

# Diskriminacija žena na radnim mjestima u Republici Hrvatskoj i Europskoj Uniji

---

Šokčević, Katarina

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:828137>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-06**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



**SVEUČILIŠTE U RIJECI**  
**FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU**  
**OPATIJA**

**KATARINA ŠOKČEVIĆ**

**DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADNIM MJESTIMA U**  
**REPUBLICI HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI**

**Discrimination of Women in the Workplace in the Republic of**  
**Croatia and the European Union**

**ZAVRŠNI RAD**

**OPATIJA, 2024.**

**SVEUČILIŠTE U RIJECI**  
**FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU**  
**OPATIJA**

**KATARINA ŠOKČEVIĆ**

**DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADNIM MJESTIMA U**  
**REPUBLICI HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI**

**Discrimination of Women in the Workplace in the Republic of**  
**Croatia and the European Union**

**ZAVRŠNI RAD**

Kolegij: Etika i društvena odgovornost  
Mentor: dr. sc. Marija Ivaniš, izv. prof.

Studentica: Katarina Šokčević  
Matični broj: 23357/15  
Smjer: Menadžment održivog  
razvoja

Opatija, srpanj 2024.



**IZJAVA STUDENTA - AUTORA  
O JAVNOJ OBJAVI OBRANJENOG ZAVRŠNOG/DIPLOMSKOG/DOKTORSKOG  
RADA**

Katarina Šokčević  
(ime i prezime studenta)

23357/15,  
(Matični broj studenta)

Izjavljujem da kao student - autor Završnog rada dozvoljavam Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci da ga trajno javno objavi i besplatno učini dostupnim javnosti u cjelovitom tekstu u mrežnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci.

U svrhu podržavanja **otvorenog** pristupa završnim / diplomskim / doktorskim radovima trajno objavljenim u javno dostupnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Sveučilišta u Rijeci, ovom izjavom dajem neisključivo imovinsko pravo iskorištavanja bez sadržajnog, vremenskog i prostornog mog Završnog rada kao autorskog djela pod uvjetima Creative Commons licencije **CC BY** Imenovanje, prema opisu dostupnom na <http://creativecommons.org/licenses/>.

Opatija, 1.7.2024.

Student - autor:

(potpis)

## SAŽETAK

Sažetak ovog istraživanja proučava fenomen diskriminacije žena na tržištu rada, s fokusom na Republiku Hrvatsku i Europsku uniju. Analiziraju se povijesni korijeni, osnove i različiti oblici diskriminacije na radnom tržištu, uz naglasak na spolnu diskriminaciju. Ističe se važnost razumijevanja ekonomskih mogućnosti žena, stopa zaposlenosti u odnosu na muškarce te potreba za budućim preporukama kako bi se suzbila diskriminacija.

Također se istražuju mjere suzbijanja diskriminacije, uključujući antidiskriminacijske politike i pravnu regulativu ravnopravnosti spolova, te se analizira politika jednakih mogućnosti Europske unije. Kroz analizu dosadašnjih istraživanja, zaključujemo s potrebom nastavka napora u promicanju ravnopravnosti spolova na radnom mjestu.

**Ključne riječi:** diskriminacija, ravnopravnost, tržište rada, spolna jednakost, Europska unija, antidiskriminacijske politike

# SADRŽAJ

SAŽETAK .....	I
1. UVOD.....	1
1.1. Problem, predmet i objekti istraživanja .....	1
1.2. Svrha, cilj i znanstvene metode istraživanja .....	2
1.3. Ocjena dosadašnjih istraživanja.....	3
1.4. Znanstvena hipoteza i pomoćne hipoteze .....	5
1.5. Struktura rada .....	5
2. DISKRIMINACIJA.....	7
2.1. Povijesno podrijetlo i poimanje diskriminacije .....	8
2.2. Osnove diskriminacije.....	12
3. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA .....	15
3.1. Teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada.....	16
3.2. Oblici diskriminacije na tržištu rada .....	17
3.3. Opseg diskriminacije na tržištu rada.....	18
4. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA.....	21
4.1. Ekonomske mogućnosti žena .....	21
4.2. Zaposlenost žena u odnosu na muškarce .....	23
4.3. Buduće preporuke .....	27
5. MJERE SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE.....	29
5.1. Antidiskriminacijske politike .....	29
5.2. Pravna regulativa ravnopravnosti spolova .....	30
6. EUROPSKA POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI .....	32
6.1. Promicanje jednakih mogućnosti.....	32
6.2. Provedba i jačanje politike jednakih mogućnosti .....	34
7. ANALIZA DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA .....	38

ZAKLJUČAK .....	40
LITERATURA.....	40
POPIS TABLICA.....	43
POPIS GRAFIKONA.....	43

# 1. UVOD

Diskriminacija žena na radnim mjestima predstavlja jedan od ključnih problema s kojima se suočavaju zaposlenice diljem Republike Hrvatske i Europske unije. Ova vrsta diskriminacije može se manifestirati kroz različite oblike i ima ozbiljne posljedice po zdravlje, produktivnost te društvenu ravnotežu. U uvodu ovog istraživanja, analizirat ćemo sljedeće tematske cjeline: 1.1. Problem i predmet istraživanja, 1.2. Svrha, ciljevi i znanstvene metode istraživanja, 1.3. Ocjena dosadašnjih istraživanja, 1.4. Znanstvena hipoteza i pomoćne hipoteze te 1.5. Struktura rada.

## 1.1. Problem, predmet i objekti istraživanja

U suvremenom društvu, diskriminacija žena postaje sve učestalija pojava na radnim mjestima diljem Republike Hrvatske i Europske unije. Ovaj oblik društvene nepravde obuhvaća različite dimenzije, od otvorenih oblika nasilja do suptilnijih oblika koji nisu uvijek lako uočljivi okolini. Takva diskriminacija može rezultirati širokim spektrom negativnih posljedica, kako za same žrtve, tako i za organizaciju u kojoj rade, te postoji tendencija da se negativni utjecaji prošire i na druge aspekte života. Stoga je nužno poduzeti sve potrebne korake kako bi se ograničila pojava diskriminacije žena na radnom mjestu. Navedeno uključuje detaljnu analizu ključnih aspekata diskriminacije, koji su pokazatelji neprimjerenih odnosa među zaposlenicima, te predstavljaju osnovu za istraživanje ove teme.

*Problem istraživanja* ovog završnog rada leži u nedostatku istraživanja i analiza provedenih o diskriminaciji žena na radnim mjestima u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji. Iako se diskriminacija žena sve više prepoznaje kao značajan problem, nedostatak detaljnih istraživanja o ovom fenomenu otežava razumijevanje njegovih uzroka, oblika manifestacije i posljedica.

*Objekti istraživanja* uključuju analizu diskriminacije na radnom mjestu, istraživanje uzroka i oblika diskriminacije te identifikaciju strategija i praksi koje doprinose nejednakom postupanju prema ženama u radnom okruženju u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji. Identifikacija tih objekata istraživanja ključna je za bolje razumijevanje problema



diskriminacije žena na radnim mjestima te za pronalaženje odgovarajućih rješenja i preventivnih mjera.

## **1.2. Svrha, cilj i znanstvene metode istraživanja**

*Svrha istraživanja* jest istražiti posljedice diskriminacije žena na radnim mjestima u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji te identificirati strategije koje organizacije mogu primijeniti kako bi smanjile ili spriječile ovaj oblik nepravde. Naglasak će biti na analizi utjecaja diskriminacije na pojedinca, organizaciju i cjelokupni radni kolektiv. Korištenjem brojnih primjera iz prakse i istraživanja drugih autora, *temeljni cilj* je pružiti dublje razumijevanje fenomena diskriminacije žena na radnom mjestu te osvijestiti javnost o važnosti prepoznavanja i suzbijanja ove pojave.

*Pojedinačni ciljevi* istraživanja o diskriminaciji žena na radnim mjestima su:

1. Definirati različite oblike diskriminacije žena i njihova obilježja kako bi se omogućilo stjecanje jasnog uvida u to što diskriminacija zapravo predstavlja, kako se manifestira i koji su njezini oblici u radnom okruženju.

2. Istražiti uzroke diskriminacije žena na radnom mjestu s ciljem proučavanja faktora koji dovode do njezine pojave u organizacijama. Razumijevanje uzroka diskriminacije pomoći će u prepoznavanju ključnih problema koji pridonose ovom fenomenu te u razvoju strategija za sprečavanje diskriminacije.

3. Analizirati posljedice diskriminacije žena na pojedince i radnu organizaciju kao cjelinu kako bi se detaljno proučile različite razine utjecaja. Razumijevanje ovih posljedica olakšat će borbu protiv diskriminacije i potaknuti razvoj adekvatnih intervencija.

4. Identificirati strategije za prevenciju i suzbijanje diskriminacije žena na radnom mjestu. Proučavanjem različitih strategija koje organizacije mogu primijeniti, istraživanje će doprinijeti stvaranju sigurnijeg, zdravijeg i produktivnijeg radnog okruženja te poboljšati razumijevanje načina prevladavanja diskriminacije žena.

U istraživanju tematike diskriminacije žena na radnom mjestu korištene su kvalitativne metode istraživanja. Deduktivni i induktivni pristupi, kao i analiza i konkretizacija, primijenjeni su radi razumijevanja složenih pojmova i donošenja zaključaka.

Metoda dokazivanja korištena je kako bi se potvrdila valjanost spoznaja, dok su metode deskripcije i klasifikacije pružile osnovu za strukturiranje informacija.

U obradi sekundarnih podataka koristila se povijesna metoda za istraživanje dosadašnjih znanstvenih radova i spoznaja o diskriminaciji žena na radnom mjestu, kako domaćih tako i stranih autora, objavljenih u znanstvenim i stručnim časopisima. Ključni izvori podataka uključivali su knjige i znanstvene članke o diskriminaciji žena na radnom mjestu, kao i relevantne internetske izvore.

### **1.3. Ocjena dosadašnjih istraživanja**

Diskriminacija spolova na radnom mjestu rašireni je problem koji ozbiljno otežava napredak prema inkluzivnom ekonomskom rastu s ravnopravnošću spolova. Unatoč probojima u pravima žena i povećanoj svijesti o rodnoj pristranosti, žene i dalje suočavaju s različitim oblicima diskriminacije u profesionalnom životu. Radno mjesto trebalo bi biti prostor za svakoga da napreduje, doprinosi i napreduje na temelju svojih vještina, kvalifikacija i snaga. Međutim, za mnoge žene diskriminacija čini ovaj ideal teško ostvarivim. Diskriminacija spolova odnosi se na različit tretman, predrasude i nepravedne prakse koje žene doživljavaju isključivo zbog svog spola.<sup>1</sup>

Sawhill, Isabel V. (1973.) provela je istraživanje o ekonomici diskriminacije žena, fokusirajući se na otkrivanje novih spoznaja vezanih uz ovaj problem. Pružila je uvid u opseg i utjecaj diskriminacije na temelju spola na ekonomske prilike i rezultate žena. Studija otkriva prisutnost diskriminacije žena u različitim područjima, utječući na njihov pristup resursima, prilikama i poštenom tretmanu. Oslikava ekonomske posljedice takve diskriminacije, uključujući disparitete u plaćama, mogućnostima zaposlenja i općem ekonomskom blagostanju. Istraživanje ističe važnost rješavanja diskriminacije na temelju spola kako bi se promovirala rodna ravnopravnost, unaprijedila ekonomska osnaženost žena te potaknulo njihovo sudjelovanje u različitim sektorima društva.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zhang Y.: Discrimination against Women in the Workplace, Journal of Education, Kina, 2022., str. 1.

<sup>2</sup> Sawhill, I. V.: The Economics of Discrimination against Women: Some New Findings, University of Wisconsin Press, Wisconsin, str. 5.

