

Položaj žena na tržištu rada

Slunjski, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

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:199:784326>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-29**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Ivana Slunjski

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

ZAVRŠNI RAD

Zagreb, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Ivana Slunjski

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

ZAVRŠNI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Šućur

Zagreb, 2024.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Kratak povijesni pregled položaja žena u društvu i na tržištu rada	2
2.1. Položaj žena u društvu kroz povijest	2
2.2 Borba za ženska prava	3
3. Karakteristike položaja žena na tržištu rada	5
3.1. Stope aktivnosti	5
3.2. Stopa zaposlenosti	6
3.3. Stopa nezaposlenosti	9
3.4. Razlika u plaćama žena i muškaraca	12
3.5. Utjecaj spolne segregacije na položaj žena na tržištu rada	15
3.6. Efekt staklenog stropa i prepreke u napredovanju na radnom mjestu	17
3.7. Obiteljski i profesionalni život žena	18
3.8. Zakonodavni okvir	23
4. Zaključak	26
5. Literatura	27

Položaj žena na tržištu rada

Sažetak:

Položaj žena na tržištu rada odnosi se na socio-ekonomske uvjete pod kojima žene sudjeluju u radnoj snazi, uključujući pristup zapošljavanju, jednaku plaću, uvjete rada te mogućnosti napredovanja. Ovaj pojam obuhvaća i prepreke s kojima se žene suočavaju poput razlike u plaćama, vertikalne i horizontalne segregacije, efekta staklenog stropa te uspostave ravnoteže poslovnog i obiteljskog života. Cilj ovog rada je istražiti položaj žena u društvu kroz povijest te se fokusirati na čimbenike koji utječu na položaj žena na tržištu rada poput stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti žena, razlike u plaćama žena i muškaraca, vertikalne i horizontalne segregacije, efekt staklenog stropa, ravnoteža obiteljskog i poslovnog života te zakonodavnog okvira koji regulira sam položaj žena.

Ključne riječi: položaj žena, tržište rada, segregacija, stakleni strop

The position of women in the labour market

Abstract:

The position of woman in the labour market refers to the socio-economic conditions under which women participate in the workforce, including access to employment, equal pay, working conditions, and opportunities for advancement. This concept also encompasses the barriers women face, such as pay disparities, vertical and horizontal segregation, the glass ceiling effect and achieving work-life balance. The aim of this study is to explore the position of women in society throughout history and focus on factors influencing their position in the labour market, such as activity, employment and unemployment rates, gender pay gap, vertical and horizontal segregation, the glass ceiling effect, work-family balance and the legislative framework regulating women's position.

Key words: position of women, labour market, segregation, glass ceiling

Izjava o autorstvu rada

Ovime potvrđujem da sam osobno napisao/la rad:

Ivana Slunjski

i da sam njegov autor/ica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju mrežni izvori, udžbenici, knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Ivana Slunjski

Datum: 30.8.2024.

1. Uvod

Položaj žena u društvu oduvijek je bio predmet važnih društvenih i političkih rasprava. Tijekom povijesti, žene su se suočavale s brojnim izazovima u borbi za svoja prava i za jednakost. Od borbe za pravo glasa, pristupu obrazovanju i profesionalnim prilikama, do borbe protiv diskriminacije i nasilja, žene su neprekidno radile na osiguranju svojih osnovnih ljudskih prava i pravednijeg položaja u društvu. Ove borbe dovele su do značajnih promjena u percepciji i stvarnim mogućnostima za žene, no i dalje postoje prepreke koje utječu na njihovu poziciju u društvenim i ekonomskim strukturama.

Tema položaja žena na tržištu rada obuhvaća različite čimbenike koji utječu na njihov profesionalni rad i iskustvo. Ti čimbenici obuhvaćeni u ovom radu odnose se na čimbenike koji onemogućuju ženama punu i ravnopravnu participaciju na tržištu rada. Oni uključuju stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti žena na tržištu rada, vertikalnu i horizontalnu segregaciju koje predstavljaju značajne izazove gdje žene često nailaze na prepreke u napredovanju na više pozicije te su češće koncentrirane u niže plaćenim i manje prestižnim sektorima. Efekt staklenog stropa je čimbenik koji dodatno otežava ženama pristup najvišim pozicijama u organizacijama, unatoč njihovim kvalifikacijama i iskustvu. Jedan od čimbenika je također i ravnoteža poslovnog i obiteljskog života te on može utjecati na sam karijerni razvoj žena. Konačno, zakonodavni okvir uključuje zakone i politike o ravnoteži između rada i obitelji, plaći te jednakim prilikama te predstavlja važan faktor u oblikovanju mogućnosti i prepreka s kojima se žene suočavaju na tržištu rada.

Ovaj rad će se baviti analizom povijesnog položaja žena u društvu, kao i borbu za njihova prava te svih navedenih čimbenika koji utječu na položaj žena na tržištu rada kako bi se pružio uvid u složene dinamike koje oblikuju položaj žena na tržištu rada.

2. Kratak povijesni pregled položaja žena u društvu i na tržištu rada

2.1. Položaj žena u društvu kroz povijest

Pregledom kroz povijest, vidljiv je različit položaj žena ovisno o teritorijalnom smještaju. Naime, žene u Mezopotamiji imale su mogućnost kupovati, prodavati i naslijediti imovinu te su se mogle baviti trgovinom te svjedočiti na sudu. Stari babilonski zakonski kodeksi dopuštali su razvod ukoliko ga muž traži zbog lakših prekršaja, no njegova dužnost bila je vratiti ženi svu imovinu te i ponekad plaćanje novčane kazne (Kramer, 2010). Žene u starom Egiptu su zakonski imale ista prava kao i muškarci, no ona su ovisila o društvenoj klasi. Žene su imale pravo upravljati svojom imovinom, budući da se zemljišni posjed spuštao po ženskoj liniji. Također su mogle kupovati, prodavati, sudjelovati u pravnim ugovorima, mogle su pokretati sudski postupak, posvojiti djecu te isto tako biti izvršiteljice oporuka te svjedoci pravnih dokumenata (Mark, 2023). Za razliku od Grčke, žene u starom Rimu nisu imale javni glas ni javnu ulogu, tek dobivaju status od 1. do 6. stoljeća prije Krista. Rimsko društvo bilo je patrijarhalno, žene nisu mogle glasovati, obnašati dužnosti ni služiti u vojsci. Žene iz viših slojeva stjecale su politički status kroz brak i majčinstvo (Frier & McGinn, 2003). Rimljanke su imale tutora koji je upravljao i nadzirao ženine radnje, no od 1. do 6. stoljeća prije Krista, prihvaćeno je da posreduju i upravljaju imovinom. Udana žena zadržala je vlasništvo nad imanjem koje je unijela u brak. Rimsko pravo je priznalo silovanje kao zločin za koji žrtva nije kriva te je bio kažnjiv budući da se smatralo da je taj čin napad na njezinu obitelj i čast njenog oca (Smith, 2008).

Tokom srednjeg vijeka, u cijeloj Europi, žene su bile inferiorne u odnosu na muškarce po pravnom statusu. Naime, žene su bile pod pritiskom da ne dolaze na sudove i sve su pravne poslove prepuštale svojim muževima. Žene su bile smatrane, u pravnom sustavu kao vlasništvo muškarca te je svaka povreda ili prijetnja bila obveza njihovih muževa (Bardsley, 2007).

Europu je 16. i 17. stoljeće obilježilo brojno suđenje vješticama koje su za rezultat imale pogubljenje tisuća ljudi od kojih je bilo 75-95% žena. Uglavnom su pogubljenja izvođena u zemljama njemačkog govornog područja te se vještičarstvo tokom 15.

stoljeća odnosilo isključivo na žene. Sama kultura i umjetnost su također prikazivali vještice kao zavodljive i zle te dodatno širile strah zajedno sa Crkvom (Mitchell, 2010). Do 1500. godine, Europa je podijeljena na dvije vrste svjetovnog prava, običajno koje je prevladavalo u Engleskoj, Skandinaviji i sjevernoj Francuskoj, dok je drugo bilo utemeljeno na rimskom pravu i prevladavalo je u Španjolskoj, Italiji, Portugalu i južnoj Francuskoj (Smith, 2008). Običajni zakoni favorizirali su muškarce. Nasljeđe se prenosilo na najstarijeg muškog nasljednika. Muškarcima su udijeljene veće ovlasti nad životom, tijelom i imovinom svojih žena. Dok u područjima koja su regulirana rimskim zakonima, žene su bile pod muškim skrbništvom u predmetima koja su uključivala imovinu i zakon (Smith, 2008). U to vrijeme, status žena bio je usredotočen na brak, a on je bio glavni faktor ograničavanja autonomije žena. Običaji i praksa su umanjili ženska prava i slobode. Engleski Common Law iz 12. stoljeća definirao je da sva imovina koju žena ima, u trenutku vjenčanja postaje vlasništvo njezina muža, kasnije je zabranjen prijenos bez suglasnosti supruge, no zadržano je pravo upravljanja i primanja novaca imovine (Smith, 2008). Prema izvješću Nobelovog odbora (2023), bilo je uobičajeno da se žensko zanimanje označava kao “supruga” u popisima i javnim knjigama, ali čak i ako su bili u braku to nije automatski slučaj da nisu radili nikakav drugi posao osim domaćeg rada. Činjenica je da nije bilo neobično da su žene sa muževima bavile poljoprivredom ili raznim oblicima obiteljskog posla. Žene su također radile u kućnoj radinosti ili proizvodnji kod kuće, kao na primjer tekstilom ili mliječnim proizvodima, ali njihov rad nije uvijek bio ispravno registriran u povijesnim zapisima.

