

Feminizam u javnoj upravi; Zastupljenost žena u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj

Matešić, Lorena

Graduate thesis / Diplomski 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:199:899162>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-09**



Repository / Repozitorij:

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



PRAVNI FAKULTET SVEUČILIŠTA U ZAGREBU
STUDIJSKI CENTAR ZA JAVNU UPRAVU I JAVNE FINACIJE
SPECIJALISTIČKI STRUČNI DIPLOMSKI STUDIJ JAVNE UPRAVE

Lorena Matešić

Feminizam u javnoj upravi
Zastupljenost žena u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj
Diplomski rad
Mentor: izv. prof. dr. sc. Teo Giljević

Zagreb, 2024.

SAŽETAK

U ovome radu ukratko ćemo prikazati razvoj feminizma, feministički pokret i njegov utjecaj, valove feminizma i povijesni razvoj, njegove začetnike i najvažnije predstavnike, kao i utjecaj koji je kao pokret imao na javnu upravu i državu te poveznicu tih dvaju naizgled nesrodnih pojmova. Kako bismo što bolje prikazali zastupljenost žena u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj kao i općeniti položaj žene u hrvatskom društvu, uspostaviti ćemo pravni i institucionalni okvir za ravnopravnost spolova na nacionalnoj hrvatskoj, ali i na europskoj razini. Kroz temeljne odrednice izložit ćemo najvažnije načine i instrumente putem kojih je Europska unija (u daljnjem tekstu: EU) utjecala na razvoj i unapređenje ravnopravnosti spolova od samih začetaka svoga postojanja pa sve do danas, kada je ta borba dobila puno veću i značajniju dimenziju, zahvaljujući u prvom redu osnivačkim ugovorima, temeljnim pravnim aktima, odlukama suda Europske Unije te izložiti važnost Direktive za transparente i ravnopravne plaće za ovaj rad. Načelo ravnopravnosti spolova u RH prikazati ćemo kroz utvrđivanje pravnog i institucionalnog okvira temeljem i putem kojeg se to načelo ostvaruje i štiti, prvenstveno kroz odredbe Ustava, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o zabrani diskriminacije te izložiti važnost instituta pravobraniteljice i ureda za ravnopravnost spolova. Uz početni kratki osvrt na organizaciju sustava državne uprave u RH, završni dio rada baziran je na podacima dobivenim na temelju provedenog istraživanja u 27 tijela državne uprave, koje se temelji na provedenom online upitniku u vidu online zahtjeva poslanog na sva tijela, u cilju što bolje interpretacije dobivenih podataka i donošenju zaključka, nastavno na dobivene rezultate i proučenu literaturu, uočene poteškoće i prostore za poboljšanje i preporuke za budućnost.

KLJUČNE RIJEČI: Feminizam, ravnopravnost spolova, zabrana diskriminacije, prava žena, jednaka plaća za jednak rad, državna uprava, javna uprava

SUMMARY

We will briefly present the development of feminism, the feminist movement and its influence, the waves of feminism and how it has developed historically, its founders and most important representatives, as well as the influence that it had as a movement on public administration and the state, and the connection between these two seemingly unrelated concepts. In order to better demonstrate the representation of women in state administration institutions in the Republic of Croatia, as well as the general position of women in Croatian society, we will establish a legal and institutional framework for gender equality at the national, Croatian, and European levels. Through basic guidelines, we will present the most important ways and instruments through which the European Union (hereinafter: the EU) has influenced the development and advancement of gender equality from the very beginning of its existence until today, when this struggle has acquired a much larger and more significant dimension, thanks primarily to the founding treaties, fundamental legal acts, and decisions of the Court of Justice of the European Union, and we will present the importance of the Banner and Equal Pay Directive for this work. We will present the principle of gender equality in the RH by establishing the legal and institutional framework on the basis of which and through which this principle is realized and protected, primarily through the provisions of the Constitution, the Gender Equality Act, the Prohibition of Discrimination Act, and present the importance of the institution of the Ombudsman and the Office for Gender Equality. With an initial brief overview of the organization of the state administration system in the Republic of Croatia, the final part of the paper is based on data obtained on the basis of research conducted in 27 state administration bodies, which is based on an online questionnaire in the form of an online request sent to all of them, with the aim of better interpreting the data obtained and drawing conclusions, based on the results obtained and the literature studied, the difficulties observed and areas for improvement, and recommendations for the future.

KEY WORDS: Feminism, gender equality, non-discrimination, women's rights, equal pay for equal work, state administration, public administration

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. FEMINISTIČKI POKRET I NJEGOV UTJECAJ - POVIJESNI PREGLED.....	2
2.1. RAZVOJ FEMINIZMA.....	3
2.2. VRSTE.....	5
2.3. PREDSTAVNICI FEMINIZMA.....	7
2.4. FEMINISTIČKI PRISTUP I JAVNA UPRAVA.....	8
3. UTJECAJ VIJEĆA EUROPE I EUROPSKE UNIJE NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ I DRUGIM DRŽAVAMA ČLANICAMA.....	9
3.1. OSNIVAČKI UGOVORI.....	12
3.2. TEMELJNI PRAVNI AKTI EU.....	13
3.3. DIREKTIVA ZA TRANSPARENTNE I RAVNOPRAVNE PLAĆE.....	16
3.4. ODLUKE SUDA EUROPSKE UNIJE.....	17
3.5. KOMPARATIVNI PREGLED STANJA U EUROPSKOJ UNIJI I REPUBLICI HRVATSKOJ.....	18
4. REPUBLIKA HRVATSKA.....	22
4.1. PRAVNI OKVIR RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	25
4.1.1. USTAV REPUBLIKE HRVATSKE.....	25
4.1.2. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA.....	25
4.1.3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE.....	27
4.1.4. ZAKON O RADU.....	27
4.1.5. ZAKON O IZBORU ZASTUPNIKA U HRVATSKI SABOR.....	28
4.2. INSTITUCIONALNI OKVIR RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	28
4.2.1. URED ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA.....	28
4.2.2. PRAVOBRANITELJICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA.....	28
4.2.3. KOORDINATORI/ICE U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE.....	29
4.2.4. POVJERENSTVA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA.....	29
5. ZASTUPLJENOST ŽENA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	29
5.1. SUSTAV DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	29
5.2. ISTRAŽIVANJE ZASTUPLJENOSTI ŽENA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	30
6. ZAKLJUČAK.....	35
7. LITERATURA.....	37

1. UVOD

Pitanje jednakosti i ravnopravnosti aktualnije je nego ikad prije. Feminizam i upotreba tog pojma više nije tabu; s njime su upoznati gotovo svi. Danas feminizam podliježe novim tumačenjima, preuzimajući na sebe sve ono što jest i nije. Međutim, pravo je pitanje koliko je dobio na značaju i je li mu se (i koliko) izmijenila inicijalna svrha, značenje i propagirane vrijednosti; koliko je kao pojam evoluirao, prilagodio se i išao u korak sa stalnom promjenom, nacionalnim pravima i Europske Unije. Pravo je pitanje koji su bili inicijalni ciljevi borbe za jednaka prava i feminizma kao pokreta; jesu li ona danas nakon toliko godina ostvarena i koliko su se vremenom izmijenila. Iako je veliku ulogu imala Europska Unija zbog čijeg je članstva Hrvatska preuzela velik dio odredbi i načela te samim time i prilagodila vlastito zakonodavstvo kako bi uopće 01.07. 2013. postala jedna od članica, važno je utvrditi je li nešto ostalo samo „mrtvo slovo na papiru“, zadovoljenje forme, ili smo unazad 10-ak godina od pristupanja zaista napredovali po tom pitanju kao društvo. Dakako da se ravnopravnost spolova i pitanje diskriminacije ne odnosi isključivo na pristupanje Europskoj Uniji i preuzimanju njene pravne stečevine; ono još važnije je postojeće zakonodavstvo, politički kapaciteti za predlaganje mjera i javnih politika te dakako upravni kapaciteti, njihove financijske i materijalne mogućnosti za provođenje i implementaciju istih. Također, zadnje i ne manje važno su dakako hrvatska javnost i javno mišljenje, kapacitet društva za promjenu ustaljenih vjerovanja i općenito mentaliteta, postojećih predrasuda te opća informiranost i uopće zainteresiranost za teme jednakih prava i ravnopravnosti spolova. Unatoč brojnim programima, raznim osvještavanjima i informiranja javnosti, postavlja se pitanje živimo li i dalje u društvu dubokih podjela, netrpeljivosti, nerazumijevanja i nedostupnosti informacija, opće nezainteresiranosti i neshvaćanja diskriminacije i jednakosti; onoga što ti pojmovi zaista predstavljaju.

Konkretno, iako ustavnom odnosno zakonskom izrijekom izričito navedeni kao kršenje načela ravnopravnosti, i dalje imamo slučajeve u kojima se određena ponašanja ne shvaćaju kroz njihovu stvarnu prizmu ili pak nisu prepoznati i svrstani u pojedini oblik diskriminacije, a velik je problem i sankcioniranje takvih ponašanja od strane institucija, koje bi, kako često kažu, trebali „pustiti da rade svoj posao“.

Doduše, nije sve tako crno; određeni iskoraci dakako postoje te su brojne pitanja i područja uređena i predviđena adekvatnom sankcijom, a budi se i svijest o pitanjima jednakosti i ravnopravnosti što ćemo vidjeti i po provedenom istraživanju, ali i brojnim aktima koji su doneseni u svrhu jačanja ravnopravnosti, jednakih prava, jednakog statusa na tržištu rada, zabrane nasilja i povezanih pitanja. Cilj je ovog rada prikazati jako dobru podlogu i zakonodavni okvir za široku i sveobuhvatnu primjenu načela propisanih prvenstveno ustavom i zakonima, ali i upozoriti da puko preuzimanje pravila i poštivanje istih nije dovoljno; već ih je potrebno preuzeti kao određenu kulturu društva aktivno mijenjajući postojeće predrasude, jačajući informiranost i osviještenost, kao prvi i najvažniji korak.

2. FEMINISTIČKI POKRET I NJEGOV UTJECAJ - POVIJESNI PREGLED

Feminizam je pokret koji je nastao kao posljedica i odgovor na društveno stanje u kojem je, prije svega, kao okosnica društva stoljećima čvrsto vladao tradicionalni oblik patrijarhata. Žene su u tom smislu bile u podređenom položaju spram muškaraca u pogledu prava na zaposlenje, slobode govora, obrazovanja i izbora partnera. Uloga se žene svodila na obavljanje kućanskih poslova i brigu o djeci i partneru, a takva je žena bila ograđena i isključena iz svakog oblika javne sfere. Shodno navedenome, ženinom jedinom ambicijom smatrala se udaja i rađanje potomaka, ili pak drugi ekstrem; odlazak u samostan. „Podređen položaj žene u društvenome i političkome segmentu, jednako kao i u moralnome i duhovnome trajao je stoljećima.“ (Mihaljević, 2016: 150-169).

Žene su nerijetko bile okarakterizirane kao mistične i tema su razmatranja raznih znanosti. Primjerice, u radovima iz područja psihoanalize i njezinog začetnika Sigmunda Freuda, nailazimo izraz „manje vrijednog i inferiornijeg spola“; prema Freudu, žene imaju zavist zbog nedostatka muških genitalija i činjenice da ih same ne posjeduju, te samim time imaju osjećaj manje vrijednosti (Kohler, 2014: 25-73).