Vučemilović, Vesna (2011.) provela je istraživanje usmjereno na rodnu diskriminaciju na tržištu rada, posebno u Hrvatskoj. U okviru istraživanja istaknula je diskriminaciju s kojom se suočavaju žene na tržištu rada, adresirajući probleme poput razlika u plaćama i "staklenog stropa". Rezultati istraživanja ističu postojanje perzistentnih rodno uvjetovanih dispariteta na tržištu rada, unatoč zakonskim odredbama, kao i potrebu za sveobuhvatnim društvenim angažmanom kako bi se riješilo složeno pitanje rodne jednakosti na tržištu rada.<sup>3</sup>

Autor Božiković, Nenad (2021.) fokusirao se na tržište rada u Europskoj uniji i Hrvatskoj, ističući probleme poput visokih stopa nezaposlenosti i sporog stvaranja radnih mjesta zbog različitih čimbenika, uključujući nefleksibilna tržišta rada. Rezultati istraživanja ukazuju na identifikaciju ključnih problema visoke nezaposlenosti i sporog stvaranja radnih mjesta te potrebu za usvajanjem specifičnih politika za poboljšanje situacije na tržištu rada u Europskoj uniji i Hrvatskoj.<sup>4</sup>

*Očekivani rezultati istraživanja su sljedeći:*

1. Detaljna definicija diskriminacije na radu, uključujući različite oblike i karakteristike, što će pridonijeti boljem razumijevanju same problematike i njezinih varijacija.

2. Identifikacija uzroka diskriminacije na radnom mjestu prema ženama, omogućujući organizacijama bolje razumijevanje temeljnih problema koji doprinose pojavi diskriminacije i pružajući potporu u sprječavanju iste.

3. Analiza posljedica diskriminacije na radnom mjestu za organizaciju u cjelini i pojedinca, što će doprinijeti prepoznavanju štetnih učinaka diskriminacije na različitim razinama.

4. Identifikacija strategija za suzbijanje i prevenciju diskriminacije, pomažući organizacijama u stvaranju produktivnog, zdravog i sigurnog radnog okruženja za sve

Provedeno istraživanje kroz izradu završnog rada doprinosi *znanstvenoj zajednici* definiranjem različitih oblika diskriminacije na radu i njezinih karakteristika, omogućujući

---

<sup>3</sup> Vučemilović, V.: Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, Našice, 2011., str.1.

<sup>4</sup> Božiković, N.: Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 2021., str. 2.

bolje razumijevanje same problematike. Nadalje, istražuju se faktori koji dovode do pojave diskriminacije u organizacijama te su identificirani ključni problemi koji pridonose njezinoj pojavi.

*Primjena rezultata istraživanja* o diskriminaciji na radnom mjestu ima višestruki utjecaj. Najvažnija je praktična primjena u organizacijama kako bi se spriječila ili smanjila pojava diskriminacije. Na temelju dobivenih rezultata potvrđuje se postavljena temeljna znanstvena hipoteza rada te se identificiraju ključni čimbenici koji doprinose diskriminaciji, kao i primjenjuju strategije za njeno suzbijanje i prevenciju.

#### **1.4. Znanstvena hipoteza i pomoćne hipoteze**

Na temelju postavljenog problema istraživanja, koji je poslužio kao osnova za definiranje predmeta i objekta istraživanja, formirana je *znanstvena hipoteza*: Postoji pozitivna povezanost između diskriminacije žena na radnim mjestima i neprimjerenog ponašanja nadređenih.

Navedena znanstvena hipoteza implicira *četiri pomoćne hipoteze*:

P.H.1: Različite su vrste diskriminacije žena, pri čemu se razlikuju u manifestaciji, učestalosti i posljedicama za žrtve diskriminacije.

P.H.2: Uzroci diskriminacije žena uključuju različite faktore poput organizacijske kulture, vodstva, interpersonalnih odnosa, stresa, neslaganja s ciljevima i vrijednostima organizacije te nedostatka pravila i procedura.

P.H.3: Posljedice diskriminacije žena osjećaju se na različitim razinama, uključujući fizičko i psihičko zdravlje žrtava, produktivnost, motivaciju, zadovoljstvo poslom, lojalnost prema organizaciji te imidž organizacije u javnosti.

P.H.4: Postoji razlika u percepciji neprimjerenog ponašanja nadređenih između zaposlenika koji su bili izloženi diskriminaciji i onih koji nisu.

#### **1.5. Struktura rada**

Završni rad strukturiran je kroz sedam tematski povezanih dijelova. Prvi dio rada odnosi se na uvod u kojemu se na početku prikazuje problem i predmet istraživanja. Nadalje se

pojašnjava se svrha, ciljevi i znanstvene metode istraživanja koje su korištene u radu. Zatim se iznosi ocjena dosadašnjih istraživanja, te se uz navedeno postavlja znanstvena hipoteza uz njene pomoćne hipoteze, naposljetku se opisuje struktura disertacije. U drugom dijelu rada pod nazivom *Diskriminacija* analizira se podrijetlo i poimanje diskriminacije, kao i njezine osnove. U drugom dijelu rada pod nazivom *Tržište rada i diskriminacija*, razmatraju se teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada, oblici diskriminacije te opseg diskriminacije na tržištu rada. Podnaslov *Spolna diskriminacija na tržištu rada* bavi se ekonomskim mogućnostima žena, zaposlenosti žena u odnosu na muškarce te budućim preporukama. Peti dio rada nosi naziv *Mjere suzbijanja diskriminacije* te je isti podijeljen na dvije manje cjeline odnosno antidiskriminacijske politike i pravna regulativa ravnopravnosti spolova. Nadalje, u dijelu posvećenom Europskoj politici jednakih mogućnosti, istražuje se promicanje jednakih mogućnosti te provedba i jačanje politike jednakih mogućnosti. Sedmi dio rada obuhvaća *Analizu dosadašnjih istraživanja*.

## 2. DISKRIMINACIJA

U današnjem globalnom kontekstu u kojem se granice između zemalja postupno gube, a integracija raznolikih kultura postaje sve izraženija karakteristika većine društava, ključno je dublje razumjeti utjecaj osobnih, kulturnih, etničkih i drugih razlika među pojedincima. Iako se može činiti da načela individualnosti, raznolikosti i slobode izražavanja dominiraju našim uvjerenjima i ideologijama te se suprotstavljaju pritiscima vršnjaka i normativima, često se suočavamo s činjenicom da mnogi pojedinci koji pripadaju manjinskim skupinama plaćaju visoku cijenu. Nažalost, unatoč ideji da živimo u "kulturnom mozaiku" postindustrijskog društva, gdje bi se individualnost trebala slaviti, a razlike tolerirati i poštivati, i dalje svjedočimo prisutnosti predrasuda, stigmatizacije i diskriminacije temeljene na spolu, dobi, rasi, religiji, seksualnoj orijentaciji, društvenom položaju i drugim identitetskim kategorijama.

Aktivno ponašanje temeljeno na predrasudama ili namjernom ograničavanju prava određenoj društvenoj grupi ili njezinim članovima predstavlja diskriminaciju. Kriteriji diskriminacije mogu biti različiti, uključujući spol/rod, spolnu orijentaciju, rasu, vjeru, etničku pripadnost, dob itd. Ovakvo ponašanje obično koristi u korist vlastite grupe, dok nanosi štetu drugoj grupi ili pojedincima, naglašavajući njihov manje vrijedan položaj u društvu. Norme i pravila koja podržavaju isključivanje ovih manjinskih grupa često su ukorijenjena u društvenu strukturu i prenose se kroz obrazovni sustav, kulturu, medije i ponekad politički sustav.<sup>5</sup>

Ona može biti neposredna, posredna ili sustavna. *Neposredna* diskriminacija odnosi se na izravan nepovoljan tretman određene grupe ili pojedinca. *Posredna* diskriminacija odnosi se na zakone i mjere koje na prvi pogled djeluju neutralno, ali imaju negativne posljedice za diskriminirane grupe. *Sustavna* diskriminacija obuhvaća norme i vrijednosti koje su ukorijenjene u kulturi i društvu te sveobuhvatno utječu na neravnopravan položaj određene grupe.

Diskriminacija je kompleksna pojava koja duboko utječe na društvo i poslovnu zajednicu. Bez obzira na napredak u borbi protiv nje, rasizam, seksizam, dobizam i drugi oblici diskriminacije i dalje su prisutni u svijetu poslovanja. Ti oblici diskriminacije mogu

---

<sup>5</sup> Fent R.: The harmful effects of discrimination: A meta:analysis of research, McGill University, 2002., str. 1.

imati različite mete, uključujući ljude različitih boja kože, spolne orijentacije, dobi, sposobnosti i socijalnog statusa.<sup>6</sup>

Posljedice diskriminacije su duboke i često se manifestiraju u obliku psiholoških, emocionalnih i fizičkih ozljeda. Osoba koja je meta diskriminacije često se suočava s problemima identiteta, niskim samopoštovanjem, depresijom i drugim oblicima psihološke tjeskobe. Osim toga, diskriminacija može rezultirati i fizičkim zdravstvenim problemima poput povišenog krvnog tlaka i ubrzanog rada srca.

Unatoč naporima da se smanji pojava diskriminacije, još uvijek postoji mnogo posla koji treba obaviti. Poslovne organizacije imaju ključnu ulogu u borbi protiv diskriminacije, kako u unutarnjim praksama zapošljavanja i upravljanja, tako i u vanjskim odnosima s klijentima i partnerima. Edukacija, osvještavanje i promicanje raznolikosti ključni su koraci prema stvaranju inkluzivnog okruženja u kojem se svaki pojedinac osjeća poštovano i prihvaćeno.

Stoga je važno da poslovne zajednice aktivno rade na prepoznavanju i suzbijanju svih oblika diskriminacije te da promiču kulturu jednakosti, poštovanja i raznolikosti. Samo kroz zajedničke napore možemo stvoriti društvo i poslovnu zajednicu u kojoj svaki pojedinac ima jednake prilike i gdje se cijeni različitost.<sup>7</sup>

U sljedećem dijelu rada fokus će biti na povijesnom podrijetlu i poimanju diskriminacije, kao i na osnovama diskriminacije.

## **2.1. Povijesno podrijetlo i poimanje diskriminacije**

Doprinos ženskog i muškog rada opstanku zajednice utječe na stupanj društvenog vrednovanja svakog spola, što je povezano s njihovim društvenim statusom i rodnom nejednakošću. Istraživanja o podjeli rada sugeriraju da je društveni status žena niži u društvima gdje je manje vrijednosti pridano ženskom radu u usporedbi s muškim, a gdje je preživljavanje obitelji manje ovisilo o radu žene. S druge strane, u društvima gdje su razlike u vrijednosti rada manje izražene, žene i muškarci imaju sličniji društveni status.

---

<sup>6</sup> Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH: Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Biblioteka ONA, Zagreb, 2007., str. 19.

<sup>7</sup> Fent R.: The harmful effects of discrimination: A meta: Analysis of research, op. cit., 2.

Drugim riječima, spolna podjela rada se vidi kao posljedica kulturnih praksi koje potiču kulturno devalviranje žena, umjesto kao odgovor na njihove biološke uloge. Ovaj pristup ističe da spolna podjela rada proizlazi iz društvenih odnosa i uloga, a ne iz inherentnih bioloških razlika. Unatoč društvenim promjenama kroz povijest, žene i muškarci i dalje obavljaju različite poslove, što dovodi do razlika u vrednovanju njihovog rada i prisutnosti razlika u plaćama. Također, različiti pristupi zapošljavanju često rezultiraju rodnom diskriminacijom prilikom zapošljavanja.

Glavna promjena koja je obilježila moderno doba odnosila se na transformaciju same prirode rada i razdvajanje radnih obveza od obiteljskih života. Uvođenjem tvorničkog sustava i procesa industrijalizacije, proizvodnja dobara preseljena je iz domova u industrijske pogone, što je rezultiralo slanjem članova obitelji na rad u te tvornice. Način života srednje klase oblikovan je prema potrebama industrijskog rada, dok su se rodne uloge usmjeravale prema tradicionalnim podjelama. Muškarci su bili percipirani kao "radnici" i "hranitelji", dok su se žene uglavnom bavile "majčinstvom" i "kućanstvom". Ova ideologija odijeljenih rodnih uloga u obitelji ojačala je rodnju podjelu rada na tržištu, pri čemu su muškarcima i ženama dodijeljene različite uloge na tržištu rada, što je rezultiralo različitim poslovima, strukturama organizacija i tvrtkama. Čak i unutar istih zanimanja, žene i muškarci su obavljali različite poslove, što je dodatno pojačalo rodnju segregaciju. Ova segregacija, koja se odnosi na koncentraciju žena i muškaraca u različitim poslovima i zanimanjima, postala je ključna karakteristika institucija koje su obilježene rodnošću, kao što su tržište rada i organizacije.<sup>8</sup>

Osim toga, obitelj, još jedna rodno obilježena institucija, često je bila isprepletena s uvjetima rada, što je rezultiralo nejednakošću i diskriminacijom na temelju spola. Unatoč eventualnim promjenama u vanjskom izgledu, rodna dominacija ostaje duboko ukorijenjena kao prevladavajuća ideologija, koja osigurava fundamentalne obrasce moći u našoj kulturi. Čak i etabliranje suvremenog građanskog sustava putem društvenog ugovora suštinski je patrijarhalni dogovor ili naracija o političkom pravu kao dominaciji muškaraca nad ženama. Iako se teorija društvenog ugovora često predstavlja kao "priča o slobodi", novostvoreno građansko društvo putem prvobitnog ugovora zapravo je patrijarhalni društveni poredak. To je očito s obzirom na to da su vojska, industrija, tehnologija, sveučilišta, znanost, političke institucije, financije itd. – ukratko, sva područja moći unutar društva, u potpunosti ili

---

<sup>8</sup> Ibidem, str. 2.



uglavnom, pod kontrolom muškaraca. Moć patrijarhalnih institucija, prema načelima patrijarhata, manifestira se na dva načina: muškarci dominiraju ženama, a stariji muškarci dominiraju mlađima.