2.2 Borba za ženska prava

Počevši od kasnog 18. stoljeća, pojavili su se pokreti koji su zahtijevali slobodu vjere, ukidanje ropstva, prava za žene, prava za one koji ne posjeduju imovinu i opće pravo glasa (Sweet, 2003). U kasnom 18. stoljeću, feministički pokreti zagovarali su prava žena, uključujući pravo glasa, obrazovanje i vlasništvo. Olympe de Gouges objavila je 1791. Deklaraciju o pravima žene i građanke, ističući neuspjeh Francuske revolucije u postizanju ravnopravnosti spolova (Cokely, 2018). U 19. stoljeću, sufražetkinje su vodile borbu za ženska prava, vjerujući da će politička moć, poput prava glasa, omogućiti ukidanje diskriminacije i pristup radu. Njihova politička organizacija i

radikalne akcije, poput štrajkova glađu, bile su ključne u borbi za jednakost. (Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013: url).

Feminizam je društvena teorija i politički pokret koji se bori protiv svih oblika ugnjetavanja žena, uključujući seksizam, diskriminaciju i spolno iskorištavanje (Fan, 2017).

Izraz "Prvi val feminizma" (skovan 1968.) odnosi se na borbu za politička prava žena, posebno pravo glasa. Ovaj liberalni feminizam, aktivan od 1820. do 1940. u SAD-u i Velikoj Britaniji, fokusirao se na postizanje jednakih prava, prvenstveno pravo glasa. Prve su žene pravo glasa dobile na Novom Zelandu 1893., a u Hrvatskoj 1945. godine (Lear, 1968; Rampton, 2015; Malinowska, 2020; Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013-2024: url).

Drugi val feminizma (1960-1980.) fokusirao se na rodne uloge i seksualnost žena (Malinowska, 2020). Pokret je identificirao patrijarhalnu obitelj kao izvor opresije, što je rezultiralo raspravama na Prvoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama 1975. godine (Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013-2024: url). Feminizam je utjecao na donošenje Zakona o jednakoj plaći 1963. (SAD), koji je zabranio niže plaće ženama za isti posao. Također je ženama otvorio mogućnosti za obrazovanje i zapošljavanje u tradicionalno muški dominantnim sektorima (Bailey, Helgerman, Stuart, 2024).

Tijekom 1980-ih i 1990-ih, treći val feminizma usmjerio se na rodno uvjetovano nasilje, reproduktivna prava i seksualni rad, kritizirajući ranije pokrete zbog zanemarivanja različitih društvenih i etničkih skupina (Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013-2024: url). Više je inkluzivan, no nije imao utjecaj na promjenu položaja žena na tržištu rada.

Četvrti val feminizma, koji se oživio 2010-ih kroz pokret #MeToo, koristi društvene medije za borbu protiv nasilja, diskriminacije i seksizma. U Europi, Istambulska konvencija iz 2011. godine pokušava suzbiti rodno nasilje i osnažiti prava žena (Malinowska, 2020; Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013-2024:url).

3. Karakteristike položaja žena na tržištu rada

Položaj žena na tržištu rada posljednjih desetljeća prolazi kroz značajne promjene, no i dalje postoje određene razlike u usporedbi s muškarcima. Stope aktivnosti, stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti ključni su pokazatelji koji omogućuju dublje razumijevanje položaja žena na tržištu rada. Iako sve veći broj žena sudjeluje na tržištu rada, one se suočavaju s nižim stopama zaposlenosti i višim stopama nezaposlenosti u odnosu na muškarce. Ovi pokazatelji otkrivaju sliku njihove ukupne ekonomske uključenosti te ukazuju i na strukturalne izazove i prepreke koje žene doživljavaju na putu ka ravnopravnosti na tržištu rada.

3.1. Stope aktivnosti

Stopa aktivnosti čini postotni udio aktivnog stanovništva, to jest radne snage u radno sposobnom stanovništvu. Aktivno stanovništvo čine zaposlene i nezaposlene osobe razvrstane prema ekonomskoj aktivnosti, dok radno sposobno stanovništvo čine osobe starije od navršenih 15 godina (Eurostat, 2024).

Prema posljednjem dokumentu *Žene i muškarci (2023)*, podaci pokazuju da su u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina u 2022. godini muškarci činili 47,9%, a žene 52,1%. No isto tako, podaci pokazuju kako je među aktivnim stanovništvom bilo 46,7% žena te 53,3% muškaraca. U usporedbi s ukupnom stopom aktivnosti koja je iznosila 52,3%, stopa aktivnosti žena iznosila je 46,9%, a muškaraca 58,2%. Stopa aktivnosti prema starosti za 2022. godinu ukazuje kako i žene i muškarci imaju najvišu stopu aktivnosti od 27 godina do 57 godina starosti. No, unatoč tome, žene u razdoblju od 27 godina imaju stopu aktivnosti oko 80%, dok muškarci imaju u istoj dobi stopu aktivnosti od 85%. U razdoblju od 30-39 godina i žene i muškarci imali su najveću stopu aktivnosti u 2022. koja je za žene iznosila 85%, a za muškarce 95%. Od 57 godine i ženama i muškarcima stopa aktivnosti naglo pada, gdje je stopa aktivnosti žena 65%, a muškaraca 75%. Promatrajući rast krivulje stope aktivnosti prema starosti, ona je stabilna pri rastu, pri zadržavanju vrijednosti te pri padu obazirući se na starost i kod žena i kod muškaraca, no uočljivo je kako je stopa aktivnosti niža kod žena nego što je kod muškaraca.

3.2. Stopa zaposlenosti

Stopa zaposlenosti je postotni udio zaposlenog stanovništva u radnoj snazi (Eurostat, 2024). Dokument Državnog zavoda za statistiku, *Žene i muškarci (2023)*, pokazuje da je u 2022. godini ukupna stopa zaposlenosti bila 48,7%. Stopa zaposlenosti muškaraca bila je 54,7%, dok je stopa zaposlenosti za žene činila nešto nižih 43,1%. Iako, vidljiv je porast stope zaposlenosti u odnosu na 2021. godinu, gdje je ukupna stopa zaposlenosti iznosila 47,8%, a stopa zaposlenosti žena iznosila je 42,1%, a muškaraca 54,1%.

U okviru zaposlenosti, karakterističan je i takozvani atipični oblik zapošljavanja. Atipičnost se promatra u razlici od tipičnog ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom (Bilić, 2009). U kategoriju atipičnih oblika zapošljavanja ubrajaju se ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, ugovor o radu koji se sklapa posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje, rad na daljinu, privremeni rad, samozapošljavanje i slično (Bilić, 2009). Ovaj oblik rada, posljedica je povećanog zapošljavanja u javnom sektoru, masovnog ulaska žena na tržište rada te potrebe veće fleksibilnosti na tržištu rada (Bilić, 2009). Podaci Eurostata (2024), prikazuju zaposlenost na nepuno radno vrijeme kao udio stanovništva u zaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj u razdoblju od 2019. do 2023. godine.

Tablica 3.1.

Zaposlenost na nepuno radno vrijeme kao udio stanovništva u zaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj, 2019.-2023.

Godine	Ukupno (%)	Muškarci (%)	Žene (%)
2019.	4,8	3,1	6,7
2020.	4,5	3,2	6,1
2021.	4,7	3,7	5,8
2022.	4,7	3,6	6
2023.	3,7	3	4,5

Izvor: Eurostat, 2024.

