

PRIRUČNIK ZA EDUKACIJE O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA



JEDNAKA PRAVA
JEDNAKE PLAĆE
JEDNAKE MIROVINE



This publication was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).



PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



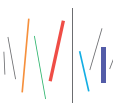


This publication was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).



PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

IDIZ



Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Institute for Social Research in Zagreb



ces i



**INSTITUTE
FOR THE EQUALITY
OF WOMEN
AND MEN**



The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

**Projekt "Jednaka prava -
jednake plaće - jednake
mirovine": Širenje opsega
implementacije akcija i
zakonskih standarda rodne
ravnopravnosti s ciljem
dostizanja rodne ravnopravnosti
i sprječavanja siromaštva u
Hrvatskoj**

PRIRUČNIK ZA EDUKACIJE O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA



**JEDNAKA PRAVA
JEDNAKE PLAĆE
JEDNAKE MIROVINE**

IMPRESSUM

Nakladnik/ca:

**CESI - Centar za edukaciju,
savjetovanje i istraživanje**

Za nakladnika/cu:

Sanja Cesar

ISBN broj:

978-953-7203-24-5

Naziv publikacije:

**Priručnik za edukacije o rodnom
jazu u plaćama i mirovinama**

Autorica publikacije:

Anamarija Tkalčec

Nositeljica projekta:

**Pravobraniteljica za
ravnopravnost spolova**
Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb
E-mail: ravnopravnost@prs.hr

Lektura:

Kristina Šubašić

Dizajn i tisak:

ACT Printlab d.o.o.

Naklada:

500 komada

Godina izdavanja:

2020.

**Partnerske organizacije na
projektu:**

- Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
- CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje
- Sindikat umirovljenika Hrvatske
- Institut za ravnopravnost žena i muškaraca (Belgija)

**Institucije koje podržavaju
projekt:**

- Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
- Ministarstvo znanosti i obrazovanja
- Ministarstvo uprave
- Državni zavod za statistiku

**CIP zapis je dostupan u
računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne
knjižnice u Zagrebu pod brojem
001066576.**

Projekt:

„Jednaka prava - jednake plaće - jednake mirovine“ - Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG)

This publication was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020) No. REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



SADRŽAJ

Sadržaj	4
O projektu	5
O priručniku	8
Kome je priručnik namijenjen	9
Kako koristiti ovaj priručnik?	9
Očekivani rezultati rada	10
Uvod - Rodne razlike u plaćama i mirovinama	10
Tema 1: Rod i spol	17
Tema 2: Rodna ravnopravnost u obrazovanju	22
Tema 3: Diskriminacija u svijetu rada i mirovina	26
Tema 4: Usklađivanje privatnog i poslovnog života	35
Tema 5: Rodno osviještena politika	41
Evaluacija	44
Program edukacija provedenih u sklopu projekta	47
Korišteni izvori	48
Korisni linkovi	50

O PROJEKTU

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova nositeljica je projekta "Jednaka prava - jednake plaće - jednake mirovine" - *Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj* ("Equal rights - Equal Pay - Equal Pensions" - *Expanding the scope of implementation of gender equality actions and legal standards towards achieving gender equality and combating poverty in Croatia*) REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG kojeg financira Europska komisija temeljem programa REC (Rights, Equality and Citizenship).

Projektom se žele osigurati standardi, mjere i akcije koji će pridonijeti podizanju svijesti o problemu jaza u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena s ciljem smanjivanja rizika siromaštva za žene. Ciljana skupina su predstavnici/e vlasti, javnih i privatnih kompanija, sindikata te učenici/e srednjih škola na nacionalnoj i lokalnoj razini.

Kroz projekt ćemo dobiti nova znanja koja će omogućiti razumijevanje uzroka i posljedica jaza u plaćama i mirovinama, kreirat ćemo edukacijski program, izraditi nacionalni zakonodavni okvir te organizirati nacionalne kampanje s ciljem osvješćivanja u vezi s ovom problematikom. Projekt se provodi od 1. listopada 2018. do 30. rujna 2020. godine.

Partneri:

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, Sindikat umirovljenika Hrvatske i Institut za ravnopravnost muškaraca i žena (Belgija).

Državna tijela koja daju potporu: Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Ministarstvo uprave i Državni zavod za statistiku.

FAZE PROJEKTA:

Istraživanja na nacionalnoj razini na području proizvodnje, financija i osiguranja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi

- analiza stanja koja će uzeti u obzir statističke podatke, politike, prakse, zakone i mirovinski sustav
- kvantitativna istraživanja stavova, stereotipa i znanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama na populaciji učenika/ca srednjih škola te kvantitativna istraživanja stavova, stereotipa, znanja i politika na populaciji zaposlenih u tvrtkama/institucijama u privatnom i javnom sektoru

Izrada edukacijskih programa

- izrada edukacijskog programa i priručnika
- održavanje radionica u četiri grada (Zagreb, Split, Rijeka i Osijek) s predstavnicima/cama kompanija, javne vlasti, sindikata, organizacija civilnog društva te s učenicima/cama srednjih škola.

Izrada nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine u RH

- izrada strateškog dokumenta koji će osigurati standarde i pozitivne mjere za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i u mirovinskom sustavu.

Povećanje vidljivosti teme

- organiziranje nacionalnih kampa- nja povodom Europskog dana jednakih plaća (početkom studenog svake godine)
- izrada edukacijskih videa
- publiciranje izvješća istraživanja
- mjesečno objavljivanje članaka u glasilu Sindikata umirovljenika Hrvatske „Glas umirovljenika“
- izrada Facebook i web stranice.

Ukupna vrijednost projekta:
€468,510.20

Više o projektu: <https://gppg.prs.hr>

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova

je neovisno i samostalno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova. Pravobranitelj/ici se građani/ke mogu obratiti ako smatraju da su doživjeli/e diskriminaciju temeljem spola i bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije i rodnog identiteta. Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima/kama ili grupama pojedinaca ili pojedinki koju su počinila tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima te druge pravne i fizičke osobe.

<http://www.prs.hr/>

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ)

je javna neprofitna znanstveno-istraživačka organizacija osnovana s ciljem provođenja temeljnih i primijenjenih znanstvenih istraživanja iz područja sociologije i srodnih disciplina. Centar za omladinska i rodna istraživanja (CORI) pri Institutu posjeduje ekspertizu u provođenju kvalitativnih i kvantitativnih istraživanja s temama rodne (ne)ravnopravnosti,

obitelji i promjena u rodnim ulogama, majčinstva, kvalitete života, društvenih nejednakosti, društvene strukture i tržišta rada.

<http://www.idi.hr>

CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

je feministička organizacija koja se zalaže za unaprjeđenje društvenog položaja žena te ostvarenje spolne i rodne ravnopravnosti, kao i za puno provođenje svih zakona i međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava. CESI svoje djelovanje temelji na radu za opće dobro, u skladu s vrijednostima feminizma, nenasilja, ravnopravnosti, tolerancije, uvažavanja različitosti, solidarnosti te jednakih mogućnosti.

www.cesi.hr

Sindikata umirovljenika Hrvatske (SUH)

je dobrovoljna, nestranačka, humanitarna udruga civilnog društva hrvatskih umirovljenika/ca koja se sindikalnim oblicima djelovanja bori za ostvarenje socijalnih, ekonomskih i građanskih prava umirovljenika/ca i starijih osoba. Izdaje mjesečnik „Glas umirovljenika“ te već petnaestak godina ima registrirano pravno i psihološko savjetovalište. Sindikat je član je FERPA/Europske federacije umirovljenika/ca i starijih osoba.

www.suh.hr

Institut za jednakost žena i muškaraca iz Belgije

je javna organizacija koja se bavi promoviranjem rodne jednakosti i borbom protiv svih oblika rodne diskriminacije i nejednakosti. Neke od aktivnosti Instituta su provođenje studija, informiranje te tužbe žrtava

diskriminacije na temelju roda. Rodne razlike u plaćama u središtu su aktivnosti Instituta za ravnopravnost žena i muškaraca od njegova začetka. igvm-iefh.belgium.be

O PRIRUČNIKU

Priručnik je nastao u sklopu projekta „**Jednaka prava - jednake plaće - jednake mirovine**“ - **Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj**“, a u svrhu prenošenja znanja, izrade alata i metodologije rada s različitim korisnicima i korisnicama na temu rodni razlika u svijetu rada.

Zbog sudjelovanja osoba različitih dobi, te društvenih i profesionalnih uloga (učenici i učenice srednjih škola, donosioci i donositeljice odluka na lokalnoj razini, predstavnici i predstavnice sindikata i poslodavaca kao i umirovljenici i umirovljenice), ovaj priručnik potiče i transgeneracijski model učenja s ciljem razvoja stavova o jednakim mogućnostima i ravnopravnosti spolova u svijetu rada i procesima rada.

Priručnik se sastoji od teorijsko/informativnog pregleda problema rodno jaza u plaćama i mirovinama i praktičnog dijela s vježbama kojima se edukatori i edukatorice mogu poslužiti u radu na temu ravnopravnosti spolova u svijetu rada i jednakopravnosti plaća i mirovina za žene i muškarce.

Primjere i vježbe iz priručnika edukatori i edukatorice mogu koristiti u bilo kojem obliku tijekom trajanja edukacija uz već postojeće osmišljene programe ili mogu bazirati cjelokupnu edukaciju u odnosu na priručnik.

KOME JE PRIRUČNIK NAMIJENJEN?

Priručnik mogu koristiti edukatori i edukatorice koji žele raditi na pitanjima rodnog jaza u plaćama i mirovinama, jednakopravnosti i ravnopravnosti na radnom mjestu te na postizanju jednakih mogućnosti u svijetu rada.

Edukacijama koje su provedene kroz projekt obuhvaćeni/e su učenici i učenice srednjih škola, donositelji/ce odluka na lokalnoj razini, predstavnici/e sindikata i poslodavaca kao i umirovljenici/e, no edukacije mogu obuhvatiti bilo koju grupu s kojom se želi raditi na povećanju znanja i razumijevanja rodne jednakosti u svijetu rada, a posebno rodnog jaza u plaćama i mirovinama.

Priručnik je napravljen tako da se može koristiti za rad u javnom, civilnom i privatnom sektoru te u radu s grupom ljudi od najviše 25 osoba zbog učinkovitosti i interaktivnog pristupa edukacijama.

KAKO KORISTITI OVAJ PRIRUČNIK?

