



parents@work



Roditelji na radnom mjestu: suzbijanje diskriminacije

PRIRUČNIK



Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014–2020)





Roditelji na radnom mjestu: suzbijanje diskriminacije

PRIRUČNIK



 Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sadržaj ove brošure predstavlja stavove samo autora i njihova je isključiva odgovornost. Europska komisija ne prihvaća nikakvu odgovornost za uporabu podataka koje sadrži.

Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014–2020)



Impressum

Nakladnik/ca:

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

L&R – Institut za društvena istraživanja

Za nakladnika/cu:

Anamarija Tkalčec

Naziv publikacije:

Roditelji na radnom mjestu: suzbijanje diskriminacije

Autorice publikacije:

Anamarija Tkalčec, Lana Kučer (CESI)

Nadja Bergmann, Claudia Sorger (L&R – Institut za društvena istraživanja)

Prijevod i lektura:

Branimira Mrak

Dizajn:

Praznik – obrt za usluge

Tisak:

ACT Printlab d.o.o.

Year:

2021.

Partnerske organizacije na projektu:

L&R – Institut za društvena istraživanja www.lrsocialresearch.at

Pravobraniteljstvo za jednako postupanje, gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, www.cesi.hr

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, www.prs.hr

Web stranica projekta:

<https://parentsatwork.eu/>

Sadržaj

1	Diskriminacija roditelja na radnom mjestu: nedovoljno prepoznata tema	5
2	O priručniku	12
2.1	Kako koristiti ovaj priručnik?	14
2.2	Očekivani rezultati.....	15
3	Pravni okvir u Austriji i Hrvatskoj	16
3.1	Pravni okvir u Hrvatskoj	17
3.2	Pravni okvir u Austriji.....	21
4	Alati i metode za podizanje svijesti o diskriminaciji	28
4.1	Procesi zapošljavanja	29
4.2	Roditeljstvo i roditeljski dopust.....	36
4.3	Reintegracija i povratak s roditeljskog dopusta.....	41
4.4	Organiziranje radnog vremena.....	45
5	Primjeri slučajeva iz istraživanja u Austriji i Hrvatskoj	50
6	Program radionica provedenih u okviru projekta	55
6.1	Primjer programa radionice.....	56
6.2	Primjer evaluacijskog upitnika	57
7	Gdje možete dobiti informacije i podršku	58
8	Korisne poveznice i literatura	62



1

Diskriminacija roditelja na radnom mjestu: nedovoljno prepoznata tema



Usklađivanje posla i obitelji tema je mnogih rasprava. Brojne studije i informativne brošure bave se pitanjem strategija koje pojedinci ili tvrtke mogu koristiti kako bi se pronašla ravnoteža između zahtjeva svijeta rada i skrbi za djecu¹.

S druge strane, nedovoljno je istraženo pitanje **diskriminacije roditelja na radnom mjestu kao odgovorna njihove obveze skrbi za vlastitu djecu i želju da to usklade s obvezama na radnom mjestu**. Osvještavanje o ovom važnom problemu bila je tema projekta „Parents@work: Mijenjajmo stav!“ („Parents@work: Changing Perceptions!“) u okviru kojeg je razvijen ovaj priručnik (informacije o projektu mogu se pronaći na kraju poglavlja).

Parents@Work: stajališta zaposlenika/ca i tvrtki

U sklopu projekta vođeni su dubinski intervjui s roditeljima koji su doživjeli diskriminaciju² te s tvrtkama koje se smatraju osviještenima po pitanjima ravnoteže obiteljskog i poslovnog života³.

Dubinski intervjui s roditeljima koji su doživjeli diskriminaciju pokazali su obrasce koji se pojavljuju u nekim kompanijama: pretpostavlja se da roditelji koji nužno moraju skrbiti o svojoj djeci nisu jednako sposobni kao drugi/e zaposlenici/e. U slučaju majki to je konkretno rezultiralo premještajem na druga radna mjesta s nižim plaćama ili im nisu produženi ugovori o radu. Očeve koji su htjeli uzeti roditeljski dopust ili raditi nepuno radno vrijeme „poticalo“ se da se ipak odluče za rad na puno radno vrijeme ili za uzimanje neplaćenog dopusta.

¹ Mauerer/Schmidt 2019, Wagner-Steinrigl 2019, Bergmann/Danzer/Schmatz 2014, Beham/Haller 2005.

² Aufhauser/Bergmann/Pretterhofe/Sorger/Wagner-Steinriegl 2020, Kučer Tkalc̄ec 2020a

³ Bergmann/Reichert/Sorger/Wagner-Steinriegl 2020, Kučer/Tkalc̄ec 2020b

Dakle, **diskriminacija često počinje za vrijeme trudnoće, a kasnije može uključivati uznemiravanje/mobing, pogoršanje radne atmosfere, premještanje na radna mjesta s lošijim uvjetima pa čak i otkaz ugovora o radu.** Iako su žene češće izložene ovakvom postupanju nego muškarci, muškarci koji preuzmu obiteljske obaveze ne zadovoljavaju percepciju „muške“ stereotipne uloge te su također diskriminirani.

Brojna istraživanja ističu utjecaj spola/roda i roditeljskog statusa na odluke o zapošljavanju⁴ i ukazuju na to da su roditelji percipirani kao manje aktivni i manje predani svome poslu od ostalih zaposlenika/ca. Naši razgovori s roditeljima koji su bili diskriminirani potvrđuju ove nalaze: čim zaposlenici/e dobiju djecu i skrbe se o njima - ili to intenzivno planiraju – percipira ih se kao manje sposobne i fleksibilne. Dok se žene automatski doživljava kao manje sposobne i fleksibilne, muškarcima se te osobine pripisuju u trenutku kada podnesu zahtjev za roditeljski dopust ili rad s nepunim radnim vremenom. S druge strane, drugi dio našeg istraživanja koji sadrži razgovore s tzv. „family-friendly“ poslodavcima demonstrira nastojanja tvrtki da roditelji ne budu u nepovoljnom položaju na radnom mjestu. Analizirani stavovi ukazuju na to da je korporativna kultura vrlo važna u stvaranju otvorenog i podržavajućeg radnog okruženja te da ju treba stvarati i provoditi s najviše razine. Poslodavci često vjeruju da se i majčinstvo i očinstvo mogu uskladiti s punim radnim vremenom. Isto vrijedi i za rad s nepunim radnim vremenom, osim kada su u pitanju rukovodeća mjesta. Stavovi su podijeljeni po pitanju vještina koje zaposlenici/e mogu razviti kao roditelji. Većina poslodavaca također vjeruje da roditelji imaju različite potrebe od ostalih radnika/ca, ali i da im oni kao poslodavci izlaze u susret.

No, čak i tvrtke koje vode računa o obiteljskim obavezama radnika/ca smatraju da postoje daljnje potrebe za informacijama, podrškom i savjetovanjem jer s njihova gledišta nije uvijek lako uskladiti ciljeve tvrtke s potrebama usklađivanja posla i obitelji.

4 Fuegen et al. 2004

Važan aspekt u ovom kontekstu je podizanje svijesti o diskriminaciji roditelja (ponekad nesvjesnoj) i potrebi sagledavanja ovog problema sa različitih stajališta.

Nesvjesna pristranost: nenamjerna diskriminacija roditelja na radnom mjestu

Do diskriminacije obično dolazi zbog predrasuda: na roditelje se gleda kao na manje fleksibilne, manje produktivne, manje profesionalno uključene i kao na one koji izazivaju organizacijske poteškoće poslodavcima zbog svojih roditeljskih obaveza. Prilikom organiziranja posla (npr. zakazivanja sastanaka kasno poslijepodne ili navečer) obveze brige o djeci, kao i druge privatne obveze roditelja koji rade, često se ne uzimaju u obzir. Promjena stavova tvrtki, zaposlenika/ca i društva općenito je neophodna. To bi dovelo do pozitivnije percepcije i smanjilo diskriminaciju roditelja na radnom mjestu. Primjeri pokazuju različite oblike diskriminacije s kojima se zaposlenici/e suočavaju. Nepravedno postupanje na radnom mjestu često je uzrokovano predrasudama prema roditeljima i skrbnicima. Predrasude su unaprijed stvoreni stavovi i mišljenja prema određenim društvenim skupinama koji se često ne temelje na vlastitim iskustvima. One proizlaze iz činjenice da se uvjerenja, stavovi ili mišljenja koja postoje u našem društvu preuzimaju i prenose na pojedince bez provjere njihove istinitosti u stvarnosti. Primjerice, „Majke su manje produktivne i fleksibilne“ jedna je od najčešćih predrasuda s kojima se susreću žene.

Ove predrasude nisu uvijek eksplicitne, već su „nesvjesne“. Znanstvenici/e govore o nesvjesnoj pristranosti (ili implicitnoj pristranosti). Nju se definira kao predrasude ili neutemeljene procjene u korist ili protiv jedne stvari, osobe ili skupine u usporedbi s drugom na način koji se obično smatra nepravедnim. Mnogi/e istraživači/ce sugeriraju da se nesvjesna pristranost javlja automatski dok mozak donosi brze procjene na temelju prošlih iskustava i okolnosti. Kao rezultat nesvjesnih pristranosti, određeni ljudi profitiraju dok se

druge kažnjava. Nasuprot tome, namjerne predrasude definirane su kao svjesna pristranost (ili eksplicitna pristranost).

Ove svjesna i nesvjesna umanjivanja vrijednosti roditelja kao zaposlenika/ca obrađene su u ovom priručniku. Cilj mu je detaljnije proučiti diskriminatorne prakse i stavove poslodavaca prema zaposlenicima/cama s obiteljskim obavezama te posljedice istih u svrhu smanjenja diskriminacija prema roditeljima.

Koji su postojeći dokazi Pravobraniteljstva za jednakost

„Percepcija roditelja koji rade i trudnica bi se trebala promijeniti na način da se prestanu smatrati opterećenjima za poslovanje i postanu dobrobiti za poslovanje. Uz to, iako je utjecaj na gospodarstvo značajan, važno je imati na umu da je rodna ravnopravnost u zapošljavanju pretežno moralni imperativ koji vodi do donošenja odgovarajućih propisa te mora imati ulogu u njihovoj dosljednoj primjeni. (Equinet/EHRC 2016).”