Iz priložene tablice, uočljiv je pad ukupne zaposlenosti na nepuno radno vrijeme te je isto tako vidljiva razlika u spolu, gdje je brojniji udio žena koje su zaposlene na nepuno radno vrijeme od muškarca. Uspoređujući sa drugim zemljama Europske Unije, Hrvatska ima manji udio muškaraca i žena koji su zaposleni na nepuno radno vrijeme. Slične stope sa Hrvatskom imaju primjerice Češka u kojoj je udio zaposlenih muškaraca na nepuno radno vrijeme 3,2%, a žena 11,6%. Slična je i Slovačka, čiji udio muškaraca čini 1,8%, a udio žena 5%. Slovenija je u 2023. godini imala 5,4% muškaraca i 12,2% žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Kada se pregleda prosjek Europske unije u 2023. godini, on je činio 8,4% za muškarce, a 28,5% za žene. Vidljivo je kako Hrvatska ima manje stope zaposlenosti na nepuno radno vrijeme kod žena i kod muškaraca usporedno sa Europskom unijom, što može govoriti o manjoj fleksibilnosti rada, pogotovo u zaposlenju žena, gdje razvijene države poput Austrije, koja je u 2023. godini imala 50,1% žena koje su radile na nepuno radno vrijeme, ili Njemačka sa 47,9%.

Istraživanje Eurostata (2024), ukazuje da je u trećem tromjesečju 2023. udio radnika s nepunim radnim vremenom među zaposlenim ženama u dobi od 15 do 64 godine (28%) bio veći od udjela muškaraca (8%). Najveća razlika između udjela žena i muškaraca zaposlenih na nepuno radno vrijeme zabilježena je u kategoriji osnovnih zanimanja, koja se odnose na pomoćne radnike, spremačice ili pomoćne radnike u pripremi hrane. Razlika je iznosila 29 postotnih bodova (pp), pri čemu je 47% žena bilo zaposleno na nepuno radno vrijeme, a 19% muškaraca. Među uslužnim i

prodajnim radnicima 35% žena bilo je zaposleno na pola radnog vremena, u usporedbi s 16% muškaraca. Među pomoćnim službenicima 29% žena bilo je zaposleno na pola radnog vremena, a 9% muškaraca. Najmanje razlike između udjela radnika s nepunim radnim vremenom zabilježene su među menadžerskim zanimanjima (10% žena naspram 3% muškaraca) te rukovatelja postrojenjima i strojevima te montera (12% naspram 4%) (Eurostat, 2024).

Podaci Eurostata (2024) pružaju podatke i za privremenu zaposlenost, to jest sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, koja se ogleda kao udio stanovništva u zaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj od 2019. do 2023. godine.

Tablica 3.2.

Privremena zaposlenost kao udio stanovništva u plaćenju zaposlenosti; prema spolu u Hrvatskoj, 2019.-2023.

Godine	Ukupno	Muškarci	Žene
2019.	16	14,5	17,7
2020.	13,4	12,1	14,8
2021.	11,8	9,8	14,1
2022.	12,7	10,2	15,6
2023.	9,6	7,8	11,6

Izvor: Eurostat, 2024.

Iz priložene tablice, uočljivo je kako, isto tako ukupni udio privremene zaposlenosti pada, te isto tako udio privremene zaposlenosti pada i kod muškaraca i kod žena. No, ponovno je vidljivo iz podataka, kako je veći udio žena koje rade u privremenoj zaposlenosti od muškaraca. Uspoređujući podatke sa Europskom unijom, Hrvatska ima slične udjele zaposlenosti na određeno vrijeme muškaraca i žena kao i Danska, koja je u 2023. godini imala 8,1% muškaraca i 10,9% žena zaposlenih na određeno. Slovenija je u 2023. godini imala 7,9% muškaraca i 11,9% žena u radu na određeno. Promatrajući prosjek Europske unije, 2023. godine udio muškaraca u zaposlenju na određeno vrijeme činio je 10,5%, a žena 12,8%. U ovom pogledu, Hrvatska prati trendove Europske unije.

3.3. Stopa nezaposlenosti

Nezaposlenost, definirana od strane Međunarodne organizacije rada označava „osobe koje u tekućem tjednu nisu obavljale nikakav posao za novac ili plaćanje u naturi, ali tražile su posao u protekla četiri tjedna te su raspoložive početi s novim poslom unutar dva tjedna“ (Bežovan et al., 2019, p. 196). Nezaposlenost je najpoznatija metrika kojom se mjeri koliko se ljudi bori da pronade posao i kritičan je pokazatelj za kreatore politike. Procjenjuje se da je 2023. na globalnoj razini 189 milijuna ljudi bilo nezaposleno (Gomis, 2024).

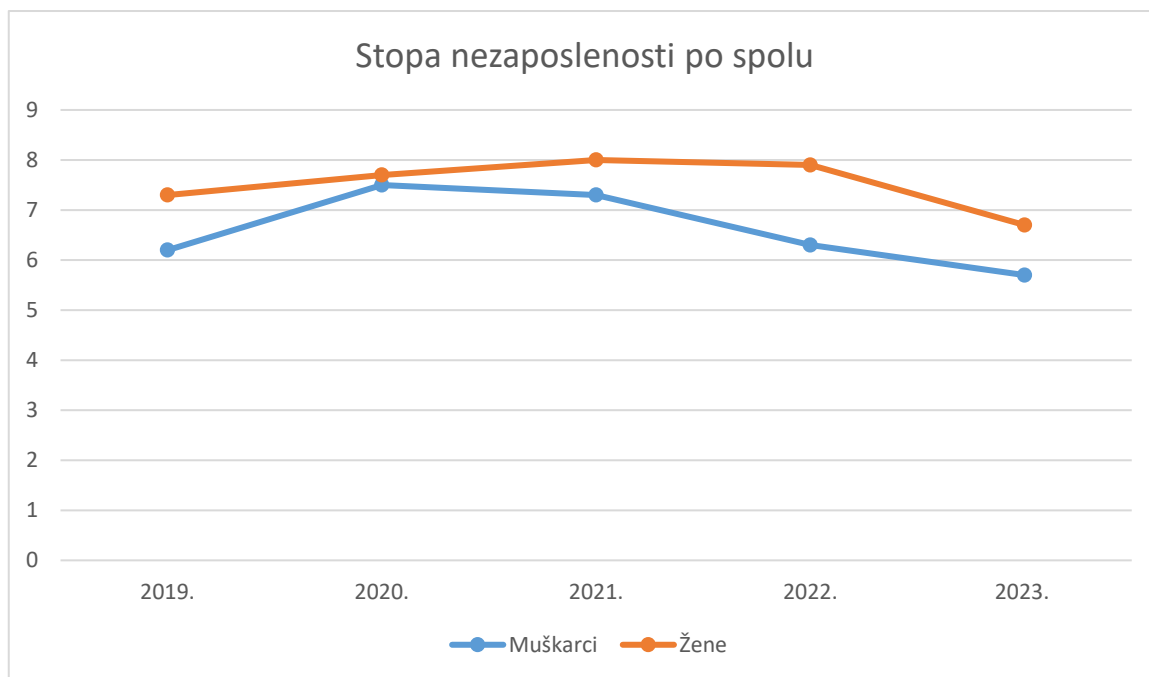
Prema Vučemilović (2011.) spolne nejednakosti na tržištu rada manifestiraju se kroz razne aspekte kao što su ekonomski angažman žena, uključujući stope nezaposlenosti, te kroz ekonomske prilike dostupne ženama, poput razlika u plaćama, mogućnostima napredovanja unutar organizacija i sličnim faktorima. Vučemilović (2011.) ističe, tijekom pregleda broja nezaposlenih osoba evidentiranih na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u razdoblju od 2000 – 2010. godine, da je udio žena među nezaposlenima kontinuirano viši nego kod muškaraca. Smatra da su fluktuacije u broju nezaposlenih povezane sa općim ekonomskim uvjetima i ciklusima u specifičnim industrijama, poput građevinarstva, koje zapošljavaju većinom muškarce. Više od polovice nezaposlenih žena u ukupnom broju nezaposlenih ukazuje na duboke nejednakosti na tržištu rada. Razlozi za ovu nejednakost su mnogobrojni, uključujući sklonost poslodavaca da izbjegavaju zapošljavanje žena zbog potencijalnih problema s usklađivanjem posla i privatnog života. Dodatni faktori uključuju visoke troškove za čuvanje djece i nedostatak odgovarajućih jaslica i vrtića (Vučemilović, 2011).

Stopa nezaposlenosti je postotni udio nezaposlenih u radnoj snazi (Eurostat, 2024). Iz publikacije Državnog zavoda za statistiku, *Žene i muškarci* (2023), podaci ukazuju kako je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj u 2022. godini bila 7,0% s tim da je stopa nezaposlenosti žena iznosila 7,9%, a muškaraca 6,1%. Usporedno s prethodnom godinom, u 2021. ukupna stopa nezaposlenosti iznosila je 7,6%, stopa nezaposlenosti žena 8%, a stopa nezaposlenosti muškaraca 7,3%.

Pregledom podataka Eurostata (2024), ukupna stopa nezaposlenosti za Hrvatsku 2023. godine iznosila je 6.2%.

Graf 3.1.

Stopa nezaposlenosti po spolu u Hrvatskoj u dobi od 15-64 godine, 2019-2023.



Izvor: Eurostat, 2024.