Jacques Lacan, francuski psihoanalitičar, dao je svoj doprinos psihoanalizi s jedinstvenim pristupom koji je kombinirao Freudove postavke i njima razvio niz teorija koji se odnose na rodnu problematiku. „Drugo“, odnosno, u Lacanovom slučaju „Autre“, koristio je kako bi opisao

ženu predstavljenu kao drugi entitet, često tumačenu kao misterioznu i nedohvatljivu. Također, razvio je i pojam simboličke kastracije koja označava proces u kojem dijete ulazi u simbolički poredak usvajanjem jezika i kulturnih normi. Žena često predstavlja „nedostatak“ zbog odsutnosti falusa u simboličkom smislu. S obzirom na taj nedostatak u biologiji žene, ona može biti predstavljena kao „drugo“, odnosno drugačija u simboličkom poretku. Iako su dva navedena psihoanalitičara i njihove teorije nerijetko predmet kritike i osude, razumijevanje tih koncepata zahtijeva pažljiv pristup njihovim opsežnim korpusima rada, uzimajući u obzir razlikovanje zbilje i stvarnosti, jer, ako je sudeći po Lacanu, to su dva različita pojma; zbilja predstavlja aspekt stvarnosti koji se ne može potpuno obuhvatiti jezikom ili simbolima, dok je stvarnost, s druge strane, pojam koji označava ono što je prepoznato u okviru društvenog poretka, jezika i simbola (Wright, 2001: 54-112).

Iz ovog kratkog pregleda razvidno je da je bilo prijeko potrebno ojačati položaj žene mijenjajući stavove i razmišljanja koja su bila široko prihvaćena; nastao je pokret kojemu je glavni cilj bio postići ravnopravnost spolova i jednaka prava za sve pripadnike društva bez obzira na spol, te promjenu stajališta i mišljenja o ženi kao manje vrijednoj i „drugom spolu“, pojam koji je naknadno objasnila i popularizirala francuska filozofkinja Simone de Beauvoir.

2.1. RAZVOJ FEMINIZMA

Feminizam svoje korijene vuče još od sredine 19. stoljeća, a njegovi se počeci mogu pratiti kroz tri glavna vala. Ovdje je bitno napomenuti da mnogi teoretičari osporavaju prikaz feminizma kroz „valove“, koji u tom slučaju podrazumijeva unisoni feminizam koji prolazi kroz faze, što zapravo nije slučaj. Štoviše, svaki put iznova nastaju novi oblici i vrste s različitim ciljevima i vrijednostima. Naime, radi se o brojnim vrstama i nadograđivanju već postojećih ideja. Shodno navedenome, sam pokret krenuo je s ciljem priznavanja uskih i ograničenih prava, da bi se s vremenom proširio na mnoga druga područja (Verges, 2023: 12-32).

Danas feminizam, iako inicijalno sociološki pokret kojemu je cilj bio osigurati pravo žena na jednaki tretman i jednaka prava, nerijetko poprima negativnu konotaciju: razlog je tome krivo tumačenje i definiranje feminizma; pogrešna interpretacija i krive namjere koje stoje iza određenih ideologija koje taj pojam svojataju. Poanta i inicijalni cilj nije bio da se zamagle

evidentne prirodne različitosti između spolova, a također valja napomenuti kako je sama podjela na muškarce i žene u tom smislu nedostatna jer polazi od pretpostavke da su svi muškarci jednaki, kao i sve žene.

„Zašto se uopće nazvati feministkinjom ili feministom, zašto zastupati feminizam, kad su te riječi već toliko kontaminirane da ih čak ekstremna desnica može prisvojiti? Kako se postaviti prema činjenici da su još prije desetak godina pojmovi feministkinja i feminizam ipak nosili nekakav radikalni potencijal, štoviše djelovali su opasno, dok su danas sastavni dio arsenala modernizacijske neoliberalne desnice? Kako se deklarirati kao feministkinja kada, u Francuskoj, ministrica može organizirati „Univerzitet feminizma“ u kojem se većinski ženska i samozvano feministička publika izruguje mladoj pokrivenoj ženi, dok dopušta da im muškarac održi dvadeset petominutno predavanje? Danas, kada su feminizam i feministkinje u službi kapitala, države i imperija, je li još uvijek moguće udahnuti život pokretu koji će zastupati ciljeve socijalne pravde, dostojanstva, poštovanja, politike života protiv politika smrti?“ (Verges, 2023: 93).

Verges se dakako, ne opire feminizmu i njegovoj suštini koju pronalazi u takozvanom „dekolonijalnom feminizmu“, već se opire idejama „civilizatorskog“ feminizma u kojem nalazi obilje kontradiktornosti kada su u pitanju jednakosti i ravnopravnosti, jer, kakva je to borba u kojoj i dalje postoje oni „jednakiji“ od drugih?

Kada govorimo o valovima feminizma koje neki teoretičari kao što je Verges oštro kritiziraju, prvi val (od sredine 19. stoljeća do sredine 20. stoljeća) karakteriziraju začeci želje i potrebe za priznavanjem prava i ravnopravnosti žena, posebice pravo glasa. Ovdje je bitno naglasiti važnu ulogu sufražetkinja, koje su se zalagale da se ženama omogući pravo glasa na lokalnim i nacionalnim izborima, te su smatrale kako je upravo ta konkretna nemogućnost i isključenje žena temelj nastanka i ostalih oblika diskriminacije.

Drugi val (sredina 20. stoljeća) u kojem je fokus bio širi i uključivao je pitanja poput reproduktivnih prava i sveobuhvatne borbe protiv diskriminacije, prava na rad i isključenje bilo kojeg oblika rodne neravnopravnosti.

Treći val odnosi se na razdoblje koje obuhvaća kraj 20. i početak 21. stoljeća, a traje još i danas. U njemu su se proširile rasprave na različite identitete žena i digitalnom aktivizmu. Također, u

njemu se ističe pitanje rasne, seksualne i kulturne raznolikosti (Vukojičić Tomić et al., 2024: 122-126).

2.2. VRSTE

Danas više nego ikad prije svjedočimo brojnim pristupima i vrstama feminizma. On je raznolik pokret koji uključuje brojne perspektive, ciljeve, strategije i tumačenja. Iako sam po sebi dinamičan pokret, danas se više nego ikad mora prilagođavati stalnim društvenim i brzim promjenama. Nezanemariv broj ljudi identificira se s više od jednog feminističkog pristupa, a u nastavku su navedeni smjerovi feminizma kroz sva tri vala (Vukojičić Tomić et al., 2024: 126-127).

1. Liberalni feminizam

Ovaj se pristup spada u feminizam drugog vala i fokusiran je na postizanje ravnopravnosti među spolovima; naglasak se stavlja na reforme zakona i pravne regulacije u smjeru restrukturiranja institucija, kako bi se smanjila i kasnije eliminirala svaka vrsta diskriminacije žena.

2. Socijalistički feminizam

Također feminizam drugog vala gdje se kombiniraju feminističke i socijalističke perspektive, s ciljem adresiranja problematike kapitalizma i patrijarhata. Ideal koji se želi postići je stvaranje društva koja će zabraniti i oštro osuditi socijalne nepravde, rodne nejednakosti i rješavanje pitanja nejednakih radnih uvjeta za žene.

3. Radikalni feminizam

Pristup koji stavlja naglasak na patrijarhat i strukture koje ga podržavaju. Zahtjev se stavlja prema sveobuhvatnim promjenama kojima bi se eliminirala opresija prema ženama. U najradikalnijem obliku postoje zahtjevi za stvaranjem posebnih ženskih zajednica.

4. Queer- feminizam

Suvremeni feministički pristup usredotočen na povezivanje s queer teorijom koja predstavlja interdisciplinarni pristup koji se bavi istraživanjem roda, seksualnosti i identiteta, s naglaskom na rekonstrukciju normi i kritiku tradicionalnih društvenih kategorija.

Pristup naglašava da je pitanje roda usko povezano sa seksualnom orijentacijom i da se žene koje nisu hetero -normativne suočavaju sa drugim brojnim izazovima.

5. Eko-feminizam

U ovom je pristupu naglašeno ekološko pitanje; istražuje patrijarhat, ekološko zagađenje i međusobnu poveznicu ta dva pojma te također ispituje načine i mogućnosti kojima se oni zajednički mogu riješiti.

6. Postefeminizam

Polazi od pretpostavke da su ciljevi klasičnog feminizma ispunjeni i da su ostvarene brojne pozitivne promjene, a najčešće označava i cijeli 3. val.

Razvoj feminizma pratila je i u korak s njim išla i književnost, koja je omogućavala svojevrsnu platformu za izražavanje i kritiziranje pitanja roda, društvenih normi i identiteta. Književnost se nerijetko bavila feminizmom i drugim aktivizmima, snažno kritizirajući nametnute stereotipe kako o ženama, tako i o muškarcima. Pisane riječi u tom su smislu ostale alat za propitkivanje stavova o tradicionalnim rodno nametnutim ulogama, biološkom determinizmu i razotkrivanju svih njihovih snažnih ograničavajućih aspekata. Književnice koje su pisale o navedenim temama istraživale su u prvom redu žensko iskustvo, seksualnost, pitanje majčinstva i obitelji. Njihova djela daju uvid u sve ono što je predstavljalo određeni tabu i što žene nisu smjele izraziti; samim time, ta književna djela nerijetko daju intiman uvid u život i razmišljanje žena. Feministička književnost naglašava važnost glasa žena, pa tako mnoge spisateljice ističu važnost rodne ravnopravnosti i izražavanja svojih dojmova, stavova i perspektiva na temelju osobnog iskustva. Također, nerijetko koriste likove, priče i simbole kojima ističu nepravde i time za cilj imaju potaknuti promjene u društvu. Književnost često pridonosi i razvoju feminističkih teorija o kojima smo pisali u prethodnom poglavlju.

Feminizam, iako ovako objašnjen u utopijskom svjetlu, sa sobom donosi brojna pitanja i polemike; „Možemo govoriti o feminizmu kao aktivizmu, kao teoriji, kao političkom programu; kao ideološkoj podlozi u promišljanju različitih područja- od svakodnevnog života do znanosti. U tom slučaju, govorimo li zapravo o feminizmu kao teoriji ili jednostavno o ženama u znanosti, ženama u umjetnosti itd.?“ (Jadreškić, 2010: 21).

2.3. PREDSTAVNICI FEMINIZMA

Začetnici odnosno predstavnici feminizma su razne osobe koje su u želji za promjenom društvenih struktura doprinijele razvoju i buđenju svijesti o inferiornom položaju žena. Oni su imali ključne uloge u oblikovanju feminističkih ideja i pristupa, proklamirajući promjene u društvenim i pravnim okvirima. Njihova djela i rad doprinijeli su postizanju velikog broja prava i sloboda koje danas smatramo samorazumljivima i logičnima.

Simone de Beauvoir francuska je spisateljica i filozofkinja, feministkinja koja se, interesantno, nikad nije svrstavala u tu kategoriju. Međutim, njena misao je snažno utjecala na feminističku teoriju, a najpoznatije djelo „Second Sex“ objavljeno je 1948. godine. U hrvatskom prijevodu „Drugi spol“ predstavlja feministički manifest i nepoznatiji tekst feminističkog pristupa. Nakon objavljivanja knjiga je izazvala skandal, neodobravanje i osudu s jedne strane te odobravanje s druge strane. Zanimljivo je da je De Beauvoir prvi put napravila razliku u pojmovima spol i rod, poznatom rečenicom „Ženom se ne rađa, ženom se postaje“, što je danas itekako aktualno pitanje (De Beauvoir, 2016: 4). Jedna od najcitiranijih izjava ističe njenu ideju prema kojoj rod nije unaprijed određen, već se društveno konstruira; društveni uvjeti formiraju identitet i ulogu.