Međutim, kao i kod većine ljudskih institucija, postoji česta razlika između idealnih koncepata i stvarne stvarnosti. Patrijarhat kao oblik društvene moći pokazuje znatne varijacije u različitim povijesnim razdobljima i lokalitetima, ovisno o raznolikosti civilizacija, kultura, religija, društvenih klasa itd. Ipak, rodni odnosi moći uvijek su ključni unutar patrijarhalne strukture društva, obuhvaćajući bitne dimenzije poput bioloških, psiholoških, socioloških, ideoloških, političkih, klasnih, mitoloških, religijskih, obrazovnih i ekonomskih aspekata.

Kada se raspravlja o ekonomskim i poslovnim aspektima rodne nejednakosti, primjetno je masovno zapošljavanje žena u industrijskim društvima i njihov ulazak na tržište rada izvan kućanstva od sredine prošlog stoljeća. Razlike u trendovima zapošljavanja, vrstama poslova, radnim vremenima i društvenom statusu u različitim profesijama jasno se očituju među najrazvijenijim kapitalističkim zemljama i bivšim socijalističkim društvima. U većini industrijskih zemalja od 1980-ih godina primjetan je trend djelomičnog zapošljavanja žena - "part time" poslovi - kao što je slučaj u skandinavskim zemljama, Zapadnoj Njemačkoj i Velikoj Britaniji. Ipak, postoji varijacija u obrascima zapošljavanja žena u različitim zapadnim zemljama. Na primjer, u nekim od njih, poput Nizozemske, Italije i Švicarske, žene su tradicionalno ostajale izvan tržišta rada i obavljale kućanske poslove sve do sredine 20. stoljeća, dok su u socijalističkim zemljama prevladavali obrasci "pune zaposlenosti", što je podrazumijevalo podršku ženskoj emancipaciji. Unatoč proklamacijama, emancipacija žena u socijalističkim društvima često je ostajala neostvarena zbog niske razine plaća i eksploatacije radne snage, posebno ženske, koja je često bila zaposlena na manje prestižnim poslovima i imala ograničenu društvenu moć. Unatoč tim ograničenjima, sudjelovanje žena na tržištu rada u socijalističkim društvima doprinijelo je razvoju njihove ekonomske autonomije i svijesti te omogućilo kasnijim generacijama da usvoje određene rodne ciljeve i strategije u promijenjenim ekonomskim uvjetima.<sup>9</sup>

Od početka 1990-ih godina, zapadna društva bilježe promjene u modelu zapošljavanja žena, pri čemu postaje sve uobičajenije kontinuirano zapošljavanje i

---

<sup>9</sup> Kamenov Ž. i Galić B.: Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, 2011., str. 49.-50.

neprekidna karijera, kako za muškarce tako i za žene, osobito one s višim obrazovanjem. U tranzicijskom razdoblju bivših socijalističkih zemalja, uz propadanje mnogih poduzeća, žene su često prve koje gube posao i vraćaju se kući. U zemljama pogođenima ratom, poput Hrvatske, paralelno s "sivom ekonomijom" pojavio se model djelomičnog zapošljavanja ("part time"), što su žene u razvijenim zapadnim zemljama već većinom iskusile u povoljnijim okolnostima. Povećanje ekonomske aktivnosti žena postalo je ključno za njihovu emancipaciju, jer je zaposlenje gotovo uvijek preduvjet ekonomske neovisnosti. Istodobno, periodi ekonomskih kriza i nepovoljnih uvjeta na globalnom tržištu rada povećali su ekonomske pritiske na kućanstva.

Rastuća muška nezaposlenost na globalnoj razini, zajedno s povećanjem troškova života, primorala je mnoge žene da traže poslove izvan doma. Suvremeni globalni ekonomski trendovi ukazali su na potrebu za dva prihoda u mnogim obiteljima kako bi se zadovoljile osnovne potrebe pojedinaca i obitelji. Međutim, s pojavom oba zaposlena partnera izvan doma, nastali su problemi u raspodjeli vremena između obiteljskih obveza i profesionalnih zahtjeva. To je često rezultiralo sukobima i izazovima u pokušaju usklađivanja obiteljskih i radnih uloga. Izbor između tradicionalnog obrasca obitelji i dvije karijere postao je stvar očekivanja postavljenih pred žene, dok se "stalna zaposlenost i karijera muškaraca ni na koji način ne dovode u pitanje". Time se potvrđuje da se borba za rodnu jednakost i "ravnopravnost spolova" i dalje pretežito odvija na teret žena.<sup>10</sup>

Strukturalne promjene na tržištu rada u suvremenom društvu nužno su dovele do promjena u rodnim odnosima. S druge strane, promjene u rodnim obrascima imale su povratni utjecaj na uvjete, strukturu i funkcioniranje na tržištu rada. Dolaskom žena na tržište rada u velikom broju, zbog sve veće motivacije za stjecanjem obrazovanja i profesija, došlo je do višestrukih transformacija koje su na različite načine oblikovale rodne odnose u društvu. Povećao se broj poslova koji su postali feminizirani, što je rezultiralo smanjenjem njihovog društvenog ugleda i plaća (poput učiteljica, odgajateljica, osoba u socijalnoj i medicinskoj skrbi, te raznih administrativnih poslova). Ovo je rezultiralo *horizontalnom segregacijom zapošljavanja*, gdje su žene često dominantne u poslovima koji su tradicionalno smatrani "ženskim", dok su muškarci često zastupljeni u visoko kvalificiranim poslovima i na upravljačkim pozicijama. Paralelno se događa *vertikalna segregacija rada*, gdje su žene često zaposlene u poslovima s manje društvene moći i

---

<sup>10</sup> Ibidem, str. 51.

ograničenim mogućnostima napredovanja, dok muškarci zauzimaju utjecajnije pozicije. Nadalje, žene u organizacijama gdje dominiraju muškarci često se suočavaju s "staklenim stropom", što su neformalne i često nevidljive prepreke njihovom napredovanju na ljestvici upravljanja.

Napredak u znanosti i tehnologiji dodatno je pridonio većoj osobnoj i profesionalnoj afirmaciji žena te povećanju njihove ekonomske neovisnosti. Različita sredstva kontrole trudnoće omogućila su im veći izbor između majčinstva i profesionalnog napretka. U današnjoj globalnoj ekonomiji, u kojoj su uvjeti života često neizvjesni, rijetko koja obitelj u urbanim područjima zapadnih društava oslanja se isključivo na prihode jednog muškarca. Gotovo je pravilo da žene rade izvan kuće, što omogućuje stabilniji kućni budžet s dva primanja, posebno kada su u pitanju poslovi s povremenim ili nesigurnim prihodima. Bez obzira na vrstu posla koji obavljaju, bilo da je riječ o sigurnim karijerama ili povremenim poslovima, ili da rade samostalno ili u izvršavanju zadataka, žene su postale nezaobilazna radna snaga na koju tržište računa. One se percipiraju kao fleksibilne, manje ambiciozne, ekonomski isplativije i manje ometajuće od muške radne snage.<sup>11</sup>

## 2.2. Osnove diskriminacije

Spol može upućivati na društveni status osobe, zakonsku identifikaciju ili čak na njihovu vlastitu jedinstvenu identifikaciju. Kroz društvene procese spolnog identiteta, glavne društvene institucije društva, poput ekonomije, države, obitelji, religije, kulture i prava, grade se s ulogama i normama spola. To se naziva spolnim društvenim poretom. Kada govorimo o spolu, koriste se izrazi "žena" i "muškarac", kao i "djevojčica" i "dječak". Spol se često prikazuje kao dihotomija. Drugim riječima, koncept spola obično se smatra podijeljenim na dva različita i suprotna podrazreda, to jest muški i ženski. Nedavna istraživanja dovode u pitanje tu ideju tvrdeći da spol, odnosno genetika prepoznata kromosomima i često spolnim reproduktivnim organima, određuje je li osoba muškarac ili žena. Međutim, spol nije isto što i seksualna orijentacija. To nije slučaj "ili/ili", već dinamika preklapanja. Pojam spola odnosi se na kulturološki i društveno konstruirani skup normi i

---

<sup>11</sup> Ibidem, str. 52.

vrijednosti koji se temelje na pretpostavkama i raspravama o muževnosti i ženstvenosti. Obično se tako gleda na spol.

*Diskriminacija* je nejednako postupanje prema ljudima zbog njihova spola, religije, rase, bračnog statusa, seksualne orijentacije, invaliditeta, podrijetla, političkih uvjerenja i članstva u sindikatima i njihovih aktivnosti. U kontekstu radne snage, izraz *diskriminacija zbog spola* odnosi se na praksu pružanja nepravedne prednosti ili nedostatka pripadnicima jedne određene grupe u usporedbi s pripadnicima druge grupe. Širom svijeta, diskriminacija je jedan od najkontroverznijih problema s kojima se suočavamo na radnom mjestu. To je problem o kojem su sociolozi opsežno raspravljali, i nastavlja biti predmet rasprave.

Nažalost, žene u današnjem modernom radnom okruženju još uvijek se suočavaju s diskriminacijom na temelju svog spola. Čak i u najrazvijenijim zemljama, pristranost prema spolu još uvijek je prisutna na radnom mjestu kada je u pitanju raspodjela resursa. Praksa diskriminacije na radnom mjestu jedan je mogući razlog. Međutim, dio dispariteta može se objasniti i time što se žene i muškarci razlikuju po nekim osobinama, poput odluke o ostanku u radnom području i karijerama koje biraju. Mnogi članovi društva i dalje povezuju određene spolove s određenim karakteristikama, stavovima, pa čak i profesionalnim nastojanjima, iako su ove norme izazvane u različitim kontekstima. Odstupanje od standardnih očekivanih odgovornosti i očekivanja može imati razorne učinke na pojedinca.<sup>12</sup>

Diskriminacija na radnom mjestu ima demoralizirajuće učinke na žene i njihove obitelji diljem svijeta. Ženama, bez obzira na njihovu izvedbu, predanost, radnu etiku, obrazovanje ili iskustvo, onemogućuje se napredovanje na više pozicije na radnom mjestu, dok muškarci brzo napreduju prema nadređenim, upravljačkim, direktorskim i potpredsjedničkim ulogama. Praksa diskriminacije žena na radnom mjestu ima razorne učinke ne samo na same žene, već i na njihove obitelji i zajednice diljem svijeta. Žene nemaju jednake mogućnosti za promociju i prelazak na upravljačke uloge, čak i u situacijama kada su regrutirane ispred svojih muških kolega. To je zbog toga što su žene povijesno bile nedovoljno zastupljene na upravljačkim pozicijama. Dok se muškarci često brže promoviraju na više razine u tvrtki od žena, žene često nailaze na prepreke u napredovanju koje ih sprječavaju da dosegnu položaje moći bez obzira na to koliko dobro obavljaju posao ili koliko imaju akademskih dostignuća ili iskustva.

---

<sup>12</sup> Sumera S., Madiha N., Babar A. i dr.: Discrimination against working women and its impact on their work performance in district sahiwal, 2023., 59.

Niske plaće, diskriminatorne politike, nedostatak mogućnosti za napredovanje i nedostatak društvene podrške doprinose tome da sudjelovanje žena na tržištu rada ostaje nisko. Osim toga, njihovi pokušaji poboljšanja svoje ekonomske situacije većinom su nevidljivi jer većina žena radi u neoficijelnim ili sivim područjima tržišta rada.