U grafikonu 3.1., prikazane su stope nezaposlenosti po spolu, u dobi od 15-64 godine u razdoblju od 2019. do 2023. godine. Iz priloženih podataka vidljivo je kako je stopa nezaposlenosti žena kontinuirano veća od muškaraca kroz godine (Eurostat, 2024).

Tablica 3.3.

Stope nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj u dobi od 15-24 godine, 2019.-2023.

Godine	Muškarci (%)	Žene (%)
2019.	14,5	19,8
2020.	18,7	25
2021.	18,9	26,4
2022.	14,8	22,7
2023.	17,2	21,8

Izvor: Eurostat, 2024.

Podaci iz tablice 3.3. prikazuju stopu nezaposlenosti muškaraca i žena u razdoblju od 2019. do 2023 godine, no u dobi od 15-24 godine. Vidljiva je manja stopa

nezaposlenosti kod muškaraca, dok je kod žena ona viša u svim razdobljima. Ti podaci govore nam kako je više muškaraca zaposleno u dobi od 15-24 godine, nego žena.

Tablica 3.4.

Stope nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj u dobi od 25-64 godine, 2019.-2023.

Godine	Muškarci	Žene
2019.	5,4	6,3
2020.	6,4	6,4
2021.	6,2	6,6
2022.	5,4	6,8
2023.	4,7	5,8

Izvor: Eurostat, 2024.

U tablici 3.4. su prikazani podaci stopa nezaposlenosti muškaraca i žena u razdoblju od 2019. do 2023., no u dobi od 25-64 godine. Vidljivo je kako je stopa nezaposlenosti puno manja, za razliku od stope nezaposlenosti u dobi od 15-24 godine, te je stopa nezaposlenosti nešto veća kod žena nego kod muškaraca, no kod oba spola ona se smanjuje.

Kod nezaposlenosti, bitno je osvrnuti i na njezino trajanje, konkretno na dugotrajnu i kratkotrajnu nezaposlenost. Ukupna dugotrajno nezaposlena populacija, čija nezaposlenost traje 12 ili više mjeseci, ogleda se kao udio ukupne nezaposlenosti osoba starih 15 godina ili više (Eurostat, 2024). Prosjek zemalja članica Europske unije (27 država) dugotrajne nezaposlenosti za 2023. godinu čini 35,2% populacije, a prosjek Hrvatske za istu godinu čini 35,1%. Stopa dugotrajno nezaposlenih muškaraca u Hrvatskoj za 2023. godinu iznosi 37,3%, dok za žene ona iznosi 33,1%. Pregledom stopa dugotrajne nezaposlenosti, muškarci čine veći postotak nego li što to čine žene. Austrija je 2023. godine registrirala 24% muškaraca i 20,3% žena u dugotrajnoj nezaposlenosti, a Slovenija je registrirala 38,4% muškaraca i 38,1% žena.

Kratkotrajno nezaposlene osobe su one nezaposlene na manje od 12 mjeseci, u dobi od 15 do 64 godine, mogu biti registrirane ili neregistrirane, te mogu primati naknade ili pomoć za nezaposlenost (Eurostat, 2024). Prosjek 27 država članica Europske unije za 2023. godinu čini 36,3% kratkotrajno nezaposlenih, dok u Hrvatskoj za istu godinu

taj postotak čini 17,3%. Udio kratkotrajno nezaposlenih muškaraca u Hrvatskoj u 2023. godini činio je 12,4%, a žena 27,7%. Vidljivo je iz podatka Eurostata (2024), da su udjeli kratkotrajno nezaposlenih puno veći u razvijenim zemljama, primjerice, u Njemačkoj 2023. godine registrirano je 58,3% muškaraca i 52,3% žena, a Francuska 45,6% muškaraca i 45,4% žene.

3.4. Razlika u plaćama žena i muškaraca

Kako definira Europski parlament (2020), razlika u plaćama između spolova odnosi se na razliku u prosječnim bruto primanjima po satu, prije odbitaka poreza i socijalnih doprinosa, između zaposlenih žena i muškaraca. U ovu analizu uključene su plaće isključivo iz poduzeća s najmanje 10 zaposlenih. Prosječna razlika u plaćama između spolova u Europskoj uniji iznosila je 12,7% u 2021. godini. Neki od uzroka ove razlike su strukturalne prirode i povezani su s vrstom poslova, obrazovanjem i radnim iskustvom. Kada se ti faktori isključe, preostaje prilagođena razlika u plaćama.

Neprikladni jaz u plaćama između spolova je pokazatelj koji mjeri razliku između prosječne bruto satnice plaćenih muških i plaćenih ženskih zaposlenika, izraženu kao postotak prosječne bruto satnice plaćenih muških zaposlenika. Pokazatelj je definiran kao neprikladni, jer pruža opću sliku rodne nejednakosti u smislu plaća te obuhvaća širi pojam od koncepta jednakih plaća za jednak rad (Eurostat, 2023). Podaci Eurostata (2023), prikazuju kako je prosjek 27 država članica Europske unije neprikladnog jaza u plaćama 2022. godine iznosio 12,7%. U Hrvatskoj u istoj godini, bruto satnica žena bila je u prosjeku 12,5% niža od bruto satnice muškarca. Najveća razlika u plaćama između spolova u Europskoj uniji 2022. zabilježena je u Estoniji (21,3%), a najmanja u Luksemburgu (-0.7%).

Tablica 3.5.

Udio plaća žena u plaćama muškaraca zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2021., Hrvatska

	Udio plaća žena u plaćama muškaraca, (%)
Ukupno	90,4
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	90,3
Rudarstvo i vađenje	93,0
Prerađivačka industrija	80,8
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	98,7
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	97,7
Građevinarstvo	107,7
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	78,3
Prijevoz i skladištenje	93,5
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	88,2
Informacije i komunikacije	81,0
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	71,3
Poslovanje nekretninama	91,5
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnost	88,2
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnost	87,1
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	89,0
Obrazovanje	87,7
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	77,1
Umjetnost, zabava i rekreacija	85,8
Ostale uslužne djelatnost	86,2

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2023.

Podaci iz Državnog zavoda za statistiku, prikazani u Tablici 3.5. pokazuju da žene u prosjeku primaju niži udio plaće u odnosu na muškarce. Ova razlika u plaćama postaje još izraženija u sektorima u kojima je prisutno veće zapošljavanje žena.

Razlozi za razlike u plaćama među spolovima mogu se objasniti kroz nekoliko ključnih čimbenika koje navodi Europski parlament (2020). Žene u prosjeku provode više vremena obavljajući neplaćene poslove, poput brige o djeci i kućanskih poslova, što smanjuje vrijeme koje mogu posvetiti plaćenom radu. Zbog toga je zabilježeno da gotovo trećina žena (28%) radi skraćeno radno vrijeme, dok to isto čini samo 8% muškaraca. Kada se uzmu u obzir i plaćeni i neplaćeni rad, žene tjedno rade više sati od muškaraca. Obiteljske obaveze također utječu na odabir karijere, pa žene češće prekidaju radni odnos. Primjerice, trećina žena u EU-u je imala prekid rada zbog brige o djeci, dok je taj postotak kod muškaraca iznosio samo 1,3%. Osim toga, žene su češće zaposlene u slabije plaćenim sektorima poput zdravstva, obrazovanja i njegovanja, što objašnjava otprilike 24% razlike u plaćama. Iako je 2021. godine zabilježen porast žena zaposlenih u sektorima znanosti, tehnologije i inženjerstva, one su još uvijek manje zastupljene na direktorskim pozicijama. Godine 2020. žene su činile trećinu menadžera u EU-u, iako su predstavljale polovicu ukupno zaposlenih. Menadžerice su također suočene s većim razlikama u plaćama, zarađujući 23% manje od svojih muških kolega na istim pozicijama. Kombinacija ovih čimbenika dovodi do toga da žene zarađuju manje po satu, obavljaju više neplaćenih poslova i rade manje plaćenih sati, a također je veća vjerojatnost da će biti nezaposlene u usporedbi s muškarcima. Sve to rezultira ukupnom razlikom u zaradi između žena i muškaraca u EU-u koja je 2018. godine iznosila gotovo 37%.

3.5. Utjecaj spolne segregacije na položaj žena na tržištu rada

Prema izvješću Vijeća Europske unije iz 2017. navodi se da se „segregacija odnosi na koncentraciju jednog spola u određenim područjima obrazovanja ili zanimanjima (horizontalna segregacija) ili koncentraciju jednog spola u određenim razredima ili na određenim razinama odgovornosti ili pozicijama (vertikalna segregacija)“ (Vijeće Europe, 2017). Isto tako, Vijeće Europe (2017) ističe kako segregacija ima štetan utjecaj na prava oba spola, utječući kako na tržište rada, tako i na društvo u cjelini. Navodi da je stopa sudjelovanja žena u radnoj snazi u posljednjim desetljećima stalno rasla, ali to je uglavnom rezultat njihova ulaska u “tradicionalno ženska zanimanja”, a ne jednakog rasporeda žena i muškaraca u različitim sektorima i profesijama. Mnogi sektori, poput inženjeringa, ne uspijevaju privući ili zadržati žene, unatoč velikim mogućnostima za rast i nedostatku kvalificiranih stručnjaka.