Također, kroz svoje pisanje daje uvid u žensko iskustvo kroz filozofski i esejistički pristup, postavljajući pitanja o slobodi, autonomiji i odnosu prema braku, tijelu i majčinstvu.

De Beauvoir je analizirala kako društveni konstrukti oblikuju percepciju i položaj žena, te je razmatrala kako društvo postavlja žene kao „druge“ u odnosu na muškarce. Nerijetko daje oštru kritiku patrijarhatu i muškoj dominaciji jer oba pojma nameću ženama status „drugoga“ i pritom ograničavaju njihovu slobodu. Imala je velik utjecaj na feminističku teoriju jer je njeno djelo utjecalo na različite grane feminizma, uključujući radikalni feminizam, marksistički feminizam i postkolonijalni feminizam. Njezin doprinos teoriji roda i društvenih odnosa imao je dugoročan učinak na feminističko razmišljanje. Veliki utjecaj na razvoj feminizma imala su i razna druga

književna djela. Primjerice, Mary Wollstonecraft engleska je književnica i filozofkinja, a nepoznatije djelo je „A Vindication of the Rights of Woman“, koje je ujedno i jedno od ranijih djela feminističke teorije. Zagovarala je obrazovanje za žene i ravnopravnost u obrazovanju.

Susan B. Anthony bila je američka sufražetkinja i aktivistica, ključna figura u ženskom pokretu u Sjedinjenim Američkim državama tijekom 19. stoljeća.

Betty Friedan, američka novinarka i feministkinja, autorica „The feminine Mystique“, a njen rad je značajan jer je pokrenula feministički pokret 1950-ih i naglasila pitanje nezadovoljstva žena u tradicionalnim rodnim ulogama (Vukojičić Tomić et al., 2024: 122-126).

2.4. FEMINISTIČKI PRISTUP I JAVNA UPRAVA

Feministički pristup u javnoj upravi prisutan je u različitim kontekstima, posebice u pitanjima rodne ravnopravnosti, učinkovite uprave i inkluzivnosti u javnom sektoru. Kada je u pitanju uloga žene u javnoj upravi i općenito uloga koju ona ima u državi i njenim institucijama, feministički pristup u tom smislu odražava se kroz promicanje načela rodne ravnopravnosti unutar institucija i cjelokupnog sustava javne uprave te zastupljenost žena na svim razinama odlučivanja. Feministički pristup ostvaruje utjecaj i u stavljanju na red javnih politika čiji je naglasak na prepoznavanju različitih potreba i iskustava žena i muškaraca. Iscrpna analiza i novi temelji koji nastaju doprinose stvaranju politika koje u obzir uzimaju rodne specifičnosti i potiču ravnopravnost i jednaku priliku za sve.

Feminizam potiče promjene u institucionalnim strukturama usmjerene smanjivanju odnosno uklanjanju prepreka koje ograničavaju funkcioniranje i položaj žene u društvu. To uključuje promjene u obrazovnom sustavu, korporativnim strukturama i drugim institucijama koje oblikuju društvo. Feminizam bi, kao i svaki pokret orijentiran na postizanje prava određene skupine, državi i upravi trebao biti nit vodilja, gdje svi organi i institucije zajednički djeluju kako bi transformirali društva u pravednija i ravnopravnija mjesta za sve građane, bez obzira na spol. Ovaj proces obuhvaća borbu protiv rodne diskriminacije, prepoznavanje različitih iskustava žena te osnaživanje žena u svim sferama života.

Važno je naglasiti kako je teško pričati o feminističkom pristupu u javnoj upravi specifično, ali ga je moguće podijeliti na dva područja: feminizam jednakosti i feminizam drugog glasa.

Feminizam jednakosti, često poznat i kao egalitarni feminizam, teži postizanju potpune ravnopravnosti između spolova u svim sferama života. Ova grana feminizma naglašava ideju jednakosti u društvu, jednakih mogućnosti, prava i odgovornosti za sve. Ključne značajke uključuju: jednake mogućnosti u obrazovanju, karijeri, politici i drugim sferama, jednaka prava na glasovanje, obrazovanje, rad, slobodu izbora, ravnomjernu zastupljenost u svim društvenim, političkim i ekonomskim institucijama (npr. kvote zastupljenosti).

Feminizam drugog glasa naglašava potrebu da se razumije i čuje širok spektar iskustava žena koja nisu bila dovoljno zastupljena u tradicionalnim feminističkim narativima. On prvenstveno potiče dijalog i suradnju između različitih grupa žena. Neke od karakteristika uključuju intersekcionalnost, borbu protiv sistemskih nepravda, osnaživanje i uključivanje manje zastupljenih skupina u sve sfere javnog života.

Feminizam drugog glasa ima ključnu ulogu u obogaćivanju feminističkog pokreta, potičući razumijevanje rodne nejednakosti i potičući društvenu promjenu koja uključuje sve žene bez obzira na njihovu pozadinu i identitet (Vukojičić Tomić et al., 2024:127-131).

3. UTJECAJ VIJEĆA EUROPE I EUROPSKE UNIJE NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ I DRUGIM DRŽAVAMA ČLANICAMA

Vijeće Europe kao međunarodna organizacija velikog značaja i doprinosa koja broji 47 zemalja članica, velik dio svojih aktivnosti i borbe usmjerava prema promicanju i ravnopravnosti spolova. Kako bi institucionalno promovirao ravnopravnost spolova, Vijeće Europe osnovalo je Komisiju rodne ravnopravnosti, koja se sastoji od članova i članica iz zemalja članica.

EU kao nadnacionalna organizacija 27 europskih država koje dijele zajedničke ciljeve prema gospodarskoj i političkoj integraciji europskog kontinenta odigrala je važnu ulogu u promicanju prava, interesa i ravnopravnosti spolova. Utjecaj EU na promicanje i postizanje većeg stupnja ravnopravnosti spolova u državama diljem Europe vidljiv je prvenstveno u odredbama Osnivačkih ugovora, općim načelima prava koje je razvio Sud Europske unije kroz svoje odluke, nizu usvojenih zakonodavnih i nezakonodavnih akata tijela EU, radu i funkcioniranju tijela EU i

javnim politikama koje se kreiraju na razini EU, koje prepoznaju i pokušavaju na što bolji način ujednačiti prava žena i muškaraca u raznim sferama života i društva. EU daje veliki značaj promicanju ravnopravnosti spolova i vidi to kao temelj razvoja modernog društva u kojima se poštuju različitosti, ali promiče jednakost neovisno o spolu. Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih ciljeva EU, kojemu se postepeno počeo davati značaj, prvenstveno kroz osnivačke ugovore, europsko zakonodavstvo, a zatim i kroz praksu Suda EU. U borbi za promicanje ravnopravnosti spolova ističe se uloga Europskog parlamenta koji je svojim radom i naporima uvelike pridonio da se ovo načelo iskristalizira kao jedno od temeljenih načela EU. Iako je Europska unija svojevrsna predvodnica napretka javne politike rodne jednakost u velikom broju država članica, u današnje vrijeme joj pojedini autori zamjeraju stagnaciju u fazama formulacije i implementacije javnih politika (M. Šinko, str. 307, 2018).

Djelovanje EU u području ravnopravnosti spolova vidljivo je i u okviru Europskog stupa socijalnih prava gdje se jednim od dvadeset ključnih načela smatra i rodna ravnopravnost, na način da se promiče pravo na jednaku plaću za jednak rad jednake vrijednosti te jednako postupanje i mogućnosti za žene i muškarce u svim područjima, kao što su i uvjeti zapošljavanja i napredovanja na tržištu rada. Također, Europska komisija je donijela Strategiju za rodnu ravnopravnost za razdoblje od 2020. do 2025. godine¹ u kojoj se fokus prebacuje na rodno osviještenu politiku i mjerama za provedbu iste. Temeljem Strategije za ravnopravnost spolova 2020.-2025. Europska komisija objavljuje godišnja izvješća o ravnopravnosti spolova u EU² (do sada je objavila tri) u kojem analizira stanje u državama članicama EU glede ravnopravnosti spolova, navodi koje su pozitivne promjene do sad učinjene te ističe pozitivne primjere država članica i provedenih projekata sufinanciranih iz EU sredstava. EU je donijela i niz drugih dokumenata kojima se promiče ravnopravnost spolova, kao što je Europska strategija za skrb, Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2019. godine o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. godine o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi, Preporuka Vijeća od 30. siječnja

¹ Prioriteti Strategije: smanjenje ekonomske nejednakosti, postizanje bolje ravnoteže poslovnog i privatnog života, borba protiv nasilja nad ženama, osiguravanje perspektive ravnopravnosti spolova u važnim pitanjima, npr. klimatske promjene, digitalizacija. <https://www.zeneimediji.hr/prioriteti-eu-strategije-za-ravnopravnost-spolova-u-sljedecih-pet-godina/>

² <https://www.door.hr/europska-komisija-objavila-je-izvjesce-o-ravnopravnosti-spolova-u-eu/>

2023. godine o primjerenom minimalnom dohotku kojim se osigurava aktivno uključivanje te Paket mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Osim tijela Europske unije u čiju nadležnost je uključena zakonodavna aktivnosti i donošenje raznih nezakonodavnih, ali značajnih akata u području rodne ravnopravnosti, nije zanemarivo djelovanje i utjecaj Europskog instituta za ravnopravnost spolova, Europske mreže stručnjaka za rodnu ravnopravnost, Agencije za temeljna prava EU,³ Europskog instituta za ravnopravnost spolova,⁴ Skupine na visokoj razini za rodno osviještenu politiku Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca, Europske mreže pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju i Europske mreže tijela za ravnopravnost (Equinet).

Utjecaj EU na promicanje i zaštitu načela ravnopravnosti žena i muškaraca je značajan i kontinuiran. EU se prilagođava modernim uvjetima funkcioniranja društva i država, različitim društvenim pojavama, kontekstu, okolnostima i okolini u kojoj funkcionira. EU je donijela, ali će i nastaviti donositi razne zakonodavne akte, preporuke, kreira javne politike koje se implementiraju na nacionalnim razinama te predstavljaju dobru praksu, osigurava financiranje različitih mjera i aktivnosti država članica u promicanju jednakosti spolova, uz djelovanje Suda EU koje je vrlo značajno. EU veliku važnost pridaje promicanju ravnopravnosti spolova, pa tako Europski parlament ima stalni odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost, svake godine se 8. ožujka obilježava Međunarodni dan žena, a od 2020. godine, svake godine se održava i Europski tjedan rodne ravnopravnosti. Europski institut za rodnu ravnopravnost svake godine utvrđuje poredak država članica u postizanju indeksa rodne ravnopravnosti. Indeks rodne ravnopravnosti prikazuje kretanja u državama članicama glede rada, novca, vremena, moći, znanja i zdravlja. Skala koja se koristi ima raspon od 1 do 100, a 100 označava postizanje potpunu rodnu ravnopravnost.

³ https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-union-agency-fundamental-rights-fra_hr

⁴ Tijelo EU osnovano za pružanje podrške i jačanje ravnopravnosti spolova u EU.

https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_hr

3.1. OSNIVAČKI UGOVORI

Ugovor o Europskoj uniji⁵ u odredbi članka 2. propisuje na kojim vrijednostima se temelji EU te propisuje određena načela koja prevladavaju u državama članicama, i tako, među ostalima, ističe i nediskriminaciju te jednakost žena i muškaraca. Također, u članku 3. stavku 3. određeno je kako EU suzbija diskriminaciju i promiče, među ostalim, i ravnopravnost žena i muškaraca.