Zaposlenici koji su nekada pokazivali iskrenost, smirenost i ljubaznost sada manifestiraju neurotičnost, nepovjerenje, strah i ljutnju uslijed diskriminacije na temelju spola. Eliminacija spolne diskriminacije ključna je za povećanje zadovoljstva i motivacije zaposlenika, poticanje njihove lojalnosti i strasti te smanjenje razine stresa. Postoji nužnost promicanja načina života koji podržava održivost u korištenju resursa te potiče svijest o smanjenju diskriminacije prema ženama na radnom.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ibidem, str. 60.

### 3. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA

Žene su važan dio našeg društva kao i muškarci. Žene su danas dokazale svoju vrijednost u svakom području, bilo da je riječ o privatnom sektoru, javnom sektoru ili bilo kojem drugom sektoru. Ipak, naš naglasak je usmjeren na poteškoće s kojima se susreću radne žene u konkurentnom svijetu. U današnje vrijeme, žene su dobro obrazovane i neovisne, ali ne dobivaju pozicije koje zaslužuju. Slučajevi diskriminacije na temelju spolne orijentacije viđeni su u privatnom sektoru, tvrtkama, nevladinim organizacijama, kao i u državnim uredima i obrazovnim ustanovama. Različite plaće, pogodnosti, radni uvjeti, mogućnosti napredovanja i kriteriji zapošljavanja temeljeni na spolu značajni su primjeri diskriminacije na temelju spola. Postoji više načina na koje se netko može osjećati diskriminirano na radnom mjestu. Zapošljavanje odnosno otpust, napredovanje, plaća, zlostavljanje i klasifikacija poslova neki su od načina diskriminacije na temelju spola na radnom mjestu. Ovaj problem je predmet rasprave diljem svijeta. Različite zemlje donijele su zakone o diskriminaciji na temelju spola na radnom mjestu. Ipak, i dalje postoje mnogi slučajevi diskriminacije na temelju spola na radnom mjestu.<sup>14</sup>

Tri osnovne ekonomske teorije koje objašnjavaju uzroke diskriminacije u plaćama su teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage. Teorija ljudskog kapitala tumači razlike u plaćama kao rezultat obrazovanja i radnog iskustva. Teorija podjele tržišta rada na dva sektora razlikuje primarni sektor koji obuhvaća dobro plaćena, sigurna radna mjesta, od sekundarnog sektora koji uključuje manje povlastice i niže plaće. Teorija rezervne armije radne snage tvrdi da kapitalizam ovisi o jeftinoj radnoj snazi. Razlike u plaćama, kao očiti oblik diskriminacije na tržištu rada, objašnjavaju se kombinacijom navedenih teorija.

Unatoč zakonima koji jamče jednakost spolova, razlike u plaćama još uvijek postoje zbog različitih faktora, uključujući radno iskustvo i obrazovnu strukturu. Mnoge žene imaju prekide u karijeri zbog roditeljstva ili odabiru zanimanja s fleksibilnijim radnim vremenom zbog obiteljskih obveza. Osim toga, veći broj nezaposlenih žena stvara rezervnu armiju radne snage s manje pregovaračke moći. Unatoč tome, udio žena na tržištu rada kontinuirano raste iz ekonomskih i osobnih razloga.

---

<sup>14</sup> Sharma D.: Reality of Gender Discrimination on workplace, Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, Pakistan, 2023., str. 2.

U narednim podnaslovima razmotrit će se ključni aspekti diskriminacije na tržištu rada, uključujući teorije i pokazatelje diskriminacije, oblike diskriminacije te njezin opseg.

### 3.1. Teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada

Na tržištu rada, primjetna je rodna asimetrija koja se manifestira kroz ekonomsku angažiranost žena, kao što je stopa nezaposlenosti, te njihove ekonomske mogućnosti, uključujući jaz u plaćama i napredovanje u organizacijskoj hijerarhiji.<sup>15</sup>

**Tablica 1.** Nezaposlene osobe u Republici Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2017. do 2022. godine

Godina	Žene	Muškarci
2017.	110.823	83.144
2018.	87.139	66.403
2019.	71.525	57.125
2020.	83.595	71.525
2021.	75.828	60.988
2022.	866.662	49.465

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (<https://www.hzz.hr/statistika/>)

Iz dostupnih podataka proizlazi da je kontinuirano veći broj nezaposlenih žena u usporedbi s brojem nezaposlenih muškaraca. Fluktuacije u broju nezaposlenih obično su povezane s općim gospodarskim uvjetima i ciklusima pojedinih sektora, kao što je, na primjer, građevinski sektor koji tradicionalno zapošljava većinski muškarce. Natpolovični udio žena u ukupnom broju nezaposlenih predstavlja značajan pokazatelj rodne nejednakosti na tržištu rada. Razlozi ovakve ekonomske participacije žena su mnogobrojni. Poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog pretpostavljenih izazova u usklađivanju privatnog i poslovnog života, pri čemu visoki troškovi dječjeg čuvanja i nedostatak dostupnih vrtića igraju ključnu ulogu. Tek nekoliko poslodavaca pruža mogućnost svojim zaposlenicima da imaju vrtić u okviru poslovnog prostora.

---

<sup>15</sup> Ibidem, str. 3.

### 3.2. Oblici diskriminacije na tržištu rada

Diskriminacija temeljena na spolu obuhvaća sve oblike isključivanja, ograničavanja ili nejednakog tretmana osoba na temelju njihovog spola. Često se odnosi na situacije u kojima su žene nepovoljno tretirane ili im je uskraćeno pravo zbog njihovog spola. Postoje različiti oblici spolne diskriminacije, uključujući i neposrednu i posrednu diskriminaciju.

Neposredna spolna diskriminacija događa se kada se osoba nepovoljno tretira izravno zbog svog spola. To može uključivati primjere kao što su odbijanje zapošljavanja ili manje plaće samo zbog toga što je osoba ženskog spola. S druge strane, posredna spolna diskriminacija nastaje kada se primjenjuju pravila, politike ili prakse koje, iako su naizgled neutralne, zapravo imaju nepovoljan utjecaj na osobe određenog spola, osim ako se ta razlika ne može objektivno opravdati.

Patrijarhalne norme i vrijednosti u društvu često su izvor sustavne diskriminacije žena. Ova društvena struktura često marginalizira i vrednuje žene manje nego muškarce, što dovodi do različitih oblika diskriminacije u mnogim područjima, uključujući obiteljski život, obrazovanje, radno mjesto i medije.

Zakonodavstvo, poput Zakona o ravnopravnosti spolova, definira spolnu diskriminaciju kao svako oblikovanje zakona ili stvarno ponašanje koje rezultira nejednakim tretmanom osoba na temelju spola. To uključuje bilo kakvu situaciju u kojoj se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u različitim aspektima života.<sup>16</sup>

Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje više oblika diskriminacije, a u nastavku će se ti oblici kratko razmotriti.

*Izravna (neposredna) diskriminacija* nastaje kada se, bez pravnog opravdanja, jedna osoba stavlja u nepovoljniji položaj od druge na temelju spola. Pri tome, namjera nepovoljnog postupanja nije bitna, kao ni postojanje predrasuda prema određenoj društvenoj skupini ili svijest o tome da je odluka uvjetovana nekim zabranjenim kriterijima. Često poslodavci opravdavaju svoje odluke spolno neutralnim razlozima, kao što su zaštita

---

<sup>16</sup> Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH: Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb, str. 87.



majčinstva ili navodna opasnost noćnog rada za žene. Nasuprot tome, ako se muškarac ne zaposli za posao prodavača jer se traži prodavačica, to jasno pokazuje diskriminaciju temeljem spola.

*Neizravna (posredna) diskriminacija* temelji se na neutralnoj pravnoj normi, kriteriju ili praksi koja postavlja osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola. Izuzetak postoji ako se ta pravna norma, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva kojima se to postiže su primjerena i nužna. Primjer neizravne diskriminacije je neproduženje ugovora na određeno vrijeme tijekom trudnoće. Dok je izravna diskriminacija očigledna i relativno lako prepoznatljiva, neizravna je teže uočljiva i sprječava se. Neizravna diskriminacija često privlači pozornost sudova i ocjenjuje se prema učinku odluke ili postupka.

*Uznemiravanje temeljeno na spolu* obuhvaća svako neželjeno ponašanje unutar radnog okruženja uvjetovano spolom. Takvo ponašanje vrijeđa dostojanstvo osobe i procjenjuje se kao neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo. Primjeri uznemiravanja temeljenog na spolu uključuju nametanje nerealnih rokova zbog pretpostavki o odgovarajućim rokovima za određeni spol te prigovore na račun odijevanja ili ponašanja koji nisu u skladu s tradicionalnim ulogama spolova.

*Spolno uznemiravanje* obuhvaća svako neželjeno ponašanje seksualnog karaktera, bilo da je verbalno, neverbalno ili fizičko. To predstavlja povredu osobnog dostojanstva i karakterizira ga neprijateljsko okruženje koje se doživljava kao neugodno, ponižavajuće ili uvredljivo. Spolno uznemiravanje može biti i kazneno djelo. Primjeri spolnog uznemiravanja uključuju pretvaranje radnih rasprava u seksualne teme te zahtjeve za izazovno odijevanje na poslu.<sup>17</sup>

### **3.3. Opseg diskriminacije na tržištu rada**

Posljednjih godina društveni status žena u Hrvatskoj odstupao je od glavnih trendova europskih i globalnih kretanja. Dok se većina zemalja ujedinjene Europe fokusira na

---

<sup>17</sup> Dostupno sa: <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (24.4.2024.)

ravnopravnost i jednake mogućnosti u svakodnevnom životu, te na demokraciju s paritetom kao idealom u politici, ove ideje nisu dobile istu pažnju kod nas iz nekoliko razloga.

Prvo, promjene u društvenim prioritetima tijekom procesa demokratske tranzicije i osamostaljenja države smanjile su osjetljivost na "ženske" probleme.

Drugo, ključna mjesta u društvu nakon tih promjena popunili su pojedinci i grupe koji preferiraju tradicionalniji koncept društvenog razvoja, a posebno položaja žena. Za njih, ideje o ženskoj ravnopravnosti i jednakosti nisu bile prioritet.

Proteklo desetljeće stoga je za žene u Hrvatskoj bilo obilježeno sukobom između tradicionalnog koncepta koji ženu vidi samo kao majku više djece vezanu uz privatnu sferu života, i modernijeg koncepta koji naglašava potrebu za daljnjom ekonomskom emancipacijom žena kao temelja za svaku drugu vrstu emancipacije.

Žene su često u nepovoljnijem položaju na tržištu rada, osobito mlade žene. Kada poslodavci biraju, preferiraju muškarce, iako su žene sklonije prihvaćanju različitih vrsta poslova. Zbog toga često dominiraju u sivoj ekonomiji, gdje analize pokazuju da većinu poslova na crno obavljaju radi podrške obiteljskom budžetu.

Posljedice ovih trendova i interesa moćnih aktera na tržištu rada odražavaju se u Zakonu o radu. Neki smatraju da ovaj zakon više štiti kapitalne interese nego interese radnika, što posebno pogađa slabije strukture, uključujući žene.

Iako hrvatsko zakonodavstvo načelno poštuje visoke standarde zaštite zaposlenih žena, često se nailazi na diskriminaciju prema spolu, nejednakost u plaćama te izazove povezane s majčinstvom. Članak 2. Zakona o radu jasno propisuje da se svaki oblik diskriminacije na temelju različitih osobnih karakteristika, uključujući spol, strogo zabranjuje u kontekstu traženja i zapošljavanja.<sup>18</sup>

Sve češća je praksa da se prilikom zapošljavanja žena ispituju o njihovim obiteljskim obvezama, broju djece, ili čak namjeri da li planiraju imati djecu. U situaciji gdje postoji višak radne snage, žene se često osjećaju prisiljene prihvatiti ovakav pritisak jer im je potreban posao. Konkurencija za zaposlenje je žestoka, pa mnoge žene neće riskirati sukob s poslodavcem zbog straha od gubitka radnog mjesta. Ovakvo ponašanje može se smatrati prikrivenom diskriminacijom prema spolu, što je često suprotno zakonskim normama koje

---

<sup>18</sup> Kokanović M., Petrović J. A., i dr.: Diskriminacija žena u Hrvatskoj, ICFTU CEE Women's Network, Zagreb, 2000., str. 32.-33.

garantiraju slobodu izbora zanimanja i zapošljavanja u jednakim uvjetima za sve. Diskusija o ženskoj nejednakosti započinje već u procesu obrazovanja, što se često naziva *predtržišnom diskriminacijom*.

