*, 31. ožujak 2023., na: https://www.prs.hr/application/uploads/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjel_o.pdf, pristupljeno: 14. rujna 2023.

Pučka pravobraniteljica, *Vodič za prepoznavanje diskriminacije*, 02. ožujka 2023., na: <https://www.ombudsman.hr/wp-content/uploads/2022/03/Vodic-za-prepoznavanje-diskriminacije-Dan-nulte-diskriminacije-2022..pdf>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Schaedig, D., *Self-Fulfilling Prophecy In Psychology: Definition & Examples*, 31. srpnja 2023., na: <https://www.simplypsychology.org/self-fulfilling-prophecy.html>, pristupljeno: 6. kolovoza 2023.

Shields, B., *What is the Glass Wall Effect?*, 26. rujna 2017., na: <https://bizfluent.com/about-5523802-glass-wall-effect.html>, pristupljeno: 14. rujna 2023.

Sicel, L., *Kako je biti žena u muškom biznisu?*, 29. svibnja 2022., *Žene i novac*, na: <https://zeneinovac.com/kako-je-biti-zena-u-muskom-biznisu/>, pristupljeno: 28. srpnja 2023.

Službena web stranica Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, na: <https://www.prs.hr/cms/page/16>, pristupljeno: 1. kolovoza 2023.

Škrinjar, M., *O ženama i feminizmu, nekada, danas i onome što nas čeka sutra*, 6. veljače 2016., na: <https://www.grakni.hr/aktivizam/114-zene-nekad-i-danas>, pristupljeno: 10. srpnja 2023.

Tsongas Industrial History Center, *The Role of Women in the Industrial Revolution*, University of Massachusetts Lowell, na: <https://www.uml.edu/tsongas/barilla-taylor/women-industrial-revolution.aspx>, pristupljeno: 19. srpnja 2023.

Udruga mobbing, *Problem o kojem se šuti – zlostavljanje na radnom mjestu*, 9. srpnja 2014., na: <https://mobbing.hr/problem-o-kojem-se-suti-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/>, pristupljeno: 22. srpnja 2023.

Varošanec, S., *Mirovina: Ustavna sutkinja Agata Račan protiv odluke Ustavnog suda*, 23. travnja 2007., na: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/mirovina-ustavna-sutkinja-agata-racan-protiv-odluke-ustavnog-suda-40442>, pristupljeno: 13. rujna 2023.

Vipasyin, *Feminist Discussions: Why is a 'good woman' necessarily a silent woman?*, 3. svibnja 2019., na: <https://vipasyin.io/feminist-discussions-why-is-a-good-woman-necessarily-a-silent-woman%E2%82%AC/>, pristupljeno: 15. srpnja 2023.

Vlada republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, *Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023.*, na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Vije%C4%87e%20Europe/2018/Sstrategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>, pristupljeno: 1. kolovoza 2023.

Zavod za javno zdravstvo Zagrebačke županije, *Stereotipi, predrasude, diskriminacija*, 28. srpnja 2021., na: <https://www.zzjz-zz.hr/stereotipi-predrasude-diskriminacija/>, pristupljeno: 29. srpnja 2023.

Women in Adria, *Rodni jaz u plaćama nije mit – evo koji čimbenici na njega utječu*, 08.03.2023., na: <https://www.womeninadria.com/jaz-u-placama/>, pristupljeno: 3. kolovoza 2023.