Sama horizontalna segregacija vidljiva je i u posljednjem dokumentu Državnog zavoda za statistiku „Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.“

Tablica 3.6.

Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek, spolna raspodjela, 2022., Hrvatska

	Žene	Muškarci
Ukupno	47,4	52,6
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	29,4	70,6
Rudarstvo i vađenje	13,0	87,0
Prerađivačka industrija	35,2	64,8
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	22,2	77,8
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	21,7	78,3
Građevinarstvo	10,4	89,6
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	55,5	44,5
Prijevoz i skladištenje	23,4	76,6
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	53,1	46,9
Informacije i komunikacije	36,1	63,9
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	68,9	31,1
Poslovanje nekretninama	47,6	52,4
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnost	49,3	50,7
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnost	45,8	54,2

Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	49,4	50,6
Obrazovanje	79,6	20,4
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	78,1	21,9
Umjetnost, zabava i rekreacija	56,1	43,9
Ostale uslužne djelatnost	66,1	33,9

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2023.

Iz same Tablice 3.6., uočljivo je da se žene najviše nalaze u sektorima obrazovanja, maloprodaje i veleprodaje, uslužnim djelatnostima, zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi, kao i u financijskim i osiguravajućim djelatnostima.

Horizontalna segregacija utječe na razlike u plaćama između žena i muškaraca, što je vidljivo u tablici 3.5., ali i ona oblikuje raspodjelu moći u društvu. Osim toga, ova segregacija često dovodi do nižeg socijalnog statusa i manje cijenjenog društvenog ugleda određenih zanimanja. S druge strane, vertikalna segregacija se očituje kroz raspodjelu žena i muškaraca na različitim razinama hijerarhije unutar određenih sektora ili profesija (Vučemilović, 2011). Podaci iz Državnog zavoda za statistiku, prikazani u Tablici 3.5., pokazuju da žene u prosjeku primaju manji udio plaće u odnosu na muškarce. Ova razlika u plaćama postaje još izraženija u sektorima u kojima je prisutno veće zapošljavanje žena, što jasno odražava vertikalnu segregaciju.

Vezano na spolnu segregaciju, bitno je za istaknuti i samo obrazovanje žena, točnije njihovo visoko obrazovanje. Kako ukazuju podaci Državnog zavoda za statistiku, „Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.“, većina studenta koji su diplomirali na visokim učilištima od 1960.-1980. su muškarci, no od 1990. godine, žene su brojnije od muškaraca koji su diplomirali. Konkretno, od 1990. godine, pa sve do danas, točnije do 2021. godine, kako podaci ukazuju, žene kontinuirano čine veći postotak studenata koji su diplomirali na visokim učilištima. Usporedno, 1990. godine od ukupnog broja studenata koji su diplomirali na visokim učilištima, žene su činile 53,7%, dok su muškarci činili 46,3%. Podaci za 2021. godinu ukazuju da je 61,0% žena diplomiralo, dok su muškarci činili 39,0%. Slična situacija u području obrazovanja veže se i na omjer magistra znanosti, magistra i sveučilišnih specijalista. Naime, Državni zavod za statistiku (2023) pokazuje da tek od 2010. godine žene počinju činiti veći dio ove kategorije nego muškarci. Vezano na završene diplomske studije na visokim učilištima, žene isto tako, od 2010. godine, čine kontinuirano veći postotak osoba koje

su magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti. Taj postotak 2010. godine iznosio je 55,6%, 2015. godine iznosio je 62,8%, dok podaci za 2022. godinu prikazuju da je 65,7% žena magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti (DZS, 2023). Sukladno navedenim podacima, unatoč tome što žene čine sve veći dio diplomiranih studenata na visokim učilištima te isto tako postaju dominantne u visokom obrazovanju, one su i dalje suočene sa spolnom segregacijom na tržištu rada. Iako žene postižu visoke akademske kvalifikacije, to ne rezultira jednakim mogućnostima ili jednakom zastupljenošću na višim pozicijama.

3.6. Efekt staklenog stropa i prepreke u napredovanju na radnom mjestu

Izraz "stakleni strop" prvi put je uveden 1986. godine u Wall Street Journalu, kada su Hymowitz i Schellhardt (1986) izvještavali o poslovnim ženama. Ovaj koncept označava prepreke s kojima se suočavaju žene koje teže ili imaju ambiciju da dođu na više menadžerske pozicije unutar obrazovnih institucija, države ili organizacijama (Ružić i Perušić, 2014). Stakleni strop opisuje opće prepreke koje žene, kao i pripadnici drugih rasa i nacionalnosti, susreću prilikom napredovanja u karijeri (Ružić i Perušić 2014., prema Baxter i Wright, 2000). Metafora staklenog stropa često se koristi za opisivanje nevidljivih prepreka ("staklo") kroz koje žene mogu vidjeti elitne položaje, ali ih ne može dosegnuti ("strop") (Grover, 2015).

Prema podacima Eurostata (2022), podaci za 2021. godinu pokazuju da su žene na poziciji rukovoditelja u Europskoj uniji činile nešto više od trećine. Navodi se kako se u poslovnom okruženju muškarci uglavnom nalaze na višim položajima nego žene, a konkretan podatak ukazuje da je 35% rukovoditelja u Europskoj uniji u 2021. godini bilo ženskog spola. Navode kako udio žena na rukovodećim pozicijama nije prelazio 50% ni u jednoj državi članici. Podaci pokazuju kako je najviši broj rukovodećih položaja, na kojima su žene zabilježeni u Latviji (46%), Poljskoj i Švedskoj (43%), kao i u Estoniji (41%). Hrvatska je 2021. godine imala 28.9% žena na rukovodećim pozicijama. S druge strane, najmanji udjeli zabilježeni su na Cipru (21%).

Ružić i Perušić (2014). prema Prijić - Samaržija i sur. (2018). navode neke od glavnih prepreka koje su povezane sa efektom staklenog stropa. Jedna od navedenih prepreka je diskriminacija te ističu kako muškarci napreduju brže od žena, čak i u sektorima koji su tradicionalno smatrana „ženskim“, poput obrazovanja ili sestrinstva. Slijedeće

navode otpor prema ženskom vodstvu, gdje uspješne žene na rukovodećim pozicijama, često budu percipirane kao sebične, agresivne ili autoritativne, dok se kod muških rukovodećih pozicija te osobine doživljavaju pozitivnima. Isto tako jedna od prepreka je izazov vođenja. Naime, mnoge žene na menadžerskim pozicijama se suočavaju s teškoćama u pronalasku ravnoteže između osobina koja se od njih očekuju, poput suosjećajnosti, i onih koje se smatraju nužnima za uspjeh menadžera, kao što su odlučnost i kontrola. Još jedna prepreka jesu obiteljske obveze. Ističu kako žene češće prekidaju svoje karijere radi obiteljskih odgovornosti, što ih sprječava da se aktivno uključe u profesionalne mreže potrebne za napredovanje (Ružić i Perušić 2014., prema Prijic - Samaržija i sur., 2018).

Kao odraz efekta staklenog stropa i vertikalne segregacije žena, podaci Državnog zavoda za statistiku (2022), ukazuju da je u akademskoj godini 2022/2023. bilo 22,2% žena rektora sveučilišta, 28,6% prorektora sveučilišta, dekane su činile 25,6% žena, a prodekana 47,6%. Važno je i istaknuti položaj žena u politici. Naime, podaci Državnog zavoda za statistiku 2022. ukazuju da je na posljednjim izbornim listama za zastupnike Hrvatskog sabora 2020. godine bilo 22,5% žena. Isto tako, u godini 2020. postotak ženskih ministara u Vladi iznosio je 25,0%. Podatak za 2022. godinu pokazuje kako je 27,1% žena bilo na položaju dužnosnika i visokih državnih i javnih službenika (DZS, 2023).

Podaci jasno ukazuju da žene zauzimaju manjinski udio na višim pozicijama. Unatoč vidljivom napretku u obrazovanju, većem broju diplomiranih žena, određene barijere i dalje postoje posebno u ključnim sektorima kao što su politika, akademska zajednica te poslovno upravljanje. Efekt staklenog stropa i spolna segregacija usporavaju profesionalno napredovanje žena i otežavaju im ravnopravno sudjelovanje na najvišim razinama upravljanja.

3.7. Obiteljski i profesionalni život žena

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života podrazumijeva sposobnost ispunjavanja svojih radnih, obiteljskih i drugih obveza (Delecta, 2011). White i sur. (2003.) definiraju životnu ravnotežu kao ispunjenje zadovoljavajućih zahtjeva u tri osnovna područja života; posao, obitelj i privatno. Prekomjerni radni sati i intenzitet

posla utječu na kvalitetu obiteljskog života, izazivajući stres i umor (White i sur., 2003).