Rad različitih Pravobranitelja/ica pokazuje da se roditelji, a posebno žene, suočavaju s diskriminacijom na poslu⁵.

U 2016. godini, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske reagirala je u 26 slučajeva diskriminacije temeljem pritužbi zbog povrede prava majki – 21% svih pritužbi koje se odnose na područje rada, uključujući i jednakost plaća. U velikoj većini slučajeva pojedinačne pritužbe radi diskriminacije podnosile su žene – 65% naspram 21% predmeta u kojima su pritužbu podnijeli muškarci. U preostalih 8% predmeta, postupak je pokrenut po inicijativi Pravobraniteljice, odnosno u 5,5% predmeta pritužbe su podnijele skupine građana koje se sastoje od osoba oba spola⁶.

⁵ Adams et al. 2016

⁶ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske iz 2016.

Prema iskustvu austrijskog Pravobraniteljstva za jednako postupanje, slučajevi koji se tiču usklađivanja privatnog i profesionalnog života, uz pitanje jednakih plaća i seksualnog uznemiravanja, čine bitan dio savjetodavnih usluga u području rodne diskriminacije. Godišnje zabilježe između 70 i 80 slučajeva isključivo na temu diskriminacije zaposlenika/ca koji skrbe o djeci. Međutim, ovo je samo „vrh sante leda“ jer se samo mali dio slučajeva prijavljuje ovom tijelu zbog male veličine ureda i niske razine svijesti o njegovoj nadležnosti. Stoga se može pretpostaviti da je puno veći broj roditelja u nepovoljnom položaju na radnom mjestu zbog svojih roditeljskih obaveza.

Važno: podizanje svijesti i širenje pravnih informacija

Rezultati analize pokazali su da sve više žena prepoznaje diskriminaciju i kršenje zakona od strane poslodavaca, ali i da se muškarci koji se žele brinuti za svoju djecu suočavaju s diskriminacijom. Potrebno je poraditi na informiranju i educiranju svih radnika/ca o njihovim pravima, kao i poslodavaca o diskriminaciji te drugim poteškoćama koje roditelji doživljavaju na radnom mjestu. Trebali bismo razviti alate koji bi poslodavcima olakšali pružanje podrške i fleksibilnost u usklađivanju privatnih i profesionalnih obaveza. Također bi trebalo raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije i informiranju roditelja o njihovim pravima.

Nadalje, potrebno je kontinuirano informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te poticati radnike/ce da se obrate ovoj instituciji za podršku i zaštitu. Najveći problem je neprijavlivanje diskriminacije na radnom mjestu zbog nedostatka informacija o pravima, nepovjerenja u pravni sustav i institucije te straha od otkaza ili mobinga.

“Parents@work”: Changing Perceptions!”

Projekt „Parents@work: Mijenjajmo stav!“ u Austriji provodi L&R – Institut za društvena istraživanja u suradnji s Pravobraniteljstvom za jednako postupanje (GAW), a u Hrvatskoj CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje) u suradnji s uredom Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Cilj projekta je saznati kojim su poteškoćama roditelji izloženi na radnom mjestu zbog svojih privatnih obveza skrbi o djeci te na koji način usklađuju privatni i poslovni život.

Ciljevi projekta su sljedeći:

- Povećanje osviještenosti o (skrivenoj) diskriminaciji majki i očeva na radnom mjestu i u prijavama za posao među radnicima/ama i poslodavcima, kao i širom javnosti;
- Razvoj novih strategija za potporu poslodavcima i radnicima/ama u borbi protiv diskriminatornih praksi i razvijanje novih alata u tu svrhu (informativni materijali, radionice, videozapisi na YouTubeu) koji su prilagođeni potrebama diskriminiranih osoba, kompanija i drugih organizacija;
- Podrška tijelima za ravnopravnost spolova i drugim savjetodavnim organizacijama putem materijala i alata (poput videozapisa na YouTubeu) za njihov savjetodavni rad te kroz aktivnosti podizanja osviještenosti.

Projekt je trajao od lipnja 2019. do rujna 2021. godine, a sufinancirala ga je Europska komisija u sklopu Programa prava, jednakosti i građanstva.

Više informacija te proizvedene materijale možete pronaći na web stranici projekta na adresi <https://parentsatwork.eu>.

2

O priručniku



Ovaj priručnik rezultat je projekta „Parents@work: Mijenjajmo stav!“. Projekt je uključivao detaljne analize položaja roditelja na radnim mjestima, stručne sastanke, sastanke uzajamnog učenja s relevantnim dionicima i pilot radionice na kojima je testiran materijal ponuđen u ovom priručniku.

Priručnik mogu koristiti odgajatelji/ce, menadžeri/ce, ljudski potencijali i svi koji se žele baviti pitanjima položaja roditelja na tržištu rada i u proceima zapošljavanja, usklađivanja privatnog i profesionalnog života, postizanjem ravnopravnosti (posebno ravnopravnosti na radnom mjestu) i jednakih mogućnosti na tržištu rada.

Priručnik je osmišljen za rad s predstavnicima javnog, civilnog i privatnog sektora te za rad s grupom do 25 ljudi radi bolje učinkovitosti i interaktivnog pristupa treninga.

Priručnik se može koristiti za organiziranje edukativnih aktivnosti i radionica na temu zaposlenih roditelja s naglaskom na interaktivan pristup.

Pilot radionice su zbog pandemije koronavirusa organizirane online s ciljem testiranja edukacijskih alata, a uključivale su predstavnike/ce i radnike/ce javnih ustanova, poslodavaca, sindikata, predstavnika/ca akademske zajednice i organizacija civilnog društva. Treninzi mogu uključivati sve ciljane skupine s kojima želite raditi na povećanju znanja i razumijevanja problema s kojima se suočavaju roditelji i tematike ravnopravnosti spolova u području rada.

2.1 Kako koristiti ovaj priručnik?

Priručnik započinje uvodnim teorijskim dijelom koji trenerima/cama pruža pregled relevantnih pravnih informacija u Austriji i Hrvatskoj.

Zatim ćete pronaći alate i metode. Priručnik je podijeljen u četiri teme, a to su:

- proces zapošljavanja (rodni stereotipi i rodna diskriminacija),
- početak roditeljstva i roditeljski dopust,
- povratak na posao te
- organiziranje ravnoteže između posla i privatnog života.

Svaka je tema usko povezana s problemom diskriminacije roditelja na tržištu rada i podizanjem svijesti o ravnopravnosti spolova. Svaki odjeljak započinje pozadinskim informacijama o temi o kojoj se raspravlja. Po temama postoje alati i praktične grupne vježbe s uputama koje mogu pomoći sudionicima/ama u razumijevanju pitanja koja imaju izravan utjecaj na položaj roditelja u procesima rada.

Priručnik također sadrži poveznice na kratke videozapise koji se mogu koristiti na treninzima koji su strukturirani kao višednevni program.

Na kraju priručnika nalazi se upitnik koji se može koristiti za evaluaciju radionica/treninga.

2.2 Očekivani rezultati

Svrha ovog priručnika je pružiti čitateljima/cama posebne alate koje mogu koristiti u osmišljavanju treninga, a očekivani rezultat za polaznike/ce je pružiti im uvid u problem položaja roditelja na tržištu rada, kao i podići svijest radi boljeg razumijevanja društvenog konteksta rodne nejednakosti na tržištu rada. Rezultat je povećano znanje i vještine polaznika/ca edukacije o postizanju jednakih mogućnosti na tržištu rada za zaposlene roditelje, kao i poslodavaca o stvaranju poticajnog i inkluzivnog radnog okruženja prilagođenog rodu/spolu.



3

Pravni okvir u Austriji i Hrvatskoj



3.1 Pravni okvir u Hrvatskoj

Temeljni propis kojim se uređuje zaštita trudnica i roditelja od diskriminacije u području zapošljavanja i rada je Zakon o ravnopravnosti spolova⁷ iz 2008. godine. Zakon sadrži osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova, kao temeljnih vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola/roda, kao i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Rodna diskriminacija podrazumijeva svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na temelju spola/roda kojima je učinak odnosno svrha ugroziti ili spriječiti priznavanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava te temeljnih sloboda u političkim, ekonomskim, društvenim, obrazovnim, kulturnim, građanskim ili drugim područjima temeljenim na jednakosti muškaraca i žena.

Osim navedenog, Zakon zabranjuje diskriminaciju na temelju bračnog i obiteljskog statusa, a posebno naglašava da se nepovoljniji tretman žena na temelju trudnoće i majčinstva smatra diskriminacijom.

Zakonska definicija diskriminacije na temelju spola ukazuje na područja u kojima se pruža zaštita od diskriminacije. Posebno poglavlje Zakona o ravnopravnosti spolova⁸ dodatno razrađuje zaštitu od diskriminacije u području zapošljavanja i rada. Zakon izričito zabranjuje diskriminaciju u privatnom i javnom sektoru, uključujući državna tijela, učinkovito pokrivajući cijelo tržište rada, bez obzira na vrstu djelatnosti.

⁷ „Narodne novine“, br. 82/08 i 69/17.

⁸ Poglavlje IV., čl. 13 Zakona o ravnopravnosti spolova

Zakon prepoznaje povezanost određenih segmenata i procesa u području zapošljavanja i rada s povećanim rizicima, a posebno naglašava zabranu diskriminacije u odnosu na:

1. zahtjeve za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje profesionalne djelatnosti, uključujući kriterije i zahtjeve za izbor kandidata za određena radna mjesta u bilo kojoj djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i razinama obrazovanja, savjetovanje o karijeri, strukovno osposobljavanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija,
4. zapošljavanje i radne uvjete te sva prava koja proizlaze iz rada i temelje se na radu, uključujući jednaku plaću.

