

Rodna diskriminacija na području rada

Dakić, Sara

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:016785>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET**

Sara Dakić

Rodna diskriminacija na području rada
(ZAVRŠNI RAD)

Rijeka, 2021.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
Odsjek za Kulturalne studije

Sara Dakić

Matični broj: 0009083556

Rodna diskriminacija na području rada

ZAVRŠNI RAD

Mentorica: doc. dr. sc. Sarah Czerny

Rijeka, 2021.

IZJAVA O AUTORSTVU ZAVRŠNOG RADA

Ovime potvrđujem da sam osobno napisao/la završni rad pod naslovom:

Rodna diskriminacija na području rada

i da sam njegov autor/ica.

Svi dijelovi rada koji su u radu citirani ili se temelje na drugim izvorima (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:

Sara Dalje

Datum:

13. rujna 2021.

Sadržaj

Uvod	1
Razrada	2
Diskriminacija	2
Distinkcija rodnih radnih uloga	4
Zakonske odredbe o ravnopravnosti rodova	6
Zapošljavanje	8
Stakleni strop	10
Razlike u plaćama	11
Seksizam	12
Modeli prevencije rodne diskriminacije na području rada	13
Zaključak	16
Literatura	17

Sažetak

Ovaj rad bavit će se problematikom rodni odnosa, a tiče se konkretno nepovoljnijeg položaja žena u odnosu na muškarce u domeni rada. Položaj žena na području rada mijenjao se kroz povijest. Primarna uloga žena bila je ona reproduktivne prirode, a njihov se rad dugo vremena odnosio na poslove koji su uključivali brigu o djeci i kućanstvu te zbog takvih okolnosti žene nisu imale priliku puno vremena provoditi izvan kuće što je rezultiralo muškom dominacijom u javnoj sferi. Da bi žena bila ravnopravna muškarcu, treba imati isto toliko pristupa „muškom“ svijetu koliko on ima „ženskom“. Usporedimo li rodnu ravnopravnost radnih uloga prije i danas da se zaključiti kako žena više nije isključena iz javnosti jer joj je omogućeno raditi za naknadu i ostvariti karijeru. Međutim, iako neravnopravnost nije toliko izražena, diskriminacija je i dalje prisutna.

Ključne riječi: rodna ravnopravnost, rad, položaj žena, javna sfera, diskriminacija

Summary

This paper will deal with the issue of gender relations, and specifically concerns the more unfavorable position of women compared to men in the field of work. The position of women in the field of work has changed throughout history. The primary role of women was of a reproductive nature, and their work for a long time was related to childcare and household chores, and due to such circumstances women did not have the opportunity to spend much time outside the home which result in male dominance in the public sphere. In order for a woman to be equal to a man, she needs to have as much access to the "male" world as he has to the "female". If we compare gender equality of work roles before and today we can conclude that a woman is no longer excluded from the public because she is allowed to work for compensation and pursue a career. However, although inequality is less pronounced, discrimination persists.

Key words: gender equality, work, women position, public sphere, discrimination

Uvod

Tradicionalno poimanje žene proizlazi iz patrijarhalnih obrazaca u kojima je žena primarno pripadala privatnoj sferi, dok je muškarac dominirao javnom. Drugim riječima, njezina uloga u radu najprije se odnosila na poslove koji uključuju brigu za djecu i kućanstvo, a time se potvrđuje uloga muškarca kao radnika te glavnog hranitelja obitelji. Rodne uloge u obitelji utjecale su na rodnu podjelu rada na tržištu koje su dovele do segregacije poslova i zanimanja što je uvelike imalo utjecaj na položaj žena, a to je ujedno i problematika ovog rada.

Ulaskom žena u javnu sferu i tržište rada mijenja se tradicionalna uloga žene, ona u isto vrijeme može biti majka i radnica te je taj pomak ženama omogućio participiranje u više područja, no žene se nisu potpuno uspjele osloboditi dominacije muškaraca. Područje rada obilježeno je rodnom diskriminacijom na štetu žena što će u nastavku nastojati prikazati na primjerima koji se tiču zapošljavanja, napredovanja, naknade za rad te radnih odnosa.

Postavlja se pitanje, je li diskriminirajući status žena na području rada izazvan lošim pravnim sustavom koji se ne zalaže za ravnopravnost rodova ili su patrijarhalni obrasci ostavili toliko dubok trag u kulturi da se suvremene žene bez obzira kakve bile, ili što napravile, ne mogu osloboditi tih stavova? U nastavku će se više pozabaviti pitanjem diskriminacije, objasniti će kako do nje dolazi i kako se ona u konačnici manifestira. Također će navesti što po pitanju diskriminacije nalažu Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu i Obiteljski zakon na području RH te na kraju neke od mogućih modela smanjenja rodnih stereotipa, predrasuda i diskriminacije s ciljem prevencije negativnih posljedica za žene.

Razrada

Diskriminacija

Naši stavovi prema nekome ili nečemu imaju velik utjecaj na naše ponašanje. Stavovi su formirani od tri komponente, a to su emocionalna (predrasuda), spoznajna (stereotip) i ponašajna (diskriminacija). Kada govorimo o diskriminaciji zapravo govorimo o određenoj akciji koja se manifestira na temelju naših emocionalnih reakcija te naših mišljenja/vjerovanja o određenoj grupi. Elliot Aronson diskriminaciju definira kao „neopravdano negativno ili štetno ponašanje prema članovima grupe, samo zato što pripadaju istoj skupini, odnosno grupaciji.“¹ Najčešće žrtve su uglavnom manjinske grupe u odnosu na dominantnu većinu. Dominantna većina posjeduje skup pravila ili normi na temelju kojih se isključuje određena grupa, a posredovana su u društvu putem medija, obrazovnog sustava, kulture...

Diskriminacija može biti neposredna, posredna te sustavna. Nepovoljno tretiranje neke grupe ili pojedinca/ke naziva se neposredna, odnosno izravna diskriminacija. Posredna diskriminacija očituje se u prividno neutralnim zakonima i mjerama koje u konačnici ipak imaju diskriminirajuć utjecaj prema nekome. Norme i vrijednosti koje su u kulturi i društvu temelj su sustavne diskriminacije.²

Spolna diskriminacija uključuje svaku vrstu isključivanja, ograničavanja ili različit tretman prema osobi temeljen na spolu. Neposredna spolna diskriminacija je neprimjereno ponašanje prema osobi zbog njezina spola, dok se posredna spolna diskriminacija očituje u prividno neutralnim zakonima, politikama, mjerama. Sustavna spolna diskriminacija rezultat je određenih obrazaca koji utječu na poimanje žena/muškaraca i njihovih uloga u društvu.