Žene se suočavaju s preprekama prilikom ulaska na tržište rada te imaju manje izgleda za konkurenciju za atraktivna i dobro plaćena radna mjesta, bez obzira na mogućnosti napredovanja. Ova situacija proizlazi iz dominacije patrijarhalnih kulturnih normi koje često daju prednost muškoj djeci unutar obitelji, uključujući i pravo na obrazovanje. S obzirom na trendove u obrazovnom sustavu, kao što su uvođenje školarina za atraktivne srednjoškolske programe, privatne škole i smanjenje mogućnosti besplatnog obrazovanja, očekuje se postupno smanjenje dostupnosti obrazovanja za žensku mladež.

Unatoč eksplicitnoj zakonskoj zabrani diskriminacije prema spolu, žene su i dalje diskriminirane na tržištu rada. Ova diskriminacija često je prikrivena, teško mjerljiva i brojčano izražena, te često teško prepoznatljiva zbog ukorijenjenih tradicionalnih, patrijarhalnih stereotipa o ulozi žene.<sup>19</sup>

Razvoj uloge žena u društvu doživio je značajne promjene tijekom proteklog stoljeća. Unatoč značajnim napretcima u pristupu obrazovanju i sudjelovanju na tržištu rada, i dalje postoje izazovi. Prema izvještaju Svjetske banke iz 2022. godine, otprilike 2,4 milijarde žena radne dobi nema jednake ekonomske prilike, a u 178 zemalja i dalje postoje pravne prepreke koje sprječavaju njihovo potpuno ekonomsko sudjelovanje. U 86 zemalja žene se suočavaju s nekom vrstom ograničenja u radu, dok 95 zemalja ne jamči jednaku plaću za jednaku vrijednost rada. Žene diljem svijeta i dalje imaju pristup samo tri četvrtine prava koja su priznata muškarcima, što rezultira ukupnim rezultatom od 76,5 od 100 bodova, što ukazuje na postojanje potpune pravne jednakosti. Međutim, unatoč nepravednom utjecaju nedavne globalne pandemije na živote i egzistenciju žena, 23 zemlje su 2021. godine reformirale svoje zakone, poduzimajući prijeko potrebne korake za promicanje ekonomske uključenosti žena.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Ibidem, str. 34.

<sup>20</sup> Ballesteros Arbulu M. A., Enriquez Acosta B. G. i dr.: Impact of Gender Discrimination on Women's Skill Development in the Workplace in a Northern Region of Peru, op. cit., str. 4.-5.

## 4. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

Diskriminacija prema spolu ostaje duboko ukorijenjena u brojnim društvima i kulturama, manifestirajući se na različite načine unutar radnog okruženja. Unatoč koracima prema rodnoj jednakosti, žene i dalje nailaze na značajne prepreke u razvoju svojih profesionalnih sposobnosti. Ta se diskriminacija manifestira u različitim oblicima, uključujući razliku u plaćama između spolova, ograničeno zastupljanje u višim upravljačkim pozicijama i ukorijenjene rodne stereotipe koji određuju uloge i profesionalna očekivanja. Širom svijeta, rodna nejednakost na radnom mjestu razlikuje se prema kulturnim, ekonomskim i političkim kontekstima svake regije. Ipak, postoje učestali systemske obrasce diskriminacije. Razumijevanje kulturnih i ekonomskih nijansi u manifestaciji ove nejednakosti ključno je za osmišljavanje učinkovitih i kontekstualno relevantnih strategija.<sup>21</sup>

U nadolazećim podnaslovima istražiti će se spolna diskriminacija na tržištu rada, obuhvaćajući ekonomske mogućnosti žena, zaposlenost žena u usporedbi s muškarcima te buduće preporuke.

### 4.1. Ekonomske mogućnosti žena

Globalno, rast produktivnosti i tempo ljudskog razvoja usporavaju, a puno i učinkovito sudjelovanje žena na tržištu rada te dostojan rad za sve ključni su za inkluzivni i održivi ekonomski rast. Iako žene čine polovicu ukupne populacije, ostaju nedovoljno iskorišteni resurs, čineći manje od trećine stvarne radne snage.

Prema izvješću Visoke razine UN-ovog panela o ekonomskom osnaživanju žena, 2016. godine u plaćenom su radu bile angažirane 700 milijuna manje žena nego muškaraca radne dobi, a čak i kada su žene plaćene, često rade na poslovima s relativno niskim prihodima, lošim radnim uvjetima i ograničenim izgledima za karijeru.

Implementacija politika koje uklanjaju poremećaje na tržištu rada i stvaraju jednakost uvjeta za sve daje ženama priliku da razviju svoj potencijal i vidljivije sudjeluju u ekonomskom životu. Nadalje, žene su sklonije ulagati svoje resurse u obrazovanje i zdravlje svoje djece, gradeći ljudski kapital koji potiče budući rast. Pomaganje ženama da potpuno sudjeluju u ekonomiji ne samo da potiče rast, već i diversificira gospodarstva, smanjuje

---

<sup>21</sup> Ibidem, str. 6.

nejednakost u prihodima, ublažava demografske promjene i doprinosi stabilnosti financijskog sektora. U mnogim zemljama ograničenja poput diskriminatornih zakona, nedostatka pravne zaštite, nepovoljnih društvenih normi i nedostatka pristupa stvarnoj i financijskoj imovini kočila su napredak žena, što je, pak, kočilo i gospodarstva. Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena stoga nisu samo pitanja ljudskih prava, već i ekonomske nužnosti, ključni su za razvojnu agendu.<sup>22</sup>

Sredinom 2023. godine, globalna ekonomija odolijeva klizanju u recesiju, ali rizici za budući rast i široko temeljeno blagostanje ostaju mnogobrojni, a očekivana volatilitnost visoka. Rizici uključuju one inherentne u trajnim geopolitičkim sukobima, otvorena pitanja o budućnosti trgovine i globalnih lanaca opskrbe, događaje velikih razmjera vezane uz klimu, kao i disruptivni utjecaj nastajućih tehnologija. Očekuje se da će mnogi od ovih rizika imati nerazmjern negativan utjecaj na žene, posebice na žene u ranjivim situacijama.<sup>23</sup>

Na radnom mjestu, diskriminacija prema spolu dugotrajno je prisutan problem koji uglavnom utječe na žene i druge marginalizirane skupine na temelju njihovog rodnog identiteta. Ta se diskriminacija može manifestirati na različite načine, od suptilnih pristranosti do izravnih i konkretnih djelovanja koja ometaju profesionalni razvoj.

Jedan od najčešćih oblika tih diskriminacijskih praksi je postojanje predrasuda o profesionalnim sposobnostima žena. Ti rodni stereotipi, koji su kulturno ukorijenjeni, mogu utjecati na odluke o zapošljavanju, promocijama i dodjeli uloga unutar organizacija. Primjerice, žene se mogu smatrati manje kompetentnima u tehničkim područjima ili neprikladnima za vođenje uloga zbog pogrešnih pretpostavki o njihovom temperamentu ili sposobnostima.

Osim toga, diskriminacijske prakse često se ojačavaju kulturno dodijeljenim ulogama. Tradicionalna očekivanja o rodnim ulogama mogu natjerati organizacije da žene tretiraju prema predrasudama, ograničavajući njihov pristup prilikama ili pretpostavljajući da će imati drugačije prioritete od svojih muških kolega, poput majčinstva nad karijerom.

Proces procjene promocija i napredovanja još je jedno područje gdje žene mogu susresti diskriminaciju. Žene su često u nepovoljnom položaju zbog negativnih percepcija koje dovode u pitanje njihovu sposobnost preuzimanja uloga veće odgovornosti ili vođstva.

---

<sup>22</sup> Bertay A. C., Dordevic Lj. i dr.: Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data, International Monetary Funds, Washington, 2020., str. 3.-4.

<sup>23</sup> World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2023., Ženeva, str. 35.

Ova situacija se pogoršava kada su žene nerazmjerno zastupljene na srednjoj ili nižoj upravljačkoj razini, stvarajući stakleni strop koji otežava njihov napredak na više pozicije.

Pitanje kompenzacije još je jedno kritično područje diskriminacije. U mnogim organizacijama, žene i dalje zarađuju znatno manje plaće od muškaraca za isti rad, što odražava trajne rodne nejednakosti na radnom mjestu. Nažalost, seksualno uznemiravanje ostaje problem u brojnim radnim okruženjima. Žalbe žena, iako hrabre, često se susreću s organizacijskim sustavima koji možda ne pružaju adekvatnu podršku ili ne poduzimaju potrebne korake za pravilno rješavanje problema.

Neravnomjerna zastupljenost na višim razinama organizacije još je jedan pokazatelj diskriminacijskih praksi. Ako su žene nepravedno zastupljene, pogotovo na pozicijama donošenja odluka, to odražava organizacijsku strukturu koja ne cijeni ili dopušta pravedno napredovanje na temelju zasluga. Organizacije koje ne proaktivno rješavaju ove diskriminacijske prakse ne samo da ne pružaju pravedno radno okruženje već i sebe lišavaju raznolike i talentirane radne snage. Ključno je da tvrtke aktivno prepoznaju i bore se protiv rodne diskriminacije kako bi stvorile inkluzivno i pravedno radno okruženje za sve.<sup>24</sup>

## **4.2. Zaposlenost žena u odnosu na muškarce**

Analiza strukture nezaposlenih osoba prema spolu u Republici Hrvatskoj tijekom 2023. godine pruža uvid u rodnu dinamiku radne snage u zemlji. Podaci, prikupljeni od strane Državnog zavoda za statistiku, oslikavaju važne aspekte participacije žena i muškaraca na tržištu rada. Detaljniji uvid u rodnu dinamiku pruža grafikon 1.

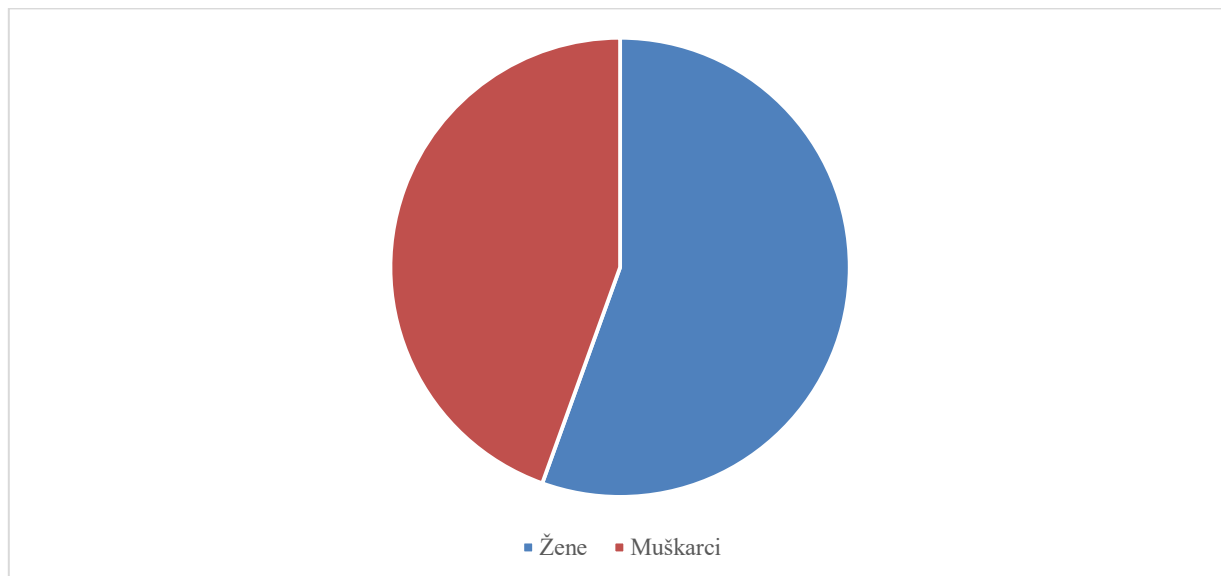
Još i danas, spol je određujući faktor na tržištu rada EU-a koji dijeli radnu snagu. To dovodi do neiskorištenog potencijala talenata, neispunjenih aspiracija i izgubljenih prilika za žene, muškarce i društvo u cjelini. U svim državama članicama EU-a, muškarci dominiraju određenim područjima.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ballesteros Arbulu M. A., Enriquez Acosta B. G. i dr.: Impact of Gender Discrimination on Women's Skill Development in the Workplace in a Northern Region of Peru, op. cit., str. 7.-8.