Zakonodavac prepoznaje povećane rizike diskriminacije u odnosu na određene karakteristike ili osobne okolnosti vezane za radnike, pa tako zabranjuje diskriminaciju u odnosu na:

1. članstvo i sudjelovanje u udrugama radnika ili udrugama poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući privilegije koje proizlaze iz takvog članstva
2. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
3. trudnoću, porođaj, roditeljstvo i sve oblike skrbnništva.

S aspekta projekta „Parents@work: Mijenjajmo stav!“ posljednje dvije točke imaju najvažniji antidiskriminacijski značaj jer su izravno povezane sa zaštitom zaposlenih trudnica, majki i roditelja.

Kako bi se osigurala provedba ovih zakonskih odredbi, kao neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, Zakon uređuje nadležnost i postupanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova s ovlaštenjem: primati pritužbe svih fizičkih i pravnih osoba osobe povezane s diskriminacijom u području ravnopravnosti spolova, pružaju pomoć svima koji su podnijeli tužbu zbog spolne diskriminacije u pokretanju sudskog postupka, poduzimaju radnje za ispitivanje pojedinačnih prijava do pokretanja parnice te provode mirenje i izvan suda postupak nagodbe uz

suglasnost stranaka. U obavljanju poslova iz svog djelokruga pravobraniteljica je ovlaštena izdavati upozorenja, prijedloge i davati preporuke, a dotični subjekti dužni su pismeno obavijestiti pravobraniteljicu o poduzetim mjerama i radnjama u skladu s primljenim upozorenjima, prijedlozima i preporukama u roku od najkasnije 30 dana.

Osim zaštite djelovanjem institucije pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, svatko tko smatra da mu je pravo povrijeđeno na temelju diskriminacije može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti i zatražiti naknadu štete. Stranka u postupku dužna je iznijeti činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminatornog ponašanja, nakon čega teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na suprotnoj strani. Sudski postupci u slučajevima diskriminacije hitni su, a osim na inicijativu stranke, postupak se može pokrenuti u zajedničkoj tužbi.

Osim Zakona o ravnopravnosti spolova, sastavni dio sustava pravne zaštite trudnica i roditelja od diskriminacije posebno je poglavlje Zakona o radu⁹, koje uvodi zabranu nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili su dojenja i predviđa prekršajnu odgovornost poslodavaca s visokim kaznama. Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće, niti zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ne može joj ponuditi izmijenjeni ugovor o radu pod nepovoljnim uvjetima.

Ako radnica osobno ne zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom za zaštitu trudnica, poslodavac ne može zahtijevati nikakve podatke o trudnoći niti uputiti drugu osobu da to zatraži.

Tijekom trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s nepunim radnim vremenom, rada s nepunim radnim vremenom radi pojačane njege i dojenja djeteta, dopusta trudnice

⁹ „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17. i 98/19.

ili do jilje, te dopusta ili skraćenog radnog vremena za skrb i njegu djeteta s teškim smetnjama u razvoju ili u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja ovih prava poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja ostvaruje bilo koje od ovih prava. Osim što bi takvo ponašanje predstavljalo najtežu povredu od strane poslodavca, takav otkaz bio bi ništavan ako je poslodavac bio svjestan postojanja bilo koje od gore navedenih okolnosti na dan otkaza ili ako je zaposlenik/ca obavijestio/la poslodavca o postojanju bilo koje od gore navedenih okolnosti te podnio/jela odgovarajuću potvrdu od ovlaštenog liječnika/ce ili drugog ovlaštenog tijela.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta za skrb i njegu djeteta s teškim smetnjama u razvoju i obustave zaposlenja do treće godine djetetova života u skladu s posebnim propisom radnica koja je koristila bilo koje od tih prava ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radila prije ostvarivanja tog prava i to u roku od mjesec dana od dana kada je obavijestila poslodavca o prestanku ostvarivanja tog prava. Kršenje ove odredbe ujedno je i jedno od najtežih prekršaja od strane poslodavca.

Osim navedenog, trudnice, roditelji s djetetom do tri godine i samohrani roditelji s djetetom do šest godina uživaju dodatnu zaštitu u odnosu na prekovremeni rad i rad u nejednakom trajanju.

Majčinska i roditeljska prava radnika/ca tijekom zapošljavanja regulirana su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama¹⁰ na temelju kojeg zaposleni ili samozaposleni roditelji imaju pravo na roditeljski dopust, roditeljski dopust, rad s nepunim radnim vremenom, rad s nepunim radnim vremenom zbog intenzivne skrbi, porođaj, dopust za dojenje, dopust za trudnice ili radnice koja je rodila ili doji, slobodan dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s nepunim radnim vremenom radi njege djeteta s teškim smetnjama u razvoju i zaposlenje u mirovanju do treće godine djetetova života.

¹⁰ „Narodne novine“, br. 85/08., 110/08., 34/11., 54/13, 152/14., 59/17. i 37/20.

3.2 Pravni okvir u Austriji

U Austriji postoje zaštitni mehanizmi za majke u zakonima koji se odnose na trudnoću i porođaj. Dodatno, roditelji (neovisno o spolu) imaju pravo na roditeljski dopust, na posao s nepunim radnim vremenom, kao i na zaštitu od prestanka radnog odnosa. Očevi (od 1. rujna 2019.) imaju pravo na mjesec dana „prijevremenog roditeljskog dopusta”¹¹.

Zaštita majčinstva

- Zaposlene trudnice imaju pravo na zaštitu majčinstva, kao i pripravnice i kućne radnice.
- Budućim majkama nije dopušteno raditi tijekom posljednjih osam tjedana prije datuma poroda („zaštitni period“).
- Ako postoji opasnost za dijete, majka može prestati raditi ranije ranije ako liječnik specijalist odobri otpuštanje i za to pisanim putem navede razloge.
- Zaštita majčinstva nakon poroda traje 8 tjedana. U slučaju prijevremenog poroda, više poroda ili carskog reza, razdoblje zaštite nakon poroda je najmanje 12 tjedana.

Roditeljski dopust

- Zaposlene majke i očevi imaju zakonsko pravo na roditeljski dopust, pa odbijanje roditeljskog dopusta nije moguće.
- Roditeljski dopust može se koristiti najmanje dva mjeseca, a najviše do drugog rođendana djeteta.
- Roditeljski dopust može se podijeliti između roditelja dva puta, što znači da su dopuštena ukupno tri dijela roditeljskog

¹¹ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit.html Oesterreich.gv.at: (24.08.2021).

dopusta (npr. majka/otac/majka). Svaki dio mora trajati najmanje dva mjeseca.

- Zaštita od otkaza prestaje četiri tjedna nakon roditeljskog dopusta.

Posao s nepunim radnim vremenom

- Zaposlenici/e imaju pravo na rad s nepunim radnim vremenom nakon rođenja djeteta pod određenim uvjetima: ako su majka ili otac zaposleni u tvrtki s više od 20 zaposlenih, bez prekida najmanje tri godine, ispunjavaju se uvjeti za stečeno je pravo na rad s nepunim radnim vremenom.
- Pravo traje do djetetovog sedmog rođendana ili dulje ako dijete kasnije kreće u školu. Početak, trajanje, opseg i mjesto radnog vremena moraju se dogovoriti s poslodavcem.
- Ukoliko radnik/ca ne udovoljava ovim uvjetima, može se ugovoriti zapošljavanje s nepunim radnim vremenom (uključujući datum početka, trajanje, opseg i lokaciju) najviše do četvrtog rođendana djeteta.
- Dopušteno je paralelno korištenje skraćenog radnog vremena od strane oba roditelja.
- Posebna zaštita od otkaza i otkaza postoji najviše četiri tjedna nakon djetetova četvrtog rođendana.

„Mjesec za tatu“ — Rani roditeljski dopust za očeve (mjesec dana)

- Od 1. rujna 2019. svi zaposleni očevi, uključujući očeve zaposlene javnom sektoru, imaju zakonsko pravo na odsustvo s posla u zamjenu za plaću pri rođenju djeteta.
- Očevi koji iskoriste prijevremeni roditeljski dopust zaštićeni su od otkaza.
- Očevi koji koriste „mjesec za tatu“ mogu se prijaviti

za „obiteljski bonus“ u iznosu od 700 EUR.

Izvori: [Elternkarenz \(bma.gv.at\)](https://www.bma.gv.at) and [Mutterschutz-Regelung | Arbeiterkammer](#)

Što je diskriminacija?

Diskriminacija je nejednak tretman koji nije opravdan i dovodi u nepovoljan položaj. Zakon o jednakom postupanju (njem. *Gleichbehandlungsgesetz*) štiti od diskriminacije na temelju spola (uključujući bračni status i djecu), etničke pripadnosti, vjere, ideologije, dobi ili seksualne orijentacije. Uznemiravanje također predstavlja diskriminaciju.

Ako zaposlenici/e uzmu slobodne dane ili skraćeno radno vrijeme kako bi se usredotočili na roditeljstvo, to može dovesti u nepovoljan položaj njihove poslodavce. Iako je trudnoća povezana s biološkim spolom, a diskriminacija u ovom kontekstu pogađa samo žene, očevi također mogu biti u nepovoljnom položaju ako se odluče usredotočiti na svoje roditeljske dužnosti. Na primjer, ako očevi najave da bi htjeli uzeti roditeljski dopust, a zatim ih otpuštaju iz tih razloga, do diskriminacije dolazi kada se radni odnos prekine.

Zakonske odredbe u Zakonu o ravnopravnost (izvadci)

§2. Cilj ovog odjeljka je ravnopravnost žena i muškaraca.

§ 3. Nitko ne može biti izravno ili neizravno diskriminiran u vezi s radnim odnosom na temelju spola, posebno u odnosu na bračni status ili djecu. To posebno nije dopušteno:

1. pri zasnivanju radnog odnosa,
2. pri utvrđivanju naknade,
3. pri odobravanju dobrovoljnih naknada za socijalnu skrb koje ne predstavljaju naknadu,

4. kod osposobljavanja, dodatnog obrazovanja i prekvalifikacija,
5. u vezi s napredovanjem u karijeri, posebno u slučaju unapređivanja,
6. u odnosu na druge uvjete zapošljavanja,
7. pri prestanku radnog odnosa.