U priručniku je svaka tema usko povezana s rodnim jazom u plaćama i mirovinama, te je obrađena u uvodnom teorijskom dijelu kako bi edukatori i edukatorice imali pregled relevantnih informacija. Priručnik sadrži alate odnosno grupne vježbe s uputama pomoću kojih se s polaznicima i polaznicama edukacije radi na razumijevanju teme rodnog jaza u plaćama i mirovinama kao i pojedinih specifičnih tema koje imaju direktni utjecaj na rodni jaz u plaćama i mirovinama (rodni stereotipi, pitanja roda i spola, diskriminacija temeljem spola, obrazovanje, svijet rada, mirovine i rodno osviještena politika). Priručnik sadrži i poveznice na kratke video uratke koji se mogu koristiti u edukacijama.

Na kraju priručnika nalazi se primjer kako evaluirati rad nakon odrađenih edukacija.

UVOD - RODNE RAZLIKE U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Razlika u plaćama među spolovima otkriva različite stvarnosti s kojima se žene i muškarci suočavaju u svom profesionalnom i osobnom životu. Prema podacima EIGE-a¹ (Europski institut za ravnopravnost spolova) žene u državama članicama EU-a u prosjeku zarađuju 16% manje od muškaraca.

Mnogo je pokazatelja koji ukazuju na neravnopravnost žena na tržištu rada kao što su: niska stopa radne neaktivnosti, nejednak pristup prilikama zapošljavanja, rodno uvjetovana segregacija, jaz u plaćama, nepravedan mirovinski sustav i sl.

Posljedica je to tradicionalnih rodni predrasuda i stereotipa te diskriminacije po spolu koji smještaju žene na manje plaćene poslove i niže hijerarhijske pozicije, opterećujući žene kućanskim poslovima i brigom o obitelji, dok se rad koji obavljaju bilo u kućanstvu, bilo na poslu često omalovažava i negira.

¹ Gender Statistics Database - Gender pay gap (GPG), EIGE, 2019

OČEKIVANI REZULTATI RADA

Cilj ovog priručnika je dati edukatorima i edukatoricama alate za rad na problematici rodnog jaza u plaćama i mirovinama, a sudionicima i sudionicama dati uvid u problematiku i osvijestiti što sve utječe na rodni jaz u plaćama i mirovinama u svrhu boljeg razumijevanja društvenog konteksta neravnopravnosti žena i muškaraca u svijetu rada. Također, cilj je povećati znanja i vještine u svrhu postizanja jednakih mogućnosti u svijetu rada i mirovina.

Žene i muškarci kreću s različitim početnih pozicija na tržište rada što se dalje reflektira na visinu plaće, mirovine, hijerarhijsku poziciju i uvjete rada. Najveći jaz u plaćama između muškaraca i žena je na populaciji parova s djecom.²

Žene češće od muškaraca koriste fleksibilne radne aranžmane kako bi uskladile posao i obiteljski život. Žene dominiraju u sferi rada koja je često manje cijenjena i manje plaćena poput obrazovanja, zdravstva, financija, trgovine ili socijalne skrbi.

Čak ni visoko obrazovanje ne štiti žene od manje zarade. Prema podacima EIGE-a³ (Europski institut za ravnopravnost spolova) žene s visokim obrazovanjem suočavaju se s razlikama u plaćama od 25%, a kako napreduju u karijeri, razlika u plaći se ponekad i povećava. Žene čine većinu među onima koji se zapošljavaju u kompanijama i na radnim mjestima s fleksibilnim radnim vremenom. Fleksibilno radno vrijeme znači da zaposlenik ili zaposlenica ima veću slobodu odabira kad će početi i završiti radno vrijeme. Ipak, na radnom mjestu mora biti kad je najpotrebnije i u vrijeme kad je većina zaposlenika i zaposlenica prisutna. Također, o vremenu provedenom na poslu ne odlučuje zaposlenik ili

zaposlenica sam/sama, već u dogovoru s nadređenom osobom. Rad na analizi podataka, čitanje složenijih i opsežnih dokumenata, pisanje publikacija, izrada web stranica, pisanje blogova, pisanje izvještaja i priprema predavanja su samo neki od primjera radnih zadataka koje zaposlenici i zaposlenice mogu obavljati od kuće i u fleksibilnim radnim aranžmanima. Poduzetnice često navode rad od kuće kao prednost u organizaciji radnog vremena i usklađivanju privatnog i poslovnog života. Rad na određeno ili skraćeno vrijeme, niske plaće i manje kvalitetni poslovi su oznaka ženskog rada. Istraživanja u EU-u pokazuju da je razlika u plaćama između žena i muškaraca rezultat mnogih faktora: žene su koncentrirane na hijerarhijski nižim i manje plaćenim poslovima, rade vremenski više (plaćene i neplaćene poslove), zbog roditeljskih dopusta ili bolovanja i zbog djece prave dulje pauze u karijeri te je veća vjerojatnost da će odabrati rad sa skraćenim ili fleksibilnim radnim vremenom kako bi pomirile posao i privatne obveze. Cijena svega toga je visoka: u EU-u ženske mirovine u prosjeku su 38% manje od muških.⁴ Prema podacima DZS-a prosječna mirovina žena iznosila je 2 326,14 kn, dok je prosječna mirovina muškaraca iznosila 2 618,61 kn.

² *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, EIGE, 2019.

³ *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, EIGE, 2019.

⁴ *Gender gap in pensions in the EU – research note to the Latvian Presidency*, EIGE, 2015.

Usporedno s trendovima EU-a, u Hrvatskoj je prema posljednjim podacima DZS-a (Državnog zavoda za statistiku)⁵ prikupljenim tijekom 2019. prosječna mjesečna bruto plaća iznosila 8.766 kn.⁶

Posljednji podaci o prosječnim mjesečnim bruto plaćama iskazani po spolu zaposlenika/ce odnose se na 2017., te za žene iznose 7.711 kn, dok za muškarce iznose 8.304 kn što znači da je udio prosječne plaće žene u prosječnoj plaći muškarca iznosio 87,3%.⁷

Jaz u plaćama značajan je i unutar javnog sektora te nastaje kao posljedica vertikalne segregacije, odnosno veće zastupljenosti žena na hijerarhijski nižim pozicijama.

Izješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018. godinu⁸ stoji da je jaz u plaćama u Hrvatskoj s 13,19% manji je od europskog prosjeka koji iznosi 16,2%, no za razliku od EU28 gdje postoji trend pada jaza u plaćama, u Hrvatskoj on kontinuirano raste od 2010. godine. Također, stoji da jaz u mirovinama u Hrvatskoj iznosi

21,6% te je od 2014. - porastao za 1,2 postotna poena. Akumuliranjem raznih oblika diskriminacije žena, nastaje jaz u mirovinama. Naime, žene se i dalje teže zapošljavaju te se zapošljavaju u slabije plaćenim sektorima, u prosjeku rade više sati tjedno nego muškarci (uključujući neplaćeni rad brige o kućanstvu i obitelji), imaju više prekida rada zbog rodiljnog i roditeljskog dopusta, te sporije i rjeđe napreduju od muškaraca. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH je ranijih godina ukazivala kako bi ovakva statistika mogla biti rezultat vertikalne segregacije, odnosno situacije da se žene u spomenutim područjima djelatnosti tradicionalno zapošljavaju na hijerarhijski nižim pozicijama koje su povezane s nižom zaradom.

Još 2011. godine Pravobraniteljica je provela istraživanje⁹ o jazu u plaćama na hrvatskom tržištu rada koje je objavljeno u redovitom godišnjem izvješću o radu Pravobraniteljice te je također dala inicijativu da se uvedu snažne mjere proaktivne politike ravnopravnosti kroz:

⁵ Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama RH za 2018., Narodne novine, 25/2019.

⁶ https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2020_03_24_587.html

⁷ *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.

⁸ *Izješće o radu za 2018. godinu*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2019.

⁹ *Istraživanje uzroka jaza u plaćama između muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2010.

1. obvezivanje poslodavaca na uvođenje tzv. „analize jednakosti“ kako bi se utvrdili jasni kriteriji za vrednovanje radnih mjesta i obavljenog rada
2. uvođenje pozitivne mjere sadržajne evaluacije mjerila vrijednosti rada s ciljem uključivanja neopravdano zanemarenih znanja i vještina koje se uobičajeno vežu uz ženski rod
3. osiguravanje transparentnosti postupka zapošljavanja i napredovanja na tržištu rada kroz pravne mjere
4. uvođenje mjera pozitivne akcije kojima bi se osigurala uravnotežena zastupljenost na rukovodećim i upravljačkim mjestima
5. obeshrabrivanje poslodavaca u otpuštanju ženske radne snage starije od 45 godina strožim pravnim mjerama anti-diskriminacijske politike
6. uvođenje programa stručnog usavršavanja za suce/sutkinje koji se bave radnim sporovima vezanim uz jednakost plaća, i slično.

Podsjećamo što je navedeno u članku 91. Zakona o radu:

Jednakost plaća žena i muškaraca

1. Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
2. U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
 - 1.) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
 - 2.) 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
 - 3.) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

3. Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljani rad.
4. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Posljedica nižih plaća zarađenih tijekom radnog vijeka je i jaz u mirovinama koji je izravno povezan s postojećim jazom u plaćama te se na taj način nepovoljniji položaj žena i povišen rizik njihovog siromaštva nastavljaju i nakon izlaska s tržišta rada.

Rodni jaz u mirovinama zrcali akumulaciju svih rodni nejednakosti s kojima se žene suočavaju tijekom cijelog života. Njihova mirovina dokaz je koliko se vrednuje njihov rad u društvu i za društvo i koliko su zapravo diskriminirane.

Rodni jaz u mirovinama postoji diljem Europe i dovodi do nižeg životnog standarda i siromaštva starijih žena koje radi dužeg životnog vijeka češće postaju udovice.

Nažalost, ne samo u Hrvatskoj, već do nedavno na razini cijele Europske unije, nije se obraćala nikakva pozornost na problem rodno jaza u mirovinama.

Prema podacima EIGE-a¹⁰ (Europski institut za ravnopravnost spolova) rodne razlike u mirovinama u Europi iznose visokih 38% što znači da za svakih 100 eura koje dobije muškarac, žena dobije samo 60 eura.

Europska konfederacija sindikata je nakon provedenog istraživanja¹¹ u 29 zemalja, 2016. godine upozorila da će se rodni jaz u mirovinama kao problem sve više pojavljivati u zemljama koje su prihvatile privatni drugi stup mirovinske kapitalizirane štednje, jer takav stup nema elemenata solidarnosti i redistributivnosti, te ne kompenzira razdoblja majčinstva i roditeljskog dopusta ili drugih oblika skrbi.

¹⁰ *Gender gap in pensions in the EU – research note to the Latvian Presidency*, EIGE, 2015.