Odredba članka 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije naglašava kako EU u svom djelovanju teži uklanjanju nejednakosti i promiče ravnopravnost između muškaraca i žena⁶. EU je, sukladno članku 10., usredotočena na borbu protiv diskriminacije, među ostalim, i na temelju spola. Vijeće Europske unije je sukladno članku 19. ovlašteno da, jednoglasnim odlučivanjem u posebnom zakonodavnom postupku i uz prethodnu suglasnost Europskog parlamenta, poduzme odgovarajuće mjere kako bi suzbila diskriminaciju, među ostalim, i na temelju spola. Europska unija temeljem članka 153. podržava i dopunjuje djelovanje država članica u svrhu ispunjavanja temeljnih ciljeva EU, među ostalim, i u području jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu. Članak 157. propisuje jedno od najvažnijih načela glede ravnopravnosti spolova na tržištu rada, a ono se odnosi na obvezu država članica da osiguraju primjenu načela o jednakim plaćama⁷ muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti⁸. U redovnom zakonodavnom postupku, a nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom, Europski parlament i Vijeće Europske unije utvrđuju mjere kojima osiguravaju primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području rada, zapošljavanja i načela jednake plaće za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti. Bitno je napomenuti, da načelo jednako postupanja ne ograničava države članice da poduzmu mjere kojima će dati prednost manje zastupljenom spolu glede rada i zapošljavanja.

Iako na prvi pogled veliki iskorak, iza uvrštavanja načela jednakih plaća za jednak rad zapravo stoji ekonomski interes. Jednakost žena i muškaraca ovom odredbom poprima status načela koji

⁵ SL L 202, 7.6.2016.

⁶ Ovaj članak se u praksi često prepoznaje kao temelj „rodno osviještene politike“.

⁷ Plaća je sukladno članku 157. stavku 2. redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex:12016E157>

⁸ Načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad propisano je već 1957. godine u Osnivačkim ugovorima.

je dio pravnog okvira nadnacionalne institucije u nastajanju, a njen inicijator Francuska (koja je svojim građanima jamčila jednake plaće za jednak rad), nastojala je to načelo uvrstiti u novu instituciju iz straha da će bez njega biti nekonkurentna na tržištu. „Ovaj francuski zahtjev naišao je na snažno protivljenje Nizozemske i Njemačke, koje su plaću definirale kao obiteljsku nadnicu, pa bi ovakva odredba uzdrmala njihove ekonomske, pravne i socijalne sustave. Najmoćnije države u pregovorima, Francuska i Njemačka, tako su zastupale dijametralno suprotstavljena viđenja nadnica. Prostor za kompromis ostvaren je njemačkim internim političkim razvojem. Presuda Federalnog radnog suda omogućila je reklasifikaciju poslova na, nominalno spolno neutralne, tzv. teže i lakše. Formalno je time otvoren put za jamstvo jednake plaće za jednak rad muškarcima i ženama unutar iste klase poslova- praktično, žene su i dalje obavljale tzv. lakše i manje plaćene poslove.“ (Šinko, 2018: 311).

Povelja Europske unije o temeljnim pravima⁹ u članku 21. propisuje zabranu svake diskriminacije na bilo kojoj osnovi, navodeći kao primjer osnova, među ostalim i spol. Bitna odredba nalazi se i u članku 23. Povelje koji utvrđuje obvezu osiguravanja ravnopravnosti žena i muškaraca u svim područjima, kao i u području zapošljavanja, rada i plaće, također, kao i kod Ugovora o funkcioniranju EU, ne ograničavajući države članice da predvide posebne mjere koje će koristiti nedovoljno zastupljenom spolu.

3.2. TEMELJNI PRAVNI AKTI EU

Većina zakonodavnih akata koji uređuju područje ravnopravnosti spolova, donose se u okviru redovnog zakonodavnog postupka, a neki od najvažnijih su:

- Direktiva Vijeća 79/7/EZZ od 19. prosinca 1978. godine o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti¹⁰ (odredbe Direktive unesene su u odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova)

⁹ SL L 202. 7.6.2016.

¹⁰ SL L 6, 10. 1. 1979.

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. godine o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje¹¹ (odredbe Direktive unesene su u odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. godine o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja¹² (odredbe Direktive unesene su u odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova)
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. godine o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada¹³ (odredbe Direktive unesene su u odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova)
- Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ¹⁴ (odredbe Direktive unesene su u odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova)
- Rezolucija Europskog parlamenta od 3. veljače 2016. o novoj strategiji za prava žena i jednakost spolova u Europi nakon 2015. (2016/2526(RSP))¹⁵
- Rezolucija Europskog parlamenta od 28. travnja 2016. o jednakosti spolova i osnaživanju žena u digitalnom dobu (2015/2007(INI))¹⁶
- Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017.–2019. Borba protiv razlike u plaćama između spolova¹⁷
- Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o provedbi akcijskog plana EU-a o borbi protiv razlike u plaćama između spolova za razdoblje 2017.-2019.¹⁸

¹¹ SL L 348, 28. 11. 1992.

¹² SL L 303, 2. 12. 2000.

¹³ SL L 204, 26. 7. 2006.

¹⁴ SL L 180, 15. 7. 2010.

¹⁵ SL C 35, 31.1.2018.

¹⁶ SL C 66, 21.2.2018.

¹⁷ COM/2017/0678 final

- Rezolucija Europskog parlamenta od 15. studenoga 2018. o uslugama skrbi u EU-u za poboljšanu ravnopravnost spolova (2018/2077(INI))¹⁹
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU²⁰
- Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.²¹
- Zajednička komunikacija Europskom parlamentu i Vijeću Akcijski plan EU-a za rodnu ravnopravnost (GAP) III – ambiciozan plan za rodnu ravnopravnost i jačanje položaja žena u okviru vanjskog djelovanja EU-a ²²
- Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. o premošćivanju digitalnog jaza između spolova: sudjelovanje žena u digitalnom gospodarstvu (2019/2168(INI))²³
- Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. o Strategiji EU-a za rodnu ravnopravnost (2019/2169(INI))²⁴
- Direktiva (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. godine o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama²⁵
- Rezolucija Europskog parlamenta od 10. ožujka 2022. o Akcijskom planu EU-a za rodnu ravnopravnost III (2021/2003(INI))²⁶

¹⁸ COM/2020/101 final

¹⁹ SL C 363, 28.10.2020.

²⁰ SL L 188, 12.7.2019. Ova Direktiva propisuje obvezu da uspješnije tvrtke osiguraju da rod koji je podzastupljeni, većinom žene, imaju najmanje 40% imenovanja u nadzornim odborima ili barem prosječno 33% svih položaja u nadzornim ili izvršnim odborima. Cilj Direktive je uspostaviti transparentan postupak zapošljavanja, uz osiguravanje prednosti manje zastupljenog roda, na način da u slučaju da kandidati imaju jednake kvalifikacije prilikom zapošljavanja da prednost ima osoba manje zastupljenog roda. Implementacija je predviđena do 2026. godine, godine do koje države članice moraju uskladiti svoja zakonodavstva. Propisana je i obveza tvrtki da ako ne postižu ciljeve Direktive moraju dostaviti izvješće s pojedinostima razloga i odrediti akcijski plan za smanjivanje rodne neravnopravnosti na rukovodećim pozicijama.

²¹ COM/2020/152 final

²² JOIN/2020/17 final

²³ SL C 456, 10.11.2021.

²⁴ SL C 456, 10.11.2021.

²⁵ SL L 315, 7.12.2022.

²⁶ SL C 347, 9.9.2022.

- Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja²⁷

- Direktiva (EU) 2024/1500 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o standardima za tijela za jednakost u području jednakog postupanja prema ženama i muškarcima te njihovih jednakih mogućnosti u pitanjima zapošljavanja i rada te o izmjeni direktiva 2006/54/EZ i 2010/41/EU²⁸

3.3. DIREKTIVA ZA TRANSPARENTNE I RAVNOPRAVNE PLAĆE

Posebno ćemo istaknuti usvajanje Direktive za transparentne i ravnopravne plaće 2023. godine, čiji je rok za implementaciju 2026. godina.²⁹ EU je dala na taj način svoj doprinos i predvođenjem borbe protiv nejednakosti u plaćama. Jednak rad treba biti jednako plaćen, a za jednake plaće potrebna je transparentnost i otvorenost. Direktiva o transparentnosti plaća iz 2023. godine određuje mjere koje ciljaju smanjenju diskriminacije u plaćama, kao u širem smislu, promicanje jednakosti na radnom mjestu kroz veću transparentnost plaća.

Obveze koje predviđa Direktiva, a koje će RH morati implementirati su:

1. Definirati i objaviti razine ili raspone plaća prije intervjua s kandidatom.
2. Važna promjena je i što će poslodavcima biti zabranjeno raspitivati se o prethodnim primanjima kandidata
3. Dati zaposlenicima, na zahtjev, pisane informacije o njihovim osobnim razinama plaća kao i podatke o prosječnoj plaći kategoriziranoj prema rodu za zaposlenike koji rade isti

²⁷ *SL L 132, 17.5.2023.*

²⁸ *SL L 2024/1500, 29.5.2024.*

²⁹ <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>
<https://www.consilium.europa.eu/hr/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en?prefLang=hr
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881
<https://selectio.hr/selectio-vijesti/uvdene-eu-direktive-za-transparentne-i-ravnopravne-place-sto-ce-biti-drukcije>

posao ili posao jednake vrijednosti (poslodavci s manje od 50 zaposlenika mogu imati pravo na izuzeće)

4. Omogućiti zaposlenicima informaciju o kriterijima koji se koriste u određivanju razina plaća i napredovanju plaća
5. Objaviti izvješće o razlikama u plaćama između muškaraca i žena (primjenjivo na organizacije s više od 100 zaposlenika, međutim, vrijeme provedbe bit će ovisno o broju zaposlenika)
6. Ako izvješće otkrije razliku u plaćama veću od 5% koja se ne može opravdati objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, od tvrtki će se tražiti da poduzmu mjere u obliku zajedničke procjene plaća u suradnji s predstavnicima radnika.
7. U slučajevima kada su radnici podnijeli tužbu za diskriminaciju u plaćama, tvrtka će morati prikupiti dokaze koji dokazuju suprotno, a ako je sud utvrdio da je zaista došlo do povrede prava na jednaku plaću, poslodavac će biti dužan platiti odštetu

3.4. ODLUKE SUDA EUROPSKE UNIJE

Vrlo važnu ulogu u promicanju i daljnjem razvoju načela ravnopravnosti spolova imale su dakako brojne presude Suda Europske unije („Court of Justice“) kao glavnog tijela ovlaštenog za rješavanje sporova između država članica i EU, međusobne sporove između dvije ili više država članica međusobno te fizičkih ili pravnih osoba i EU.

Sud Europske unije putem svojih odluka stvara temelje i načela za daljnja postupanja u području ravnopravnosti spolova. Sud Europske unije donio je niz presuda od iznimnog značaja koje su posredno i neposredno utjecale na izmjene osnivačkih ugovora, promicanje ravnopravnosti i zabranu diskriminacije.