§12 Pravne posljedice kršenja zahtjeva za jednakim tretmanom

(1) Ako radni odnos nije zasnovan zbog kršenja uvjeta jednakog tretmana iz § 3. br. 1, poslodavac je dužan podnositelju/ici zahtjeva nadoknaditi financijski gubitak, kao i pretrpljeno osobno oštećenje. (...)

(5) Ako zaposlenik/ca nije napredovao/la profesionalno zbog kršenja zahtjeva za jednakim tretmanom prema § 3. br. 5., poslodavac je dužan zaposleniku/ici nadoknaditi financijski gubitak, kao i pretrpljeno osobno oštećenje.

(6) U slučaju kršenja zahtjeva za jednakim tretmanom prema § 3. br. 6, zaposlenik/ca ima pravo dobiti iste uvjete rada kao zaposlenik/ca suprotnog spola ili na naknadu za financijski gubitak, kao i za pretrpljeno osobno oštećenje.

(7) Ako je poslodavac raskinuo ili prerano otkazao ugovor o radu zbog spola zaposlenika/ce ili zbog tvrdnji o očito neopravdanim zahtjevima prema ovom Zakonu ili ako je iz takvog razloga otkazan ugovor o radu na probnom radu (§ 3. br. 7), razrješenje, otpuštanje ili otkaz ugovora o probnom radu mogu se osporiti na sudu. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme koji će najavljeno biti preinačen u ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan jer mu je dopušteno da istekne zbog spola zaposlenika/ce ili zbog tvrdnji o očito neopravdanim potraživanjima prema ovom Zakonu, može se poduzeti pravne radnje kako bi se utvrdilo je li ugovor o radu trajan. Ako zaposlenik/ca bude suglasan s otkazom, ima pravo na naknadu za financijski gubitak, kao i za pretrpljeno osobno oštećenje. (...)

Savjeti Pravobraniteljstva za jednako postupanje za skraćene sate u roditeljske svrhe

Ono što se također često može dogoditi je da se, nakon što se vrate na posao na nepuno radno vreme, roditelji suočavaju s lošijim radnim uvjetima. To može uključivati premještanje na radno mjesto koje je daleko ili udaljeno od mjesta boravka, neopremljenost potrebnom radnom opremom ili onemogućavanje rada na rukovodećim pozicijama. U takvim je slučajevima važno nastojati razgovarati u ranoj fazi, pribaviti pravne informacije, te također pojasniti da je nužno osigurati pravo na isti ili ekvivalentan posao. Izvorni ugovor o radu u kojem su definirane dužnosti i razina posla trebao bi se mijenjati samo s obzirom na radno vrijeme i njihovo mjesto, ali ne i na sadržaj posla u slučaju rada na nepuno radno vrijeme u roditeljske svrhe.

Očevi s ambicijama u skrbi o djeci zaslužuju ili pohvale i priznanja (uzorni tata) ili ismijavanje i odbacivanje („slabić“, „papučar“). Neke tvrtke smatraju da se očevi odlučuju na nepuno radno vrijeme kako bi se osigurali od otkaza. Drugi vide probleme u svom radu ako „i muškarci“ počnu zahtijevati fleksibilnije radno vrijeme. Oni zaposlenike/ce koji su roditelji općenito doživljavaju kao „smetnju“ u radu. Međutim, očevi imaju ista roditeljska prava kao i majke, a mogu se pozvati i na Zakon o jednakom postupanju. Tvrtke bi to stoga trebale smatrati uobičajenim i uspostaviti profesionalni menadžment.

Savjeti Pravobraniteljstva za jednako postupanje u vezi s trudnoćom i pravima roditelja

Postoje posebni propisi koji štite trudnice, a koji su regulirani Zakonom o zaštiti majčinstva. Žene ne smiju biti u nepovoljnom

položaju u vezi s trudnoćom (ili sumnjom na trudnoću); zabranjeno je dati otkaz trudnici tijekom probnog rada. Ono što se ponekad događa je da se ugovori na određeno vrijeme, ponuđeni s namjerom pretvaranja u ugovore na neodređeno vrijeme, često raskidaju nakon što poslodavac dobije obavijest o trudnoći. U takvim slučajevima Zakon o jednakom postupanju daje žrtvama mogućnost da traže ili financijsku odštetu ili uspostavu stalnog radnog odnosa.

Diskriminacija zbog trudnoće ili činjenice da netko ima djecu također nije dopuštena tijekom postupka podnošenja zahtjeva. Pitanja o bračnom statusu ili djeci u načelu nisu zabranjena, ali se ne smiju postavljati na takav način da se mogu doživjeti kao uznemiravanje ili dovesti do nepovoljnih odluka za podnositelje/ice zahtjeva. Općenito, pitanja na razgovorima za posao uvijek bi se trebala odnositi na zahtjeve ili osnovne uvjete dotičnog radnog mjesta.



4

Alati i metode za podizanje svijesti o diskriminaciji



U sljedećem odlomku nudimo alate i metode za podizanje svijesti o diskriminaciji zaposlenih roditelja. Podijelili smo te alate i metode u četiri teme u kojima se diskriminacija najviše javlja. Te se teme odnose na proces zapošljavanja, kada zaposlenici postaju roditelji i žele iskoristiti roditeljski dopust, kada se zaposlenici žele ponovno vratiti nakon što su uzeli roditeljski dopust i kako organizirati ravnotežu između posla i privatnog života. U ovom odjeljku pronaći ćete osnovne informacije za obradu različitih tema i alata koji se mogu koristiti u postizanju cilja podizanja svijesti. Svi alati su interaktivni s jasnom idejom da većina predstavljenih informacija mora biti temeljena na osobnim iskustvima, uvjerenjima i stavovima sudionika/ca. Ovom metodom sudionici/e se suočavaju s vlastitim stereotipima koji iskusan voditelj/ica može usmjeriti u dublje razumijevanje problema. Vjerujemo da ova praktična metoda u kojoj većina rezultata dolazi od sudionika/ca ima dublji učinak na ključne probleme i moguća rješenja.

4.1 Procesi zapošljavanja

Proces zapošljavanja kao aktivnost kojoj je cilj zadovoljiti potrebe radnika/ca i tvrtke može biti zahtjevan proces za pojedinca/ku, ali i za tvrtku. Sa stajališta podnositelja/ice zahtjeva ovo može biti stresno i izazovno iskustvo jer se procjenjuju osobne vještine, znanje i vrijednosti dok je potreba za zaposlenjem vrlo velika te unosi stres i nesigurnost u život.

S gledišta tvrtke to je administrativni proces koji mora biti dobro organiziran, pripremljen i proveden. Vrijednosti tvrtke, opis posla i zadataka, potrebno znanje i vještine su segmenti radnog mjesta koje tvrtke moraju pripremiti kako bi privukle radnike/ce. Posao će dobiti najbolji/a radnik/ca, ali svejedno proces odabira mora biti dobro pripremljen i izveden kako bi se pronašli najbolji ljudi za određene

pozicije. U sklopu ovoga projekta odlučili smo se za tvrtke koje žele poštovati ili već poštuju načela rodne ravnopravnosti ili su rodno osviještene, što sve veći broj poduzeća ističe kao svoju vrijednost.

Kako bi tvrtke postigle da budu rodno ravnopravne, važno je u procesu raspisivanja natječaja za posao naglasiti kako je pojedino radno mjesto otvoreno i za muškarce i za žene. U Hrvatskoj se to može dobro naglasiti jer hrvatski jezik prepoznaje i ženski i muški rod u imenovanju zanimanja.

Također, ljudi često u životopisu i prijavi za posao spominju svoj bračni status, a neki čak ističu da su roditelji, što nije važno za obavljanje posla. To daje informacije o obiteljskom statusu, koje mogu izravno ili neizravno dovesti do diskriminacije, posebno žena, jer se pretpostavlja da će žene biti odsutne s posla nakon poroda. Ovo je vrlo osjetljivo područje privatnog i poslovnog života koje može uzrokovati diskriminaciju u odlukama poslodavaca, svjesno ili nesvjesno.

Za poslodavce je važno da razumiju zakonske obveze i prepoznaju da diskriminacija može biti nenamjerna i temeljena na predrasudama, ali može biti i namjerna što može stvoriti loše radno okruženje. Diskriminatorno ponašanje može dovesti do potencijalnih tužbi ili drugih sličnih posljedica. Ono što se može učiniti je rodna analiza politika i praksi tvrtke te stvaranje politike jednakih mogućnosti koju treba pratiti i ocjenjivati kao dio redovitog organizacijskog planiranja. Postoji mnogo alata za rodnu analizu koji se mogu koristiti prema potrebama tvrtke.

Konkretno za proces zapošljavanja tvrtke moraju osigurati da je radno mjesto jednako dostupno i muškarcima i ženama. Nadalje, na razgovorima za posao nije preporučljivo koristiti nedopuštena i diskriminirajuća pitanja, poput: Imate li djecu? Kako planirate uskladiti obiteljske obaveze s poslom? Tko se brine o vašoj djeci dok radite? Jeste li u braku? Nemate djecu, ali ako ih budete imali, kako planirate uskladiti svoje obaveze na poslu? Planirate li trudnoću?

Jeste li se spremni obvezati da nećete zatrudnjeti sljedećih godinu dana ili više?

Zaposlenici/e/ trebaju biti obaviješteni o svojim pravima, a mogu se i informirati o tvrtki za koju se prijavljuju. Priprema za intervju s naglaskom na osobne vještine i profesionalno iskustvo i znanje najvažnija je prilikom prijavljivanja za posao. Sve što se odnosi na obiteljski život i bračno stanje nije važno za obavljanje posla i ne treba se navoditi. Ako poslodavac tijekom razgovora za posao postavlja pitanja o obiteljskom statusu, trudnoći, braku, roditeljskim obavezama, podnositelj/ica zahtjeva mora znati da to može dovesti do moguće diskriminatorne prakse. U procesu prijavljivanja za posao fokus treba biti na motivaciji za posao, vještinama i znanju koje osoba donosi na radno mjesto i radnim uvjetima.

Za stvaranje pozitivnih praksi u procesu zapošljavanja predložimo sljedeće alate za radionice.