¹¹ *ETUC Annual Gender Equality Survey 2017*, European Trade Union Institute, 2017.

Ne čudi stoga da je stopa siromaštva starijih žena veća od stope starijih muškaraca, posebice u zemljama članicama EU-a gdje je dominantna mirovinska shema koja beneficije izjednačuje sa životnom zaradom i doprinosima. Takva shema, zbog nedovoljno razvijenih i priuštivih socijalnih servisa, dovodi žene koje brinu o djeci i starijim članovima obitelji u nepovoljniji položaj, jer imaju prekinute karijere, a rad na skraćeno vrijeme ili u nekom drugom obliku prekarnog rada smanjuje njihovu životnu zaradu.

Vlade država članica EU-a trebaju razvijati socijalne i fiskalne politike koje neće počivati na obitelji s jednim hraniteljem, već stimulirati rad oba partnera. Kao što je u Hrvatskoj rad na određeno temeljni oblik nesigurnog prekarnog rada, te uzrok povećanog jaza u plaćama i mirovinama, tako je skraćeni rad (part-time) temeljni razlog visokog penzijskog jaza.

U 2012. u EU-28, udio rada sa skraćenim radnim vremenom zbog osobne i obiteljske odgovornosti bila je 44% za žene, dok za muškarce to predstavlja samo 11%¹². Najniži rodni jaz u mirovinama je trenutno u

¹² Gender Statistics Database - Gender pay gap (GPG), EIGE, 2019.

baltičkim zemljama te većini (bivših socijalističkih) zemalja (Estoniji, Slovačkoj, Litvi i Češkoj, a najviši u Rumunjskoj, Poljskoj, Hrvatskoj i Sloveniji), a najviši u Cipru i Njemačkoj (46,5%)¹³.

U Hrvatskoj je kontinuirana izrazita podijeljenost tržišta rada prema spolnoj pripadnosti, kako vertikalna tako i horizontalna, jedan od glavnih razloga postojanosti jaza u plaćama, ali isto tako predstavlja i izvorište sve izraženijeg jaza u mirovinama. Naime, prema podacima DZS-a¹⁴, stopa rizika od siromaštva je u 2017. za žene iznosila 20,9% dok je za muškarce iznosila 18,9%.

Razlikom u mirovinama između žena i muškaraca pogoršava se situacija žena u vezi s ekonomskom osjetljivošću te ih se ostavlja izloženima socijalnoj isključenosti, stalnom siromaštvu i ekonomskoj ovisnosti posebno o njihovim (bračnim ili izvanbračnim) partnerima.

¹³ *Gender gap in pensions in the EU – research note to the Latvian Presidency*, EIGE, 2015.

¹⁴ *Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti u 2017.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2018.

U kontekstu navedenog, a što se također navodi i u Izvješću Europskog parlamenta o potrebi za strategijom EU-a kojom bi se otklonile i spriječile razlike u mirovinama muškaraca i žena (2016/2061(INI))¹⁵, očito je kako je razlika u mirovinama pozitivno povezana s brojem podignute djece tijekom života te da je ta razlika u mirovini muškaraca i žena u slučaju udanih žena i majki mnogo veća od one neudanih žena koje nemaju djecu.

Svi podaci i pokazatelji kojima trenutno raspolažemo u EU-u ukazuju da je temu nejednakih plaća i mirovina potrebno staviti u javni prostor te raditi na sprječavanju rodne neravnopravnosti na tržištu rada na svim razinama - od edukacija do promjene legislative.

¹⁵ Odbor za prava žena i jednakost spolova, 12.5.2017.: <https://bit.ly/3dPOsts>

Europska unija se obvezala osigurati bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života za svoje građane i građanke, kao i smanjiti razlike u plaćama među spolovima.

Direktiva 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/EU¹⁶ ima za cilj poboljšati pristup roditeljskom dopustu i fleksibilnom radu, kao i povećati prihvaćanje tih aranžmana od strane muškaraca. Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017.-2019., Borba protiv razlike u plaćama između spolova¹⁷, osmišljen kako bi se smanjio rodni jaz u plaćama, uključuje različite političke opcije za borbu protiv nejednakosti u plaćama i mirovinama žena i muškaraca.

Jedan od načina su i edukacije kojima senzibiliziramo i učimo sve društvene grupe svih dobi kako postići punu rodnu jednakost u svijetu rada, a posljedično u mirovinskom sustavu, u svrhu održivog društvenog i ekonomskog razvoja zemalja članica Europske unije.

¹⁶ <https://bit.ly/2ziUpQ0>

¹⁷ <https://bit.ly/351mdVz>

TEMA 1:

ROD I SPOL

Kad govorimo o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, trebamo razumjeti što se događa na razini razlika žena i muškaraca u svijetu rada. Živimo u 21. stoljeću i naizgled je posve razumljivo da smo kao osobe jednako plaćeni za posao koji obavljamo, da se jednako vrednuje naš rad i da imamo iste uvjete u procesu zapošljavanja i na radnom mjestu, nevezano kojeg smo spola, rase, nacionalnosti, itd.

Međutim, razlike u plaćama i mirovinama žena i muškaraca postoje te je važno učiti o društvenim nejednakostima s ciljem postizanja rodne jednakosti u svijetu rada i mirovinskog sustava i pravednog i demokratskog društva.

Stereotipi koje kao pojedinci i društvo produciramo odražavaju se i na sliku o ženama i muškarcima i njihovim ulogama u društvu, stoga je nužno pozabaviti se razlikama društvenih kategorija roda i spola kako bismo shvatili što stvara jaz između žena i muškaraca u svijetu rada.

Spol je biološki određen i označava naša muška odnosno ženska tijela.

Rod je društveno konstruirana definicija žena i muškaraca. Odnosi se na psihološke, društvene i kulturološke razlike između muškaraca i žena. Dinamičan je koncept, promjenljiv u prostoru i vremenu. Rezultat je učenja te se stoga može mijenjati.

Rodne uloge se odnose na različite ideje, očekivanja i norme vezane uz stavove, izgled i ponašanje koje pojedina kultura ili društvo pripisuje i zahtjeva od osoba muškog i ženskog spola.

Rodne uloge učimo i usvajamo tijekom procesa socijalizacije i odrastanja. Rodna pravila i norme usvajaju se od roditelja, grupe vršnjaka, školskog sistema, medija, religije, umjetnosti... Kroz život ih provodimo kako u obitelji i društvu generalno, tako i u svijetu rada, odnosno u profesionalnom životu/radu.

Rodni stereotipi su pojednostavljene i uopćene značajke i misaone slike koje vezujemo uz neku grupu te ih pripisujemo svim članovima i članicama grupe. Komponente koje čine tradicionalne rodne stereotipe uključuju fizički izgled, osobine ličnosti, ponašanje i profesiju.

Svako od ovih područja mnogi ljudi povezuju s maskulinitetom ili feminitetom.

Maskulinitet

društveno konstruiran identitet muškarca

- samostalan / nezavisan
- natjecateljski usmjeren
- treba priskrbiti financijska sredstva
- preuzima inicijativu u odnosu sa suprotnim spolom.

Feminitet

društveno konstruiran identitet žene

- emocionalna
- toplá
- majka
- brine se o obitelji.

Ovisno o naučenim ulogama koje smo usvojili tijekom života kroz odrastanje, u obitelji, užoj i široj zajednici, ali i kroz medije koji nas okružuju, ponašamo se u skladu s naučenim ulogama, a ista ponašanja očekujemo od drugih osoba u društvu. Ako su nas učili da su djevojčice nježnije, brižnije i emocionalnije od dječaka, velika je vjerojatnost da ćemo producirati upravo tu ulogu, te ćemo očekivati i da se ostale djevojčice i žene tako ponašaju. Sukladno tome, rodne stereotipe preslikavamo i u području

obrazovanja, a posljedično i u svijetu rada što pokazuje činjenica da više žena radi u takozvanim „ženskim djelatnostima“. U vrtićima, bolnicama, školama i ustanovama socijalne skrbi zaposleno je više žena, jer se smatra da su takva zanimanja prikladnija za žene.

U povijesti nije bilo tako, jer žene nisu imale pravo na obrazovanje i rad pa su zanimanja kao što su učitelji, profesori i liječnici bila isključivo muška. Kako su žene postajale školovane i ulazile u svijet rada, smanjila se i vrijednost tih profesija, naročito u onim područjima koje je zahvatila feminizacija (premoćna zastupljenost žena): obrazovanje (učiteljice, profesorice), poštanske i bankarske djelatnosti (šalteri), socijalni rad, trgovine (blagajnice). Danas kad unutar Europske unije imamo pristup svim razinama obrazovanja i za mlade žene i muškarce, zaista je neobjašnjivo s društveno-ekonomskog aspekta da i dalje smatramo kako su određena zanimanja „bolja“ za žene ili za muškarce. Ukoliko se muškarci zapošljavaju kao odgajatelji u vrtiću ili npr. kozmetičari, vrlo je vjerojatno da će na nekoj razini biti omalovažavani pa čak i diskriminirani zbog odabira zanimanja.

Isto tako, žene ćemo rijetko naći u zanimanjima pilota, vozača taksija, kamiona ili u zanatskim zanimanjima kao što su ličioc. Kad govorimo o ženama na visokim upravljačkim radnim mjestima, vidimo da su rijetke ili ih uopće nema. Također, u profesionalnom sportu žene su manje zastupljene i manje plaćene u individualnim i timskim sportovima osim ako nisu vrhunske sportašice što je također rijetkost. No, mladići i djevojke i dalje biraju vrlo rodno tradicionalna zanimanja, a oni koji preskoče barijere rodni uloga često se suočavaju sa zaprekama na koje možda nisu računali, te ponekad sa seksizmom i diskriminacijom.

Rodne uloge i rodni stereotipi direktno utječu na odabir zanimanja i na poziciju u radnom vijeku žena i muškaraca.

VIDEO:

Boys and Girls on Stereotypes

<https://www.youtube.com/watch?v=aTvGSstKd5Y>

Always #LikeAGirl

<https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>

Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC Stories

<https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqFOiI>



VJEŽBA 1.

ŠTO JE ROD, A ŠTO JE SPOL?

CILJ: usvojiti razliku između roda i spola

ŠTO VAM JE POTREBNO: olovke, papiri, flomasteri ili samo prezentacija

Vrijeme trajanja: 15 - 20 min

ŠTO ČINITI: Upitati sudionike koja tvrdnja se odnosi na rod, a koja na spol? Čitati s projekcije teksta rečenicu po rečenicu dok sudionici/ sudionice odgovaraju ili ispisati izjave na papire i dati sudionicima/ sudionicama da ispune kviz. Kada svi završe, u grupi prokomentirati odgovore.