<sup>25</sup> Ibidem, str. 36.

**Grafikon 1.** Struktura nezaposlenih osoba prema spolu u RH tijekom 2023. godine



Izvor: Državni zavod za statistiku (<https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29234>)

Tijekom 2023. godine radnu snagu u Republici Hrvatskoj činilo je 1.733.187 osoba, od čega su 47,4% bile žene. U radnoj snazi bilo je 1.635.429 zaposlenih, s time da je u toj broji bilo zastupljeno 46,8% žena, te 97.758 nezaposlenih, od čega su većinu činile žene odnosno 55,6%, kao što je vidljivo iz grafikona 1.

Rodna segregacija na tržištu rada, koja podrazumijeva koncentraciju žena i muškaraca u različitim sektorima i razinama zaposlenja, ključno utječe na ekonomske mogućnosti žena. Takva segregacija može biti horizontalna ili vertikalna.

Horizontalna ili sektorska segregacija odnosi se na podjelu žena i muškaraca na različite sektore ili grupe zanimanja tijekom procesa zapošljavanja.<sup>26</sup> Prikaz broja zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnostima nalazi se u Tablici 2.

U Tablici 2. prikazan je broj zaposlenika u pravnim subjektima prema sektorima i spolu u 2022. godini.

---

<sup>26</sup> Vučemilović, V.: Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, op. cit., str. 4.

**Tablica 2.** Zaposlenici u pravnim subjektima prema sektorima i spolu u 2022. godini

Djelatnost	Žene	Muškarci
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	7.648	18.313
Rudarstvo i vađenje	462	3.269
Prerađivačka industrija	83.733	149.037
Opskrba električnom energijom, plinom parom i klimatizacijom	3.149	11.371
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	5.829	20.150
Građevinarstvo	12.441	98.023
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	119.864	94.132
Prijevoz i skladištenje	18.169	58.247
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	48.732	37.460
Informacije i komunikacije	20.339	36.459
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	25.947	11.449
Poslovanje nekretninama	4.431	4.915
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	33.869	35.304
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	25.710	29.472
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	51.889	57.179
Obrazovanje	99.592	24.744
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	81.676	23.338
Umjetnost, zabava i rekreacija	15.436	11.705
Ostale uslužne djelatnosti	13.271	6.650
Ukupno	672.187	731.217

Izvor: Državni zavod za statistiku (<https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29234>)

Analizirajući podatke iz tablice, primjetno je da postoji značajna razlika u broju zaposlenika ženskog spola u usporedbi s muškarcima u različitim sektorima. Vidljivo je da su žene zastupljene u većem broju u sektorima kao što su obrazovanje, trgovina na veliko i malo, uslužne djelatnosti, zdravstvena zaštita i socijalna skrb te financijske djelatnosti i



djelatnosti osiguranja. Međutim, u sektorima kao što su rudarstvo i vađenje te građevinarstvo, vidljivo je da je broj zaposlenih žena znatno manji u odnosu na muškarce. Ova razlika u zastupljenosti može ukazivati na moguću diskriminaciju žena na radnim mjestima, gdje su određene industrije i sektori još uvijek dominirani muškarcima, dok su žene nedovoljno zastupljene ili nedovoljno cijenjene.

Horizontalna segregacija manifestira se kroz razlike u plaćama između žena i muškaraca te kroz raspodjelu moći u društvu. Osim toga, prateći fenomeni uključuju niži socijalni status i različiti društveni ugled pojedinih zanimanja. Vertikalna segregacija, s druge strane, obuhvaća raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora ili zanimanja.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku o prosječnim isplaćenim neto plaćama prikazanim u tablici 3, vidljivo je da su žene slabije plaćene na ukupnoj razini. U sektorima koji tradicionalno zapošljavaju više žena, razlika u plaćama je još izraženija, što ukazuje na vertikalnu segregaciju.

**Tablica 3.** Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2023.

Djelatnost	Žene	Muškarci
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	950,00 EUR	1.058,00 EUR
Rudarstvo i vađenje	1.081,00 EUR	1.211,00 EUR
Prerađivačka industrija	945,00 EUR	1.118,00 EUR
Opskrba električnom energijom, plinom parom i klimatizacijom	1.316,00 EUR	1.348,00 EUR
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	1.021,00 EUR	1.035,00 EUR
Građevinarstvo	1.027,00 EUR	941,00 EUR
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	958,00 EUR	1.138,00 EUR
Prijevoz i skladištenje	1.064,00 EUR	1.110,00 EUR
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	924,00 EUR	1.001,00 EUR
Informacije i komunikacije	1.399,00 EUR	1.647,00 EUR
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	1.338,00 EUR	1.765,00 EUR

Poslovanje nekretninama	1.023,00 EUR	1.105,00 EUR
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	1.179,00 EUR	1.309,00 EUR
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	900,00 EUR	933,00 EUR
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	1.307,00 EUR	1.474,00 EUR
Obrazovanje	1.179,00 EUR	1.386,00 EUR
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	1.361,00 EUR	1.725,00 EUR
Umjetnost, zabava i rekreacija	1.020,00 EUR	1.137,00 EUR
Ostale uslužne djelatnosti	909,00 EUR	1.013,00 EUR
Ukupno	1.119,00 EUR	1.188,00 EUR

Izvor: Državni zavod za statistiku (<https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58135>)

Najveće razlike u plaćama između spolova zabilježene su u sektorima informacija i komunikacija, financijskih djelatnosti i djelatnosti osiguranja te u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Prosječna plaća žena u sektoru informacija i komunikacija je niža za otprilike 15% u odnosu na prosječnu plaću muškaraca u istom sektoru. Slično, u sektoru zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, prosječna plaća žena je niža za otprilike 21% u odnosu na prosječnu plaću muškaraca.

Unatoč manjim razlikama u nekim sektorima poput poljoprivrede, šumarstva i ribarstva te rudarstva i vađenja, još uvijek se primjećuje tendencija nižih prosječnih plaća za žene u usporedbi s muškarcima.

Ova analiza pokazuje kontinuiranu horizontalnu segregaciju na tržištu rada, gdje žene često zauzimaju radna mjesta s nižim prosječnim plaćama u usporedbi s muškarcima, što može ukazivati na prisutnost diskriminacije prema spolu u pogledu plaća.<sup>27</sup>

### 4.3. Buduće preporuke

Organizacije koje potiču razvoj vještina među ženskim zaposlenicima unutar radnog mjesta doprinijet će njihovom profesionalnom napretku. Stoga, ako organizacije ne olakšavaju uvjete za razvoj vještina u smislu izolacije od prilika za vođenje, ograničenog obrazovanja ili nedostatka samopouzdanja u preuzimanju visokih pozicija, profesionalni napredak

<sup>27</sup> Ibidem, str. 5.

ženskih zaposlenica bit će ograničen. Nadalje, mnogobrojni istraživači tvrde da širenje praksi rodne diskriminacije na radnom mjestu predstavlja ne samo kršenje temeljnih prava žena već i značajan gubitak ljudskog kapitala i ekonomskog potencijala za organizacije i zemlje diljem svijeta; to zahtijeva oblikovanje politika i strategija usmjerenih na promicanje razvoja vještina unutar organizacija i smanjenje diskriminatornih praksi.

S druge strane, utvrđeno je da razina obrazovanja ne ublažava učinak praksi rodne diskriminacije na radnom mjestu ili na razvoj vještina, što ukazuje na to da, bez obzira na obrazovnu razinu, žene i dalje doživljavaju diskriminatorne prakse. Slično tome, nije pronađen značajan učinak za moderirajući učinak između dobi sudionika i hipoteze o praksama rodne diskriminacije na radnom mjestu ili razvoj vještina, sugerirajući da su učestalost i intenzitet radnog mjesta isti za sve dobne skupine. Međutim, nalazi studije pokazuju značajnu povezanost između zaposleničkog nivoa ženskih sudionica i ublažavajućeg učinka zaposlenja na prakse rodne diskriminacije i razvoj vještina, sugerirajući da su žene na nižim radnim pozicijama vjerojatnije da će patiti od zaposleničke diskriminacije nego žene na višim radnim pozicijama.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ballesteros Arbulu M. A., Enriquez Acosta B. G. i dr.: Impact of Gender Discrimination on Women's Skill Development in the Workplace in a Northern Region of Peru, op. cit., str. 8.

## 5. MJERE SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije jedno je od najvažnijih načela međunarodnog prava ljudskih prava. Od usvajanja Opće deklaracije o ljudskim pravima 1948. godine u Parizu, ovo načelo dodatno je naglašeno u instrumentima ljudskih prava koji su razvijeni i ugrađeni u nacionalne zakone većine zemalja diljem svijeta.

Unatoč jasnoći međunarodnog prava ljudskih prava o zabrani diskriminacije, milijuni ljudi i dalje se suočavaju s diskriminacijom koja im sprječava da u potpunosti uživaju svoja ljudska prava i ostvare svoj puni potencijal kao jednaki i aktivni članovi društva. Diskriminacija može dovesti do društvenih nemira, nasilja, sukoba i prisilnog raseljavanja. Osim dramatičnih ljudskih troškova, diskriminacija ima ogromne ekonomske troškove u obliku siromaštva i gubitka prilika, ne samo za pojedince i njihove obitelji, već za cijele društvene zajednice. Budući da je zabrana diskriminacije osnovno načelo na kojem je izgrađena Europska unija (EU), EU je duboko posvećena borbi protiv svih oblika diskriminacije unutar svojih granica kao i u svijetu u cjelini.<sup>29</sup>

U sljedećem dijelu rada bit će razmatrane mjere suzbijanja diskriminacije kroz analizu antidiskriminacijskih politika i pravne regulative ravnopravnosti spolova.

### 5.1. Antidiskriminacijske politike

Važnost načela jednakosti na globalnoj razini izražena je mnogim međunarodnim dokumentima koji teže sprečavanju i/ili uklanjanju diskriminacije. Opća deklaracija o ljudskim pravima, kao ključni dokument Ujedinjenih naroda, ističe u svom prvom članku da su svi ljudi rođeni slobodni i jednaki u dostojanstvu i pravima te definira zabranjene osnove diskriminacije, uključujući spol. Uz to, niz je dokumenata unutar Ujedinjenih naroda usvojen kako bi se suzbila diskriminacija u svim područjima društvenog života, demonstrirajući predanost u borbi protiv diskriminacije izraženu u Općoj deklaraciji.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, usvojena pod okriljem UN-a, daje definiciju diskriminacije žena kao "svaku razliku, isključenje ili ograničenje" temeljeno na spolu koje ima za cilj ili posljedicu ometanje priznanja, ostvarenja ili uživanja

---

<sup>29</sup> Europska unija: EU guidelines on non-discrimination in external action, Brisel, 2019., str. 3.

ljudskih prava i temeljnih sloboda u svim sferama života. Cilj ovog međunarodnog ugovora je eliminacija svih oblika diskriminacije žena i postavljanje temelja za širi pravni okvir radi suzbijanja diskriminacije u različitim područjima. U tu svrhu, Odbor za uklanjanje diskriminacije žena je osnovan kako bi pratio primjenu Konvencije i pružao preporuke državama strankama u vezi s primjenom standarda za uklanjanje diskriminacije žena.

Međunarodna organizacija rada (MOR), kojoj Republika Hrvatska pripada, aktivno promiče načelo jednakosti i zabrane diskriminacije u području rada i zapošljavanja. MOR naglašava zabranu diskriminacije temeljenu na spolu putem konvencija kao što su Konvencija br. 100 o jednakosti plaća za rad jednakih vrijednosti, Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju te Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu radnika i radnica s obiteljskim obvezama.

Kao regionalni izvor međunarodnog prava, Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda Vijeća Europe ističe se zbog svoje zabrane diskriminacije u ostvarivanju prava zajamčenih njome. Dok se odredba Europske konvencije samoograničava na diskriminaciju u ostvarivanju prava navedenih u njoj, Protokol br. 12 proširuje tu zabranu na diskriminaciju u vršenju prava priznatih nacionalnim zakonima država članica. Ovo omogućuje pojedincima da traže zaštitu od diskriminacije pri ostvarivanju prava zajamčenih nacionalnim zakonodavstvom i pred Europskim sudom za ljudska prava u Strasbourgu.