Diskriminacija na području rada manifestira se kroz različite oblike i ne postoji univerzalna definicija koja bi objasnila takvu praksu, no neki od primjera diskriminacije na radu mogu biti različite naknade za rad (plaće) radnika istih sposobnosti i za jednako obavljen rad, ili diskriminacija zbog osobnih obilježja radnika koji zbog toga nemaju jednake uvjete za rad (dob, spol, nacionalnost, rasa, zdravstveno stanje, vjersko opredjeljenje...).

Kada spojimo ova dva oblika diskriminacije, spolnu/rodnu diskriminaciju i diskriminaciju na području rada, primjeri bi bili: oduka poslodavca da ne zaposli ženu

¹ Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M.; Socijalna psihologija ; Zagreb: Mate; 2005., str. 465.

² Borić, R.: Pojmovnik rodne terminologije prema standardima europske unije, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH; Zagreb 2007., str. 19.

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf (16.05.2021.)

zbog financijskog gubitka koji bi bio posljedica njenog zapošljavanja (neposredna diskriminacija), u pogledu zapošljavanja, puno radno vrijeme žene stavlja u nepovoljniji položaj zbog brige za djecu i obitelj (posredna diskriminacija) ili patrijarhalna povijest društva koja je postavila neke temeljne norme prema kojima se definiraju i tretiraju žene (sustavna diskriminacija).

Temelj ljudske socijalne spoznaje je oformljivanje grupa, odnosno sistematizacija ljudi u pojedinu grupu, odnosno skupinu na temelju određenih karakteristika i drugih ljudi u drugu grupu radi njihovih različitih karakteristika. Primjerice, socijalni svijet organiziramo grupirajući ljude s obzirom na spol, nacionalnost, entitet... Češće smo skloni pozitivne osjećaje vezati uz vlastitu grupu, tj. grupu kojoj pripadamo, dok će negativne emocije biti upućene prema vanjskoj grupi, grupi kojoj ne pripadamo. Glavni motiv takve reakcije je samopoštovanje. Samopoštovanje se povećava kada se pojedinac može identificirati sa specifičnim društvenim grupama, s tim da grupe s kojima se identificira pri tome vidi superiornijima u odnosu na neke druge skupine. Izuzev pristranosti vlastitoj grupi, rezultat socijalnih kategorizacija je i poimanje van-grupe homogenom, odnosno vjerovanje da su svi članovi te grupe isti. „Naša sklonost kategoriziranju i grupiranju informacija, formiranju shema i njihovoj primjeni pri tumačenju novih ili neobičnih informacija, oslanjanja na potencijalno netočne heuristike (mentalne prečace pri rasuđivanju) i ovisnost o onome što često nesavršeno zapamtimo – svi ti aspekti socijalne spoznaje mogu izazvati formiranje negativnih stereotipa i njihovu primjenu pri diskriminacijama.“³

Patrijarhat je dominantan oblik društvene organizacije već dugi niz godina. Zbog toga muškarci predstavljaju dominantnu, superiorniju grupu u društvu zbog čega žene, kao dio van-grupe, trpe posljedice određenih formiranih stavova. Patrijarhalni stavovi žene su smjestili u podređeni položaj u odnosu na muškarca te se svaka njihova aktivnost smatrala manje vrijednom. Stereotipni stavovi o ženama zadržali su se u suvremenom društvu i često uz žene možemo čuti negativno popraćene konotacije iz čega slijedi niz diskriminirajućih praksi u odnosima između spolova/rodova, a očituju se u obiteljskom životu, obrazovnom sustavu, medijima ili području rada. Iako smo skloni unaprijed donositi zaključke o pojedincima kao i socijalnim grupama, moramo biti svjesni opasnih i štetnih posljedica takvog razmišljanja.

³ Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M. Op. cit., str. 467.

Distinkcija rodnih radnih uloga

Razlike u dodjeljivanju poslova determinirane su najprije spolnim razlikama. Ta razlika zasnivala se na prirodi, tj. bila je to biološka razlika između muškaraca i žena, a spolne uloge su se smatrale prirodnim ulogama. Time je ženi predodređena uloga majke, a usporedno s tim uloga supruge i kućanice. Do promijene dolazi s tvrdnjom Simone de Beauvoir kako se žena ne rađa, već se ženom postaje i time ona uvodi razliku između spola i roda. Judith Butler pokazuje da su i spol i rod društveno konstruirani, putem socijalizacije, kulture, u njih su upisani stereotipi, odnosno određeni obrasci i predodžbe o muškarcima/ženama, a rad predstavlja mehanizam koji sudjeluje u konstrukciji roda. Ono što ženski rod predstavlja je društveno upisano na tijelo. „Distinkcija spol/rod i sama kategorija spola, čini se, pretpostavljaju generalizaciju „tijela“ koja prethodi njegovu stjecanju spolnog obilježja. Često izgleda da je to „tijelo“ pasivan medij na koji se upisuje neki kulturalan izvor koji mu je predočen kao „izvanjski“.“⁴ Rod kao društveni konstrukt ima utjecaj na strukturu rada. Stavljanje roda u kontekst rada uvelike određuje načine shvaćanja „muških“ i „ženskih“ uloga u radu. Radne uloge očituju se kroz određene arhetipove i očekivanja. Kada ženu definiramo kao “onu koja ima djecu” i kada je “imanje djece” društveno shvaćeno kao smetnja, žene na tržište rada dolaze s lošijim položajem.