Primjeri nekih od izjava (može se dodati još mogućih izjava):

- Žene rađaju djecu, muškarci ne.
- Male su djevojčice nježne, a dječaci čvrsti.
- Mladići imaju jači seksualni nagon od djevojaka.
- Prosječna ženska starosna mirovina u Hrvatskoj niža je od muške za 22%.
- Žene mogu dobiti, muškarci ne.
- Većina radnika na gradilištima su muškarci.

- U starom Egiptu muškarci su ostajali kod kuće i vezli. Žene su vodile obiteljske poslove. Žene su nasljeđivale obiteljski imetak, muškarci ne.
- U većini slučajeva žene koriste roditeljski dopust.
- Pri razgovoru za posao poslodavci češće pitaju žene o obiteljskim obvezama.
- Muškarci u pubertetu mijenjaju glas, žene ne.
- U jednoj studiji o dvjesto dvadeset i četiri različite kulture/društva, pronađeno je pet kultura u kojima jedino muškarci kuhaju i trideset šest kultura u kojima žene obavljaju sve poslove gradnje kuća i naselja.
- Prema statistikama UN-a žene zarađuju samo deset posto svjetskog dohotka, a obavljaju šezdeset sedam posto svjetskoga rada.
- Djevojke u razredu su bolje fokusirane i mirnije na satu od mladića.
- Djevojčice pišu urednije od dječaka.
- Muškarci su bolji u STEM zanimanjima i obrazovnim programima od žena.

VJEŽBA 2.

DJEVOJČICE SU S VENERE, A DJEČACI S MARSA

CILJ: uočiti stereotipe

ŠTO VAM JE POTREBNO: olovke,
papiri, veliki papiri za postere,
flomasteri

Vrijeme trajanja: 20 min

ŠTO ČINITI: Ispišite na veliki papir ili napišite na prezentaciju izjave o stavovima/mišljenjima koje društvo ima vezano uz djevojke/žene/mladiće/muškarce. Za svaku izjavu sudionici/e moraju reći ili označiti odnose li se na muškarca ili ženu. Zajedno s grupom prokomentirati izjave i zašto se određeni atributi odnose na žene/muškarce.

Uobičajeno mišljenje za mladiće/djevojke je da:

- voli se hvaliti
- preuzima inicijativu
- brine
- postavlja mnogo pitanja
- voli brbljati
- uzvikuje
- nasmijava ekipu
- voli strukturirani rad
- tupasto je
- govori tiho
- želi razgovarati o emocijama
- baš se slatko ponaša
- pustolovnog je duha
- razmišlja inteligentno
- dobro komunicira
- uvijek pomaže
- voli urednost
- koristi kreativnost
- želi dobro izgledati
- dominira u društvu
- voli sport.

TEMA 2: RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU

Iako žene i muškarci, odnosno djevojčice i dječaci u RH imaju jednak pristup obrazovanju, kako formalnom tako i neformalnom, podjele se događaju u odabiru zanimanja, jer se slijede tradicionalne rodne uloge.

U obrazovanju rodne uloge i rodni stereotipi igraju ulogu na više razina. Prije svega, činjenica je da većinu nastavnog osoblja u školama na svim razinama čine žene. Činjenica jest i da se žene više obrazuju za nastavnička zanimanja, ali uzroci su djelomično povezani i s radnim uvjetima (npr., praznici kad i djeca imaju praznike; radno vrijeme koje osigurava boravak kod kuće kad njihova djeca dolaze iz škole). To je povezano s činjenicom da su djeca primarno ostavljena na brigu majkama te da postoji nerazmjerna raspodjela odgovornosti za dom i obitelj između muškaraca i žena. Stereotip brige o drugima koji se veže uz žene nameće veći broj žena u obrazovnim ustanovama. Također, djecu od vrlo malih nogu učimo da su podučavanje i briga za druge više „ženski posao“.

Neravnoteža u radnoj snazi u području obrazovanja ima posljedice s obzirom da su danas ljudi koji rade u obrazovanju nažalost nedovoljno plaćeni za ulogu koju zapravo u društvu imaju. Također, mnoga su istraživanja pokazala da raznolikost radne snage daje najbolje rezultate.

Rodni stereotipi i vladajuće društvene ideje o maskulinitetu i feminitetu jednako tako utječu na sastav obrazovne radne snage, ali i sami učitelji i učiteljice skloni su stereotipiziranju, jer različito pristupaju muškim i ženskim učenicima i studentima te na taj način perpetuiraju rodne stereotipe. Na primjer, neke analize pokazuju da pri odgovaranju dječaci dobivaju više pitanja, učitelji i učiteljice na različiti način ispituju dječake i djevojčice, djevojke se percipiraju kao urednije i s ljepšim rukopisom, češće će se okriviti dječake da ometaju nastavu dok pričaju iako i djevojke sudjeluju u tome, profesori će često dječacima/ mladićima dati fizičke zadatke, npr. nošenje klupa, a djevojčicama/djevojkama neke literarne ili likovne zadatke.

„Dječaci i djevojčice dobivaju različite povratne informacije o istom radu i različito ih se ispravlja pri zadacima. Drugo veliko otkriće je da se djevojčicama brže daju povratne informacije o rješenju problema, dok dječaci dobivaju više vremena da sami dođu do rezultata.“¹⁸

Navedeni rodni stereotipi uzrokuju razlike u pristupu pa tako se od djevojčica očekuje da su socijalno vještije, dok bi dječaci trebali vrlo jasno znati što žele. Druga ideja je da učitelji i učiteljice misle da je djevojčicama najvažnije kako se nešto kaže. U timskom radu očekuje se da dječaci preuzmu vodstvo, dok djevojke moraju održati dobru suradnju. Također se misli i očekuje da su dječaci naporniji i glasniji, dok su djevojčice marljivije, znaju slušati i manje su subverzivne. Sve ove generalizacije utječu na to kako će nastavnici reagirati, a što je najgore od svega, učenici će se ponašati u skladu s tim rodnim stereotipnim očekivanjima.

Treći način na koji spol utječe na obrazovanje je studij koji su odabrali mladići i djevojke.

¹⁸ Bossaert, Sarah: *Wie voert het hoogste woord?: interactie in het eerste leerjaar basisonderwijs vanuit genderperspectief*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, 2019.

Prema podacima DZS-a¹⁹, u akademskoj godini 2016./2017. žene su predstavljale većinu upisanih studentica u svim područjima znanosti, osim u tehničkim znanostima u kojima su bile zastupljene sa svega 27,1%. S obzirom na visoku zapošljivost stručnjaka/inja za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju te na poticajne plaće u ovom području, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH se zalaže za mjere povećanja interesa djevojaka za odabir ove vrste zanimanja. Žene dominiraju među visokoobrazovanima i to je već detektirana tendencija i u zapadnim zemljama i u Hrvatskoj.

Žene se više upisuju i završavaju visoka učilišta - u 2017. gotovo 60% diplomiranih činile su žene. Također, među zaposlenima 34.7% je visokoobrazovanih žena naspram 23.2% muškaraca.²⁰ Razlika u izboru studija jednaka je nejednakim mogućnostima na tržištu rada i neuravnoteženoj podjeli žena i muškaraca u različitim sektorima na tržištu rada.

¹⁹ *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.

²⁰ *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.

Ova horizontalna segregacija zanimanja jedan je od uzroka razlike u plaći spolova s obzirom na to da tipične ženske profesije češće predstavljaju manje plaćeni poslovi. Također se može primijetiti da "strukovni poslovi/zanimanja", gdje su žene premalo zastupljene, nude trenutno bolji položaj na tržištu rada.

Osim navedenog, još uvijek postoji mnogo obrazovnih programa koji su gotovo isključivo samo „ženski“ ili „muški“ što znači da postoje gotovo samo za dječake ili za djevojčice. Vrlo često posljedica je manjak zaposlenika u tome području (npr. medicinske sestre/medicinski tehničari). To se djelomično može objasniti činjenicom da su dječaci ili djevojčice nedovoljno ohrabreni (ili čak obeshrabreni) da isprobaju studije/obrazovne programe izvan rodni očekivanja što rezultira velikim gubitkom talenata, a ne treba zaboraviti, kao što smo već napomenuli, da se studenti/ce koji odabiru rodno nestereotipna zanimanja vrlo često suočavaju s neželjenim reakcijama i ponašanjem prema njima kako u školi tako i u društvenom životu.

VIDEO:
Gender stereotypes and education

<https://www.youtube.com/watch?v=nrZ21nD9I-0>

VJEŽBA 1:
ZANIMANJE PO RODU I SPOLU

Da sam se rodila/rodio kao dječak/djevojčica izabrala/o bih zanimanje...

CILJ: sagledati proces odabira zanimanja s pozicije svoje rodne uloge

ŠTO VAM JE POTREBNO: flipchart i flomasteri
Vrijeme trajanja: 30 min

ŠTO ČINITI: Facilitator/facilitatorica daje uvod u temu i pita sudionice i sudionike da razmisle i odgovore na pitanje: „Koje bi zanimanje odabrala/odabrao da sam se rodio/rodila suprotnog spola?“ Nakon što svi odgovore i daju razloge/pojašnjenja, facilitator/ica poziva na diskusiju da bi se u grupi porazgovaralo o tome kako rodne uloge mogu utjecati na naš odabir zanimanja.

VJEŽBA 2: **ŽIVOTNI PUT**

CILJ: sagledati proces odrastanja s pozicije svoje rodne uloge

ŠTO VAM JE POTREBNO: olovke, papiri, veliki papiri za postere, bojice, flomasteri

Vrijeme trajanja: 60 min

ŠTO ČINITI: Zamolite sudionike/ice da svoj dosadašnji život zamisle podijeljen u tri perioda: prije osnovne škole, osnovna škola, srednja škola. Zadatak je da pojedinačno za svaki period posebno napišu odgovore na sljedeća pitanja:

Što su vam drugi nametali po pitanju roda?

Što vam je bilo najteže?

Što vam je bilo dobro?

Podijelite sudionike/ice u male grupe istog spola. Zadatak je napraviti poster koji će predstavljati životni put jedne zamišljene osobe čija su iskustva kombinacija iskustava svih članova/članica male grupe. Omogućite 30 minuta za dovršenje ovog zadatka.

Prezentacija postera u velikoj grupi i diskusija.