Alat 1: Razgovor za posao

CILJ: podići osjetljivost po pitanju rodne ravnopravnosti u procesu zapošljavanja

ŠTO VAM JE POTREBNO: papir i olovke, pripremljena pitanja koja se mogu koristiti tijekom razgovora za posao, dopuštena pitanja i ona diskriminatornog tipa

TRAJANJE: otprilike 60 minuta (5 sudionika/ca)

ŠTO TREBATE UČINITI:

Pripremite kartice s tipičnim pitanjima za intervju. Koristite i moguća diskriminirajuća i opravdana pitanja. Primjeri pitanja su: Koja je vaša motivacija za ovaj posao? Imate li djecu, a ako ne, planirate li ih imati? Jeste li spremni ostati dulje na poslu ako posao to zahtijeva? S kim bolje surađujete, ženama ili muškarcima i zašto? Što smatrate svojom najvećom vještinom i zašto? Jeste li vjenčani? Imate li iskustva u vođenju tima? Kako reagirate na pritisak i stres? Jeste li

timski igrač? Imate li dobro razvijene komunikacijske vještine? Jeste li udani? Koliko vaša djeca imaju godina? Jeste li dostupni vikendom? Čime, po vašem mišljenju, najviše možete doprinijeti našoj tvrtki? ...

- Zamolite sudionike/ce da zamisle posao iz snova i dajte im nekoliko minuta da se pripreme za razgovor za posao, razmisle o svome znanju i vještinama te da, u skladu sa zamišljenim poslom iz snova, daju odgovore.
- Svaka osoba u krugu kratko opisuje svoj posao iz snova.
- Voditelj/ica dopušta sudioniku/ci da odabere nasumične kartice (na primjer iz kutije ili torbe) iz prethodno pripremljenih pitanja i postavlja ta pitanja drugom/oj sudioniku/ci kao da je na razgovoru za posao. Možete postavljati i dodatna pitanja, ali pobrinite se da svakom sudioniku/ci posvetite jednaku količinu vremena.
- Dok sudionici/e odgovaraju, pratite što govore i kako to govore. Promatrajte neverbalnu komunikaciju, a možete bilježiti i odgovore.
- Nakon što su svi sudionici/e odgovorili/e, započnite raspravu o postavljenim pitanjima i odgovorima. Pitanja za raspravu: Kako ste se osjećali? Jeste li uspjeli odgovoriti kako ste htjeli? Mislite li da su pitanja bila točna? Imate li ideju da imate poštenu priliku? Koja su vam se pitanja svidjela? Koja ste pitanja smatrali nebitnima?

Dodatna mogućnost: dopustite sudionicima da sami pripreme pitanja za intervju za posao.

Alat 2: Nesvjesna pristranost / Vlak tolerancije

CILJ: podići svijest o razlikama i stereotipima koje imamo o različitim društvenim skupinama koji se također prenose na tržište rada i vode diskriminatornoj praksi i postupcima.

ŠTO VAM JE POTREBNO: list papira s dolje napisanim tekstom i uputama za rješavanje zadatka, olovke za sudionike/ce.

TRAJANJE: 30 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI: sudionicima/ama u grupi podijelite tekst vježbe i zamolite ih da pročitaju upute i riješe zadatak. Ostavite im deset minuta da dovrše zadatak.

TEKST:

U Zagrebu kupujete kartu za Eurail i ukrcate se na brzi vlak pod nazivom “All Different, All Equal” (Svi drukčiji, svi jednaki), koji putuje Europom od Zagreba do Moskve u trajanju od 15 dana. Vlak je podijeljen u odjeljke i u svakom od njih nalazi se najmanje 4 putnika/ce. To znači da morate dijeliti odjeljke s još tri osobe. Kada kupite kartu za vlak, dobit ćete popis svojih potencijalnih suputnika/ca, a zatim birate tri osobe s kojima biste najradije putovali i tri osobe s kojima nikako ne želite putovati.

Zadatak: Odaberite tri osobe s kojima ćete putovati i tri osobe s kojima ne želite putovati.

1. Znanstvenica u bioenergetici koja putuje na simpozij alternativne medicine
2. DJ iz Italije za kojeg se čini da je financijski dobrostojeći
3. Afrikanka koja prodaje kožnu galanteriju
4. Umjetnik, HIV pozitivan
5. Rom iz Mađarske upravo pušten iz zatvora
6. Baskijski nacionalist koji redovito putuje u Rusiju
7. Njemački reper s vrlo alternativnim načinom života
8. Slijepi harmonikaš iz Austrije
9. Uspješan poduzetnik podrijetlom iz unutarne Dalmacije
10. Rumunjka srednjih godina koja nema vizu i u naručju drži jednogodišnje dijete
11. Feministkinja iz Nizozemske
12. Skinhead iz Švedske
13. Profesor sa Sveučilišta Harvard koji odlazi u Moskvu kako bi održao predavanje na Sveučilištu Lomonosov
14. Navijač zagrebačkog Dinama (BBB)/ nekog drugog nogometnog kluba
15. Prostitutka iz Poljske koja trenutno živi u Berlinu

16. Francuski poljoprivrednik koji govori samo francuski i ima košaru punu sira
17. Folk pjevač na pragu velikog uspjeha
18. Profesor ekonomskog i poslovnog fakulteta u Zagrebu koji odlazi na studijsko putovanje u Finsku
19. Pomoćnica pravobraniteljice za prava životinja
20. Pretili burzovni posrednik iz Švicarske
21. Svećenik koji putuje na novu poziciju u gradić u austrijskim Alpama.

Alat 3: Savršen kandidat/kinja

CILJ: prepoznati stereotipe i predrasude

ŠTO VAM JE POTREBNO: oglasi za radna mjesta, isprintani ili prikazani na projektoru, flip chart, markeri i olovke.

TRAJANJE: 30 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI: Podijelite sudionike/ce u manje grupe. Svakoj grupi dajte jedno ispisano radno mjesto. Neka grupa raspravi koji je savršen profil za to radno mjesto i neka nacрта tu osobu. Neka uz svoje crteže napišu sljedeće: ime, dob, iskustvo, obrazovanje, hobije i interese, obiteljsku situaciju. Nakon toga svaka grupa predstavlja svoje radno mjesto i svog savršenog kandidata/kinju u plenumu. Evaluirajte i raspravljajte. Moguće teme za raspravu: Zašto je ovo savršen kandidat/kinja? Koje ste kriterije koristili?

Alat 4: Savršeno radno mjesto

CILJ: prepoznati rodno osviještena radna mjesta

ŠTO VAM JE POTREBNO: oglasi za radna mjesta, isprintani ili prikazani na projektoru, flip chart, markeri i olovke.

TRAJANJE: 45 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI: Podijelite sudionike/ce u manje grupe. Svakoj grupi dodijelite jedno prinatano ili projicirano radno mjesto. Neka sudionici/e rasprave o savršenom profilu za radno mjesto.

Neka onda rasprave hoće li ovo radno mjesto doista privući savršen profil za prijavu na tu poziciju. Neka grupa zatim prepíše, ako je potrebno, radno mjesto. Nakon toga neka grupe predstave svoj rad u plenumu. U raspravi se usredotočite na rodnu osviještenost.

VIDEO:

Mrtva zona

<https://www.youtube.com/watch?v=BFcfqmVah8>

Mrtva zona – prevladati stereotip

https://www.youtube.com/watch?v=6_ylevcJCPc

OpenYourWorld

<https://www.youtube.com/watch?v=etlqIn7vT4w&t=25s>



4.2 Roditeljstvo i roditeljski dopust

Postati roditelj radikalna je promjena u privatnom životu. To može utjecati na prioritete i radne aranžmane ili potrebe i tvrtke bi to trebale uzeti u obzir. Postoje tvrtke prilagođene obitelji i rodno osviještene tvrtke koje razvijaju strategije i mjere za pomoć i podršku zaposlenima roditeljima (ili onima koji će to postati). Uglavnom se fokusiraju na organizaciju i usklađivanje privatnog i profesionalnog života, ali analiza institucija pravobranitelja/ica pokazuje veliku količinu pritužbi zaposlenih roditelja, posebno majki. Mnoge studije provedene u zemljama EU-a pokazuju da se žene na radnom mjestu često suočavaju s diskriminatornom praksom i postupcima. Na primjer, trudnoća, prelazak s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme, odlazak na bolovanje radi srkbi za djecu, korištenje roditeljskog ili roditeljskog dopusta, odlazak na roditeljske sastanke, sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme te činjenice da su zbog navedenog žene manje plaćene nego njihovi muški kolege. Žene koje postanu majke imaju veću vjerojatnost da će izgubiti posao ili doživjeti da njihova majčinska uloga ima negativan utjecaj na karijeru. Štoviše, ako žena nikada nije izašla na tržište rada ili je na neki način isključena s tržišta rada, bit će joj teže ući na tržište rada nakon što postane majka.

S druge strane, muškarci koji odluče preuzeti ulogu skrbnika u obitelji također se suočavaju s ovakvim ili sličnim diskriminatornom praksama. Ne treba zaboraviti ni obitelji s jednim roditeljem koje nemaju priliku podijeliti opterećenje vezano za kućanske poslove i skrb o djeci.

Iako su mjere za ostvarivanje ravnopravnosti spolova također usmjerene na očeve i njihovo roditeljstvo, postoje osjetljiva pitanja i stereotipi o ulozi muškaraca u skrbi i odgoju djece. Poticanje muškaraca na korištenje roditeljskog dopusta rodno je prihvatljiva

mjera koju tvrtka može provesti i na taj način mogu osigurati rodnu ravnotežu i rodno osviješteno radno okruženje. Svi roditelji imaju važnu ulogu u odgoju djece i sve bi trebalo poticati na preuzimanje roditeljskih uloga. Također, važan problem je razlika u plaćama među spolovima koja je jedan od razloga zašto se partneri odlučuju da žena uzme cijeli roditeljski dopust (plaća oca obično je veća nego plaća majke).