Neki od predmeta u kojima je Sud EU donio odluke koje su dale veliki značaj borbi u promicanju ravnopravnosti spolova su sljedeći:

- Defrenne II od 8. travnja 1976. godine (predmet broj 43/75) u kojem je sud potvrdio izravan učinak odredbe članka 119. Ugovora o EEZ-u (nakon izmjene članak 141. Ugovora o EZ-u, danas članak 157. Ugovora o funkcioniranju EU) načela jednake plaće za muškarce i žene za jednak rad i njegovu primjenu na postupanje javnih tijela, ali i na druge poslodavce s kojima radnici potpisuju ugovore za plaćeni rad.

- Bilka od 13. svibnja 1986. godine (predmet broj C-170/84) u kojem je sud utvrdio da je isključivanje radnike s nepunim radnim vremenom iz strukovnog mirovinskog sustava oblik neizravne diskriminacije te da je protivno tadašnjem članku 119. Ugovora o osnivanju Europske ekonomske zajednice³⁰ ako je tim isključivanjem zahvaćen mnogo veći broj žena u odnosu na muškarce, uz mogućnost dokazivanja da se navedeno temelji na objektivno opravdanim faktorima koji nisu povezani s bilo kojom vrstom spolne diskriminacije
- Barber od 17. svibnja 1990. godine (predmet broj C-262/88) u kojem je sud utvrdio da su sve vrste strukovnih mirovina plaće u smislu tadašnjeg članka 119. Ugovora o osnivanju Europske ekonomske zajednice i da se na njih onda ne primjenjuje načelo jednakog postupanja, muškarci mogu ostvarivati svoje pravo na mirovinu u istoj dobi kao i žene
- Marschall od 11. studenoga 1997. godine (predmet broj C-409/95) u kojem je sud podržao pozitivnu diskriminaciju u državama članicama odnosno da će nacionalno pravo imati prednost u odnosu na europsko, na način da će prednost se dati ženama kandidatkinjama, ako u nekom sektoru ima manji broj žena od muškaraca, ali uz uvjet da to nije zajamčeno samo po sebi, već da se i muškarci mogu prijavljivati i da se njihova prijava mora primiti i razmotriti
- Nadine Paquay od 11. listopada 2007. godine (predmet broj C-460/06) u kojem je sud utvrdio nezakonitim otkaz zbog trudnoće i/ili rođenja djeteta (tumačenje odredbi članka 2. stavka 1. i članka 5. stavka 1. Direktive Vijeća 76/207/EEZ).

3.5. KOMPARATIVNI PREGLED STANJA U EUROPSKOJ UNIJI I REPUBLICI HRVATSKOJ

Nejednakosti između žena i muškaraca očituju se u području rada u razlikama u plaćama, u postupku zapošljavanja, napredovanja u karijeri i priznanja.

Sukladno dostupnim podacima, u EU žene imaju oko 13% manje bruto plaće po satu od muškaraca, dok je u RH taj postotak 11%. U zadnjih deset godina postotak se u EU smanjio za 1%. Glavni faktori nejednakosti se odnose na to da ¼ razlike u plaćama između žena i muškaraca su iz razloga što su žene nerazmjerno zastupljene u visoko feminiziranim i podcijenjenim sektorima s nižim plaćama, npr. zdravstvo, obrazovanje i njega, kao i u činjenici da žene obavljaju veći dio neplaćenih obaveza u kućanstvu i skrbi od muškaraca, žene su te koje se

³⁰ Članak 119.

prilagođavaju i žrtvuju karijere i poslovni život kako bi bolje skrbile o kućanstvu, djeci, obitelji, što ima izravan utjecaj na njihovu karijeru, češće izostanke s posla i zapošljavanje na pola radnog vremena. Također, žene su podzastupljene u menadžmentu i manje su plaćene na voditeljskim položajima od muškaraca, manje od 8% izvršnih direktora su žene, a u EU najznačajnija razlika po plaćama po satu je upravo na menadžerskim položajima, gdje žene zarađuju 23% manje od muškaraca. S obzirom da rade manje plaćene poslove tijekom svog radnoga vijeka, posljedično, žene u EU imaju čak 30% manje mirovine od muškaraca.

Potrebno je skrenuti pozornost na to da žene obavljaju 75% neplaćenog rada u domaćinstvu i obrazovanju su.³¹

Sukladno provedenom istraživanju SELECTIO indeks žena, udio žena u upravama društava je ponovno ispod europskog prosjeka i u 2024. godini iznosi 19,4%. Ono što je zanimljivo da u svim državama članicama dolazi do pojave situacija gdje žene imaju višu razinu obrazovanja od muškaraca, ali i dalje nisu zaposlene u odgovarajućem postotku na višim pozicijama, kao što su uprave i izvršni odbori društava.³²

U RH najčešći je oblik izravne diskriminacije na temelju spola prisutan na tržištu rada. Ono što je hrvatska realnost je da trudnice često gube posao ili budu degradirane nakon vraćanja s porodiljnog, da muškarci češće sklapaju ugovore o radu na neodređeno vrijeme, za razliku od žena, da su žene manje plaćene za svoj rad u odnosu na muškarce, da su žene premalo zastupljene u politici, da postoji visok postotak visokoobrazovanih žena koje puno rjeđe zauzimaju rukovodeće pozicije u odnosu na muškarce, žene doživljavaju diskriminaciju od samog pristupa tržištu rada, odnosno već ih se prilikom zapošljavanja ispituje da li su udane i da li imaju, ili planiraju imati djecu, često im se napredovanje uvjetuje (spolno uznemiravanje).

U odnosu na uprave društava, od 928 članova, 751 su muškarci, a žena 177 (19%).³³

Prema podacima Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u RH izravna diskriminacija na području rada jedna od najčešćih oblika diskriminacije. Naime, neki parametri tiču se psihičkog i fizičkog maltretiranja i zlostavljanja te nepovoljnijeg položaja žena zbog potencijalne trudnoće i

³¹ <https://www.womeninadria.com/rodna-ravnopravnost-eu/>

³² <https://selectio.hr/selectio-vijesti/udio-zena-u-upravama-manji-nego-prosle-godine-hrvatska-ponovno-ispod-europskog-prosjeka>

³³ <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/hrvatska-ima-napredne-zakone-i-nazadno-drustvo-20150308>

porodiljnog dopusta, nakon kojeg često budu degradirane. Iako je zakonska obveza poslodavca jednaka plaća za jednak rad bez obzira na spol, i dalje svjedočimo slučajevima u kojima su žene manje plaćene od muškaraca (u RH čak 18%), a u prilog tome ide i činjenica da su muškarci nerijetko zaposleni na neodređeno vrijeme, dok je kod žena do takvog ugovora teže doći. Rukovodeće pozicije najčešće obnašaju muškarci, a u goroj varijanti povezani su slučajevi nepotizma u kojoj su takve pozicije već unaprijed osigurane za muškarce. Naime istraživanje pravobraniteljice provedeno je na 500 poslovnih subjekata i rezultat je 35% žena na rukovodećim pozicijama, a na nižim nešto više od 40%. Kada govorimo o upravi pojedinog društva, od 928 članova njih 751 su muškarci, dok je žena tek 177, što u postotku iznosi tek 19%. Zanimljivo je da visok postotak visokoobrazovanih žena (više od 60%) rijetko zauzimaju rukovodeće pozicije i nerijetko se prilikom zapošljavanja postavlja pitanje o planiranoj trudnoći, a i dalje prevladava mišljenje o ženi kao kućanici i domaćici što joj je temeljna uloga.³⁴

RH je na ljestvici Indeksa rodne ravnopravnosti u 2023. godine ostvarila isti broj bodova kao i godinu ranije, ukupno 60.7 bodova od 100, što ju je smjestilo na 20. mjesto od ukupno 27 država članica. Od 2010. godine RH je ostvarila napredak za 8.4 bodova, gdje se ističe napredak glede ravnopravnosti spolova u području moći. Najnoviji podaci za 2023. godinu pokazuju da je RH najviše napredovala u području rada, na način da se smanjila rodna segregacija i razlika u kvaliteti rada između žena i muškaraca. Zaključak glede RH je da ona napreduje i polako sustiže druge države članice u ovoj borbi, iako je indeks rodne ravnopravnosti na samim počecima bio niži od prosjeka EU-a, s vremenom se on povećao i poboljšao pa se i razlika u odnosu na druge države članice smanjila.³⁵

Također, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u 2019. godini analizirala zastupljenost tema koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca kroz razdoblje od dva mjeseca, u dvije informativne i jednoj mozaičnoj emisiji Hrvatske radiotelevizije (dalje: HRT). Zaključeno je da je ta tema značajno podzastupljena, svega 4% te da zastupljenost gostiju/gošći u studiju i u

³⁴ <https://www.prs.hr/cms/post/1210>

³⁵ <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/indeks-rodne-ravnopravnosti-2023-hrvatska-ostvarila-jednak-broj-bodova-kao-u-2022/3641>

<https://www.nacional.hr/carlien-scheele-ako-nastavimo-ovim-tempom-ravnopravnost-spolova-u-eu-u-bit-ce-dostignuta-za-60-godina/>

snimljenim priložima ide u prilog muškarcima koji su u informativnim emisijama zastupljeni dva do tri puta češće od žena (69% muškarci i 31% žene).³⁶

Prema javno dostupnim podacima Državnog zavoda za statistiku, najrecentniji izvještaj usporedbe plaća žena i muškaraca je za 2018. godinu „Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2018.“ u kojem je vidljiva razlika u plaćama. Statistika je dobivena za prosječnu mjesečnu bruto plaću za jednu godinu, odnosno zaposlenog svih dvanaest mjeseci u 2018. godini u pravnim osobama RH, koja je iznosila 8612 kuna, za žene je taj iznos bio 7970 kuna, a za muškarce čak 1226 kuna više, odnosno 9196 kuna. Neto isplaćena plaća za svih dvanaest mjeseci rada iznosila je 6164 kuna odnosno za žene 5716 kuna, a za muškarce 6571 kuna, odnosno 855 kuna više.

Tablica: Prosječne mjesečne bruto i neto plaće prema spolu i NKD-u 2007. u 2018.³⁷

	Ø 2018.		
	prosječna mjesečna bruto plaća <i>Average monthly gross earnings</i>	prosječna mjesečna neto plaća <i>Average monthly net earnings</i>	
Ukupno	8 612	6 164	<i>Total</i>
Muškarci	9 196	6 571	<i>Men</i>
Žene	7 970	5 716	<i>Women</i>

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema poslu za 2018,

Prema usporedbi prosječne plaće za 2009. godinu i 2021. godinu, zaključak je da postoji stanovito smanjenje razlike u plaćama između muškaraca i žena tokom godina u većini djelatnosti, ali da i dalje nije postignuta jednakost plaća u cijelosti: „Unatoč tome što je u Republici Hrvatskoj prihvaćeno načelo ravnopravnosti spolova koje, *inter alia*, podrazumijeva „jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti“, evidentno je da praksa od toga

³⁶

<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024/Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf>

³⁷ https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm

odstupa. Poražavajuća je činjenica da je potplaćenost žena bila prisutna i 2009. godine no, s obzirom na to da nije prepoznata kao problem,adekvatni mehanizmi za prevladavanje postojećih razlika tada nisu uvedeni.“ (Šarin i Gržetić, 2023: 66-69).