VJEŽBA 3 : **MUŠKO/ŽENSKO ZANIMANJE**

CILJ: osvijestiti pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca u svijetu rada

ŠTO VAM JE POTREBNO: fotografije osoba raznih zanimanja
Vrijeme trajanja: 45 min

ŠTO ČINITI: Podijelite veliku grupu na manje grupe. Svakoj grupi dajte dvije fotografije muške i ženske osobe istog zanimanja. Polovici iste grupe dajte fotografiju muške osobe, a drugoj polovici grupe dajte fotografiju ženske osobe. Na grupi je zadatak da dogovore imaginarni opis osoba s fotografija (ime i prezime, godine, završeno obrazovanje, eventualne dodatne edukacije, privatni život, tko su im kolege/kolegice i plaću koju imaju).

Kada završe opise, svaka grupa prezentira napravljeno, a ostali mogu komentirati.

TEMA 3: DISKRIMINACIJA U SVIJETU RADA I MIROVINA

Bez obzira što žene u Hrvatskoj čine natpolovičnu većinu stanovništva i što su u većem postotku obrazovanije od muškaraca (udio žena koje su diplomirale na visokim učilištima u 2017. je 59,7%)²¹, one zapravo predstavljaju najveću društvenu skupinu koja je suočena s diskriminacijom temeljem spola u društvenoj, javnoj i privatnoj sferi.

U praksi diskriminacija se pojavljuje u raznim područjima javnog i privatnog života, a najčešće u području rada i zapošljavanja gdje žene čine većinu nezaposlenih, većinu zaposlenih na određeno vrijeme, većinu u potplaćenim sektorima, većinu žrtava uznemiravanja po spolu ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Na tržištu rada i dalje postoji očigledna rodno uvjetovana segregacija zanimanja koja je usko povezana s jazom u plaćama između žena i muškaraca.


Navedeni problemi učvršćuju postojeći jaz u mirovinama žena i muškaraca

²¹ *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.

i doprinose većoj izloženosti riziku siromaštva žena u starijoj životnoj dobi. Iz istraživanja *Položaj trudnica*²² koje je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova provela u 2012. godini u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i udrugom Roda - Roditelji u akciji, proizlazi da je 55,3% žena koje su bile trudne i koristile svoja zakonska prava te imale obveze prema djeci ostalo bez posla. Od toga se 34,1% žena suočilo s neproduženjem ugovora o radu, a 21,2% žena je dobilo otkaz radi trudnoće i korištenja prava povezanih s rođenjem djeteta. Od žena koje su se nakon rođenja djeteta vratile na posao, gotovo polovica ih je na neki način degradirana ili se tako osjeća, i to: 16,4% premješteno je na lošije radno mjesto, 14,6% doživjelo je smanjenje plaće, a 9,7% smatra da im je uskraćeno napredovanje na poslu.

Žene se teže zapošljavaju, slabije su plaćene i rade u nesigurnijim oblicima radnog odnosa. Posebno su pogođene neravnopravnom podjelom poslova u obitelji.

²² <https://bit.ly/2yDqB0Q>



Obiteljske i skrbničke odgovornosti i dalje nisu ravnomjerno podijeljene. I danas pretežno žene brinu o djeci, starijima i osobama s invaliditetom u svojoj obitelji.

Diskriminacija u svijetu rada često vodi u ekonomsku ovisnost, a ekonomska ovisnost otvara vrata ekonomskom i drugim vrstama nasilja.

Rezultati analize slučajeva prema kojima je Pravobraniteljica postupala u 2018. godini, razvrstani prema području diskriminacije, pokazuju da se najveći broj odnosi na područje socijalne sigurnosti i socijalne skrbi te mirovinskog i zdravstvenog osiguranja (24,9%) i na ostvarivanje radnih prava (19%) što ukupno čini značajni udio od 43,9% i ukazuje na istovjetan trend ranijih godina. Pritužbe se i dalje u pretežnom broju odnose na diskriminaciju na osnovi spola (83,2%) i u najvećem broju pritužiteljice su žene (71,4%)²³. Prema posljednjim dostupnim podacima preuzetim od DZS-a²⁴, žene predstavljaju 59,7% visoko

obrazovanog kadra proizašlog s visokih učilišta, međutim, stopa radne aktivnosti žena iznosi niskih 45,6%. Stope aktivnosti za muškarce više su od stope aktivnosti žena u svim dobnim skupinama od 15. do 64. godine. Najviše zabrinjava visoka razlika stope radne aktivnosti žena i muškaraca u dobnoj skupini od 50. do 64. godine koja iznosi čak 15,3 postotna poena.

Drugim riječima, oko 55% radno sposobnih žena u Hrvatskoj je u potpunosti izvan tržišta rada, odnosno nema zaposlenje, nije samozaposleno i ne pokušava se aktivno uključiti u tržišne odnose.

S aspekta korištenja ljudskog potencijala ili s aspekta demokratizacije odnosa u svijetu rada, poražavajuća je činjenica da 55% žena koje predstavljaju skoro 52% ukupnog društva ne sudjeluje na tržištu rada. Štoviše, iz godine u godinu sve je vidljivija strukturalna složenost nepovoljnog položaja žena na hrvatskom tržištu rada.

²³ *Izvješće o radu za 2018. godinu*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2019.

²⁴ *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.

Niz podataka ukazuje na duboku ukorijenjenost neravnopravnog odnosa žena i muškaraca na hrvatskom tržištu rada. Zato je važno da znamo što je diskriminacija i kako se ona očituje u društvu u kojem živimo.

Diskriminacija

Diskriminacija u Hrvatskoj definirana je Zakonom o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) i Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) pa tako postoje i mehanizmi zaštite osoba od diskriminacije na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, te izražavanje ili spolna orijentacija.

Članak 5. Zakona o ravnopravnosti spolova:

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Diskriminaciju

predstavljaju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Članak 8. Zakona o ravnopravnosti spolova:

1. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.
2. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
3. Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Kako bi bolje razumjeli pitanje diskriminacije i podjelu na izravnu i neizravnu diskriminaciju, objasniti ćemo detaljnije što predstavlja diskriminaciju, s naglaskom na spolnu diskriminaciju u svijetu rada i procesu zapošljavanja.

Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija događa se kad se nekoga po jednoj od zabranjenih osnova diskriminacije bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. Kriterij nejednakog postupanja je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije. Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa, etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija. U slučajevima izravne diskriminacije namjera i motiv stavljanja u nepovoljniji položaj nisu od presudnog značaja, već je bitan učinak takvog nepovoljnog postupanja. Izravna diskriminacija se najčešće temelji na stereotipima i predrasudama o određenom pojedincu/pojedinki ili društvenoj skupini.

Kako prepoznati izravnu diskriminaciju?

Danas su rijetke situacije u kojima će poslodavac izričito priznati da je prema osobi postupio nepovoljnije zato jer je žena/muškarac. Poslodavac će u pravilu svoje kriterije

zapošljavanja i/ili napredovanja izraziti neutralno (traži se osoba za radno mjesto kuhara/ice) ili će svoju odluku, odnosno praksu kojom ograničava nečiji interes, opravdati nekim spolno neutralnim razlogom. Uvjetovanost njegove odluke ili prakse pripadnošću osobe određenom spolu uglavnom će tako ostati skrivena.

Primjeri prepoznavanja izravne diskriminacije

1. Odluka poslodavca da, usprkos činjenici što se na natječaj za rukovodeće mjesto prijavila kvalificirana žena, ponovi natječaj zbog navodno nedovoljne konkurencije, zato što u biti smatra kako bi na takvom mjestu prednost trebalo dati muškarcima, jer su „odlučniji“, „oštriji“, „bolji vođe“, itd.
2. Odluka poslodavca da pri raspoređivanju zaposlenika i zaposlenica postavi žene na blagajne, jer na tom radnom mjestu kupci preferiraju žene zbog njihovog uslužnog karaktera.
3. Neproduženje ugovora na određeno vrijeme tijekom trudnoće ili korištenja rodiljnog/roditeljskog dopusta.

4. Onemogućavanje da žene rade bolje plaćenu noćnu smjenu, jer takvo što nije prikladno njihovoj majčinskoj ulozi ili zato što je rad noću opasniji za žene nego za muškarce koji su fizički jači.

Prema podacima iz CESI baze pravnog savjetovanja i informiranja za radna prava, vidljivo je diskriminatorno postupanje poslodavaca koji ne zapošljavaju žene u dobnoj skupini od 24-32 godine zbog rizika da će zasnovati obitelj. Često postavljana pitanja od strane žena koje se javljaju u CESI vezana su i uz otkazivanje ugovora o radu na određeno vrijeme ako ostanu trudne ili koriste bolovanje radi njege bolesne djece ili čuvanja trudnoće.

Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa postavljaju osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola. Dok je izravna diskriminacija lako uočljiva i relativno lako otklonjiva, neizravna se diskriminacija teže uočava i sprječava, a često promiče pozornosti sudova. Primjerice, ako među radnicima/cama koji/e rade nepuno radno vrijeme prevladavaju žene, razlikovanje u plaćama utemeljeno na duljini radnog vremena zaista ima učinak različite plaće za žene i muškarce.

Obično se takva diskriminacija provodi prema ženama zaposlenima na određeno vrijeme s kojima poslodavci odbijaju sklopiti nove ugovore o radu u slučaju trudnoće ili porođaja. U tom slučaju, neutralna norma o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme ima učinak zabranjene diskriminacije na temelju spola.

Na postojanje neizravne diskriminacije mogu ukazivati neke prakse poslodavaca prilikom utvrđivanja uvjeta za zapošljavanje i/ili obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kao što su uvjeti, primjerice, duljeg i kontinuiranog radnog staža, duljeg i kontinuiranog radnog iskustva na rukovodećim mjestima, fizičke karakteristike kao što su visina, težina, fizička snaga i slično. Takvi kriteriji izbora predstavljat će diskriminaciju temeljem spola, bez obzira što se dosljedno primjenjuju na žene i na muškarce, u slučaju da se ustanovi da veći broj žena nego muškaraca zaposlenih kod konkretnog poslodavca nije u mogućnosti zadovoljiti takve uvjete.

Primjeri prepoznavanja neizravne diskriminacije

1. Organiziranje tečajeva osposobljavanja izvan radnog vremena (vikendom ili u večernjim satima) može isključiti one radnike/ce koji/e su zainteresirani/e, ali ih ne mogu pohađati zbog obiteljskih odgovornosti (samohrani roditelji), čime umanjuju svoje izgleda za napredovanje.
2. Upotreba kriterija dužine radnog iskustva na određenoj vrsti posla je česti primjer neizravne diskriminacije. Poslodavci ga često koriste kao uvjet napredovanja. U nemalom broju slučajeva kriterij radnog iskustva bit će veća prepreka za žene nego za muškarce, jer žene češće izbjavaju s tržišta rada zbog nejednake raspodjele obveza koje se odnose na brigu za djecu i obitelj. Stoga je njihovo radno iskustvo često nešto kraće. U tom smislu, primjena kriterija radnog iskustva kao kriterija za napredovanje pogodovat će većem broju muškaraca nego žena.