Poslodavci su obično zabrinuti oko izostanaka s posla. Pitanja prekovremenog rada i posvećenosti poslu usko su vezana uz roditeljstvo jer obitelj mnogima predstavlja prioritet i oduzima dosta vremena. Međutim, roditelji nisu nužno manje pouzdani i spremni su obavljati svoj posao unatoč izazovima obiteljskog života. Tvrtkama je preporučljivo komunicirati sa svojim zaposlenicima/ama o mogućim preprekama i potencijalnim rješenjima. To će pomoći u stvaranju, podršci i promicanju rodno osviještenog radnog okružja. Druge mjere unutar tvrtke za podršku roditeljima koje rade mogu uključivati opciju fleksibilnog radnog vremena, mogućnosti rada na daljinu, online obrazovanje, online sastanke, stvaranje interne platforme za podjelu i upravljanje zadacima, pružanje treninga i mentorstva za zaposlene roditelje te osiguravanje jednakih mogućnosti za obrazovanje o rodnim temama, posebno za osobe na rukovodećim pozicijama. Također, svaki poslodavac trebao bi biti upoznat s pravnim okvirom koji definira izravnu i neizravnu diskriminaciju na području rada i o tome treba obavijestiti svakog zaposlenika/cu.

U početku nismo razmišljali o mogućim kriznim situacijama poput pandemije koronavirusa koja je 2020. duboko promijenila naš osobni i profesionalni život, a posebno rad roditelja s djecom u školi. Obrazovanje i posao prenijeli su se u naše domove, obitelj nam je odjednom postala prisutna u radnom okruženju i bilo je teško odvojiti poslovni i privatni život. Mnoge studije u EU-u pokazuju da su u navedenoj krizi žene preuzimale većinu tereta u različitim aspektima radnog i privatnog života. Više su se skrbile o obitelji i trošile više vremena na obitelj i školovanje, bili su i zaposlene na nesigurnijim poslovima u sektorima poput zdravstva, obrazovanja i socijalnog sektora koji su teško pogođeni krizom pandemije. Sve

se više žena suočavalo s rodno uvjetovanim nasiljem, a mnoge žrtve bile su zarobljene kod kuće sa svojim zlostavljačima. Što se tiče profesionalnog života, radnih aranžmana i „nove normalnosti“, morali smo prilagoditi radne aranžmane tijekom izolacije, kako bi spriječili iznimno nepovoljne posljedice na gospodarstvo. Biti roditelj i radnik/ca u vrijeme krize bilo je i još uvijek je vrlo zahtjevno i izazovno, pa bismo trebali biti svjesni i mentalnog zdravlja radnika/ca u tvrtkama.

Alat 1: Četiri slučaja

CILJ: Osvijestiti i vježbati antidiskriminacijsko ponašanje

ŠTO VAM JE POTREBNO: list papira s dolje napisanim tekstom, flip chart, olovke i markeri

TRAJANJE: 30 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI: Podijelite sudionike/ce u manje radne skupine, podijelite tekst vježbe sudionicima u grupi i zamolite ih da zajedno rade na slučajevima i odgovore na pitanja. Nakon što završe, zamolite svaku grupu da predstavi svoj rad. Kad sve grupe predstavljaju svoj rad, možete započeti raspravu.

Dolje ćete pronaći četiri primjera problema s kojima se tvrtke i zaposlenici često susreću i za koje nije uvijek lako pronaći zadovoljavajuće rješenje.

TEKSTOVI ZA PRINTANJE:

Situacija 1:

Zamislite sljedeću situaciju: mlada žena dobila je posao vođenja projekta unutar tvrtke (planirano trajanje 6 mjeseci s mogućnošću produženja). Vrlo ste zadovoljni njezinim radom; nakon 2 mjeseca objavljuje da je trudna.

- Jeste li upoznati s ovom situacijom?
- Kako biste se nosili s ovom situacijom? Kakvo je vaše mišljenje?

Situacija 2:

Za rukovodeće mjesto prijavljuje se majka troje djece (4, 6 i 10 godina). U prijavi ne spominje svoje troje djece, ali to svi znaju jer radite u sektoru gdje se svi međusobno poznaju.

- Jeste li upoznati s ovom situacijom?
- Kako se nosite sa svojim znanjem na razgovoru za posao? Kakvo je vaše mišljenje?

Situacija 3:

Situacija u vašem poduzeću bila je dosta napeta. Nakon nekoliko loših financijskih godina, situacija se odjednom poboljšava, svi imaju puno posla, prekovremeni rad se gomila za neke ključne zaposlenike/ce. Jedan od tih ključnih zaposlenika najavljuje da će njegova partnerica roditi dijete za dva mjeseca i inzistira na tome da dijele roditeljski dopust. Htio bi za pola godine na šest mjeseci otići na očinski dopust.

- Jeste li upoznati s ovom situacijom?
- Kako biste se nosili s tim? Kakvo je vaše mišljenje?

Situacija 4:

Vodite veliku tvrtku. Korporacijski pristup je da su usklađivanje posla i obitelji važne vrijednosti. Međutim, jedan voditelj odjela poznat je po tome što otežava život zaposlenicima/cama koji imaju djecu. Posebno negativno gleda na roditeljski dopust i rad s nepunim radnim vremenom za očeve. Osim toga, voditelj odjela jedan je od najboljih zaposlenika koje možete zamisliti.

- Jeste li upoznati s ovom situacijom?
- Kako biste se nosili s tim? Kakvo je vaše mišljenje?

Nekoliko općih pitanja na kraju

- Kakvu vrstu korporativne kulture smatrate važnom kako bi se svi osjećali ugodno i bili produktivni?
- Postoje li načini za prevladavanje negativnih stavova pojedinaca prema roditeljima?
- Smatrate li da je potrebno pozitivnije prikazivati roditelje kako bi se suočili s manje poteškoća? Na primjer, u smislu uočavanja njihovih specifičnih vještina ili činjenice da su lojalniji zaposlenici/e?

Alat 2: Rodno osviještene mjere u tvrtki

CILJ: Razumjeti kako funkcioniraju tvrtke prilagođene rodnim razlikama

ŠTO VAM JE POTREBNO: Papiri, flip chart, olovke u bojama

TRAJANJE: 45 - 60 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI? ? Podijelite sudionike/ce u male grupe.

Recite im da su zaposlenici/e izmišljene tvrtke. Možete odabrati vrstu tvrtke, na primjer (sportska i fitnes oprema, lanac hotela, računovodstveni servis i sl.) Svaka grupa ima zadatak osmisliti 5 do najviše 10 mjera, na temelju vlastitih iskustava ili potreba, na jednu ili više (ovisno o broju grupa) sljedećih tema: Proces zapošljavanja, Osposobljavanje i napredovanje, Uznemiravanje na poslu, Usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života, Roditeljski dopust. Grupe moraju funkcionirati kao odjel za ljudske resurse i osmisliti mjere koje će stvoriti rodno ravnopravne procese i mjere za osiguranje dobrobiti žena i muškaraca u njihovoj tvrtki. Dajte im 20–30 minuta da osmisle mjere, a nakon toga svaka grupa predstavlja svoj rad. Dajte im vremena za razmišljanje o kreiranim mjerama i provedite raspravu u plenumu.

VIDEO:

<https://www.youtube.com/watch?v=NNbQLLkEMVg> L&R

https://www.youtube.com/watch?v=_HhDHrpUog&t=109s L&R

4.3 Reintegracija i povratak s roditeljskog dopusta

Vazno je da poslodavci imaju na umu da svaka osoba ima set vještina i sposobnosti kojima može doprinijeti razvoju kompanije. Uobičajena je situacija da ljudi, uglavnom žene, privremeno napuštaju tržište rada kako bi se u potpunosti posvetili roditeljskoj ulozi. Nakon nekog vremena ti ljudi žele ponovno ući na tržište rada. Istraživanja pokazuju da tvrtke nerado ponovno postavljaju te ljude na radno mjesto s kojega su otišli ili ih ne žele zaposliti budući da neko vrijeme nisu bili aktivni kao zaposlenici/e, što ih zbog nedostatka radnog iskustva, ažuriranih znanja o tehnološkom napretku ili njihove dobi čini manje poželjnim na tržištu rada. Ono što treba napomenuti je da u slučaju povratka na posao nakon dopusta većina europskih zemalja ima stroge zakone koji štite zaposlenika/cu koji/a je tek postao roditelj.

S druge strane, roditeljima proces reintegracije nakon povratka pada teško i zahtijeva vrijeme prilagodbe te podršku kolega/ica. U sklopu izvješća o istraživanju „Iskustva roditelja – diskriminacija na radnom mjestu“ koje je napravljeno u okviru ovoga projekta u Hrvatskoj, zaposlenici/e navode **negativne komentare/mobing i nerazumijevanje potreba roditelja; prelazak na manje povoljno ili slabije plaćeno mjesto i onemogućavanje napredovanja; prestanak radnog odnosa** kao najčešće manifestacije diskriminacije ili negativnih iskustava. U Austriji su mnogi diskriminirani zaposlenici/e **izgubili svoj profesionalni položaj i bili primorani raditi na lošijim pozicijama koje često ne odgovaraju njihovoj razini kvalifikacija i/ili su iskusili mobing**. Ostali radnici/e su **dobili otkaz ili su se morali suočiti sa smanjenjem prihoda**. Na kraju je većina njih morala promijeniti svoje radno mjesto nakon što su se suprotstavili diskriminatornoj praksi.