4. REPUBLIKA HRVATSKA

RH je implementirala u nacionalno zakonodavstvo načelo ravnopravnosti spolova i razradila njegove temeljne odrednice, načine osiguravanja njegova ostvarivanja i poštivanja. No, unatoč dobrom pravnom okviru utemeljenom u raznim propisima koji uređuju ovo područje, pojavljuju se razni problemi prilikom primjene načela ravnopravnosti spolova u praksi. Još uvijek dolazi do niza situacija u praksi koje nam ukazuju da načelo ravnopravnosti, unatoč postignutom napretku i razvoju u pravnom, institucionalnom i praktičnom smislu, još uvijek nije ostvarilo svoj puni potencijal, tako da još uvijek možemo govoriti o određenom ideal tipu, nećemo čemu težimo da bude ostvareno u što većoj mjeri.

Hrvatska je najmlađa država članica i iako je usvojila velik broj propisa koji se tiču rodne jednakosti i ravnopravnosti, tema je i dalje zapostavljena u pogledu istraživanja i znanstvenih radova. U tom je smislu veliki značaj imao zbornik Siniše Rodina iz 2003. godine pod naslovom „Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj“. Unatoč tome što postoji izgrađen pravni i institucionalni okvir za zaštitu ravnopravnosti spolova, problem je i dalje u njegovoj primjeni: „Normativno se, naime, vrlo često stavlja naglasak na ravnopravnost spolova stvarajući privid kako su pitanja njihove egalitarnosti u osnovi riješena, dok praksa još uvijek od toga odstupa jer se diskriminacija nesmetano perpetuira u mnogim područjima javnog i privatnog života, a napose na radnim mjestima u segmentu plaća.“ (Šarin i Gržetić, 2023:66-69).

Veliki iskoraci vidljivi su u pogledu donošenja dugoročnih strateških akata kojima je cilj poboljšati postojeće stanje i osigurati ravnopravnost spolova, zabranu diskriminacije i jednaka prava za sve. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine³⁸ (dalje: Nacionalni plan) srednjoročni je akt strateškog planiranja donesen od strane Vlade, kojim se

38

<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024/Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf>

definiiraju i uspostavljaju posebni ciljevi kojima se promiče ravnopravnost spolova. Nacionalni plan, kako je navedeno i u njemu samome, nadovezuje se na prethodne akte strateškog planiranja u ovome području, donesenih u razdoblju od 2001. godine, a posebice na Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova za razdoblje 2011. – 2015. godine (NN, 88/2011)³⁹. U Nacionalnom planu je postavljen niz očekivanih ishoda i ciljeva, od kojih se kao najvažniji ističu doprinos postizanju veće razine društvene uključenosti, socijalne kohezije te kvalitete života i vladavine prava. Osim navedenog, Nacionalni plan i pripadajući Akcijski planovi za ravnopravnost spolova (do 2024. i od 2025. do 2027.) trebali bi doprinijeti i provedbi cilja 5 Programa Ujedinjenih naroda o održivom razvoju do 2030. godine (dalje: UN Agende 2030., a koji se odnosi na postizanje ravnopravnosti spolova i osnaživanja svih žena i djevojčica. Ostali opći ciljevi odnose se na uklanjanje svih oblika diskriminacije na temelju spola, stvaranje stvarne rodne ravnopravnosti i demokratskog društva u kojem postoje jednake mogućnosti za sve, u svim područjima javnog i privatnog života. Posebni ciljevi navedeni u Nacionalnom planu odnose se na određena posebna područja kao primjerice potrebu promicanja ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada i na mjestima političkog i javnog odlučivanja, rodno osjetljivo obrazovanje, načela ravnopravnosti spolova u javnim politikama, promicanje ravnopravnosti spolova u međunarodnoj politici i suradnji te stvaranje preduvjeta za uklanjanje rodno uvjetovanog nasilja. Navedena vizija zahtjeva provedbu kampanja i niza drugih specifičnih mjera i djelovanja za osvješćivanje i širenje znanja, kako javnosti, tako i svih drugih aktera, kao i tijela u sustavu državne uprave. Potrebno je raditi na osvještavanju kako je bilo koji oblik diskriminacije temeljem spola nedopustiv i da se javnost upozna sa svim aktima i preporukama, nacionalnim i međunarodnim, zakonskim i strateškim, a posebice sa mehanizmima pravne zaštite od diskriminacije na temelju spola. Također, navodi se kako je potrebno posebnu pažnju obratiti na unaprjeđenje položaja određenih socijalno osjetljivih i ranjivih skupina žena, žene s invaliditetom, žene pripadnice nacionalnih manjina, žene iz ruralnih područja, mlade žene, žene koje su migrantice, izbjeglice te LGBTIQ osobe, koje su zapravo u puno većoj mjeri diskriminirane na različite načine i u različitim oblicima.

³⁹ https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Nacionalna%20politika%20za%20ravnopravnost%20spolova%202011.-2015.pdf

Vijeće Europe kao prvi strateški cilj u Strategiji ravnopravnosti spolova 2018. - 2023.⁴⁰ ističe prevenciju i suzbijanje rodni stereotipa i seksizma. U spomenutoj Strategiji rodni stereotipi određeni su kao: „unaprijed stvoreni društveni i kulturni obrasci ili ideje kojima se ženama i muškarcima pripisuju karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihov spol. Rodni stereotipi su ozbiljna pre-preka postizanju stvarne ravnopravnosti spolova i potiču rodnu diskriminaciju. Takvi stereotipi mogu ograničiti razvoj prirodnih talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, njihovih obrazovnih i profesionalnih preferencija i iskustava, kao i životnih prilika općenito.“ Također u svojim zaključcima 2020. godine iznijelo je potrebu država članica da potiču i provode edukaciju o medijskoj pismenosti na svim razinama obrazovnog sustava kako bi djeca i mladi naučili kritički pratiti medijske sadržaje. Novinari i javne osobe mogu putem svojim izlaganja, govora i prenošenja informacija utjecati na rodnu osviještenost osoba koje su na drugoj strani, koje primaju informacije koje se prenose putem medija, zato se treba raditi na podizanju razine medijske pismenosti, upotrebi rodno osjetljivog jezika te educirati osobe koje se obraćaju javnosti na bilo koje načine.

RH, osim međunarodnih ugovora kojih je potpisnica, ima uspostavljen dobar pravni okvir (zakoni, strategije i drugi akti) koji uređuje suzbijanje i uklanjanje svih oblika i načina nasilja nad ženama. Protokol o postupanju u slučaju nasilja u obitelji donesen je 2019. godine kako bi osigurao uvjete za učinkovit rad nadležnih tijela pri postupanju u slučaju nasilja u obitelji. Trenutno je na snazi novi Nacionalni program zaštite od nasilja u obitelji za razdoblje od 2023. do 2026. godine. Kako je nasilje nad ženama predmet zasebnih planova, u Nacionalnom planu su navedene samo dodatne mjere za sprječavanje rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksizam i različite oblike seksualnog nasilja, kao što je spolno uznemiravanje, elektroničko seksualno nasilje, silovanje i drugi oblici nasilja nad ženama.

Nacionalni plan određuje šest ciljeva i mjere za njihovo ostvarivanje za razdoblje do 2027. godine, koji se odnose na povećanje razine osviještenosti javnosti o ravnopravnosti spolova i višestrukoj diskriminaciji, unapređivanje položaja na tržištu rada, stvaranje preduvjeta za uklanjanje rodno uvjetovanog nasilja, povećanje osjetljivosti sustava odgoja i obrazovanja za pitanja ravnopravnosti spolova i nestereotipne odabire programa obrazovanja na svim razinama, povećanje zastupljenost žena u procesima javnog i političkog odlučivanja te razvoju perspektive

40

<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Biblioteka%20ONA/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>

ravnopravnosti spolova u javnim politikama. Uz svaki cilj određene su odgovarajuće mjere čije će provođenje osigurati ostvarivanje tih ciljeva.

4.1. PRAVNI OKVIR RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.1.1. USTAV REPUBLIKE HRVATSKE

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; u daljnjem tekstu: Ustav RH) kao temeljni pravni akt u članku 3. propisuje da je najviša vrednota ustavnog poretka i temelj za njegovo tumačenje između ostalog, i načelo ravnopravnosti spolova. Iz određivanja načela ravnopravnosti spolova kao jedne od najviše ustavne vrednote i temelja, orijentira, za tumačenje svih ostalih odredbi, ustavnih i zakonskih, proizlazi njegovo značenje u pravnom (formalnom) i društvenom (stvarnom) sustavu RH. U odredbi članka 14. Ustava RH određeno je opće načelo jednakosti, na način da je navedeno da svatko u RH ima prava i slobode neovisno o, među ostalim, i spolu. Iz navedenih odredbi razvidno je da Ustav RH kao najviši i temeljni pravni akt države prepoznaje značaj načela ravnopravnosti spolova, kao jedno od najviših ustavnih vrednota, ali i prepoznaje pojavu diskriminacije temeljem spola. Ustavne odredbe glede ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije temeljem spola detaljnije su razrađene zakonskim aktima, Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Također, Zakon o izboru zastupnika u Hrvatski sabor određuje jednu važnu odredbu glede zastupljenosti žena u zakonodavnom tijelu RH, Hrvatskom saboru.

4.1.2. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN, 82/08, 69/17; u daljnjem tekstu: ZRS) je propis kojim se detaljnije razrađuje zaštita i promicanje jedne od temeljnih ustavnih vrednota, ravnopravnosti spolova. ZRS sadrži i odredbe o zaštiti od diskriminacije na temelju spola i stvaranju jednakih

možnosti za žene i muškarce. Člankom 3. ZRS-a određena je obveza državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima i pravnih osoba u pretežitom državnom ili regionalnom, odnosno lokalnom vlasništvu, da u planiranju, odlučivanju i provođenju pravnih akata, odluka ili akcija, ocjene i vrednuju učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, a u cilju ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

Sukladno članku 5. ZRS-a ravnopravnost spolova znači jednaku prisutnost muškaraca i žena u svim područjima javnog i privatnog života, njihov jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava te jednaku korist od postignutih rezultata. Spolna diskriminacija sukladno članku 6. ZRS-a je svaka razlika, isključenje ili ograničenje učinjeno temeljem spola koje za posljedicu ima ili mu je svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području temeljem ravnopravnosti muškaraca i žena. Zabranjena je diskriminacija temeljem bračnog i obiteljskog statusa, temeljem spolne orijentacije, glede dobivanja i nabave robe te pružanja i pristupa uslugama, kao i poticanje druge osobe na diskriminaciju. ZRS u članku 7. utvrđuje razliku između izravne i neizravne diskriminacije, a u članku 8. prepoznaje uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao oblike diskriminacije te ih pojmovno određuje. Osnivački ugovori daju pravo državama članicama da utvrde posebne mjere koje su privremene prirode i imaju svrhu ostvariti stvarnu ravnopravnost žena i muškaraca, a pravni temelj u nacionalnom pravu za poduzimanje takvih mjera nalazimo u glavi „III. POSEBNE MJERE“ ZRS-a. Posebnu pažnju ZRS daje diskriminaciji na području zapošljavanja i rada kojoj je posvećena glava IV. ZRS-a.