U ovom poglavlju prikazat ću kratki povijesni pregled o ženskim, odnosno muškim ulogama u radu. Stavovi prema radu i obavljanju istog, variraju tijekom povijesti kao posljedica kulturnih i društvenih promjena. Žene su u povijesti obavljale razne poslove poput izrade oruđa, nakita, lončarstva, sakupljanje plodova i kuhanja te uporabe raznih biljaka u medicinske svrhe. Žene u tom povijesnom razdoblju nisu bile toliko podređene muškarcima jer se njihova uloga u društvu smatrala veoma važnom. Zbog toga što se patrijarhat kao društveno uređenje formalno nije još razvio njihov rad i sposobnosti nisu se smatrale manje vrijednima. Kasnije, u srednjem vijeku i pod utjecajem Crkve položaj žene se promijenio, stavljene su u podređeni položaj, nemaju nikakva prava i time su bile potpuno isključene iz javne sfere, a sve njihove zasluge i uspjesi bili su pripisani muškarcu. Žene se potpuno zanemaruju kao aktivne sudionice u oblikovanju društva. S početkom novoga vijeka nije se puno toga promijenilo, poslovi koje su djevojke morale naučiti do svoje udaje su se odnosili na poslove u kućanstvu. Budući da je žena pripadala mužu, njezin rad i njezini plodovi pripadali su njezinom mužu. Pod utjecajem patrijarhalnog, kapitalističkog društva muški rad

⁴ Butler, J.; „Nevolje s rodom“ Zagreb: Ženska infoteka, 2000., str. 130.

razumije se kao plaćeni rad, a ženski rad kao neplaćeni rad u kućanstvu. Rodne norme 1950ih opravdavale su ulogu muškarca kao glavnog donositelja prihoda u obitelj jer se od njega očekivalo da prehrani obitelj i brine o financijama, što je uključivalo rano ustajanje i izbjivanje od kuće radi zarade do kasnih sati pa je bilo logično da supruga preuzme obveze oko kućanstva i djece. S masovnim ulaskom žena na tržište rada pod utjecajem industrijske revolucije 1970ih godina, poimanje žene kao kućanice počela se mijenjati, no taj preokret nažalost nije značajnije promijenio postojeće obrasce prema kojima je primarna odgovornost za djecu i kućanstvo na ženama. Rascjep privatne i javne sfere za žene je značilo obavljanje dva posla, odnosno plaćeni rad u tvornici i neplaćeni rad u kućanstvu kao dio „druge smjene“. Iako žene sudjeluju na tržištu rada, i dalje se može vidjeti diskriminacija s obzirom na muškarce. Ako muškarac nije spreman preuzeti sve financijske obveze u obitelji, uz to rijetko viđati djecu i suprugu zbog dugotrajnog radnog vremena, ne bi trebao biti u poziciji da kaže kako je „ženi mjesto u kuhinji“. Zbog neravnomjerne podjele poslova u kućanstvu, žena je zakinuta za razvijanje vlastite karijere, dok muškarac, s obzirom da se njemu ne pripisuju obveze u kućanstvu, može uživati dobrobiti oba svijeta, privatnog i javnog bez ograničenja. 1789. počinje borba za žensko pravo glasa. Francuska revolucija označava preokret. Godinu 1791. obilježila je Deklaracija o pravima žena koju je napisala Olympe de Gouges, a početak Deklaracije počinje tvrdnjom kojom se apelira na sve žene kao slobodna bića od rođenja pa na dalje uz jednakost svim muškarcima u okviru prava.⁵

S obzirom da je uloga žena kroz povijest u javnoj sferi sve više rasla, manjim plaćama žene se pokušalo zadržati u kućanstvu. Ženama koje sudjeluju na tržištu rada segregacija na radnom mjestu umanjuje ulogu u radu dok se uloga muškarca kao primarnih donositelja profita u kućanstvu pojačava, zbog čega žene nastavljaju nositi primarnu odgovornost za rad u kućanstvu. Društvo stvara sliku žene kao majke koja svoje vrijeme mora posvetiti suprugu, djeci i kućanstvu, a u isto vrijeme iskorištava takvu percepciju kako bi ih na tržištu rada zbog toga mogli „kazniti“, odnosno dovesti u nepovoljni položaj. One žene koje ne žele djecu ne ispunjavaju klasičnu ulogu žene unutar patrijarhalnog društva i time smanjuju ulogu muškarca kao hranitelja i skrbnika obitelji, no to ne znači da se zbog toga njihov položaj u društvu povećava. Žene će u svakom slučaju biti žrtve sustava jer nikako ne mogu zadovoljiti očekivanja društva, odnosno nikada neće zadovoljiti kriterije koji su postavili muškarci.

⁵ Matotek, V.: „Prava žena kroz povijest“, Hrvatski povijesni portal; <http://povijest.net/2018/?p=1456> (25.06.2021.)

Iako živimo u 21. stoljeću te su se ta očekivanja promijenila u odnosu na povijesna razdoblja koja su mu prethodila, a bila su popraćena jasnijim odjeljivanjem poslova na „muške“ i „ženske“, suvremeno društvo i dalje u potpunosti ne priznaje jednakost žena i muškaraca u svim aspektima života. Socioekonomski status žena u suvremenom društvu daleko je lošiji u odnosu na muškarce, udio žena na upravljačkim pozicijama je malo, potplaćene su za posao koji obavljaju, trpe razne oblike zlostavljanja na radu (seksizam) te se da zaključiti kako „ženska prava“ još uvijek nisu dosegla jednakost s „ljudskim pravima“, tj. onim pravima koja posjeduju muškarci.“⁶

Zakonske odredbe o ravnopravnosti rodova

Diskriminacija predstavlja protupravno, Zakonom nedopušteno pravljenje razlika među osobama ili grupama osoba. Kada govorimo o diskriminaciji na radu, onda se najčešće govori o ograničavanju osobe da ostvari osnovna ljudska prava, prije svega prava na rad, ali i drugih prava koja proizlaze iz tog prava. Iako položaj žene evoluirala kroz povijest, dva spola nikad nisu ravnopravno dijelila svijet. Ostvarivanjem radnog odnosa i ulaskom na tržište rada žene se susreću s raznim ograničenjima. Pravni sustav nije jednak u svim zemljama svijeta, u nekim zemljama žene imaju veća, odnosno manja prava, no ja ću u ovom poglavlju navesti neke odredbe Zakona u Republici Hrvatskoj koje smatram relevantnima, a odnose se na promicanje ravnopravnosti rodova i zaštitu ženskih prava.

Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se osnove kako bi se zaštitila i promicala ravnopravnost spolova te se definiraju i određuju načini zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. „Ravnopravnost spola znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.“⁷ (čl. 5.) Spolna diskriminacija odnosi se na svako isključivanje ili ograničavanje pojedinca, na osnovi spola, u primjeni ljudskih prava i osobnih sloboda na društvenom, političkom, gospodarskom, kulturnom ili građanskom području.

Zakon o ravnopravnosti spolova spolno uznemiravanje definira kao “svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje

⁶ Matotek, V.: „Prava žena kroz povijest“, Hrvatski povijesni portal; <http://povijest.net/2018/?p=1456> (25.06.2021.)

⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17; <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>

stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”(čl. 8, st. 3.)⁸

U Zakonu o radu su definirane odredbe kojima se nastoji zaštititi dostojanstvo i prava radnika. Na samom početku Zakona stoji kako se pojmom „radnik“ odnosi na osobe muškog i ženskog spola/roda što upućuje na ravnopravno poimanje samog pojma. Ravnopravnost spolova odnosi se na izjednačenost muškaraca i žena u svim pravima i pred zakonom. Pravno tumačenje pojma jednakosti odnosi se na jednakost muškaraca i žena u poretku pravnih normi i zakonodavstva općenito.

Oblici segregacije na području rada tiču se ograničavanja prava koja proizlaze iz radnih odnosa. Problem spolne segregacije javlja se u slučajevima kada određeni posao shvaćamo kao „muški“, odnosno „ženski“. Horizontalna segregacija uglavnom ograničava žene na uža područja zapošljavanja/zanimanja, dok se vertikalna segregacija očituje kroz hijerarhijsku ljestvicu. Segregacija se očituje u obrascima zapošljavanja, npr. skraćeno radno vrijeme, nejednak pristup obrazovanju i usavršavanju, plaćama i stereotipima.

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada je Zakonom zabranjena. Zabranjuju se svi oblici diskriminacije koji se tiču uvjeta pri zapošljavanju, npr. kriteriji i uvjeti koji se tiču izbora kandidata/tkinja za radno mjesto. Tokom odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, poslodavcu je zabranjeno od kandidata tražiti podatke koji se direktno ne tiču rada i radnog odnosa. Pod time se podrazumijevaju neka osobna pitanja kao na primjer pitanja o obitelji. Reproductivno pravo je pravo osobe da samostalno odlučuje o najpogodnijem vremenu za roditeljstvo kao i o broju djece i razdoblju između porođaja. „Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.“ (čl. 30. st. 1.)⁹ Također, oglasi i natječaji za radno mjesto moraju jasno istaknuti kako se za određeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola, te zakonom nije dopušteno da se u oglasima za posao koriste izrazi koji bi potencijalno mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola. Nakon uspostavljanja radnog odnosa zabranjeno je uskraćivanje napredovanja na poslu, pristupa obrazovanju, usavršavanju, dokvalifikaciji i prekvalifikaciji kao i kriterij prema kojem se radniku/ci osigurava jednaka plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Također se radniku/ci mora se osigurati članstvo i mogućnost djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca uključujući povlastice koje

⁸ Ibid.

⁹ Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19; <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

proizlaze iz tog članstva. Također je od iznimne važnosti da se donesena rješenja vezana uz radno mjesto o pravima i obvezama koriste nazivi u muškom i ženskom rodu. (čl. 13.)¹⁰

Obiteljski zakon odnosi se na uređenje obiteljskih odnosa temeljenog na načelima: „žena i muškarac imaju međusobno jednaka prava i dužnosti u svim obiteljsko-pravnim odnosima, a posebno u odnosu na roditeljsku skrb; u partnerskim odnosima zabranjena je diskriminacija prema spolu i nasilje prema partneru. (čl. 3. st. 1.,2.)¹¹

Simone de Beauvoir u knjizi „Drugi spol“ tvrdi kako pravne odredbe o ravnopravnosti oba spola nisu garancija za ravnopravno postupanje prema ženama. Odnos prema ženama na tržištu rada u praksi je popraćen raznim diskriminacijskim postupcima, od diskriminacije pri zapošljavanju, napredovanju, razlikama u plaćama te su one dodatno opterećene profesionalno-obiteljskim obvezama. Kada su ženama i priznata sva prava, navike i običaji ne dopuštaju da se ta prava i ostvare.¹²

Zapošljavanje

Uvjetovana rodna reprezentacija žena i muškaraca očituje se kroz proces zapošljavanja. Iako je vrijeme nakon tranzicije popraćeno promocijom jednakosti rodova, Ustavnim i Zakonskim promjenama u Hrvatskoj (Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Obiteljski zakon i drugi) rodna nejednakost nije se bitno poboljšala, osobito na tržištu rada. „Žene u Republici Hrvatskoj čine 51,8% populacije, a muškarci 48,2%. Prema podacima za 2008. godinu evidentirani nezaposleni u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje su 61,2% žene i 38,8% muškarci (DZZS, 2008.:39).“¹³

Podjela na muške i ženske poslove postoji i mijenja se skupa s razvojem društva, a neki od faktora koji su utjecali na podjelu rada su određeni društveni stereotipi. Društvena percepcija žena otežava njihovu šansu za zapošljavanje. Navest ću nekoliko problema s kojima se susreću žene u procesu zapošljavanja, a usko su povezani sa stereotipnim patrijarhalnim obrascima poimanja žene radnice.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² De Beauvoir, S. Drugi spol; Naklada LJEVAK d.o.o., Zagreb 2016. str. 17.

¹³ Galić, B.; Nikodem K.; „Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena“; Izvorni znanstveni rad; Odsjek za sociologiju; Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; Zagreb; 2009., str. 254.