Uznemiravanje na temelju spola i spolno uznemiravanje

Članak 8. Zakona o ravnopravnosti spolova kaže:

1. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.
2. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
3. Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjeri uznemiravanja:

- nerealnih rokova za izvršenje radnog zadatka
- učestale (neobrazložene, slabo utemeljene ili nerazmjerne) kritike
- umanjivanje ili omalovažavanje radnog doprinosa i rezultata
- primjena „duplih standarda pri ocjenjivanju brzine, količine ili kvalitete rada, odnosno pri raspodjeli raznih koristi ili u načinu kolegijalne komunikacije i ophođenja.

Primjeri spolnog uznemiravanja:

- seksualne geste
- prigovori na račun odijevanja ili ponašanja
- masiranje vrata ili ramena
- dodirivanje odjeće, kose ili tijela osobe
- zagrljaji, poljupci, tapšanja ili milovanja
- seksualno sugestivni signali
- silovanje ili seksualni napad ili pokušaj silovanja ili seksualnog napada
- različiti vicevi o ženama (npr. popularni vicevi o plavušama).

Primjeri uznemiravanja temeljem spola:

- seksualni komentari ili aluzije
- pretvaranje rasprave o poslu u seksualne teme
- pričanje seksualnih viceva ili priča
- osobna pitanja o društvenom ili spolnom životu
- pričanje laži ili širenje glasina o nečijem spolnom životu
- zviždanje za nekim, dobacivanje
- nametnuti, neželjeni pozivi na piće, neželjene SMS poruke i e-mailovi
- odmjeravanje osobe (od glave do pete).

VIDEO:

Finansförbundet on Equal pay: What do these kids understand that your boss doesn't?

https://www.youtube.com/watch?v=snUE2jm_nFA

Rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj

<https://www.youtube.com/watch?v=mGnIDlp7y7I>

Gender Pay Gap in Europe

<https://www.youtube.com/watch?v=IWN0QKbqP04>

Zastupljenost žena na upravljačkim pozicijama - Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

https://www.youtube.com/watch?v=pAyCe_2zmXo

Mogli biste stati u njezine cipele, ali se s njom ne biste mijenjali - Radnica.org

https://www.youtube.com/watch?v=BP_LqWOhNRO

VJEŽBA 1: **VLAK TOLERANCIJE**

CILJ: osvijestiti različitosti i vlastite stereotipe koje imamo naspram različitih pripadnika i pripadnica društva, a koji se također prenose i u svijet rada i dovode do diskriminatorskih praksi i postupaka

ŠTO VAM JE POTREBNO: list papira s niže navedenim tekstom i uputama za rješavanje zadatka i olovke za sudionike/ce

ŠTO ČINITI: Podijelite sudionicima/cama grupe tekst vježbe i zamolite ih da svatko za sebe pročita upute i riješi zadatak. Odvojite desetak minuta kako bi sudionici riješili zadatak. Vrijeme trajanja: 30 min

Tekst vježbe:

U Zagrebu kupuješ kartu za Eurail i ukrcavaš se u brzi vlak pod nazivom „Svi različiti, svi jednaki“ koji 15 dana putuje Europom od Zagreba do Moskve. Vlak je podijeljen na kupee i u svakom kupeu su najmanje 4 putnika/putnice. To znači da moraš dijeliti kupe s još troje ljudi. Pri kupnji karte za vlak dobivaš popis svojih potencijalnih suputnika i suputnica i tada biraš troje ljudi s kojima bi najradije putovao/putovala i troje

ljudi s kojima bi pod svaku cijenu željela/želio izbjeći dijeljenje kupea.

Zadatak: Odaberi troje ljudi s kojima bi putovala/putovao i troje s kojima ne bi putovao/putovala.

1. bioenergetičarka koja putuje na simpozij alternativne medicine
2. DJ iz Italije koji ostavlja dojam da je dobro financijski potkovan
3. Afrikanka koja prodaje kožnu galanteriju
4. mladi umjetnik, HIV pozitivan
5. Rom iz Mađarske, upravo pušten iz zatvora
6. baskijski nacionalist koji redovito putuje u Rusiju
7. reper iz Njemačke s vrlo alternativnim stilom života
8. slijepi harmonikaš iz Austrije
9. uspješni poduzetnik porijeklom iz Dalmatinske zagore
10. Rumunjka srednjih godina koja nema vizu i drži u rukama jednogodišnje dijete
11. feministkinja iz Nizozemske
12. skinhead iz Švedske
13. profesor na Harvardu koji ide u Moskvu održati predavanje na sveučilište Lomonosov
14. vatreni navijač Dinama Zagreb (BBB)

15. prostitutka iz Poljske koja trenutno živi u Berlinu
16. francuski farmer koji govori samo francuski i ima košaru punu sira
17. pjevačica narodnjaka u usponu
18. profesor na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu koji ide na studijsko putovanje u Finsku
19. pomoćnica pravobranitelja za prava životinja na putu u Bruxelles
20. pretili burzovni broker iz Švicarske
21. svećenik koji putuje u malo mjesto u austrijskim Alpama zbog premještaja.

VJEŽBA 2:

MUŠKARCI SU...!/ŽENE SU...!

CILJ: sagledati kako rodne uloge utječu na diskriminaciju i rodnu nejednakost

ŠTO VAM JE POTREBNO: manja lopta ili predmet koji se može dodavati, flipchart papir, flomasteri
Vrijeme trajanja: 30 min

ŠTO ČINITI:

1. Zamolite sudionike/ice da stanu u krug s osobom u sredini koja drži loptu ili predmet koji se može baciti. Ako postoji veliki broj sudionika, formirajte dva manja kruga.
2. Osoba s loptom koja stoji u sredini nasumično govori "muškarci su ..." ili "žene su ..." i dodaje loptu/predmet osobi u krugu. Ova osoba dovršava frazu jednom riječju. Reakcija bi trebala biti spontana. Nakon što izgovori frazu, osoba bi trebala vratiti loptu osobi u sredini i izaći iz kruga.
3. Facilitator/ica treba izgovorene riječi zabilježiti na komadu flipchart papira ili na ploču, podijeljene u dva stupca s naslovima: "muškarci su ..." i "žene su ...".
4. Nakon što su se svi sudionici/ice izredali i više nema kruga, podijelite ih u grupe od četiri ili pet sudionika i sudionica. Zamolite sudionike i sudionice da pregledaju riječi na papiru i daju svoje komentare, mogu ih i zapisati. U ovom trenutku ne bi trebalo raspravljati.
5. Nakon što rasprave u grupama završe i svi se vrate u veliku grupu, potaknite raspravu pitanjem kako rodni stereotipi mogu dovesti do spolne diskriminacije i rodne nejednakosti.

TEMA 4: USKLAĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Usklađivanje obveza skrbi za druge osobe i poslovnih obveza izazov je za žene koje postanu majke u gotovo svakoj zemlji unutar OECD-a²⁵. Naime, u podjeli tereta obveza unutar obitelji, žene mnogo više, u usporedbi s muškarcima, vode brigu o djeci, starijim osobama i osobama s invaliditetom, a isto tako su više odgovorne za obavljanje kućanskih poslova.

Za žene koje postanu majke postoji veća vjerojatnost da će izgubiti posao ili da će majčinstvo negativno utjecati na njihovu karijeru. Štoviše, ako žena nije uključena u svijet rada zato što nikada nije ušla na tržište rada ili je iz njega na određen način bila isključena, bit će joj dodatno otežano ući u svijet rada nakon ostvarenja majčinstva.

Tradicionalne rodne uloge dovode do podjele kućanskih poslova/obveza i poslova oko brige za djecu i druge članice i članove obitelji. Iako se postupno mijenjaju obrasci rodni uloga unutar obitelji prvenstveno zbog

financijske održivosti i profesionalnog angažmana koji i žene i muškarci imaju, i dalje žene provode većinu vremena u poslu i brizi koji se vežu uz funkcioniranje obitelji i kuće.

Posljedično, upravo ti poslovi brige i održavanja utječu na poziciju žene u svijetu rada i procesima zapošljavanja. Iako žene u EU-u i Hrvatskoj čine većinu visoko obrazovanih i iz sustava obrazovanja izlaze spremne za profesionalni angažman, one se na prvoj stepenici ulaska u svijet rada suočavaju sa spolnom diskriminacijom. Pri pronalasku posla, što uključuje i intervju za posao, često će poslodavci upravo ženama postavljati pitanja koja su vezana uz planiranje obitelji i/ili usklađivanje obiteljskih obveza koja svakako spadaju u diskriminatorna pitanja. Iako je ta praksa direktne diskriminacije zabranjena u većini zemalja EU-a, poslodavci potpuno neopravdano i dalje ulaze u privatnu sferu ljudi odnosno budućih zaposlenika.

Mnoga istraživanja provedena u zemljama EU-a pokazuju da se žene često susreću sa diskriminatornim praksama i postupanjima na radnom mjestu.

²⁵ *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. OECD Publishing, Paris, 2007.

Primjerice, zbog skraćenog radnog vremena, odlaska na bolovanje zbog brige o djetetu, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta, odlaska na roditeljske sastanke - žene imaju manje plaće nego njihovi muški kolege. Zanimljivo je da mi kao društvo jednako tretiramo i one muškarce koji odluče preuzeti ulogu skrbitelja obitelji, a naravno ne smijemo zaboraviti ni jednoroditeljske obitelji koje nemaju mogućnost podjele brige i poslova. Upravo je zato izuzetno važno da države preuzmu na sebe veći dio tereta ulažući u institucije podrške i skrbi za djecu i starije članove i članice društva (vrtići, jednosmjenske škole, dnevni centri i domovi za starije i nemoćne). To znači povećanje sredstava na nacionalnoj i lokalnoj razini za mjere i programe koji će osigurati mrežu podrške što direktno utječe na održivost, uključenost i jednake mogućnosti radno aktivnog stanovništva.

VIDEO:

World's Toughest Job

<https://www.youtube.com/watch?v=HB3xM93rXbY>

Ravnopravnost/Equality

- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

https://www.youtube.com/watch?time_continue=194&v=St1dQfYOTEM

VJEŽBA 1:

RADNI DAN ŽENE I MUŠKARCA

CILJ: osvijestiti pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca u privatnom i poslovnom životu

ŠTO VAM JE POTREBNO: opisi obitelji koje unaprijed pripremite, flipchart, flomasteri

Vrijeme trajanja: 45 min

ŠTO ČINITI: Podijelite grupu na manje podgrupe od 4 do 6 osoba. Svakoj grupi dajte zadatak da izradi dnevni raspored (od buđenja do odlaska na spavanje) za sve odrasle osobe u obitelji, a prema opisu obitelji koji je grupa dobila na pripremljenom papiru. Nakon što grupe završe s opisima, mogu ih prezentirati ostalima te se može povesti diskusija.