Zakon o ravnopravnosti spolova izričito u odredbi članka 16. obvezuje medije da kroz programske sadržaje, programske osnove, programska usmjerenja i samoregulacijske akte promiču razvoj svijesti o ravnopravnosti muškaraca i žena. Isti članak određuje i zabranu javnog prikazivanja i predstavljanja žena i muškaraca na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol i spolnu orijentaciju. Nasilje nad ženama, najteži je oblik kršenja ljudskih prava žena, koji istovremeno priječi ostvarivanje ravnopravnosti spolova u potpunom smislu i održava postojeće odnose nejednakosti. Nasilje nad ženama dogodi se otprilike jednoj petini žena. Presudnu ulogu i značaj u buđenju i promicanju svijesti javnosti i društva o načelu ravnopravnosti spolova i potrebi uklanjanja svih oblika diskriminacije temeljem spola imaju

mediji. Mediji su ti koji na određeni način prikazuju žene i muškarce, bilo da je riječ o tiskanim ili elektroničkim medijima, njihov utjecaj je vrlo značajan i treba se sustavno raditi na odgovornosti medija u suzbijanju diskriminacije i stereotipa temeljem spola, uklanjanju seksizama iz javnih i političkih govora i prostora. Rodna diskriminacija i rodni stereotipi su kroz različite načine i oblike još uvijek u velikoj mjeri zastupljeni u reklamama, oglasima, izjavama i govorima javnih i poznatih osoba, političkim obraćanjima, kao i u načinu izvještavanja o nasilju nad ženama.

4.1.3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, 85/08, 112/12) predstavlja temeljni zakon čijom se provedbom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao jedne od najviših ustavnih vrednota, na način da se postavljaju temelji za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije, među ostalim, i na temelju spola.

4.1.4. ZAKON O RADU

Zakon o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23; u daljnjem tekstu: ZR) u članku 91. uređuje pitanje jednakosti plaća žena i muškaraca na način da propisuje obvezu poslodavca da isplati jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Sukladno ZR-u dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad, ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju, odnosno ako je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti. Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, pri tome se u obzir uzima stečeni stupanj obrazovanja i narav posla utvrđeni prema objektivnim kriterijima, primjerice znanje, vještine, odgovornost, samostalnost i uvjeti rada. Navedeno se odnosi i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa, kao što su jubilarna nagrada, regres, božićnica. Propisana je i obveza poslodavca da radniku na njegov zahtjev dostavi podatke o kriterijima temeljem kojih je

radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

4.1.5. ZAKON O IZBORU ZASTUPNIKA U HRVATSKI SABOR

Zakon o izboru zastupnika u Hrvatski sabor (NN, 116/99, 109/00, 53/03, 69/03, 167/03, 44/06, 19/07, 20/09, 145/10, 24/11, 93/11, 120/11, 19/15, 66/15, 104/15, 98/19) u odredbi članka 21.a propisuje obvezu predlagatelja lista za zbor zastupnika u Hrvatski sabor (stranačkih i neovisnih lista) poštivanja načela ravnopravnosti spolova i ravnoteži glede zastupljenosti žena i muškaraca na listama. Navedeno se ostvaruje na način da lista mora sadržavati najmanje 40% pripadnika svakog spola. U RH nije uveden sustav prema preporuci Vijeća Europe prema kojoj bi svaki drugi kandidat na listi trebao biti žena.

4.2. INSTITUCIONALNI OKVIR RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.2.1. URED ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Ured za ravnopravnost spolova osnovala je Vlada Republike Hrvatske uredbom, kao stručnu službu za obavljanje poslova vezanih uz ostvarivanje ravnopravnosti spolova. Nadležnost Ureda za ravnopravnost spolova propisana je člankom 18. ZRS-a.

4.2.2. PRAVOBRANITELJICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je neovisno tijelo osnovano za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, a poslove koje obavlja u okviru svoje nadležnosti propisani su člankom 19. ZRS-a.

4.2.3. KOORDINATORI/ICE U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE

Člankom 27. ZRS-a određeno je da čelnik/ca tijela državne uprave imenuje osobu iz redova dužnosnika/ca ili rukovodećeg/u državnog/u službenika/cu za obavljanje poslova koordinatora/ice za ravnopravnost spolova, a koji/a koordinira provedbu ZRS-a i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova te surađuje s Uredom za ravnopravnost spolova.

4.2.4. POVJERENSTVA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Povjerenstva za ravnopravnost spolova kao radno-savjetodavna tijela županijskih skupština i skupštine Grada Zagreba osnivaju jedinice područne (regionalne) samouprave odnosno Grad Zagreb, sukladno članku 28. ZRS-a, a sastavljani su od članova/članica županijskih skupština odnosno skupštine Grada Zagreba, koordinatora/ica u uredima državne uprave, predstavnika/ca nevladinih udruga i nezavisnih stručnjaka/kinja.

5. ZASTUPLJENOST ŽENA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ

5.1. SUSTAV DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Sukladno odredbi članka 4. Zakona o sustavu državne uprave („Narodne novine“, br. 66/19 i 155/23) za obavljanje poslova državne uprave⁴¹ ustrojavaju se ministarstva i državne upravne organizacije kao tijela državne uprave.

Ministarstva se sukladno članku 55. Zakona o sustavu državne uprave ustrojavaju za obavljanje poslova državne uprave u pravilu u više upravnih područja, dok se državne upravne organizacije

⁴¹ Odredba članka 50. Zakona o sustavu državne uprave određuje da tijela državna uprave provode državne politike, neposredno provode zakone, provode inspekcijski i upravni nadzor, obavljaju druge upravne i stručne poslove, kao i druge poslove koji su im zakonom izričito stavljeni u nadležnost.

sukladno članku 58. ustrojavaju za obavljanje poslova državne uprave i drugih poslova čije obavljanje zahtijeva osobitu samostalnost u radu ili primjenu posebnih uvjeta i načina rada ili je nužno za provedbu pravno obvezujućih akata Europske unije.

Sukladno odredbi članka 6. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN, 155/23) osigurano je načelo jednakosti plaća na način da je određeno da se službenicima i namještenicima isplaćuje jednaka plaća za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti te da žene i muškarci koji obavljaju jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti u državnoj službi i javnim službama imaju pravo na jednaku plaću. Člankom 31. Zakona utvrđena je nadležnost Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama da prati provedbu načela jednakosti plaća. Također, u članku 8. utvrđeno je da je zabranjena diskriminacija u ostvarivanju prava zajamčena tim zakonom, među ostalim, i na temelju spola.

Zakon o državnim službenicima (NN, 155/23, 85/24) u odredbi članka 12. također uređuje pravo državnih službenika na jednaku plaću za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti, neovisno o tome da li su primljeni u državnu službu na određeno ili neodređeno vrijeme. Glede prava na jednako postupanje i jednake mogućnosti napredovanja bitna je odredba članka 13. koja određuje obvezu pravednog i jednakog postupanja od strane čelnika državnog tijela i nadređenih osoba prema svim državnim službenicima neovisno o, među ostalim, i njihovom spolu.

5.2. ISTRAŽIVANJE ZASTUPLJENOSTI ŽENA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Kako bi dobili što jasniji uvid u stanje glede zastupljenosti žena u hrvatskoj državnoj upravi, proveli smo istraživanje u tijelima državne uprave sa svrhom dobivanja podataka o zastupljenosti žena u tim tijelima. Podaci koji su traženi kako bi dobili bolji uvid u navedeno su broj žena zaposlenih u tijelima državne uprave, njihova dob, trajanje radnog iskustva, stečeni stupanj obrazovanja imaju te koliko od njih zauzimaju neke rukovodeće položaje.

Istraživanje smo proveli na način da smo elektroničkim putem (e-mail) poslali zahtjev za pristup informacijama u obliku dopisa na 27 tijela državne uprave, uz napomenu da je riječ o podacima koji će se koristiti u svrhu znanstvenog istraživanja, kao i zašto isto provodimo. Tijelima je poslan zahtjev dana 25.04. 2024.

1. Državna geodetska uprava
2. Državni hidrometeorološki zavod
3. Državni inspektorat
4. Državni zavod za intelektualno vlasništvo
5. Državni zavod za mjeriteljstvo
6. Državni zavod za statistiku
7. Hrvatska vatrogasna zajednica
8. Ministarstvo financija
9. Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja
10. Ministarstvo hrvatskih branitelja
11. Ministarstvo kulture i medija
12. Ministarstvo mora, prometa i infrastrukture
13. Ministarstvo obrane
14. Ministarstvo poljoprivrede
15. Ministarstvo pravosuđa i uprave
16. Ministarstvo prostornoga uređenja, graditeljstva i državne imovine
17. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
18. Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije
19. Ministarstvo turizma i sporta
20. Ministarstvo unutarnjih poslova
21. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova
22. Ministarstvo zdravstva
23. Ministarstvo znanosti i obrazovanja
24. Središnji državni ured za demografiju i mlade
25. Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske
26. Središnji državni ured za razvoj digitalnog društva

27. Središnji državni ured za središnju javnu nabavu

Jednak zahtjev upućen svim navedenim tijelima, od kojih je određeni broj zahtjev smatrao valjanim, dok su neka od tijela uskratila odgovor pozivajući se na članak 18. stavak 5. Zakona o pravu na pristup informacijama (NN, 25/13, 85/15, 69/22) koji propisuje kako se ne smatra zahtjevom za pristup informacijama traženje uvida u cjelokupni spis predmeta, objašnjenja ili uputa vezanih uz ostvarivanje nekog prava ili izvršavanje obaveze, izrade analize ili tumačenja nekog propisa, kao ni stvaranje nove informacije. Pristup informaciji u smislu Zakona o pravu na pristup informacijama predstavlja pristup već gotovoj i postojećoj informaciji, informaciji u materijaliziranom obliku, odnosno zakonska definicija informacije ne uključuje obvezu tijela javne vlasti da daje tumačenja, odgovore na pitanja ili obavlja dodatne aktivnosti te da temeljem konkretnog zahtjeva za pristup informacijama analizira podatke.

Slijedom navedenoga, u nastavku ćemo navesti tijela koja nisu ustupila podatke, odnosno ona koja su izričito odbila ustupanje zbog neadekvatnog zahtjeva. Ukupan broj tijela koji je poslao podatke, odnosno uputio na stranice gdje se isti mogu pronaći bio je 16. Ukupno pet tijela nije dostavilo nikakav odgovor, dok ih je šest odbilo dati podatke, pozivajući se na članak 18. Zakona o pravu na pristup informacijama, ili klasifikaciju povjerljivosti i ograničenja (MUP).

1. Ministarstvo hrvatskih branitelja
2. Ministarstvo zdravstva
3. Ministarstvo turizma i sporta
4. Ministarstvo unutarnjih poslova
5. Ministarstvo znanosti i obrazovanja
6. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova

Od čak pet tijela nisam dobila odgovor:

1. Središnji državni ured za demografiju i mlade
2. Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske
3. Središnji državni ured za razvoj digitalnog društva
4. Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja

5. Ministarstvo poljoprivrede

Traženi podaci su bili sljedeći:

- ukupan broj osoba ženskog spola zaposlenih u konkretnom tijelu
- dob navedenih osoba
- godine radnog iskustva navedenih osoba
- završen stupanj obrazovanja (srednja stručna sprema, viša stručna sprema, visoka stručna sprema) navedenih osoba
- da li je osoba na rukovodećem položaju
- služba na određeno/ neodređeno vrijeme.

Iz statistike u nastavku izuzeto je Ministarstvo kulture i medija koje je ustupilo podatak o broju ukupno zaposlenih, ali se poslani podaci ne mogu uvrstiti u statistiku jer nedostaju podaci koji su relevantni za istraživanje (broj osoba muškog i ženskog spola, služba, položaj). Prema dobivenim podacima, u Ministarstvu kulture i medija 67 državnih službenika povremeno radi na izdvojenom mjestu rada, odnosno 17,86 % od ukupno zaposlenih 375 državnih službenika, te na izdvojenom mjestu rada svi rade jedan dan u tjednu. U ministarstvu nema službenika koji povremeno ili privremeno rade na daljinu, ali njih 7 privremeno radi na izdvojenom mjestu rada, odnosno 1,86%.