U svojoj stručnoj knjizi, Klasnić (2017). ističe da je prema istraživanju iz 2007. godine, provedenom na reprezentativnom uzorku građana Hrvatske (Čulig, Kufrin, Landripet, 2007), utvrđeno da podjela kućanskih poslova među partnerima kategorizirana je kao "muški" i "ženski" poslovi, pri čemu žene obavljaju veći dio poslova (Klasnić 2017., prema Čulig, Kufrin, Landripet, 2007:139). „Ženski“ poslovi uključuju pranje rublja, kuhanje, pranje, čišćenje, dok su „muški“ poslovi poput manjih popravaka i održavanja automobila rjeđi i fleksibilniji. „Ženski“ poslovi su svakodnevni i manje fleksibilni u vremenu (Klasnić 2017., prema Čulig, Kufrin, Landripet, 2007:139). Istraživanje ukazuje na to da kućanski poslovi predstavljaju produžetak radnih obveza, dok muškarci lakše prelaze na slobodno vrijeme. Kao dio istraživanja, Klasnić (2017) navodi četiri glavne kategorije neplaćenih poslova: rutinski kućanski zadaci, povremeni poslovi, briga o djeci i briga o starijim i nemoćnim članovima obitelji. U istraživanju, sudjelovalo je 600 žena u dobi od 18-65 godina koje žive sa partnerima minimalno godinu dana te su zaposlene. Podaci istraživanja ukazali su da je većina žena (70,1%) bilo zaposleno na neodređeno vrijeme, dok je 17,4% bilo zaposleno na određeno (Klasnić, 2017).

Rezultati istraživanja vezane za prvu kategoriju, tj. obavljanje rutinskih poslova ukazuju da su oni isključivo „ženski“ poslovi. Naime, 77% žena iskazuje da uvijek ili gotovo uvijek one glačaju, 70% gotovo uvijek mijenjaju posteljinu, 62% žena gotovo uvijek ili uvijek same rade poslove vezane uz pranje rublja. Isto tako, 60% gotovo uvijek brišu prašinu te 58% peru podove same. Kod kuhanja i pripreme hrane 41% žena gotovo uvijek rade same, no isto tako 21% žena kaže kako više njihov muž priprema hranu nego one. Podaci koji ukazuju na podjelu zadataka pokazuju da partneri, tj. muškarci više nego žene pospremaju i stavljaju stvari na njihovo mjesto (34%), postavljaju i pospremaju stol nakon obroka (41%) i kupuju namirnice i kućne potrepštine (48%). No, sumiranjem tih podataka, autorica je zaključila da u 83% slučajeva sve ili većinu radi žena, 16,6% partneri ravnopravno dijele poslove, a dok samo 0,4% odnosa gdje sve ili većinu radi muškarac. Isto tako, iz istraživanja je izvedeno da većina žena svaki dan provode između jednog i pola i 3 sata obavljajući

rutinske kućanske poslove, dok muškarci te poslove obavljaju između 17 minuta i jednog sata (Klasnić, 2017).

U kategoriji povremenih kućanskih poslova, autorica navodi da u 49,4% odnosa oba partnera većinu poslova obavljaju ravnopravno, 39,2% odnosa muškarci obavljaju sve ili većinu povremenih kućanskih poslova, kao na primjer manji kućanski popravci, održavanje automobila i održavanje stana, ličenje zidova i slično, dok u 11,4% veza sve ili većinu poslova obavljaju žene poput plaćanja računa ili obavljanje poslova izvan kuće (Klasnić, 2017). Ponovno je vidljiva podjela na „muške i ženske“ poslove.

U kategoriji brige za djecu, autorica navodi da oko određenih poslova brige o djeci, žene su više angažirane od muškaraca, dok u nekim aktivnostima partneri dijele poslove ravnopravno. Konkretno, podaci ukazuju da poslove koje najviše rade su kupovina odjeće i obuće za dijete (43% uvijek obavlja samo žena), uzimanje bolovanja, slobodnih dana ili godišnjeg odmora kada je dijete bolesno (40% žena uvijek). Isto tako, žene su više angažirane od partnera kod mijenjanja pelena, hranjenjem djeteta te pomaganjem djetetu u učenju. Stvari u kojima su poslovi oko djeteta podijeljeni i to ravnopravno su šetnja sa djetetom (51% podjednako) i igranje s djetetom (63%). Ti rezultati prikazuju podjelu gdje u 58,5% odnosa, sve ili većinu poslova koji se odnose na brigu o djeci rade žene. Analizirajući podatke, autorica iskazuje da žene provode oko 24 sata tjedno obavljajući poslove vezane za brigu o djeci, dok muškarci provode 10 sati tjedno. Istraživanje pokazuje da 30% žena nije imalo pomoć obitelji u brizi za djecu, dok su 44% dobivale pomoć od svojih roditelja, a 38% od roditelja partnera (Klasnić, 2017).

Posljednja kategorija istraživanja bavi se skrbi za starije i nemoćne članove obitelji. Među sudionicama, 20% je navelo da imaju stariju ili bolesnu osobu o kojoj treba brinuti. Od toga, 27,3% žena uglavnom same preuzimaju tu brigu, dok 31,4% podjednako dijeli odgovornosti s partnerom (Klasnić, 2017).

Jedan od dijelova istraživanja također se odnosio na sam profesionalni život žena te kako obiteljske obveze utječu na njihov rad i posao. Istraživanje je propitalo mogućnost korištenja mjera fleksibilnosti na poslu te je 65,6% izjavilo da mogu izostati s posla radi obiteljskih situacija, 30,8% žena ima mogućnost korištenja kliznog radnog vremena, 22,2% žena imaju mogućnost prijeći sa punog radnog vremena na

skraćeno te obratno i kao posljednja mogućnost, mogućnost obavljanja posla od kuće može koristiti 19,9% žena. Isto tako, ističe se da su ove pogodnosti u radu dostupne samo ženama na višim i najvišim radnim pozicijama (Klasnić, 2017).

Istraživanje je obuhvatilo i zahtjeve na poslu žena, konkretno, 29% žena izjasnilo se da stalno radi u smjenama, 20% žena radi stalno vikendima, 15% se izjasnilo da često ili stalno rade navečer ili noću te 20% žena često ili stalno odnosi posao kući. Samo 4% žena iskazalo je da često ili stalno ide na poslovna putovanja (Klasnić, 2017). Istraživanja o utjecaju radnih obaveza na vrijeme posvećeno obiteljskim i kućanskim poslovima kod žena pokazala su nekoliko ključnih nalaza. Žene koje češće putuju poslovno, provode manje vremena na rutinske kućanske zadatke, dok one koje rade vikendom troše više vremena na te poslove tokom tjedna. Žene koje nose posao kući posvećuju manje vremena povremenim kućanskim zadacima. Bez obzira na prirodu posla, vrijeme provedeno s djecom nije smanjeno. Žene koje rade u večernjim ili noćnim smjenama, preko dana više brinu o starijim ili bolesnim članovima obitelji (Klasnić, 2017).

Vrlo značajni podaci istraživanja ukazuju na posljedice obiteljskih obveza na profesionalni život žena. Posljedice po profesionalni život žene odnose se na dvije kategorije, briga za djecu i njihov odgoj, kućanske poslove i ostale obiteljske obveze te sukob obiteljskih i poslovnih obveza (Klasnić, 2017).

U prvoj kategoriji, 63,1% žena istaklo je da su zbog brige za djecu i njihovog odgoja morale raditi pod znatno većim stresom, 42% žena je moralo pronaći dodatne izvore prihoda, 32,6 % žena je briga i odgoj djece uzrokovalo usporavanje napredovanja u poslu, 25,8% je moralo odustati od željene karijere, 22,5% žena moralo je prekinuti radni odnos, 20,7% žena moralo je promijeniti posao te je 16% žena moralo raditi na skraćeno radno vrijeme. Istraživanja navode da prilikom prekida radnog odnosa, žene koje rade u privatnom sektoru imaju 2,6 puta veću šansu za prekid radnog odnosa radi brige i odgoja djece, nego li zaposlene u javnom sektoru. Vezano na privatni sektor, isto tako, 2,4 puta je veća mogućnost promjene posla radi brige i odgoja djece, nego žene u javnom sektoru. Rad u nepunom radnom vremenu povezan je sa brojem djece te visokom poslovnom pozicijom, gdje se za svako dijete šansa za rad u skraćenom radnom vremenu povećava za 34% te žene na najvišim radnim mjestima imaju 3,2

puta veću šansu rada na skraćeno radno vrijeme zbog odgoja i brige za djecu, nego li žene na nižim radnim mjestima (Klasnić, 2017).