Nedavna studija „**Nakon roditeljskog dopusta: Poticaji za roditelje**

s malom djecom da se vrate na tržište rada“ (“After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labourmarket”) nudi moguća rješenja poslodavcima.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658190/IPOL_STU\(2020\)658190_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658190/IPOL_STU(2020)658190_EN.pdf)

„Poslodavci mogu koristiti široki raspon programa za pomoć roditeljima s malom djecom pri povratku na posao. Ove mjere uključuju: (i) trening za napredovanje u karijeri ili za povratak na posao za žene koje se vraćaju nakon rodiljnog dopusta; (ii) određeni stalni kontakt s roditeljima na rodiljnom dopustu kako bi ostali u toku s razvojem tvrtke što bi im ublažilo stres po povratku na posao; (iii) odredbe o skrbi za djecu i mogućnosti dojenja na radnom mjestu koje pomažu roditeljima da bolje usklade posao s obiteljskim obavezama (što nije uvijek izvedivo); i (iv) podržavanje muškaraca koji odlaze na roditeljski dopust (putem dobro plaćenog dopusta ili dodatnog odmora izvan zakonskih zahtjeva i isticanja takvih muškaraca za primjer u organizaciji). Dokazi ukazuju na to da politike koje potiču povratak na posao (neovisno o postotku) uzrokuju višu razinu produktivnosti, efikasnije iskorišteno radno vrijeme i udio roditelja koji se vraćaju na posao. Tvrtke koje pružaju dodatne mjere imaju velike koristi od ovog učinka. Razina podrške nadređenih i voditelja/ica može utjecati na povratak radnika/ca na radno mjesta. Isto tako, izgleda da su kvaliteta posla, uvjeti rada i organizacijska kultura na radnom mjestu važni čimbenici u poticanju ili ograničavanju raspoloživih poticaja za povratak na posao - kako u smislu prakse koju nudi poslodavac, tako i politike usvojene na nacionalnoj razini“.

Alat 1: Mix and match

CILJ: razvijanje svijesti o različitosti zaposlenika/ca te razumijevanja da svaki zaposlenik/ca doprinosi poslu

ŠTO VAM JE POTREBNO: Pripremljeni kratki profili zaposlenika/ca, karakteristike i opisi

TRAJANJE: 60 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI? :

- Podijelite sudionike/ce u grupe.
- Osmislite oglas za radno mjesto (na primjer: pomoćnik/ca menadžera u logistici).
- Svaka grupa dobiva pripremljeni kratki profil zaposlenika/ce (na primjer: 22 godine, tek diplomirao/la, bez djece; 25 godina, 2 godine iskustva u istoj tvrtki, 1 dijete od 3 mjeseca; 32 godine, 5 godina radnog iskustva u 3 tvrtke, 2 djeteta u dobi od 5 i 9; 45 godina, 5 godina iskustva, ali nisu radili zadnjih 15 godina, 3 djece u dobi od 14, 16, 18).
- Grupe bi trebale nadopuniti profil svojim idejama kako bi stvorili_e priču o dodijeljenoj osobi.
- Na ljestvici od 1 do 5 grupa ocjenjuje šansu da njihova osoba bude zaposlena (1 – bez šanse za zapošljavanje i 5 – sa sigurnošću da će biti zaposlena).
- Kvalitete i vještine koje odjeli za ljudske resurse obično traže od kandidata/kinja:

× odgovarajuće radno iskustvo	za posao	× razmišljanje o rješavanju problema
× odanost poduzeću	× česti korisnici/e društvenih mreža	× vještine upravljanja kriznim situacijama
× spremnost na učenje	× menadžerske vještine	× analitičke sposobnosti
× mogli bi uzeti dopust za brigu o djeci	× timski igrač/ica	× vještine pregovaranja
× motivirani za nove korake u karijeri	× organizacijske vještine	×
× prate najnovije trendove vezane	× razvijene komunikacijske vještine	
	× kreativno razmišljanje	
- Grupe pripisuju ove kvalitete i vještine svom profilu kad god je to za njega relevantno ili poznato o njemu.
- Vratite se ocjenjivanju. Sada kada je profil ispunjen kvalitetama koje voditelji/ce ljudskih resursa traže od kandidata, mijenja li grupa svoje mišljenje u izvornoj ocjeni o tome koliko će lako određeni profil pronaći posao.

- Svaka skupina mora dati do 3 izjave zašto bi ili ne bi zaposlila svoj profil.
- Na plenumu razgovarajte o rezultatima. Posebno obratite pozornost na profil 45 -godišnje osobe sa zastarjelim profesionalnim iskustvom. Je li grupa uzela u obzir njegovo/njezino obiteljsko i životno iskustvo?

Alat 2: Podudaranje potreba

CILJ: pronaći ravnotežu između potreba poslodavaca/ki i potreba zaposlenih roditelja

ŠTO VAM JE POTREBNO: Flip chart

TRAJANJE: 45 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI? :

Podijelite sudionike/ce u dvije grupe. Jedna grupa su poslodavci/ke. Druga skupina su zaposlenici/e koji se planiraju vratiti na posao nakon roditeljskog dopusta.

Grupa poslodavaca definira što tvrtke mogu ponuditi kako bi olakšale reintegraciju nakon povratka na posao. Grupa zaposlenika/ca definira svoje potrebe i želje.

Opcija 1: na jednoj ploči su zapisane potrebe zaposlenika/ca. Na drugoj ploči zapisana je ponuda poslodavaca/ki. Na plenumu, za svaku potrebu cijela grupa pokušava pronaći mjeru koju su stvorili poslodavci. Ako se ne pronađe podudaranje, grupa u cjelini trebala bi smisliti mjeru.

Opcija 2: Zaposlenici/e imenuju svoje potrebe jedan po jedan. Svaku potrebu ili želju zaposlenika/ca poslodavci/ke pokušavaju uskladiti s mjerom do koje su došli u grupnoj raspravi.

4.4 Organiziranje radnog vremena

Organiziranje radnog vremena roditeljima nije lak zadatak pogotovo kad su djeca vrlo mala. Za usklađivanje radnih obveza s obiteljskim obvezama danas su potrebne dodatne vještine organizacije posla i upravljanja vremenom.

Tema postizanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života bila je jako vidljiva tijekom pandemije koronavirusa. Roditelji su radili od kuće, škole i vrtići bili su zatvoreni, a najveći dio tereta pomaganja djeci u školskim obavezama snosili su njihovi roditelji. Iako još nemamo točne podatke, postoje jaki pokazatelji da je većina odgovornosti za brigu o djeci pala na žene - one su većinski brinule i o djeci i o kućanstvu. Dodatni problem bio je stres i pritisak uzrokovan boravkom u zatvorenom prostoru što je ostavilo posljedice na mentalno zdravlje i roditelja i njihove djece.



Bez obzira na pandemiju, ova tema uvijek je bila u fokusu zaposlenih roditelja, a najveći problem s kojim se suočavaju roditelji, posebno žene, je organiziranje i upravljanje vremenom za nekoliko različitih zadataka i obveza, jer se u našem društvu još uvijek većinom žene brinu o djeci i obitelji. Zbog toga su više izložene mogućoj diskriminatornoj praksi kao radnice, upravo zato što su manje dostupne poslodavcima te se smatra da zbog brige o djeci i obiteljima nisu u mogućnosti obavljati kvalitetan posao.

Usklađivanje odgovornosti oko skrbi za druge i profesionalnih obveza izazov je za žene koje postaju majke u gotovo svim zemljama OECD-a. (*Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, OECD Publishing, Paris, 2007*) Zapravo, žene unutar obitelji vode mnogo više brige o djeci, starijim osobama i osobama s invaliditetom od muškaraca, a također su i odgovornije za kućanske poslove. Tradicionalne rodne uloge dovode do podjele kućanskih poslova/odgovornosti i skrbi oko djece i drugih članova obitelji. Iako se obrasci rodni uloga unutar obitelji postupno mijenjaju, prvenstveno zbog financijske održivosti i profesionalnog angažmana koji imaju i žene i muškarci, žene i dalje najviše vremena provode u obavezama koje se odnose na obitelj i vođenje kućanstva.

Govoreći o potrebama koje zaposleni roditelji imaju u odnosu na druge zaposlenike/ce, naša analiza pokazuje da većina poslodavaca u Hrvatskoj prepoznaje kako roditelji imaju različite potrebe od onih koji nisu roditelji. Vrsta podrške koju većina ispitanih poslodavaca pruža u svojim tvrtkama u svrhu postizanja ravnoteže između posla i života jest razumijevanje drugih kolega/ica i poslodavca u pogledu planiranja godišnjih odmora, održavanja sastanaka itd., kao i rad od kuće i fleksibilni radni sati. Mišljenja tvrtki o razumijevanju roditeljske uloge u kontekstu radnih vještina i sposobnosti koje roditelji mogu razviti zbog svoje roditeljske uloge su podijeljena. S tim u vezi, nešto više od polovice tvrtki vjeruje da zaposlenici mogu steći nove radne vještine jer su roditelji. Najčešće se spominju upravljanje vremenom, multitasking i strpljenje, kao i sposobnost nošenja sa stresom, prilagodljivost i rješavanje problema.

Poslodavci u Austriji svjesni su mnogih potreba zaposlenih roditelja. Jedna od glavnih potreba zaposlenih roditelja koje prepoznaju je njihova želja za fleksibilnim modelima radnog vremena, na primjer nužnost različitih modela fleksibilnosti, ustupci poslodavaca u vezi s planiranjem godišnjih odmora ili važnih obaveza, kao i mogućnost rada s nepunim radnim vremenom. U vezi s fleksibilnim radnim vremenom, zaposleni roditelji također smatraju pouzdanost održavanja sastanaka važnom za omogućavanje ili optimizaciju koordinacije profesionalnih i obiteljskih aktivnosti. Daljnje prepoznate glavne potrebe zaposlenih roditelja su mogućnost rada od kuće, individualizirana ponuda skrbi za djecu tijekom praznika i općenito, više razumijevanja od strane poslodavca u kontekstu pitanja usklađivanja obaveza.

Anketirani poslodavci naveli su niz već postojećih mjera koje se provode kako bi se zadovoljile gore navedene potrebe zaposlenih roditelja. Osim fleksibilnih modela radnog vremena, mogućnosti rada od kuće, ustanova za brigu o djeci i osjetljivog pristupa izazovima roditelja koji rade, neki poslodavci provode i mjere za informiranje, daljnju obuku i podizanje svijesti o usklađivanju obaveza. Kao daljnja strategija za podršku roditeljima koji rade također se razmatraju i dobrovoljne revizije ravnoteže između privatnog i poslovnog života: kroz ovaj postupak neki se poslodavci automatski potiču da identificiraju i odgovore na potrebe roditelja koji rade.