Također, važno je istaknuti odredbe Europske socijalne povelje (ESP), koja uključuje pravo na jednakost šansi i tretmana u području zapošljavanja i zanimanja, bez obzira na spol. ESP također priznaje pravo na jednaku plaću za rad jednakih vrijednosti te obvezuje države članice na poduzimanje djelotvornih mjera kako bi se to pravo ostvarilo. Sveukupno, ostvarenje prava zajamčenih ESP temelji se na načelu nediskriminacije, uključujući zaštitu od diskriminacije po spolu.<sup>30</sup>

## **5.2. Pravna regulativa ravnopravnosti spolova**

Europska unija (EU) daje posebnu važnost razvoju antidiskriminacijskog prava kako bi promovirala načelo jednakosti kao ključnu vrijednost europske civilizacije. Ova zabrana

---

<sup>30</sup> Jurčević V. i Kvaruč D.: Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, Osijek, 2021., str. 204.-205.

diskriminacije integrirana je u Povelju EU o temeljnim pravima, a Vijeće Europske unije ovlašteno je, uz prethodni pristanak Europskog parlamenta, poduzeti mjere za suzbijanje diskriminacije unutar okvira svojih ovlasti, donoseći odluke jednoglasno u posebnom postupku. Osim primarnog zakonodavstva, važno je spomenuti i antidiskriminacijske direktive, uključujući Direktivu Vijeća 75/117/EEZ o jednakoj plaći za muškarce i žene te Direktivu Vijeća 76/207/EEZ o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u zapošljavanju, stručnom usavršavanju, napredovanju i uvjetima rada.

U okviru EU, Hrvatska razvija suvremeno antidiskriminacijsko pravo, koje ima temelje u ustavnom načelu jednakosti, koje je istaknuto kao jedna od ključnih ustavnih vrijednosti i služi kao osnova za tumačenje Ustava. Zakon o suzbijanju diskriminacije detaljno razrađuje ovo ustavno načelo, definirajući diskriminaciju kao postavljanje osobe u nepovoljniji položaj na temelju zaštićenih osnova, kao i na temelju pogrešnih pretpostavki o postojanju diskriminacije. Diskriminacija na temelju spola u području zapošljavanja i rada zabranjena je zakonima o radu i o ravnopravnosti spolova.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Jurčević V. i Kvartuč D.: Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, Osijek, 2021., op. cit., str. 208.-209.

## 6. EUROPSKA POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Povećanje jednakih mogućnosti jedan je od četiri stupa nove strategije Europske unije o politici zapošljavanja. Unutar Europe, općenito se priznaje da položaj žena na tržištu rada zaslužuje posebnu pažnju, budući da će veća participacija žena značajno doprinijeti rastu zaposlenosti potrebnom za održavanje prosperiteta država članica Unije. U praktičnijem smislu, to znači da države članice trebaju rješavati "rodne razlike", poduzeti odgovarajuće mjere kako bi omogućile ženama i muškarcima usklađivanje radnog i obiteljskog života te olakšati integraciju žena i muškaraca na tržište rada.<sup>32</sup>

U narednom dijelu rada istražit će se europska politika jednakih mogućnosti, kroz analizu promicanja jednakih mogućnosti te provedbe i jačanja politike jednakih mogućnosti.

### 6.1. Promicanje jednakih mogućnosti

Kada je riječ o politici rodne jednakosti u EU-u, možemo se osloniti na konceptualni okvir koji često koristimo za opisivanje EU-a općenito - koncept tri stupa. Ova politika može se klasificirati u tri ključne strategije (jednako postupanje, pozitivne mjere, rodno osviještena politika), a tradicionalni pravno obvezujući pristup politici rodne jednakosti temelji se na tri osnovna područja: jednaka plaća, jednako postupanje i socijalna sigurnost.

Proširenjem strategije rodno osviještene politike, politika rodne jednakosti obuhvaća i druge aspekte kao što su znanost, obrazovanje, politička participacija, i rodno nasilje. U 21. stoljeću, politika rodne jednakosti u EU-u nije uniformna i ograničena samo na ekonomske aspekte. Naprotiv, složenost strategija i instrumenata koji se primjenjuju, u skladu s raznolikim pravnim okvirom, dinamičnost čini ovu politiku izuzetno promjenjivom. Rodno osviještena politika definira se kao strategija koja uključuje rodne perspektive u sve faze procesa donošenja javnih politika. Strategija pozitivnih mjera teži ispravljanju loših prilika za žene putem mjera koje pružaju potporu ženama ili podzastupljenom spolu. S druge strane, strategija jednakog postupanja podrazumijeva zabranu diskriminacije i osiguravanje

---

<sup>32</sup> Plantenga J. i Hansen J.: Assessing equal opportunities in European Union, International Labour Organization, Ženeva, str. 1.

jednakih prava za muškarce i žene. Sve ove strategije, zajedno s mjerama i instrumentima koji ih prate, bile su predmetom kritika feminističkog pokreta.

Analize rodne politike na razini EU-a, koje su proveli feministički istraživači, istaknule su nedostatke teorijskog okvira EU-a. Na primjer, rasprava o demokratskom deficitu u EU-u rijetko je uključivala feminističku perspektivu ili uvide o nedostatku odgovora EU sustava na potrebe građanki. Nadalje, postavljena su pitanja o učinkovitosti europskog pristupa rodnoj jednakosti, s obzirom na to da su politike EU-a često više regulativne nego redistributivne, uz primjenu načela supsidijarnosti. Također, istaknuta je specifična usmjerenost EU-a na ekonomske aspekte problema rodne nejednakosti, dok su drugi aspekti često zapostavljeni. Na primjer, EU je u prošlosti identificirao glavne probleme u području rodne jednakosti kao što su nepravedno tržišno natjecanje, nezaposlenost, i nedostatak ekonomskog razvoja.

Unatoč opsežnoj raspravi o politici rodne jednakosti u okviru EU-a, najjača kritika usmjerena je prema strategiji rodno osviještene politike. Ova strategija se uglavnom ostvaruje putem pravno neobvezujućih propisa, posebno kroz novi instrument - otvorene metode koordinacije (OMC). OMC se razvio nakon donošenja Amsterdamskog ugovora, kojim je visoka razina zaposlenosti postala jedan od ciljeva EU-a, preusmjeravajući politiku zapošljavanja iz nadležnosti pojedinačnih država članica u zajednički napor Unije. Za postizanje ovog cilja, morao se razviti koordinacijski okvir, što je postignuto unutar Europske strategije zapošljavanja (EES). Od samih početaka, EES je uključivao pitanja rodne jednakosti, no prioritet je bio na ekonomskom rastu, a ne na socijalnoj pravdi, što je česta kritika rodno osviještene politike - podređivanje cilja rodne jednakosti drugim ekonomskim i političkim ciljevima. Feminističke istraživačice prepoznale su tri moguća pristupa rodno osviještenoj politici:<sup>33</sup>

1. *integrativni*, gdje se rodna pitanja rješavaju unutar postojećih paradigmi javnih politika,

2. *inicijativni*, gdje se rješavanjem rodnih pitanja nameću nove paradigme javnih politika, te

---

<sup>33</sup> Šinko M.: Politika rodne jednakosti Europske unije: Javnopolitička evolucija i feministička evolucija, Fakulteta političkih znanosti, Zagreb, 2019., str. 326.-327.



3. *transformativni*, gdje se pokušava transformirati cijeli proces stvaranja javnih politika rješavanjem pitanja rodne jednakosti.

Integrativni pristup, često oblikovan i sproveden na tehnički način, najčešće je prepoznat kao karakterističan za rodno osviještenu politiku EU-a. Istovremeno, takva politika može služiti i za jačanje ženskih javnopolitičkih tijela (pretvarajući ih u tzv. rodne stručnjake i glavne inicijatore), ali isto tako može biti i opravdanje za njihovo ukidanje. Jer, ako smo svi odgovorni za rodno osvještavanje, tada institucije s ekskluzivnom odgovornošću nisu potrebne. Nadalje, procjena rodno osviještene politike je ambivalentna i u vezi s dominantnom uporabom pravno neobvezujućih propisa. S jedne strane, smatra se da takav pristup oslabljuje i ograničava utjecaj. S druge strane, pojedini autori tvrde da su pravno neobvezujući propisi fleksibilniji, omogućuju individualan pristup i veću reflektivnost, te potiču kulturu suradnje. Općenito, politiku rodne jednakosti EU-a nije produktivno promatrati kroz prizmu dihotomije između pravno obvezujućih i pravno neobvezujućih instrumenata.

Danas su sve glasnije kritike feminističkih teoretičarki i praktičarki upućene EU-u zbog nedovoljne borbe protiv rodne nejednakosti. Prevladava dojam zanemarivanja politika rodne jednakosti. Većina analitičarki primjećuje zastoje u razvoju nakon potpisivanja Lisabonskog ugovora, a europska dužnička kriza dodatno je potencira zbog mjera štednje. To se vidi i u smanjenju financiranja programa i udruga koje se bave rodnom jednakosti. Podaci pokazuju da je EU trošila 0,20% budžeta na programe rodne jednakosti 1999. godine, dok je ta cifra iznosila 0,03% 2012. godine, a prema posljednjem akcijskom planu (za razdoblje do 2020. godine) predviđeno je 0,06% EU budžeta za mjere promicanja rodne jednakosti. Stoga, čini se da politici rodne jednakosti EU-a ne možemo predvidjeti blisku blistavu budućnost.<sup>34</sup>

## **6.2. Provedba i jačanje politike jednakih mogućnosti**

Promicanje jednakosti između žena i muškaraca je obveza Europske unije u svim svojim aktivnostima, kako to zahtijevaju njezini ugovori. Rodna jednakost je jedna od ključnih vrijednosti EU-a, osnovno pravo i jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava. Ona odražava identitet EU-a te predstavlja bitan preduvjet za inovativno, konkurentno i uspješno europsko gospodarstvo. Ostvarivanje punog potencijala u

---

<sup>34</sup> Ibidem, str. 328.

poslovnom, političkom i društvenom smislu moguće je samo kroz iskorištavanje svih talenata i raznolikosti. Rodna jednakost pridonosi povećanju broja radnih mjesta i produktivnosti, a taj potencijal treba iskoristiti u tranziciji prema zelenim i digitalnim tehnologijama te suočavanju s demografskim izazovima. Europska unija je globalni lider u promicanju rodne ravnopravnosti: od 20 vodećih zemalja u svijetu u tom području, 14 su članice EU-a. Zahvaljujući obuhvatnom zakonodavstvu i sudskoj praksi o jednakom postupanju, nastojanjima da se uključi rodna perspektiva u različita područja politike te mjerama za uklanjanje specifičnih nejednakosti, EU je postigla značajan napredak. Ipak, nijedna država članica nije dostigla potpunu rodnu ravnopravnost i napredak je spor.

Indeks rodne ravnopravnosti Europskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) pruža uvid u trendove u područjima rada, financija, vremena, moći, znanja i zdravlja među državama članicama EU-a. Ocjene na skali protežu se od 1 do 100, pri čemu 100 označava potpuno postignuće u rodnoj ravnopravnosti. Ovogodišnje izvješće, Indeks rodne ravnopravnosti za 2023., fokusiralo se na temu rodno ravnopravne i zelene Europe. Naglasak je bio na analizi veze između postojećih rodni nejednakosti i zelene tranzicije, kao i na rodnoj analizi ključnih sektora za provođenje Zelenog dogovora - energetike i prometa. Također, istraživali su se alati i prakse koji mogu pomoći u rodnoj ravnopravnoj prilagodbi izazovima koje donose klimatske promjene i zelena tranzicija.

Od 2010. godine, Hrvatska je napredovala za 8.4 boda zahvaljujući poboljšanju rodne ravnopravnosti, posebno u području moći. Najveći napredak ostvaren je ove godine u području rada, smanjujući rodnu segregaciju i razlike u kvaliteti rada između spolova. Međutim, rezultati Hrvatske u području raspodjele vremena, posebno u društvenim aktivnostima, su se pogoršali u odnosu na 2020. godinu, što se odnosi na razlike u aktivnostima slobodnog vremena među spolovima. Većina podataka za Hrvatsku datira iz 2021. godine. Unatoč tome, zaključak ovogodišnjeg izvješća je da se Hrvatska i dalje nalazi u skupini država koje sustižu ostale. To znači da je njezin početni rezultat u Indeksu rodne ravnopravnosti bio niži od prosjeka EU-a, ali je tijekom vremena napredovala brže od drugih zemalja, smanjujući tako razlike.<sup>35</sup> Tablica 4. pruža pregled indeksa rodne ravnopravnosti za države članice Europske unije u 2023. godini.