[file:///C:/Users/Dora%20Daki%C4%87/Downloads/OJS_file%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dora%20Daki%C4%87/Downloads/OJS_file%20(2).pdf)

Različiti oblici diskriminacije na tržištu rada koji uključuju dobne, obrazovne ili neke druge razlike nisu oni koji najčešće pogađaju žene jer je danas postotak radno sposobnih žena, te njihov stupanj obrazovanja i kompetencija proporcionalan muškarcima. „U pogledu omjera stupnjeva obrazovanja, žene su se približile muškarcima u svim stupnjevima, osobito visokim stupnjevima obrazovanja. Prema popisu Državnog zavoda za statistiku 2006. godine na visokim učilištima u Hrvatskoj diplomiralo je 59,3% žena u odnosu na 40,7% muškaraca. U 2006. bilo je 47,5% žena s magisterijima i 52,5% muškaraca, a doktoriralo je 48,5% žena i 51,5% muškaraca (DZZS, 2008.).“¹⁴

Najčešći problem koji se javlja pri zapošljavanju nije onaj pravne, ekonomske ili organizacijske prirode, već je ukorijenjen u mentalitet društva, a to je primarna percepcija žene kao majke. Često prilikom razgovora za posao ženama se postavljaju pitanja o njihovim planovima vezanima uz obitelj. „Pitanja bračnog statusa i broja djece koja su ispitanicama postavljena prilikom razgovora za posao otkrila su većinu od 62,9% žena kojima su takva pitanja postavljana, što je u suprotnosti sa Zakonom o radu RH, Zakonom o ravnopravnosti spolova te Ustavom RH.“¹⁵ Poslodavci nerijetko daju prednost muškarcima iz razloga što postoji mogućnost da žena ostane trudna te zbog takvih okolnosti nije u stanju raditi. Žena koja odgaja djecu, trudna žena ili žena koja planira uskoro osnovati obitelj momentalno ima manje šanse za zapošljavanje, što nije slučaj kada je muški kandidat za posao u pitanju. Muškarcu se instinktivno ne pripisuje uloga oca, ili se na to barem ne gleda kao na problem jer se od ženske osobe (njegove supruge, majke njegovog djeteta) očekuje da će voditi brigu o obitelji, dok muškarac neometano prisustvuje javnoj sferi. Dakle, žene i muškarci nemaju istu količinu vremena koje im stoji na raspolaganju. Zbog toga su žene ograničene na poslove koji omogućuju balans između javnog i privatnog života.

Čak se ni oglasima za zapošljavanje ne poštuju zakonske odredbe propisane Zakonom o radu. Poslodavci koji ih oglašavaju, često ne ističu mogućnost oba spola za prijavu na radno mjesto. Provedeno istraživanje pokazuje poražavajuće podatke. „Premda se polovica ispitanica nikada nije susretala s oglasima (49,6%) za zapošljavanje u kojima se spominje spol kao kriterij, s druge se strane gotovo polovica ispitanica (48,4%) susretala s takvim oglasima barem jednom ili više puta, što je nezakonit uvjet.“¹⁶

¹⁴ Ibid., str. 254.

¹⁵ Ibid., str. 258.

¹⁶ Ibid., str. 258.

Položaj žena u Hrvatskoj na tržištu rada polako se mijenjao prema boljem. Žene su uspjele izboriti više pozicije, no činjenica je, bez obzira što je položaj žena rastao, da s višim razinama društvene moći opada udio žena što je očiti znak horizontalne segregacije. Žene su prema tome u podređenom položaju jer najčešće ne može dosegnuti status muškarca, što se također očituje u odnosima moći u društvu.

Stakleni strop

Iako pravni sustav nastoji potisnuti oblike diskriminacije i omogućiti ravnopravno postupanje prema ženama i muškarcima u području rada, u praksi je situacija vidno drugačija. Već sam spomenula problem segregacije na rodnoj osnovi, ženama je teže uspjeti zaposliti se ili napredovati u poslovima koji se poimaju kao „muški“. Čak i kada je žena dovoljno kvalificirana i uspješna u poslu kojeg obavlja, ona uglavnom ne može hijerarhijski parirati muškarcu. Ono što ju sprječava simbolično se zove „stakleni strop“. Stakleni strop označava nevidljivu granicu ženskog uspjeha na radnom mjestu. „*Glass ceiling* (eng. stakleni strop) termin je koji označava oblik diskriminacije na radnom mjestu, a koristi se kako bi se imenovala situacija u kojoj se kvalificiranim i sposobnim ženama onemogućava napredovanje u tvrtki, u kojoj stoga muškarci dominiraju na visokim položajima.“¹⁷

Stakleni strop rezultat je neutemeljenog, iracionalnog stava prema ženama. Postavljanje žena na viši položaj predstavlja rizik poslodavcu zbog dominantnog vjerovanja kako je glavna briga žene zapravo briga za obitelj. Zbog toga poslodavci uglavnom biraju muške osobe za vodeće položaje jer je njima, u odnosu na žene, karijera na prvom mjestu i postoji manja mogućnost da će doći do rascjepa između poslovnog i obiteljskog života što bi moglo utjecati na negativno poslovanje tvrtke. Iako u suvremenom društvu sve više žena želi ostvariti svoj potencijal kroz karijeru, uvriježeno mišljenje o njima kao majkama i domaćicama stvara probleme na tom putu. Generalizacija poimanja muških i ženskih prioriteta ide na ruku muškarcima, dok ženama onemogućuje napredovanje u području svog rada i zbog toga malo ženskih radnica uspije ostvariti željeni uspjeh. Zaposlenim ženama koje imaju obitelj ostaje manje slobodnog vremena za odgoj i brigu o kućanstvu, ali s druge strane omogućava ostvarenje izvan privatne sfere, uz podizanje obitelji izgraditi karijeru. Postoje brojne predrasude o tome kako žena koja za cilj ima ostvariti svoju karijeru zapostavlja obitelj, no taj slučaj ne vežemo uz muškarce. Iz tog proizlazi neravnopravnost u poimanju muškaraca i žena kao radnika, i kao roditelja.

¹⁷ Jergovski, A.; „Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“; *Obnovljeni život*; Vol. 65., No. 3., 2010., str. 404.

Asimetrično poimanje radnih karakteristika kod muškaraca i žena također može rezultirati nepovoljnim položajem za žene. Često se time umanjuju radne sposobnosti i kvalitete ženskog rada. Antonija Jergovski navodi primjere: „Tako se, kada muškarac inzistira na detaljnim informacijama, za njega obično govori da je analitičan, dok žena cjepidlači. Jednako tako, u muškarca se cijeli temeljitost, a u žene je svaka temeljitost označena kao sporost; neobavljanje posla kod muškarca znači prezaposlenost, a kod žene nesposobnost.“¹⁸ Zbog takvih negativnih pridjeva koji se pripisuju ženama, one se u području rada moraju dodatno truditi kako bi se iskazale i barem približile statusu njihovih muških kolega.