U kategoriji kućanskih poslova i ostalih obiteljskih obveza kao posljedice na profesionalni život žena, 29,8% žena izjavilo je da su morale odustati od stručnog usavršavanja zbog kućanskih poslova i drugih obveza, 29,5% moralo je odustati od poslovnog putovanja, 24,2% žena je doživjelo sukob sa svojim nadređenim, a 21,4% je doživjelo sukob sa kolegama. 20,3% žena odbilo je napredovanje na poslu te je 12,8% žena primalo manju plaću zbog nemogućnosti izvršavanja svih radnih obveza (Klasnić, 2017). Analiza ukazuje da se žene zaposlene u privatnim tvrtkama češće suočavaju s posljedicama poput nižih plaća, sukoba s poslodavcem ili kolegama te odbijanjem poslovnih prilika zbog obiteljskih i kućanskih obveza. Visokoobrazovane žene često moraju odustati od poslovnih putovanja, dok one s više djece rjeđe sudjeluju u stručnom usavršavanju, što im otežava napredovanje u karijeri. Nasuprot tome, žene u javnom sektoru rjeđe doživljavaju ove probleme.

Kao zadnja kategorija posljedica sukoba obiteljskih i poslovnih obveza, obilježena je negativnim posljedicama po žene. Konkretno, 28,6% žena izjavio je kako im nedostaje vremena za sebe, 20% njih izjavljuje da se stalno osjećaju neispavano. Čak 26,9% žena izjavilo je kako nekoliko puta mjesečno nemaju dovoljno vremena za druženje s obitelji i prijateljima. Pod stalnim stresom je 19,5% žena, a 24,6% žena nekoliko puta mjesečno. Čak 29,9% žena tvrdi kako nekoliko puta mjesečno nema koncentracije. Isto tako 20,8% žena nekoliko puta mjesečno zaborave bitne obaveze ili informacije (Klasnić, 2017). Jedan od ključnih uzroka negativnih posljedica sukoba obiteljskih i poslovnih obaveza kod žena je nedostatak podrške partnera u brizi za djecu. Žene čiji partneri ne pomažu u odgoju djece češće su pod stresom, neispavane i osjećaju manjak vremena za sebe i društveni život. Imovinski status obitelji također igra ulogu – žene iz financijski slabijih obitelji češće osjete negativne posljedice ovog sukoba. Također, žene koje rade zahtjevnije poslove, poput rada vikendom ili u smjenama, te one s manje fleksibilnim radnim vremenom, imaju veću vjerojatnost doživjeti ove probleme, osobito ako imaju više djece.

3.8. Zakonodavni okvir

Zakonodavstvo igra ključnu ulogu u osiguravanju ravnopravnosti spolova i zaštiti od diskriminacije na temelju spola. Kroz razne međunarodne, europske i nacionalne zakonodavne okvire, države su dužne provoditi mjere koje potiču jednakost i stvaraju uvjete za ravnopravno sudjelovanje muškaraca i žena u svim aspektima društva te tako i rada.

Ustav Republike Hrvatske, u članku 3. spominje ravnopravnost spolova među najvišim vrednotama poretka Republike Hrvatske te temelj za tumačenje Ustava. Isto tako, Ustav u članku 55. spominje pravo na rad, slobodu rada te slobodno biranje poziva i zaposlenja te da je svakome pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.

Poseban zakon, posvećen isključivo ravnopravnosti spolova, Zakon o ravnopravnosti spolova, definira samu ravnopravnost spolova, razrađuje diskriminaciju na temelju spola, uznemiravanje te posebne mjere. Zakon definira ravnopravnost spolova te ističe: „ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.“ (čl. 5., Zakon o ravnopravnosti spolova). Isto tako, važan je i članak 13. koji definira i razrađuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada. Samim zakonom, definirani su mehanizmi za osiguravanje ravnopravnosti spolova te su za samu provedbu zakona zaduženi Ured za ravnopravnost spolova, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova te koordinatori za ravnopravnost spolova u tijelima državne uprave te na lokalnoj razini, povjerenstva za ravnopravnost spolova. Također, zakonom su utvrđeni i načini zaštite načela ravnopravnosti, sudske zaštite, naknade štete u građanskom postupku te teret dokazivanja.

Zakon o radu je još jedan bitan zakon, posebno u području rada žena. Članak 25. Zakona o radu govori o podacima koji se ne smiju tražiti, konkretno prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto, sklapanja ugovora o radu te tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom te na nedopuštena pitanja osoba ne mora odgovoriti (čl. 5, Zakon o radu). Također, zakon štiti trudnice, roditelje i posvojitelje. Naime, Zakon o radu, u

članku 30. govori da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima te isto tako poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži. Isto tako, radnik tijekom radnog odnosa ima pravo na korištenje roditeljskih i roditeljskih prava (čl. 33), za vrijeme trudnoće te korištenja roditeljskih dopusta te prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi tim pravima (čl. 34.), te nakon korištenja dopusta te prava vezano uz rođenje i roditeljstvo, osigurava se pravo povratka na prethodne poslove (čl. 36.). Isto tako, vrlo važan segment Zakona o radu sadržan je u članku 91., koji uređuje jednakost plaća žena i muškaraca. Članak 91. govori kako je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Zakon definira jednak rad u smislu da ga „obavljaju osobe različitog spola, ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju ili je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.“(čl. 91., Zakon o radu). Dok se rad jednake vrijednosti definira da ga „obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.“ (čl. 91., Zakon o radu).

Kao međunarodno pravni ugovor, ističe se Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. Ovaj ugovor, koji je dio hrvatskog unutarnjeg pravnog sustava prema članku 140. Ustava, ima višu pravnu snagu od zakona. Njegova učinkovita i dosljedna primjena predstavlja stalni izazov za sve zemlje potpisnice, s ciljem ubranog unapređenja, zaštite i promoviranja prava žena te sprječavanja njihovog kršenja. Konvencija se bavi ključnim pitanjima vezanim za rodnu jednakost, uključujući zabranu diskriminacije i borbu protiv spolnih stereotipa te trgovine ljudima radi seksualne eksploatacije. Fokusirana je na osiguravanje prava žena u javnom životu, kao što su politička participacija, zastupljenost i pravo na državljanstvo.

Također se naglašava važnost ekonomskih i socijalnih prava, posebno u kontekstu obrazovanja, zapošljavanja i zdravstvene zaštite, uz dodatne mjere za ruralne žene. Uz to, Konvencija osigurava ravnopravnost žena u obiteljskom životu i braku, kao i njihovu jednakost pred zakonom. Također predviđa mehanizme za praćenje provedbe ovih prava i obvezuje države potpisnice na izvješćivanje o napretku (UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, 2009).

Europsko zakonodavstvo također u svojim dokumentima, ugovorima govore o jednakosti žena i muškaraca. Načelo jednakih plaća za muškarce i žene uvedeno je Ugovorom iz Rima 1957. godine. Od tada su europske direktive proširile to načelo na niz područja, uključujući radne uvjete, socijalnu sigurnost, pristup robi i uslugama, ravnotežu između privatnog i poslovnog života, zaštitu majčinstva, roditeljski dopust te jednako postupanje prema samozaposlenima (EUR-Lex, 2021).

Jednakost spolova kao ključna vrijednost Europske unije potvrđena je Ugovorom iz Lisabona i precizirana u brojnim člancima različitih ugovora EU-a, uključujući članke 2. i 3. Ugovora o Europskoj uniji, te članke 8., 10., 19., 153. i 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, kao i članke 21. i 23. Povelje o temeljnim pravima EU-a (EUR-Lex, 2021).

Jedno od temeljnih načela europskog stupa socijalnih prava, rodna ravnopravnost, osigurava pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te jednak tretman i jednake mogućnosti za žene i muškarce u području zapošljavanja, uvjeta rada i karijernog napredovanja. Tijekom godina Europska komisija donijela je brojne strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti. Najnovija strategija, koja pokriva razdoblje od 2020. do 2025. godine, postavlja ciljeve i mjere za postizanje značajnog napretka prema rodno ravnopravnoj Europi (EUR-Lex, 2021).

4. Zaključak

Položaj žena od historijskih doba za vrijeme antike, razlikovao se ovisno o državama i vlasti određene zemlje. Iako je društveni položaj bio niži od muškaraca, u nekim zemljama žene su imale određena prava poput imovine, razvoda itd. S prolaskom vremena, žene uočavaju slabiji i niži položaj od muškaraca, te početkom industrijalizacije zapošljavaju se na određenim pozicijama. Borba za ženska prava i valovi feminizma učinili su položaj žena više ravnopravnima, poput prava glasa i slobode rada, no unatoč velikim promjenama, jednakost još nije postignuta u svim segmentima, tako ni na položaju na tržištu rada.