---

<sup>35</sup> Dostupno sa: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/indeks-rodne-ravnopravnosti-2023-hrvatska-ostvarila-jednak-broj-bodova-kao-u-2022> (25.4.2024.)

**Tablica 4.** Indeks rodne ravnopravnosti u državama članicama Europske unije u 2023. godini

Država	2023.
Belgija	76,0
Bugarska	65,1
Češka	57,9
Danska	77,8
Njemačka	60,8
Estonija	60,2
Irska	73,0
Grčka	58,0
Španjolska	76,4
Francuska	75,7
<b>Republika Hrvatska</b>	<b>60,7</b>
Italija	68,2
Cipar	60,7
Latvija	61,5
Litva	64,1
Luksemburg	74,7
Mađarska	57,3
Malta	67,8
Nizozemska	77,9
Austrija	71,2
Poljska	61,9
Portugal	67,4
Rumunjska	56,1
Slovenija	69,4
Slovačka	59,2
Finska	74,4
Švedska	82,2
<b>Europska unija</b>	<b>70,2</b>

Izvor: Europski institut za rodnu ravnopravnost (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EU>)

Analiza indeksa rodne ravnopravnosti za 2023. godinu u državama članicama Europske unije pruža uvid u razinu postignute ravnopravnosti među spolovima. Na temelju

tablice 4, možemo primijetiti značajne varijacije u rezultatima, pri čemu su države kao što su Švedska (82,2), Danska (77,8) i Nizozemska (77,9) postigle visoke ocjene, što ukazuje na napredak u postizanju ravnopravnosti. S druge strane, države poput Rumunjske (56,1), Slovačke (59,2) i Mađarske (57,3) imaju niže ocjene, što ukazuje na veće izazove u postizanju rodne ravnopravnosti. Republika Hrvatska ima indeks rodne ravnopravnosti od 60,7, dok je prosječni indeks rodne ravnopravnosti za Europsku uniju 70,2. Unatoč tome, važno je naglasiti da se i Republika Hrvatska, kao i Europska unija u cijelosti, suočavaju s izazovima u postizanju potpune rodne ravnopravnosti te da su daljnji napori i politike potrebni kako bi se ostvarili ciljevi jednakosti među spolovima.

## 7. ANALIZA DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA

Prema istraživanju koje je proveo Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH na uzorku od 1017 nezaposlenih žena u Hrvatskoj, otkrivena je značajna prisutnost spolne diskriminacije tijekom procesa zapošljavanja. Rezultati istraživanja ukazuju na kršenje Zakona o radu i ravnopravnosti spolova RH od strane mnogih poslodavaca koji oglašavaju poslove. Iako polovina ispitanih žena nikada nije naišla na oglase za zapošljavanje koji spominju spol kao kriterij, gotovo polovica njih suočila se s takvim oglasima barem jednom ili više puta. Tijekom razgovora za posao, značajan broj žena suočio se s pitanjima o namjerama rađanja i planiranju obitelji, što predstavlja povredu zakona i pokazatelj spolne diskriminacije. Ispitanice su također dijelile iskustva seksualnih očekivanja, komentara ili dodira tijekom procesa zapošljavanja, kao i slučajeve dobivanja otkaza zbog trudnoće na prethodnim poslovima. Većina ispitanih žena smatra da žene i muškarci nemaju jednak društveni status u Hrvatskoj te da ne uživaju jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i koristi od svog rada, uzimajući u obzir njihov spol.<sup>36</sup>

Istraživanje o ravnopravnosti spolova kao strategiji Europske unije provedeno je od strane Sara Preti i Enrica di Belle. Tema istraživanja obuhvaća pregled pravnog okvira za ravnopravnost spolova, posebno intervencije Europske ekonomske zajednice i Europske unije. Cilj istraživanja je analizirati glavne intervencije Europske komisije u promicanju ravnopravnosti spolova te istražiti operativne alate i metode za smanjenje rodne nejednakosti. Rezultati istraživanja naglašavaju važnost principa rodne integracije u politikama na svim razinama te opisuju alate kao što su rodni proračun i planovi za ravnopravnost spolova kao operativni alati za provedbu strategije rodne integracije. Također, istraživanje se bavi metodama evaluacije učinka politika koje promiču ravnopravnost spolova, kao što su *ex ante* i *ex post* evaluacije te različite metode uparivanja. Ova studija ima za cilj sažeti ključne intervencije na području ravnopravnosti spolova, prikazati operativne alate za smanjenje rodne nejednakosti te predstaviti glavne metode evaluacije politika koje promiču ravnopravnost spolova.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Franičević V. i Puljiz V.: Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 2009., Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Zagreb, 2009., str. 127.-128.

<sup>37</sup> Sara P. i Bella di E.: Gender Equality as EU Strategy, University of Genoa, Ženeva, 2023., str. 2.

Istraživanje na temu rodne jednakosti i šansi prilikom zapošljavanja u suvremenom hrvatskom društvu provedeno je na reprezentativnom uzorku nezaposlenih žena (N = 1 017) 2007. godine. Autorice istraživanja su Ivana Burušić-Barčan i Josipa Burušić. Cilj istraživanja bio je identificirati standarde diskriminacije žena pri zapošljavanju i analizirati postojeće elemente rodne diskriminacije na tržištu rada u Hrvatskoj. Rezultati istraživanja ukazuju na prisutnost rodne diskriminacije pri zapošljavanju žena, pri čemu se oko četvrtine nezaposlenih žena osjeća zapostavljeno zbog svog spola. Regionalno gledano, nezaposlene žene iz određenih regija manje su svjesne svojeg statusa na tržištu rada u usporedbi s drugima. Također, istraživanje pokazuje da postoji jasna razlika u preferenciji između žena rođenih u urbanim i ruralnim područjima te prema stupnju obrazovanja. Većina ispitanica percipira da žene i muškarci nemaju jednak društveni status u Hrvatskoj te smatraju da žene imaju manje mogućnosti za zapošljavanje i ostvarivanje prava. Ove spoznaje naglašavaju potrebu za novim stratejskim mehanizmima i prilagodbama tržišta rada kako bi se osiguralo poštovanje ljudskog dostojanstva žena kao rodne grupe.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Burušić-Barčan, I., Burušić, J.: Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?, ET2eR – Ekonomija, turizam, telekomunikacije i računarstvo, Virovitica, 2021., str. 1.

## ZAKLJUČAK

U kontekstu Republike Hrvatske i Europske unije, važno je usvojiti višestruki pristup u borbi protiv rodne diskriminacije na radnim mjestima. To podrazumijeva razvoj programa obuke za unaprjeđenje vještina, uspostavu inkluzivne radne kulture te podršku putem mentorstva. Redovito praćenje i evaluacija ovih intervencija ključno su za njihovu uspješnost i prilagodbu. Zagovaranje za javne politike koje promiču rodnu jednakost također je od vitalnog značaja. Bez čvrste zakonodavne podrške i provedbe odgovarajućih politika, sve inicijative za suzbijanje diskriminacije mogu ostati neefikasne.

Kao dionici društva, ključno je aktivno se suprotstaviti rodnoj diskriminaciji te promicati jednakost i pravdu u svim aspektima društvenog života. To zahtijeva kontinuiranu edukaciju, podršku odgovarajućih politika i stvaranje inkluzivnih radnih okruženja. Stoga je nužno implementirati sveobuhvatne strategije na nacionalnoj i europskoj razini kako bi se osigurale sustavne promjene u borbi protiv rodne diskriminacije na radnom mjestu. Samo integriranim pristupom koji obuhvaća edukaciju, zakonodavstvo, javne politike i društvenu svijest možemo postići stvarnu ravnopravnost spolova i pravednije radno okruženje za sve.

Dodatna istraživanja mogla bi pružiti dublji uvid u specifične obrasce diskriminacije te identificirati najučinkovitije strategije za suzbijanje diskriminacije. Istovremeno, važno je naglasiti da je borba protiv rodne diskriminacije ključni element ekonomske i društvene održivosti. Kroz promicanje jednakih mogućnosti i prava za sve, društva mogu ostvariti veći ekonomski rast, produktivnost i socijalnu koheziju. Stoga je imperativ nastaviti raditi na stvaranju inkluzivnih radnih okruženja koja potiču puni potencijal svih pojedinaca, bez obzira na spol.

## LITERATURA

1. Ballesteros Arbulu Marco Augustin, Enriquez Acosta, Benicio Gozalo i dr.: Impact of Gender Discrimination on Women's Skill Development in the Workplace in a Northern Region of Peru, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 13 (2), (2024.): 4.-8., *Richmann Publishing*
2. Bertay Ata Can, Dordevic Ljubica, Sever Can: Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data, *International Monetary Funds*, 20 (119), (2020.): 3.-4., *Monetary and Capital Markets Department*
3. Božiković Nenad: Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42 (1), (2021.): 2., *Visoka škola Banja Luka College*
4. Burušić-Barčan Ivana i Burušić Josipa: Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?, *Veleučilište u Virovitici*, 3 (3), (2021.): 7., *ET2eR – Ekonomija, turizam, telekomunikacije i računarstvo*
5. Europska unija: EU guidelines on non-discrimination in external action, *Vijeće Europske unije*, 6337/19, (2019.): 3.
6. Europski institut za rodnu ravnopravnost: *Work in the EU: women and men at opposite ends*, Luksemburg: Europski institut za ravnopravnost spolova, 2016.
7. Fent Randa: The harmful effects of discrimination: A meta: analysis of research, *McGill University*, 2 (1), (2002.): 1
8. Franičević Vojimir i Puljiz Vlado: *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 2009.
9. Galić Branka i Nikodem Krunoslav: Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, *Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu*, 16 (3), (2009.): 19
10. Jurčević Valentina i Kvartuč Domeniko: Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, 55 (107), (2021.): 204.-205.
11. Kamenov Željka i Galić Branka: *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb: Intergrafika ttŽ d.o.o., 2011.
12. Kokanović Marina i Petrović A. Jasna: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, Zagreb: ICFTU CEE Women's Network, 2000.



13. Plantenga Janneke i Hansen Johan: Assessing equal opportunities in European Union, *International Labour Review*, 138 (4), 1999: 1.
14. Pravna klinika, <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (24.4.2024.)
15. Preti Sara i Di Bella, Enrico: Gender Equality as EU Strategy, Department of Economics, *University of Genoa*, Genova, 4 (2), (2023.):7.
16. Sara Preti i Bella di Enrico: *Gender Equality as EU Strategy*, Kanada: Springer, 2018.
17. Sawhill V. Isabel: The Economics of Discrimination against Women: Some New Findings, *University of Wisconsin Press*, 8 (5), (2020.): 5.
18. Sharma Deepa: Reality of Gender Discrimination on workplace, *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 3 (2), (2020.):2
19. Sumera Sumera, Madiha Naz, Babar Ali i dr.: Discrimination against working women and its impact on their work performance in district sahiwal, *Journal of Education and Social Studies*, 4 (1), (2023.): 59.-69.
20. Šinko Marjeta: Politika rodne jednakosti Europske unije: Javnopolitička evolucija i feministička evolucija, *Sveučilište u Zagrebu, Fakultet političkih znanosti*, 25 (3), (2018.): 326.
21. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH: *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije*, Zagreb: Biblioteka ONA, 2007.
22. Ured za ravnopravnost spolova, <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/indeks-rodne-ravnopravnosti-2023-hrvatska-ostvarila-jednak-broj-bodova-kao-u-2022> (25.4.2024.)
23. Vučemilović Vesna: Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, *Praktični menadžment*, 2 (2), (2011.): 1.
24. World Economic Forum: *Global Gender Gap Report 2023.*, Geneva: World Economic Forum, 2022.
25. Zhang Yaotian: Discrimination against Women in the Workplace, *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 27 (2024), (2023.): 1

## **POPIS TABLICA**

<b>Tablica 1.</b> Nezaposlene osobe u Republici Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2017. do 2022. godine.....	16
<b>Tablica 2.</b> Zaposlenici u pravnim subjektima prema sektorima i spolu u 2022. godini .....	25
<b>Tablica 3.</b> Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2023.....	26
<b>Tablica 4.</b> Indeks rodne ravnopravnosti u državama članicama Europske unije u 2023. godini.....	36

## **POPIS GRAFIKONA**

<b>Grafikon 1.</b> Struktura nezaposlenih osoba prema spolu u RH tijekom 2023. godine.....	24
--	----