Žene često nisu ni svjesne svoje nepovoljne pozicije do trenutka kad dosegnu „stakleni strop“, odnosno granicu svog uspjeha i takvo iskustvo može imati demotivirajuće, negativne posljedice na samopouzdanje, volju i trud osobe.

Razlike u plaćama

Razlike u plaćama muškaraca i žena usko su povezane sa „staklenim stropom“. Postotak žena na tržištu rada postepeno se povećava, no tradicionalna podjela poslova žene uglavnom stavlja na radna mjesta koja su slabije plaćena. Kao što sam navela, u Zakonu o radu stoji kako poslodavac muškom i ženskom radniku mora isplatiti jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti, no problem se javlja kada vrsta poslova koju radnici obavljaju ovisi o položaju unutar tvrtke ili ustanove, o radnom iskustvu i slično, a sustav ženama jednostavno ne omogućava da napreduju te samim time ostvare veću plaću. Takav problem naziva se vertikalna segregacija.

Zakonske odredbe Republike Hrvatske vrlo jasno su odredile zakonske okvire kojima je zabranjena bilo kakva vrsta diskriminacije na području rada i radnih uvjeta te se na temelju toga jamči jednakost plaća žena i muškaraca. „Unatoč dobrim zakonima žene su i dalje plaćene 11% manje od muškaraca na ukupnoj razini (DZS) a prema istraživanjima specijaliziranih portala čak i 23% manje.“¹⁹ U sektorima u kojima je koncentrirano više žena razlike u plaćama su još izraženije.

Neovisno o zakonskim odredbama koje bi trebale jamčiti muškarcima i ženama jednakost, u pravilu žene u RH imaju manje plaće od muškaraca zbog nekoliko čimbenika. Zbog neaktivnih radnih razdoblja tokom trudnoće žene imaju manje radnog iskustva, a zbog odgoja i brige za djecu biraju poslove s fleksibilniji radnim vremenom, a nerijetko i prekidaju

¹⁸ Ibid., str. 407.

¹⁹ Vučemilović., V. Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na hrvatsku, Politički menadžment; Vol 2., No 1., 2011., str. 70.

karijeru kako bi se posvetile obitelji. Time broj nezaposlenih žena raste u odnosu na muškarce te one postaju tek sekundarna radna snaga i imaju manje izbora i pregovaračkih mogućnosti na tržištu rada.

Seksizam

Seksizam je naziv za praksu koja proizlazi iz vjerovanja u mentalnu i fizičku inferiornost suprotnog spola te se takav stav reflektira na različite položaje rodova u društvu. Ponašanje kojemu je cilj povreda osobnog dostojanstva drugog spola naziva se spolno uznemiravanje. Spolno uznemiravanje ne mora nužno uključivati tjelesni dodir, već se može odnositi na neprimjerene šale, zurenje, praćenje i slično. Žrtve seksualnog uznemiravanja mogu biti i muškarci i žene, no većinom su muškarci oni koji uznemiravaju žene.

Žene su češće izložene spolnom uznemiravanju zbog ustaljenih društvenih odnosa u kojima su one podređene u odnosu na muškarce. Problem se javlja i u jeziku. Jezikom se reproducira identitet žene koji je ukorijenjen u našem patrijarhalnom društvu. Rada Borić u „Ženski identiteti u jeziku“ objašnjava kako muškarac predstavlja normativ prema kojem se određuje žena. Diskriminacija, odnosno seksizam u jeziku javlja se kod univerzalnog generičkog roda koji se odnosi i na muškarce i na žene, ali je zapisan muškim rodom. Ženska zanimanja u hrvatskom jeziku imaju sufiks –ica koji je ujedno i sufiks za umanjence. (Npr. učitelj/Učitelj-ica) Jezik oblikuje naša razmišljanja, a razmišljanje utječe na naše postupke. Zanimarivanje rodnih pitanja jača seksističke stavove i seksistička ponašanja.

Spolno uznemiravanje nije problem koji se događa samo u našem društvu već je on prisutan svuda na individualnoj, organiziranoj i institucionalnoj razini. Spolno uznemiravanje jedan je od oblika dokazivanja moći i autoriteta nad drugim osobama, a prisutan u institucijama poput škole, fakulteta ili radnog mjesta. Takva nasilna praksa ukorijenjena je u društvo pa se takvo ponašanje ponekad i ne prepoznaje kao uznemirujuće zbog društvenih stereotipa. Vesna Večemić navodi primjere uznemiravanja na radnom mjestu, a nerijetko se takvo ponašanje doživljava kao uobičajeno i neproblematično u patrijarhalnom društvu „Primjerice, žene na radnom mjestu mogu biti izložene pritisku na neželjeni spolni odnos kako bi napredovale ili jednostavno zadržale radno mjesto. Isto tako, mogu biti izložene kontinuiranoj neugodnoj seksualiziranoj atmosferi ako kolege i nadređeni pričaju nekusne šale i na ponižavajući način razgovaraju o ženama...“²⁰

²⁰ Ibid.

2004. godine provedeno je istraživanje o oblicima konceptualnih razlika hrvatske populacije u shvaćanju rodni uloga i odnosa u fenomenu seksizma. „Tradicionalni“ i „moderni“²¹ seksizam prisutan je u svijesti našeg patrijarhalnog društva. Statistički, muškarci su skloniji objema vrstama seksizma, pri čemu su ispitanici starije životne dobi, kao i oni nižeg obrazovanja rigidniji i skloniji tradicionalnom seksizmu.²² Galić i Nikodem svojim su istraživanjem pokazali i kako postoje oblici eksplicitne spolne diskriminacije žena prilikom razgovora za posao, a uključuju neprimjerene komentara na račun ženskog izgleda i pameti, neprihvatanje ženskog spola, neželjeno fizičko i nasilničko ponašanje i seksualne ucjene.²³

Žene izložene mizoginičnim postupcima poput prethodno navedenih razvijaju toleranciju na takvo ponašanje, no bez obzira što su žene navikle bit žrtve patrijarhalnog sistema ne znači da one to i trebaju biti.