Položaj žena na tržištu rada odražavaju stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenostima koje ostaju u kontinuitetu već desetljećima. Isto tako, rad je niže plaćen ženama nego muškarcima, čak i u istim kategorijama zanimanja. Razlika u plaćama je vidljiva i izražena u zanimanjima koja se smatraju „ženskim“ poput obrazovanja i skrbi. Isto tako, javlja se i pojam spolne segregacije. Horizontalna segregacija utječe na razlike u plaćama između žena i muškaraca te isto tako oblikuje raspodjelu moći u društvu. Ona često dovodi do nižeg socijalnog statusa i manje cijenjenog društvenog ugleda određenih zanimanja, baš kao što su „ženska zanimanja“. S druge strane, vertikalna segregacija se očituje kroz raspodjelu žena i muškaraca na različitim razinama hijerarhije unutar određenih sektora ili profesija, gdje je uočljivo da unatoč većim postocima i dostignutim višim razinama obrazovanja, žene ne dospijevaju na visoke položaje. Ti trendovi su uočljivi kako u Hrvatskoj, tako i širom Europske Unije. Isto tako, žene su suočene sa uspostavom ravnoteže između posla i obitelji. Briga oko djece i kućanskih poslova vode do konflikta između obiteljskih i radnih obveza te često radni odnos žena mora biti podređen obiteljskim zahtjevima. Iako su postignuti određeni pomaci prema ravnopravnosti, još uvijek postoji značajan prostor za poboljšanja. Za postizanje stvarne jednakosti potrebno je intenzivirati provedbu postojećih zakona, politikama provesti strože mjere za praćenje i usklađivanje plaća, promovirati kvote za žene u upravljačkim strukturama i poboljšati politike za usklađivanje poslovnog i privatnog života. Također, potrebno je poticati obrazovne i profesionalne programe usmjerene na razvoj vještina žena koje će im

omogućiti bolje šanse za karijerni napredak. Kontinuirani rad na ovim područjima ključan je za smanjenje razlika i postizanje jednakih prilika za žene na tržištu rada.

Popis tablica

Tablica 3.1. <i>Zaposlenost na nepuno radno vrijeme kao udio stanovništva u zaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj, 2019.-2023</i>	7
Tablica 3.2. <i>Privremena zaposlenost kao udio stanovništva u plaćenju zaposlenosti; prema spolu u Hrvatskoj, 2019.-2023.</i>	8
Tablica 3.3. <i>Stope nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj u dobi od 15-24 godine, 2019.-2023</i>	10
Tablica 3.4. <i>Stope nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj u dobi od 25-64 godine, 2019.-2023</i>	11
Tablica 3.5. <i>Udio plaća žena u plaćama muškaraca zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2021., Hrvatska</i>	13
Tablica 3.6. <i>Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek, spolna raspodjela, 2022., Hrvatska</i>	15

Popis grafova

Graf 3.1. <i>Stopa nezaposlenosti po spolu u Hrvatskoj u dobi od 15-64 godine, 2019-2023</i>	10
--	----

5. Literatura

1. Bailey, M. J., Helgerman, T., & Stuart, B. A. (2024). How the 1963 Equal Pay Act and 1964 Civil Rights Act Shaped the Gender Gap in Pay. *The Quarterly Journal of Economics*, *qjae006*.
2. Bardsley, S. (2007). *Women's roles in the Middle Ages*. Bloomsbury Publishing USA.
3. Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & society*, *14*(2), 275-294.

4. Bežovan, G., Puljiz, V., Šučur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T., & Zrinščak, S. (2019). *Socijalna politika Hrvatske*, 2. izd. Pravni fakultet u Zagrebu.
5. Bilić, A. (2009). Fleksibilni oblici rada i radno pravo. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 30(2), 920-942.
6. Cokely, C. L. (2018, January 9). Declaration of the Rights of Woman and of the [Female] Citizen. Encyclopedia Britannica. Posjećeno 16.8.2024. na mrežnoj stranici Britannice: <https://www.britannica.com/topic/Declaration-of-the-Rights-of-Woman-and-of-the-Female-Citizen>
7. Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
8. Državni zavod za statistiku RH (2023.) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.*[datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf
9. EUR-Lex (2021). *Jednakost žena i muškaraca*, Posjećeno 30.8.2024. na mrežnoj stranici EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/HR/legal-content/glossary/equality-between-women-and-men.html>
10. Europski parlament (2020). *Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci*. Posjećeno 4.9.2024. na mrežnoj stranici Europskog parlamenta: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200109STO69925/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-definicija-i-uzroci>
11. Eurostat (2022.) *The life of women and men in Europe – 2022 interactive edition*. Posjećeno 19.8.2024. na mrežnoj stranici Eurostata: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>).
12. Eurostat (2024). *Gender pay gap in unadjusted form*. Posjećeno 5.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata, Data Browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=en

13. Eurostat (2024). *Gender pay gap statistics*. Posjećeno 8.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
14. Eurostat (2024). *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship (%)*. Posjećeno 5.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata, Data Browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_upgan/default/table?lang=en
15. Eurostat (2024). *Part-time employment and temporary contracts - annual data*. Posjećeno 5.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata, Data Browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A/default/table?lang=en
16. Eurostat (2024). *Unemployment by sex, age, duration of unemployment and distinction registration/benefits (%)*. Posjećeno 5.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata, Dana Browser : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_UGADRA/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_unemp
17. Eurostat (2024). *Unemployment rates by sex, age and citizenship (%)*. Posjećeno 5.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata, Data Browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAN/default/table?lang=en
18. Eurostat (2024). *Women more likely to have worked part-time in Q3 2023*. Posjećeno 3.9.2024. na mrežnoj stranici Eurostata : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240307-2>
19. Fan, J. (2017). The Embodiment and Development of Feminism in English and American Literature. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME 2017)*, pp. 1745-1750, Atlantis Press.
20. Frier, B. W., & McGinn, T. A. (2003). *A casebook on Roman family law*. Oxford University Press.
21. Gomis, R. (2024). *Women are more likely than men to want a job but not have one*. ILO. Posjećeno 17.8.2024. na mrežnoj stranici Međunarodne organizacije

- rada: <https://ilostat.ilo.org/blog/women-are-more-likely-than-men-to-want-a-job-but-not-have-one/>
22. Grover, V. K. (2015). Glass Ceiling: A reality for women in workforce. *Research Dimensions*, 2(9), 1-6.
 23. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. Posjećeno 15.8.2024. na mrežnoj stranici Hrvatske enciklopedije: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/sufrazetkinje>
 24. *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. Posjećeno 16.8.2024. na mrežnoj stranici Hrvatske enciklopedije: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/feminizam>
 25. Jepsen, T. C. (2000). *My sisters telegraphic: Women in the telegraph office, 1846–1950*. Athens: Ohio University Press.
 26. Klasnić, K. (2017). *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*. Zagreb: Pravobranitelj/ca za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske. Posjećeno 22.8.2024 na mrežnoj stranici ODRAZ - otvoreni digitalni repozitorij akademske zajednice FFZG-a: <https://repozitorij.ffzg.unizg.hr/islandora/object/ffzg:5479>
 27. Kramer, S. N.. (2010). *The Sumerians: Their history, culture, and character*. University of Chicago Press.
 28. Lear, M. W. (1968). *The Second Feminist Wave: What Do These Women Want?* The New York Times, March 10, 1968.
 29. Malinowska, A. (2020). Waves of feminism. *The international encyclopedia of gender, media, and communication*, 1, 1-7.
 30. Mark, J. J. (2023, March 30). Women in Ancient Egypt. *World History Encyclopedia*. Posjećeno 15.8..2024. na mrežnoj stranici World History Encyclopedia: <https://www.worldhistory.org/article/623/women-in-ancient-egypt/>
 31. Mitchell, J. (2010). *Killing Women: Gender, Sorcery, and Violence in Late Medieval ,Germany*. GRIN Verlag.
 32. Nobel Prize Committee. (2023). *History helps us understand gender differences in the labour market*. Nobel Prize in Economics documents 2023-1. Nobel Prize Committee.

33. Prijić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., & Turk, M. (2009). Žene u znanosti: Stakleni strop. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 18(6), 1049-1073.
34. Rampton, M. (2015). Four Waves of Feminism. *Pacific University Oregon*, 1-10
35. *Rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada* (2017). Bruxelles: Vijeće Europske unije
36. Ružić, V., & Perušić, M. (2014). Položaj žena u menažmentu—novi trendovi u fenomenu staklenog stropa. *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 5(1), 98-107.
37. Smith, B. G. (2008). *The Oxford encyclopedia of women in world history* (Vol. 1). Oxford University Press.
38. Sweet, W. (Ed.). (2003). *Philosophical theory and the universal declaration of human rights*. University of Ottawa Press.
39. *UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*, (2009). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
40. 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
41. Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 2(1), 68-71.
42. White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.
43. Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23
44. Zakon o ravnopravnosti spolova, *Narodne novine*, br. 82/08, 69/17