VJEŽBA 2:

Upitnik **Obiteljske obveze skrbi**

može pročitati edukator/ica (također i prezentirati kroz projekciju dokumenta kako bi se cijeloj skupini olakšalo njegovo promatranje).

Prijedlog je da se uočeno podijeli s grupom, pitanje po pitanje. Edukatori/ice mogu pomoći sudionicima/cama i olakšati odgovaranje na pitanja.

Upitnik se može koristiti djelomično ili kao poticaj za grupnu raspravu o podacima koji se mogu pojaviti.

UPITNIK

OBITELJSKE OBVEZE (možete označiti više odgovora)

Tijekom TIPIČNOG TJEDNA, u vašoj primarnoj obitelji, tko obavlja:

	JA	Suprug/a, Partner/ica	Djeca	Drugi članovi kućanstva	Druge osobe koje nisu članovi kućanstva
Kućanski poslovi (čišćenje, pranje i peglanje rublja, šivanje...)					
Priprema obroka					
Obavljanje kupovine za obitelj (namirnice, ostalo)					
Održavanje odnosa (odnosa s rodbinom, prijateljima...)					
Popravci i održavanje kuće					
Interakcija s institucijama (razgovori i sastanci u školi, tijela lokalne i državne uprave, itd.)					
Financije (plaćanje raču- na, poslovi s bankama...)					
Vrtlarenje i briga o kućnim ljubimcima					
Organizacija obiteljskog života					

SKRB O DJECI

Kako i na koga je raspoređena briga o djeci unutar obitelji?

	Da/Ne	Gdje?	Razlog odabira : 1 Odgovara mi vremenski 2 Blizu mjesta stanovanja 3 Kvaliteta usluge 4 Nedostatak objekata u mojoj blizini			
Jaslice	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Vrtić	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Cjelodnevni vrtić	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Aktivnosti poslije škole	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Društveni centar	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Čuvanje djece za vrijeme kupovine	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Igraonice	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Društveni centri u susjedstvu	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Ljetni kampovi	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
Ostalo:	1. Da 2. Ne		1	2	3	4
_____	1. Da 2. Ne		1	2	3	4

KAKO SE OBVEZE SKRBI O DJECI DIJELE UNUTAR OBITELJI (U "TIPIČNOM" TJEDNU)?

Možete označiti više odgovora.

	JA	Suprug/a, partner/ica	Članovi kućanstva	Ostali, ne članovi kućanstva 5 Baka i djed 6 Dadilja 7 Druge osobe		
Osobna higijena (kupanje i oblačenje)	1	2	3	5 spec.	6	7
Dovođenje u/iz vrtića/ škole - dadilje, bake i djedovi	1	2	3	5 spec.	6	7
Vođenje na/sa različitih aktivnosti (kod liječnika, sportske aktivnosti i drugo)	1	2	3	5 spec.	6	7
Igra (rekreativne i slobodne aktivnosti koje provodite s djecom)	1	2	3	5 spec.	6	7
Obavljanje kupovine (odjeća, materijal za školu)	1	2	3	5 spec.	6	7
Pomoć sa školskim obvezama	1	2	3	5 spec.	6	7
Interakcija sa školom te sportskim i rekreacijskim objektima	1	2	3	5 spec.	6	7

SKRB O STARIJIM OSOBAMA I/ILI OSOBAMA KOJE NE MOGU SKRBITI O SEBI

Da li skrbite o starijim osobama i/ili osobama koje ne mogu skrbiti o sebi?	Da Ne	Te osobe:	<ul style="list-style-type: none"> • su članovi kućanstva • nisu članovi kućanstva
---	----------	-----------	--

Kako su obveze skrbi o ovim osobama podijeljene unutar obitelji?

	JA	Suprug/a, part- ner/ica	Članovi kućanstva	Drugi/ Pružatelji skrbi:	
Osobna pomoć (higijena, pomoć pri odijevanju)	1	2	3 spec. _____	4 spec. _____	5
Održavanje i briga o stanu/kući (ako osoba više ne živi u njoj ili ako se radi o osobi koja nije član kućanstva)	1	2	3 spec. _____	4 spec. _____	5
Priprema obroka i pomoć pri hranjenju	1	2	3 spec. _____	4 spec. _____	5
Pratnja pri odlasku na preglede, sastanke i slično te obavljanje kupovine	1	2	3 spec. _____	4 spec. _____	5

TEMA 5: RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA

U svim razvijenim zemljama, sve veća pažnja se poklanja utvrđivanju posljedica koje će planirana akcija imati za muškarce i žene u cilju postizanja rodne ravnopravnosti.

Uzimaju se u obzir njihova različita iskustva i postavljaju kao integralna dimenzija u osmišljavanju, implementaciji, praćenju i vrednovanju politika i programa da bi muškarci i žene imali jednaku korist u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama.

Rodna ravnopravnost je društveno, a ne samo "žensko" pitanje.


Vijeće Europe definira proces, nazvan rodno osviještena politika (gender mainstreaming), kao "reorganizaciju, poboljšanje, razvoj i evaluaciju političkih procesa tako da je perspektiva rodne ravnopravnosti uključena u svaku politiku na svim razinama i u svim djelovanjima (uključujući sve segmente njenog razvoja) od strane sudionika/ica koji su uobičajeno uključeni/e u stvaranje politike".

Rodna jednakost i rodna ravnopravnost

Rodna ravnopravnost znači da muškarci i žene uživaju isti status i imaju jednake uvjete za realizaciju svih svojih potencijala da bi pridonijeli političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom razvoju svojih ekonomija/država i da bi imali koristi od rezultata. To znači da nečija prava i mogućnosti ne ovise o tome je li muškog ili ženskog spola. Isto tako, ravnopravnost je jednako društveno vrednovanje sličnosti i razlika između muškaraca i žena i uloga koje obavljaju. Rodna ravnopravnost može biti postignuta samo kroz partnerstvo muškaraca i žena.

Postizanje ravnopravnosti ne znači da su muškarci i žene tretirani jednako, već da nečija prava ili mogućnosti ne ovise o činjenici je li muškog ili ženskog spola.

Rodno osviještena politika zahtijeva da ženski interesi i potrebe oblikuju odluke zajednice u istoj mjeri u kojoj to čine muški interesi i potrebe.



U svrhu provedbe rodno osviještene politike Hrvatska je na nacionalnoj i lokalnoj razini ustanovila mehanizme za provođenje koji imaju zadatak praćenja i provedbe rodno osviještene politike i Zakona o ravnopravnosti spolova. U RH to su sljedeća tijela: Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Pravobraniteljica/Pravobranitelj za ravnopravnost spolova kao neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, povjerenstva za ravnopravnost spolova na lokalnoj razini, koordinatori za ravnopravnost spolova u tijelima državne uprave i koordinatori za ravnopravnost spolova u uredima državne uprave.

Sastavni dio rodno osviještene politike čini i rodno osviješteni proračun. Ključni čimbenici koji omogućuju stvaranje rodno osjetljivog proračuna su:

- politička volja i političko vodstvo
- visoka predanost javnih upravnih institucija
- poboljšani kapaciteti državnih službenika
- sudjelovanje civilnog društva
- spolno razvrstani podaci.

Rodno osjetljivim proračunom osiguravaju se financijska sredstva za ostvarenje mjera i programa koji se kreiraju na nacionalnoj i lokalnoj razini u svrhu provedbe rodno osviještene politike i ne znače nužno kreiranje novih stavki proračuna već redistribuciju stavki, a u skladu s provedenom analizom potreba koje u društvu imaju djevojčice i dječaci, žene i muškarci te starije žene i muškarci.

VJEŽBA: **ROĐENI JEDNAKI**

CILJ: identificiranje diskriminacije koju doživljavaju žene i ostale manjinske skupine; upoznavanje s pojmom kumulativne diskriminacije i pozitivne akcije

ŠTO VAM JE POTREBNO: papiri, olovke, flipchart, flomasteri, kartice s natpisima, velika prostorija
Vrijeme trajanja: 90 min

ŠTO ČINITI: Podijelite sudionike/ice u 4 male grupe. Zamolite prvu grupu da na veliki papir napiše pet prednosti, a na drugi papir pet nedostataka biti ženom. Druga grupa neka napiše pet prednosti i pet nedostataka biti muškarcem, treća isto za homoseksualne osobe, a četvrta za Rome.

Tada zamolite sudionike/ice da zamijene papire tako da prva grupa dobije liste s prednostima i nedostacima biti homoseksualna osoba, druga grupa s prednostima i nedostacima biti pripadnikom/icom romske manjine, itd.

Kažite sudionicima/cama da je njihov zadatak na skali od 1 do 5 rangirati koliko je svaka navedena karakteristika važna za život pojedinca/pojedinke. Na primjer,

izjava "Nose atraktivnu odjeću" može dobiti 1, dok izjava "Nemaju dovoljno hrane" može dobiti 5.

Nacrtajte (napravite) liniju na sredini prostorije. Recite sudionicima/cama da je to početna linija i zamolite ih da svi/sve stanu na liniju. Objasnite im da su svi sudionici/ice rođeni/e istog dana i prema Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima sva su ljudska bića rođena slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima. Nažalost, neki članovi/ice zajednice nisu stvarno "jednaki/e u pravima i dostojanstvu".

Dajte im da iz vrećice/šešira izvuku karticu s natpisom grupe/grupa kojoj/kojima pripadaju. Moguće su sljedeće grupe: žena, muškarac, Romkinja, lezbijka, Romkinja lezbijka, Rom, homoseksualac, Rom homoseksualac.

Tada krenite s lista čitati prednosti i nedostatke različitih grupa. Bit će vam lakše ako ste ranije (npr. za vrijeme pauze) na jedan papir u slučajnom redoslijedu ispisali/le prednosti i nedostatke sa svih lista, s time da prednosti dobivaju predznak +, a nedostaci predznak -. Za svaku prednost, članovi/ice te grupe idu toliko koraka naprijed koliki je rang te karakteristike, a za nedostatak toliko koraka unatrag.

Prođite kroz sve prednosti i nedostatke na listi. Na kraju će sudionici/ice završiti na različitim mjestima u prostoru. Pitajte one koji su otišli najdalje na obje strane kojim grupama pripadaju te kako se osjećaju na svojim pozicijama. Što žele reći ostatku grupe? Kako bi se osjećali/le da su u drugoj grupi?