Modeli prevencije rodne diskriminacije na području rada

Muškarci i žene provode jako puno vremena na svom radnom mjestu. Zbog toga je od iznimne važnosti da se za to vrijeme radniku/ci osigura dostojanstven tretman. Jasmina Bešlagić navodi kako nepovoljan tretman radnika ima negativne posljedice na samog pojedinca, njegovu obitelj, radnu organizaciju i društvo u cjelini te je zbog toga potrebno posvetiti pozornost prevenciji i smanjenju diskriminirajućih postupaka.²⁴

Stereotipi, predrasude i diskriminacija prisutne su pojave u svim sferama života suvremenog čovjeka, ponekad prikrivene, ponekad očite, dio su naše svakodnevice, no to ne znači da ih olako trebamo prihvatiti jer one kao takve mogu imati negativne posljedice na žrtvu diskriminacije (posljedice individualne prirode) te posljedice koje pogađaju obitelj, društvene i radnu organizaciju (posljedice društvene prirode).

Bešlagić navodi 4 modela prevencije rodne diskriminacije na radnom mjestu: razvoj kulturne tolerancije, primjena pozitivnih mjera, Diversity management i antidiskriminacijsko zakonodavstvo.

²¹ „Otvoreni, očiti ili tradicionalni seksizam predstavljen je kao nejednako i štetno postupanje prema ženama koje je jednostavno uočiti. S druge pak strane, prikriiveni seksizam uključuje nejednako i štetno postupanje prema ženama na skriveni i tajan način, a suptilni je seksizam okarakteriziran otvorenim nejednakim i štetnim postupanjem prema ženama koje prolazi nezapaženo jer se smatra uobičajenim ili normalnim ponašanjem (Benokraitis i Feagin, 1986 i 1995, prema Swim i Cohen, 1997).“

Šimac, B.; Klasić, K.; „Što još one žele? Razvoj nove skale za mjerenje suvremenih oblika seksizma“; Izvorni znanstveni članak; Odsjek za sociologiju Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu; 2021., str. 257.

²² Galić, B.; Nikodem K. Op. cit. str. 254.

²³ Ibid., str. 259.

²⁴ Bešlagić, J.; „Izabrani modeli prevencije diskriminacije na radnom mjestu“; Sigurnost: Vol. 61 No. 2, 2019., str. 145.

Tolerancija podrazumijeva ravnopravnost, zajedništvo, prihvaćanje, skup pojmova koji su u suprotnosti s diskriminacijom. Ideja o društvenoj toleranciji izrasla je iz ideje o vjerskoj toleranciji pa se ona u konačnici počela primjenjivati na razvijanje jednakih uvjeta u pravima i slobodama svih ljudi bez obzira na vjerske, rasne, spolne i druge razlike. Stoga, razvijanje tolerancije predstavlja jedan od mogućih modela prevencije i eliminacije diskriminacije na području rada. Tolerancija unutar radnog prava odnosi se na jednake šanse radnika pri zapošljavanju, na radnom mjestu, sudjelovanju u odlukama, neovisno od njihovih osobnih, izvanprofesionalnih razlika, u cilju zaštite njihova dostojanstva.

Pozitivne mjere usmjerene su prema poboljšavanju položaja pripadnika određene grupe radnika u jednoj ili više sfera društvenog života kako bi se postigla ravnopravnost. Dora Dovranić i Ivica Katavić u „Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj“ pozitivnu diskriminaciju definiraju kao mjere koju poduzimaju vlada, neka organizacija ili korporacija pružanjem određenih povlastica onima koji u društvu trpe neke oblike diskriminacije.²⁵ „Takav povoljniji tretman suprotan je strogo formalnom pojmu jednakosti, iako danas mnogi međunarodni dokumenti dopuštaju primjenu pozitivnih mjera, ali ne obvezuju države da ih i poduzmu.“²⁶ Uvođenje pozitivnih mjera potrebno je činiti s velikim oprezom. Primjena takvih mjera mogla bi u nekim slučajevima imati kontraefekt, odnosno onu osobu prema koja ne uživa pogodnosti dovesti u diskriminirajući položaj te tako ugroziti primarnu svrhu ove mjere.

Diversity management suvremeni je trend koji pred poslodavca stavlja izazov promicanja poslovanja spajajući različite kvalitete koje radnici posjeduju i time njihove razlike pretvori u prednost. Ovakav način poslovanja razvio se u SAD-u, kao i prethodno opisana mjera pozitivne diskriminacije, pa kasnije raširio Europom s ciljem sprječavanja diskriminacije na radnom mjestu. „Tako će u nekim državama, ovisno o cjelokupnom stanju u društvu, u fokusu interesiranja biti etnička, u drugim rasna pripadnost postojećih ljudskih resursa, dok je diversity management uglavnom uvijek interesantan kada je u pitanju spolna diskriminacija.“²⁷ Ovakva vrsta kolektiva, u kojem poslodavac okuplja različite radnike (prema spolu, nacionalnosti, vjeri, seksualnom opredjeljenju...) od velike je koristi u smanjenju predrasuda. Često se događa da se stereotipi i predrasude zasnivaju na pogrešnim informacijama, a najbolji način da se te predrasude isprave, smatra Aronson, je da se pruže

²⁵ Dovranić, D.; „Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj“; Znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo: Vol. 6 No. 2, 2016., str. 35.

²⁶ Bešlagić, J.; Op. cit., str. 148.

²⁷ Bešlagić, J. Op. cit., str. 145.

točne informacije, odnosno on to naziva „hipoteza kontakta“. Drugim riječima, da bi se predrasuda ili stereotip o nekome smanjio potrebno je ljude upoznati jedne s drugima, tj. moraju biti u kontaktu s drugim ljudima kako bi shvatili da su njihove pretpostavke o nekome netočne. No sam kontakt nije dovoljan kako bi predrasude nestale, zbog toga je od iznimne važnosti različite grupe ili različite ljude staviti u međusobno ovisnost, odnosno kada se radnici na radnome mjestu moraju osloniti jedni na druge kako bi ispunili zajednički cilj.²⁸

Najznačajniji i najstariji antidiskriminacijski akt u svijetu je Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1950. godine. Zakon o građanskim pravima iz 1964. godine prvi je antidiskriminacijski akt usmjeren prema spolnoj diskriminaciji, ali prema njemu zabranjena je i svaka druga vrsta diskriminacije. Nakon donošenja ovog Zakona, u SAD-u su nastali i drugi antidiskriminacijski zakoni kojima se reguliraju pitanja koja se tiču diskriminacije, od njezinog definiranja do načina i postupaka zaštite od diskriminacijskih ponašanja i postupanja. U Republici Hrvatskoj posljednjih 20 godina raste svijest o suzbijanju diskriminacije pa su prema tome doneseni Zakon o ravnopravnosti spolova iz 2003. godine i Zakon o istospolnim zajednicama također iz 2003. godine kako bi razina pravne zaštite ljudskih prava bila u skladu sa zakonodavstvom Europske Unije. Dobrobiti antidiskriminacijskog zakonodavstva u prevenciji diskriminacije, osim u okviru radnog mjesta, u velikoj se mjeri odnose i na društvo općenito. No da bi se diskriminirajući postupci što manje pojavljivali potrebno je ojačati svijest o štetnosti takve prakse.