Također, iako uvršteni u statistiku, Državni hidrometeorološki zavod nije ustupio podatke već uputio na svoje stranice gdje je zadnje stanje napisano na datum 31. prosinca 2023. godine te na svojim stranicama ima potpune podatke za sve parametre osim za službu na određeno, odnosno neodređeno vrijeme, te se iz tog parametra isključuju prilikom izrade statistike za to pitanje.

Prvi parametar tiče se broja zaposlenih žena u odnosu na muškarce, i tu je zanimljivo da od ukupno 15 tijela njih 11 ima više zaposlenih žena, dok samo četiri tijela ima više zaposlenih muškaraca od žena:

1. Hrvatska vatrogasna zajednica- od ukupno 143 zaposlenih, 116 je muškaraca a 27 žena
2. Ministarstvo prometa, mora i infrastrukture- od ukupno 781 zaposlenih, 470 je muškaraca,

a 311 žena

3. Ministarstvo financija (carinska uprava)- od ukupno 2631 zaposlenih, 1478 je muškaraca, a 1153 žena

4. Državni hidrometeorološki zavod, od ukupno 335 zaposlenih, 200 je muškaraca, a 135 žena

Ukupni broj zaposlenih u tijelima koja su ustupila podatke je 9777 zaposlenika, od čega je žena 5472 a muškaraca 4305.

Što se tiče položaja i kategorizacije niži, viši i rukovodeći državni službenici, od ukupno 1663 rukovodećih službenika, 729 muškaraca je na rukovodećim pozicijama, dok je žena nešto više, čak ukupno 934.

U službu na određeno vrijeme primljeno je ukupno 381 muškaraca, dok je žena primljenih u službu na određeno vrijeme ukupno 616.

Što se tiče službe na neodređeno vrijeme, zaposleno je ukupno 6565 službenika, od čega 2619 muškaraca i 3946 žena (iz ukupnog zbroja izuzima se Hrvatski hidrometeorološki zavod zbog nedostatka informacija u pogledu vrste službe).

Ono što je zanimljivo je da bi, da je istraživanje uključivalo državne dužnosnike koji su na čelu tijela državne uprave, došli do nešto drugačijih rezultata. Naime, ako se u obzir uzme čak 19 članova Vlade, odnosno 19 ministarskih pozicija, trenutno imamo samo dvije ministrice, no to je pitanje koje bi možda bilo interesantno i prikladno za neko drugo istraživanje.

Također, analiza i statistika bi dovela do drugačijih rezultata kada bi se jednako istraživanje provelo u privatnom sektoru, prvenstveno mislimo na organizacije kojima je primarni cilj dobit i profit, gdje su pozicije u pravom smislu menadžerske, bez obzira na brojne utjecaje privatnog sektora na javni tokom posljednjih 50-ak godina (NJM i druge doktrine).

6. ZAKLJUČAK

Iako funkcioniramo u modernom i suvremenom svijetu, obilježenom dinamičnošću, fleksibilnošću, mobilnošću, digitalizacijom, stalnim promjenama i situacijama kojima se moramo prilagoditi, svejedno se žene i dan danas gleda prvenstveno kao majke i kućanice, čija je primarna uloga brinuti i skrbiti o obitelji i djeci. Unatoč činjenici da su žene danas i obrazovanije, možda u nekim sektorima i područjima i sposobniji spol, svejedno svakodnevno nailaze na razne prepreke i probleme prilikom ostvarivanja različitih prava, posebice u području zapošljavanja, rada i napredovanja. Iako postoje razni propisi, dokumenti tvrdog i mekog prava, načela, dobre prakse i primjeri, svejedno, žene na tržištu rada kao da funkcioniraju u „muškom svijetu“. Muškarci će prije napredovati, raditi će bolje plaćene poslove i neće doživljavati diskriminaciju u bilo kojem obliku na svom radnom mjestu. Dok s druge strane će žene ako se ne ostvare kao supruge i majke, biti društveno osuđene. Načelo jednakosti žena i muškaraca znači ne samo jednakost pred zakonom, pred državom i državnim tijelima, već jednakost koja podrazumijeva jednakost žena i muškaraca u svakodnevnom životu, u svim društvenim situacijama, jednake mogućnosti, jednak pristup, jednake mogućnosti sudjelovanja, korištenja usluga i roba, političke aktivnosti i društvenog statusa. Ono obuhvaća različite dimenzije, okolnosti, aktere i situacije, i zapravo podrazumijeva državu, društvo u kojem će žene i muškarci imati jednake preduvjete za ostvarivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda zajamčenih ustavnim i zakonskim normama. Daljnji razvoj i napredak Republike Hrvatske u području jednakosti žena i muškaraca i uspostavljanju države i društva u kojem se razlike između spolova sve više brišu, treba ići prema radu na sve većem uključivanju žena u društvo i politiku, poduzimanje mjera za zastupljenost žena u tijelima državne uprave, tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i državnim tijelima koje će onda poslužiti kao primjer i ostalima.

Problem nejednakosti između žena i muškaraca najviše je vidljiv na tržištu rada, pristupu, zapošljavanju, radu, plaći i napredovanju.

Na svim razinama vlasti, od državne, regionalne do lokalne, donose se različiti akti, strategije, planovi, zakoni i propisi, kako bi se postigao napredak u borbi za ravnopravnost spolova. Veliki utjecaj na normativnu aktivnost, kao i na poduzimanje raznih mjera imao je ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju. U postupku pregovaranja Republika Hrvatska provela je niz reformi kako bi prilagodila svoj pravni i institucionalni sustav kriterijima koje je odredila EU, a koji su

morali biti zadovoljeni da postanemo državom članicom. Nakon ulaska u EU Republika Hrvatska obvezala se implementirati europsko zakonodavstvo, pravnu stečevinu EU, u kojem je dio zauzela i politika ravnopravnosti spolova. Tako je donesen i Zakon o ravnopravnosti spolova kako bi se hrvatsko zakonodavstvo uskladilo s europskim, kao i sve njegove daljnje izmjene i dopune.

Unatoč tome što su zakoni u RH naizgled jako dobro napisani i pokrivaju veliki broj potencijalnih situacija i sankcija za njihovo kršenje, nailazimo na brojne probleme u praksi i teškoću prilikom njihove primjene i sankcioniranja diskriminatornog ponašanja i postupanja. Prema podacima Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u RH izravna diskriminacija na području rada jedna od najčešćih oblika diskriminacije.

Ostvarivanje odgovarajuće kvote ravnopravne zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama u RH ovisi u velikoj mjeri o kulturi radnog mjesta, kao i nejednakostima koje su prisutne u cijelom državnom sustavu. Naravno da postojanje kvota neće samo po sebi donijeti pozitivne promjene u nefleksibilnim sustavima.

7. LITERATURA

KNJIGE I RADOVI:

Ćapeta, T. i Rodin. S. (2018) Osnove prava Europske unije, III. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: Europsko pravo.

De Beauvoir, S. (2016) Drugi spol, Ljevak.

Iveković, R. (2022) Politika prevođenja, Zagreb: Fraktura.

Jadreškić D. (2010) Evolucijska psihologija i feminizam, Čemu: časopis studenata filozofije 18(9): 12-29.

Kohler, S. (2014) Dreaming for Freud, Penguin Books.

Košturić, M. (2022) Feminizam u Hrvatskoj javnoj upravi, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, diplomski rad.

Mihaljević, D. (2016) Feminizam- što je ostvario?, Mostariensia: časopis za društvene i humanističke znanosti, 20(1-2): 149-169.

Nicholson L. J. (1999) Feminizam - postmodernizam, Zagreb: Liberata: Centar za ženske studije.

Omejec, J. (2009) Zabrana diskriminacije u praksi Europskoga suda za ljudska prava, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 59(5): 873-979.

Šarin, D., Gržetić, L. (2023) Ravnopravnost spolova kao jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, Financije i pravo, 11(1): 51-72.

Šinko, M. (2018) Politika rodne jednakosti Europske unije: javno politička evolucija i feministička evaluacija, Ljetopis Socijalnog Rada, 25(3): 175-194.

Verges, F. (2023) Dekolonijalni feminizam, Zagreb: Multimedijalni institut.

Vukojičić Tomić T., Manojlović Toman R., Lopižić I. (2021) Upravljanje razlikama u javnoj upravi; Pristupi, primjeri dobrih praksi i stanje u Hrvatskoj, Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske, 12(1): 305-326.

Vukojičić Tomić, T., Giljević, T., Manojlović Toman, R., Đurman, P., Lalić Novak, G., Lopižić, I. (2024) Upravne doktrine - od ranog razvoja do suvremenih pristupa, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet.

Wright, E. (2001) Lacan i postfeminizam, Zagreb: Jesenski i Turk.

PRAVNI IZVORI:

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, L 188/79, 12.7.2019.

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 izboru zastupnika u Hrvatski sabor, NN 116/99, 109/00, 53/03, 69/03, 167/03, 44/06, 19/07, 20/09, 145/10, 24/11, 93/11, 120/11, 19/15, 66/15, 104/15, 98/19

Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama, NN 155/23

Zakon o pravu na pristup informacijama, NN 25/13, 85/15, 69/22

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

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

Zakon o sustavu državne uprave , NN 155/23, 85/24

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

INTERNETSKI IZVORI:

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema poslu za 2018, travanj 2020.,

https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm, pristupljeno 13.10.2024.

EUR-Lex, Sud Europske unije, Presuda Suda od 8. travnja 1976., Gabrielle Defrenne protiv Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Zahtjev za prethodnu odluku: Cour du travail de Bruxelles – Belgija, predmet 43-75,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>,

pristupljeno 25.8.2024.

EUR-Lex, Sud Europske unije, Presuda Suda (Veliko vijeće) od 10. siječnja 2006., Skov Æg protiv Bilka Lavprisvarehus A/S i Bilka Lavprisvarehus A/S protiv Jette Mikkelsen i Michaela Due Nielsena, Zahtjev za prethodnu odluku: Vestre Landsret – Danska, Direktiva 85/374/EEZ - Odgovornost za neispravne proizvode - Odgovornost dobavljača neispravnog proizvoda, predmet C-402/03,

<https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62003CJ0402&qid=1732127118859](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62003CJ0402&qid=1732127118859), pristupljeno 25.8.2024.

Leksikografski zavod Miroslav Krleža 2013-2024., Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje, <https://www.lzmk.hr/index.php/izdanja/enciklopedije/hrvatska-enciklopedija>, pristupljeno 15.8.2024.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu, ožujak 2020., https://arhiva.prs.hr/attachments/article/2894/IZVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobraniteljice_za_ravnopravnost_spolova.pdf, pristupljeno 3.7.2024.

Službene internetske stranice Europske unije, Strategija za rodnu ravnopravnost, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr, pristupljeno 15.7.2024.

Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. i Akcijski plan, ožujak 2023., <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024/Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf>, pristupljeno 13.8.2024.

Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Indeks rodne ravnopravnosti 2023: Hrvatska ostvarila jednak broj bodova kao u 2022., listopad 2023., <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/indeks-rodne-ravnopravnosti-2023-hrvatska-ostvarila-jednak-broj-bodova-kao-u-2022/3641>, pristupljeno 10.8.2024.

Strategija za ravnopravnost spolova od 2018. do 2023., Vijeće Europa <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Biblioteka%20ONA/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>, pristupljeno 13.11.2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Lorena Matešić pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog 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.

Lorena Matešić