Naglasite da ova aktivnost ukazuje na to kako kumulativna diskriminacija djeluje na razaranje principa ljudskog prava na ravnopravnost. Ako pogurate dio grupe koji je na “- strani” prema liniji, možete ukazati na to čemu služi pozitivna diskriminacija.

Naglasite da pozitivna diskriminacija poziva na različit tretman grupa kako bi se okončala nejednakost i ojačala autonomija. Kako bi se osigurala pravednost, mjere moraju biti takve da nadomjeste povijesne i društvene nedostatke koji sprečavaju muškarce i žene da kreću s jednakih pozicija.

NAPOMENA!

Dobro je napraviti pauzu nakon što su sudionici/ice završili/le rangiranje da biste imali/le vremena sastaviti listu koja će vam olakšati nastavak vježbe.

6. EVALUACIJA

Ovo je primjer evaluacijskih pitanja koja smo koristili na edukacijama provedenim u sklopu projekta kako bismo mjerili promjene u stavovima sudionika i sudionica edukacija.

UPITNIK

1. Spol

1. Ženski
2. Muški

2. Dob

1. do 25 godina
2. 26 - 35 godina
3. 36 - 45 godina
4. 46 - 55 godina
5. 56 godina i više

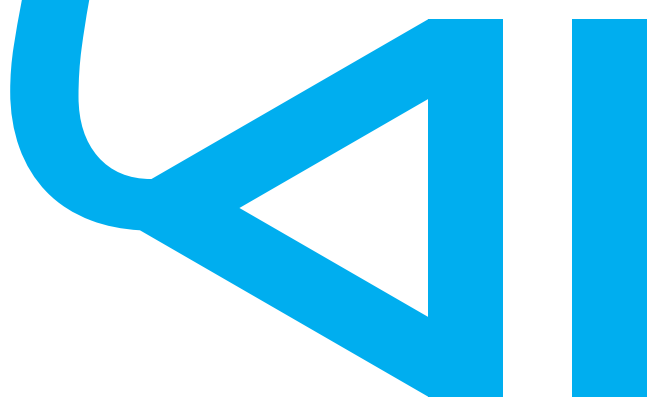
3. Stupanj obrazovanja

1. Strukovna srednja škola ili niže
2. Četverogodišnja srednja škola ili gimnazija
3. Viša škola
4. Fakultet
5. Postdiplomski studij (magisterij)
6. Doktorat

4. U kojoj mjeri je ova radionica utjecala na promjenu vaših stavova u pogledu sljedećih društvenih razlika i problema?

Ocijenite utjecaj ove edukacije. Ocijenite utjecaj ove edukacije.

	Malo ili nimalo	Osrednje	U potpunosti
1. Razlike u obrazovanju žena i muškaraca	1	2	3
2. Podjela na ženske i muške poslove u društvu	1	2	3
3. Nejednako društveno vrednovanje rada žena i muškaraca	1	2	3
4. Teže zapošljavanje žena s obzirom na djecu i obiteljske obveze	1	2	3
5. Preferencije poslodavaca pri zapošljavanju	1	2	3
6. Razlike u plaćama između žena i muškaraca	1	2	3
7. Raspodjela dobro plaćenih poslova između žena i muškaraca	1	2	3
8. Podcjenjivanje poslovnih sposobnosti žena u odnosu na muškarce	1	2	3
9. Skraćeni radni vijek žena i prijevremeni odlazak u mirovinu	1	2	3
10. Teže napredovanje žena na poslu u odnosu na muškarce	1	2	3
11. Utjecaj brige za domaćinstvo, djecu i starije na posvećenost poslu	1	2	3
12. Odnos poslodavaca prema trudnicama i majkama	1	2	3
13. Prekovremeni rad žena i muškaraca	1	2	3
14. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama	1	2	3
15. Zakonodavstvo kojim se uređuju plaće	1	2	3
16. Razlike u mirovinama žena i muškaraca	1	2	3



5. PITANJE SAMO ZA UČENIKE I UČENICE

Je li vas ova radionica potaknula na razmišljanje o izboru nekog drugog netipičnog zanimanja za vaš spol? Odaberite jedan odgovor.

1. Malo ili nimalo
2. Osrednje
3. U potpunosti

6. PITANJE SAMO ZA MENADŽERE I MENADŽERICE

Postoji li vjerojatnost da bi institucija u kojoj radite mogla povesti veću brigu o politikama i strategijama za smanjenje rodnog jaza u plaćama i mirovinama?

1. Mala vjerojatnost
2. Osrednja
3. Velika vjerojatnost

Osim navedenih anketnih pitanja, možete postaviti i druga pitanja koja su vama kao edukatoru/ edukatorici važna da biste procijenili zadovoljstvo polaznika i polaznica edukacija.

Neka pitanja koja možete postaviti u anketnim upitnicima:

1. Koja biste znanja i informacije koje ste dobili izdvojili kao najvažnije?
2. Kako ste zadovoljne/zadovoljni radom edukatora/edukatorice (na skali od 1 do 5)?
3. Jesu li teme radionica jasno prezentirane?
4. Koja od tema radionica vam se čini najpotrebnija za vaš rad?
5. Imate li dodatnih prijedloga ili komentara vezanih za provedene edukacije?
6. Imate li sada više znanja i informacija o rodnom jazu u plaćama i mirovinama?
7. Želite li više znati o pojedinoj temi? Molimo obrazložite.

7. PROGRAM EDUKACIJA PROVEDENIH U SKLOPU PROJEKTA

Tijekom projekta proveli smo radionice za grupe od 50 osoba različite dobi, društvenih i profesionalnih uloga (učenici i učenice srednjih škola, donosioci i donositeljice odluka na lokalnoj razini, predstavnici i predstavnice sindikata i poslodavaca kao i umirovljenici i umirovljenice). Program koji smo osmislili nastao je za potrebe projekta te može poslužiti u pripremi sličnih edukacija.

PRIMJER PROGRAMA RADA

1. DAN

- Pozdrav i uvod u radionice/ informacije o radu
- Uvod u problem jednakopravnih plaća i mirovina + vježba
- Uvod u pitanja roda i spola + vježba
- Pauza
- Primjeri dobre prakse u postizanju jednakosti u plaćama i mirovinama
- Kako obrazovanje utječe na problem nejednakih plaća + vježba

- Važnost pitanja usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života u svrhu postizanja ravnopravnosti u svijetu rada i u mirovinskom sustavu + vježba
- Rodno osviještena politika + vježba.

2. DAN

- Predstavljanje metode rada World cafe i podjela po temama:
 - Obrazovanje
 - Rodni stereotipi u društvu
 - Svijet rada
 - Mirovinski sustav i siromaštvo starijih osoba
 - Usklađivanje privatnog i profesionalnog života
- Rad u grupama
- Pauza
- Rasprava i zaključci grupa te izrada preporuka za postizanje jednakih plaća i mirovina za žene i muškarce
- Završna evaluacija/Anketni upitnik.

8. KORIŠTENI IZVORI

Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017.-2019. - borba protiv razlike u plaćama između spolova, Europska komisija, 2017.

<https://bit.ly/351mdVz>

Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, OECD Publishing, Paris, 2007.

<https://bit.ly/2Ks26Xc>

Bossaert, Sarah: *Wie voert het hoogste woord?: interactie in het eerste leerjaar basisonderwijs vanuit genderperspectief*, Brussel: Vrije Universiteit Brussel, 2009.

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

<https://bit.ly/2ziUpQO>

ETUC Annual Gender Equality Survey 2017, European Trade Union Institute, 2017.

<https://bit.ly/2zmKidC>

Gender gap in pensions in the EU – research note to the Latvian Presidency, EIGE, 2015.

<https://bit.ly/2VwQmc9>

Gender Statistics Database - Gender pay gap (GPG), EIGE, 2019.

<https://bit.ly/3cF29L6>

Hodžić, Amir et al: *Spol i rod pod povećalom: priručnik o identitetima, seksualnosti i procesu socijalizacije* (2. prošireno izdanje), CESI, Zagreb, 2003.

<http://stari.cesi.hr/hr/spol-i-rod-pod-povecalom-2-prosireno-izdanje/index.html>

Istraživanje: položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2012.

<https://bit.ly/2yDqB0Q>

Istraživanje uzroka jaza u plaćama između muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2010.

<https://bit.ly/3eMWpB4>

Izvešće Europskog parlamenta o potrebi za strategijom EU-a kojom bi se otklonile i spriječile razlike u mirovinama muškaraca i žena (2016/2061(INI)), Odbor za prava žena i jednakost spolova
<https://bit.ly/3dPOsts>

Izvešće o radu za 2018.,
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2019.
<http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2018>

Izvešće o radu za 2017.,
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2018.
<https://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2017>

Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti u 2017., Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2018.
<https://bit.ly/2VAr3Ww>

Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama RH za 2018., Narodne novine, 25/2019.
<https://bit.ly/2Kto63J>

Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za prosinac 2017., Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2018.
<https://bit.ly/3cHoIPt>

Rodna perspektiva u politici i praksi/ uredila Obradović-Dragišić, Gordana, CESI, Zagreb, 2005.

<http://cesi.hr/hr/rodna-perspektiva-u-politici-i-praksi/>

Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, EIGE, 2019.
<https://bit.ly/2yIZba4>

The Complexity of the parental role: Socio-economic background, migration and multicultural training course, JUMP, 2019.
<http://www.jumpproject.eu/downloads/>

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17)
https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html

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

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
<https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>

Žene i muškarci u Hrvatskoj 2018., Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2018.
<https://bit.ly/2VzFkTJ>

Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019., Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2019.
<https://bit.ly/3cKodPM>

9. KORISNI LINKOVI

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

<https://www.prs.hr>

IDIZ - Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

<http://www.idi.hr/>

CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

<http://cesi.hr>

SUH - Sindikat umirovljenika Hrvatske

<https://www.suh.hr>

Project Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem

<http://genderpaygap.eu>

JUMP - Juggling Motherhood and Profession

<http://www.jumpproject.eu>

European Institute for Gender Equality:

<https://eige.europa.eu>

The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA):

<https://fra.europa.eu/en>

Svjetski gospodarski forum:

<https://www.weforum.org>

Izvešće o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem/FMT:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0671&from=HR>

The gender pay gap in the EU:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay_en

The World Bank: Women, Business and the Law:

<http://wbl.worldbank.org>

Council of Europe:

<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-european-social-charter-and-european-convention-on-human-rights>

National cases and good practices on equal pay (European Commission, 2019):

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>