²⁸ Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M.; „Socijalna psihologija“; Zagreb: Mate; 2005., str. 494. – 497.

Zaključak

U samom početku razrade teme ovog rada nastojala sam objasniti kako dolazi do diskriminacije te tako pokazati kako žene pod utjecajem ustaljenih obrazaca, stereotipa i predrasuda postaju žrtve sustava. Identitet žene determiniran je očekivanjima i arhetipima koji su pred nju stavljeni. Žene su kroz povijest imale različite uloge, od poslova koji su uključivali branje plodova, kuhanja, tkanja pa do sve veće emancipacije u javnoj sferi kada su izborile svoja prava, ali ono što se uvijek smatralo glavnom ulogom žene bila je uloga majke. Biološke razlike među spolovima određivale su radne uloge te su se one smatrale prirodnim ulogama. Zbog njezinih tjelesnih obilježja, ženi je predodređena uloga majke, od nje se najprije očekuje da se ostvari kao majka pa se prema tome razvijaju različiti oblici diskriminacije prema ženama na području rada. Uspostavljanjem radnog odnosa, žene su se donekle uspjele osloboditi ovisnosti od muškaraca što nije bilo prihvaćeno u društvu jer se time umanjila moć i dominacija muškaraca nad ženama. Iako se Zakonom zabranjuje diskriminacija na bilo kojoj osnovi, pa tako i diskriminacija prema rodnim razlikama, pomaka od patrijarhalnih stavova koji žene stavljaju u podređeni položaj skoro pa i nema. Da su žene i danas žrtve rodne diskriminacije u domeni rada potkrepljuju činjenice koje idu u prilog muškarcima, a tiču se lakšeg zapošljavanja, napredovanja, veće naknade za obavljen rad, a sve to uz minimalno prepreka i neprimjerenog ponašanja s kojima se uglavnom susreću radnice. Nepovoljni položaj u kojem se žene nalaze ugrožava kvalitetu njihova života, ne samo u ekonomskom smislu, već utječe na njihovo psihičko zdravlje, njihovu obitelj i društvo u cjelini. Zbog dugotrajne tradicije tlačenja žena jako je teško promijeniti mentalitet društva, no zato se sve više radi na mjerama koje bi potencijalno mogle spriječiti ili barem umanjiti oblike diskriminacije na području rada. Od iznimne je važnosti da se o tim temama priča i piše jer iako svjedočimo neravnopravnosti među rodovima u suvremenom društvu ponekad se čini da je to „normalno“ i da nije potrebna intervencija, a žene će ispaštati jer su navikle biti potlačene.

Literatura

- Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M.; „Socijalna psihologija“; Zagreb: Mate; 2005.
- Bešlagić, J.; „Izabrani modeli prevencije diskriminacije na radnom mjestu“; Sigurnost: Vol. 61 No. 2, 2019., str. 145-154
- Borić, R.; „Ženski identitet u jeziku“, časopis Treća; 1989., str 37-44
- Butler, J.; „Nevolje s rodom“ Zagreb: Ženska infoteka, 2000.
- Čimbur, R.; O stajalištima prema jezičnoj diskriminaciji na osnovi spola: Područje rada i zapošljavanja“, Govor: Vol 23. No. 1, 2006., str. 49-62
- De Beauvoir, S.; Drugi spol; Naklada LJEVAK d.o.o., Zagreb 2016.
- Dovranić, D., Katavić, I.; „Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj“; Znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo: Vol. 6 No. 2, 2016., str. 35-42
- Galić, B., Nikodem, K.; „Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena“; Izvorni znanstveni rad; Odsjek za sociologiju; Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; Zagreb; 2009., str. 253-270
- Galić, B., Kamenov, Ž.; „Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj“; Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Biblioteka ONA; Zagreb; 2011.
- Obiteljski zakon, NN 103/15, 98/19
- Jergovski, A.; „Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“; Obnovljeni život; Vol. 65., No. 3., 2010., str. 403-412
- Šimac, B., Klasić, K.; „Što još one žele? Razvoj nove skale za mjerenje suvremenih oblika seksizma“; Izvorni znanstveni članak; Odsjek za sociologiju Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu; 2021., str. 255-297
- Štimac Radin, H.; „Politička participacija žena i rodna (ne)osviještenost mladih; Institut za društvena istraživanja; Zagreb; 2007.
- Volarević, M.; „Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice“, Obnovljeni život, vol. 67, 2012., str. 223-236

Vučemilović, V.: „Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na hrvatsku“; Politički menadžment; Vol 2., No 1., 2011., str. 68-71

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19

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

Internet izvori:

Borić, R.: „Pojmovnik rodne terminologije prema standardima europske unije“, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH; Zagreb 2007.

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf (20.06.2021.)

Human rights channel

<https://www.coe.int/hr/web/human-rights-channel/stop-sexism> (14.08.2021.)

Matotek, V.: „Prava žena kroz povijest“, Hrvatski povijesni portal;

<http://povijest.net/2018/?p=1456> (25. 06. 2021.)

Povezanost fertiliteta i sektora zaposlenosti žena u Hrvatskoj

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/istrazivanja/mobms-zip-zaposlenost.pdf (10.08.2021.)

Uloga rodova u svijetu rada

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/istrazivanja/Istra%C5%BEivanje%20Uloga%20rodova%20u%20svijetu%20rada_Moj%20Posao.pdf (21.06.2021.)