Iz ankete koju smo proveli u projektu poslodavci su naveli sljedeće preporuke i ideje za „savršenu tvrtku“:

U Hrvatskoj:

1. Interni postupci s jasnim mjerama i mogućim oblicima rada za roditelje, ali ne na teret radnika/ca koji nisu roditelji.
2. Podržavajuće radno okruženje te povjerenje kolega/ica, uglavnom menadžera i osoba na rukovodećim pozicijama u kompaniji.
3. Ugovori na određeno vrijeme su problematični, posebno za žene.

4. Fleksibilno radno vrijeme i satnice. Dječji vrtić ili sličan objekt unutar tvrtke u koji roditelji mogu dovesti svoju djecu tijekom radnog vremena.
5. Provođenje politike nediskriminacije, posebno majki, što se odražava na plaće i napredovanje.
6. Solidarnost i razumijevanje kolega/ica u teškim vremenima kao što je to bilo za vrijeme lockdowna.

U Austriji:

Idealna politika tvrtke definirana je na sljedeći način:

1. komunikacija oči u oči, kultura uvažavanja, jednak tretman zaposlenika/ca,
2. aktivna i uzajamna komunikacija između uprave i zaposlenika/ca,
3. korištenje kolektivne inteligencije svih uključenih, otvorenost za optimizaciju i daljnji razvoj,
4. transparentno i razumljivo donošenje odluka i praksa.

Osim toga, prevladavanje negativnih stavova prema zaposlenim roditeljima također se smatra važnim ciljem za bolju kompatibilnost obitelji i karijere. Negativni stavovi mogli bi se prevladati, primjerice, naglašavanjem kompetencija zaposlenih roditelja. Prema intervjuiranim poslodavcima, to prije svega uključuje dobro upravljanje vremenom, visoku otpornost, sposobnost reagiranja u svim situacijama, izražene vještine rješavanja problema, visoku otpornost na stres i staloženost te dobre vještine obavljanja više zadataka istovremeno. Općenito, također je imperativ aktivno smanjivanje negativnih predrasuda kroz komunikaciju s tvrtkom i podizanjem svijesti o kompatibilnosti obitelji i posla među svim zaposlenicima/ama.

Alat 1: Radni dan žene i muškarca

CILJ: podići svijest o pitanju ravnopravnosti žena i muškaraca u privatnom i profesionalnom životu

ŠTO VAM JE POTREBNO: opisi obitelji koje pripremate unaprijed,

flipchart, markeri

TRAJANJE: 45 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI? Podijelite sudionike/ce u manje grupe od 4 do 6 osoba. Dajte svakoj skupini zadatak da izradi dnevni raspored (od buđenja do odlaska na spavanje) za sve odrasle u obitelji, prema opisu obitelji koji je grupa dobila na već pripremljenom listu papira. Nakon što grupe ispune opise, mogu ih prezentirati drugima i može se započeti rasprava.

Alat 2: Vi ste glavni

CILJ: stvoriti različite mjere za usklađivanje posla i obitelji

ŠTO VAM JE POTREBNO: flipchart, markeri

TRAJANJE: 45 minuta

ŠTO TREBATE UČINITI? Podijelite grupu u 3 ili 4 manje grupe. Svaka grupa mora iz svoje perspektive formulirati glavne probleme i rješenja u vezi s usklađivanjem posla i privatnog života. Prva grupa predstavlja udruhu roditelja. Druga grupa predstavlja udruhu poslodavaca/ki. Treća grupa predstavlja parlamentarni odbor. Četvrta (potencijalna) grupa predstavlja neko lokalno upravno tijelo (npr. gradska skupština, županijska skupština). Na plenumu svaka grupa predstavlja svoje strategije i mjere. Zatim svaka grupa vrednuje mjere drugih grupa, ne na temelju osobnog mišljenja, već kao predstavnici/e grupe kojoj pripadaju. Nakon toga u raspravi možete izraditi glavni plan koji sagledava sve različite pozicije.

VIDEO:

<https://www.youtube.com/watch?v=HB3xMg3rXbY>

World's Toughest Job

https://www.youtube.com/watch?time_continue=194&v=St1dQfYotEM

Equality – Gender Equality Ombudswoman

5

**Primjeri
slučajeva
iz istraživanja
u Austriji
i Hrvatskoj**



Ovo su neki od slučajeva prikupljenih tijekom naših istraživačkih aktivnosti u Austriji i Hrvatskoj i mogu se koristiti kao primjeri za rad na podizanju svijesti o temi i unutar radionica.

Slučaj br.1

Slučaj br. 1 bio je zaposlen na rukovodećem položaju kada je svome nadređenome rekao da želi skratiti tjedno radno vrijeme s punog radnog vremena na 30 sati kako bi provodio više vremena sa svojim djetetom, što je njegovo zakonsko pravo po austrijskom „Zakonu o roditeljima s nepunim radnim vremenom“. Nakon što je osjetio prve znakove diskriminacije, poput ugovaranja termna s klijentima isključivo u doba dana, što mu je onemogućavalo provođenje više vremena s djetetom, smanjio je svoje tjedno radno vrijeme na 9,5 sati tjedno. Tada je započeo mobing. Kad je odbio ponudu svog nadređenoga da ponovno poveća tjedno radno vrijeme nakon pet teških godina mobinga, situacija je potpuno eskalirala, a sugovornik se za pomoć obratio Pravobraniteljstvu za jednako postupanje i Radnoj komori. To je pogoršalo situaciju na radnom mjestu i dovelo do ozbiljnih zdravstvenih problema. Suočivši se s ovom situacijom, nije vidio drugu mogućnost osim da napusti posao bez ikakve naknade. Stoga se obratio sudu uz podršku Radne komore i Pravobraniteljstva za jednako postupanje. Slučaj nije bio okončan u vrijeme kada je intervju obavljen. Sugovornik je dokumentirao mobing protokolima i zvučnim zapisima pa se čini kako bi mogao dobiti slučaj.

Slučaj br.2

U slučaju br. 2, zaposlenica se htjela vratiti s kraćeg roditeljskog dopusta na skraćeno tjedno radno vrijeme, no njezin je plan naišao na veliki otpor. Uprava je izričito odbila njezinu želju da radi samo na unaprijed dogovorene radne dane, uvjeravajući je da ne treba inzistirati na unaprijed dogovorenim radnim danima jer će se oni potruditi omogućiti joj rad tim danima koliko god budu mogli. Ali ovo obećanje nije ispunjeno. Naprotiv, sugovornica je premještena

u novu poslovnicu koja je bila jako udaljena od njezine kuće i teško dostupna, a uprava se uopće nije držala dogovorenih radnih dana. Sugovornica je doživjela i mobing nakon povratka na posao: okrivljena je, primjerice, da je učinila nešto pogrešno. Nakon što je kontaktirala Pravobraniteljstvo za jedanko postupanje i Radnu komoru, tužila je svoga poslodavca. Sve je završilo kompromisnom nagodbom izvan suda i ona je napustila tvrtku.

Slučaj br.3

Slučaj br. 3 u trenutku trudnoće bila je u procesu osposobljavanja za višu poziciju unutar tvrtke. Nakon roditeljskog dopusta planirala se vratiti na posao s punim radnim vremenom. Obećano joj je da će nakon dopusta napredovati, no kad se vratila u tvrtku rečeno joj je da ta pozicija više ne postoji i da je njen stari posao dobio netko drugi. Premještena je na posao u drugo dio grada bez nekih stvarnih obaveza (nazvala je to „pseudoposao“) i ostala je tamo do sljedeće trudnoće te sljedećeg roditeljskog dopusta. Nakon toga ponuđena joj je niža pozicija u tvrtki. Tada je kontaktirala je Pravobraniteljstvo za jednako postupanje s ishodom da joj je poslodavac uspio pronaći odgovarajuće mjesto. Nakon nekog vremena dobila je financijski poticaj da napusti tvrtku. Budući da se više nije osjećala dobrodošlim na svom radnom mjestu, prihvatila je ponudu i otišla. Misli da je to što joj se dogodilo bilo vrlo nepravedno, ali ne želi iznijeti slučaj sudu.

Slučaj br. 4.

Podnositeljica žalbe (policajka) spriječena je u polaganju ispita potrebnog za napredovanje jer joj se vrijeme provedeno na roditeljskom dopustu nije uračunalo u sveukupno provedeno vrijeme na tom radnom mjestu, koje je potrebno za polaganje navedenog ispita, pa stoga nije mogla napredovati u struci. Ta je praksa regulirana je službenim aktom Ministarstva unutarnjih poslova. Podnositeljica pritužbe se obratila pravobraniteljici za pomoć, budući da poslodavac

nije pokazao volju da riješi ovaj problem. Također je kontaktirala odvjetnika koji joj je savjetovao da ne plaća skupe parnice i rekao da su ishodi često nepovoljni u ovakvim slučajevima. Kontaktirala je i svoj sindikat, ali nisu joj pružili odgovarajuću pomoć i podršku. Poslodavac je uzeo u obzir preporuku pravobraniteljice i nakon povratka s drugog roditeljskog dopusta praksa je promijenjena, no poslodavac je i dalje odbio uključiti vrijeme provedeno na roditeljskom dopustu za prvo dijete pa je zaostala za kolegicama. Iako je u ovom slučaju poslodavac promijenio praksu, podnositeljica pritužbe izjavila je da je ta diskriminatorna praksa i dalje prisutna u drugim dijelovima zemlje.

Slučaj br. 5

Po povratku s rodiljno dopusta podnositeljici zahtjeva dodijeljeno je nepovoljnije radno mjesto i uskraćeno joj je prethodno rukovodeće mjesto jer se vrijeme provedeno na rodiljnom dopustu nije računalo kao vrijeme koje je provela na toj poziciji. Kao rezultat toga ona nije imala iste kvalifikacije kao njezin muški kolega koji je umjesto nje dobio tu poziciju, iako je na tom radnom mjestu radila šest godina. O toj činjenici nije bila obaviještena sve dok se nije vratila s rodiljnog dopusta. Smatrala je da je to nepravedno i odmah se vratila na rodiljni dopust te odlučila kontaktirati Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, ali je također bila spremna podnijeti tužbu. Druge su suradnice bile u istoj situaciji, no nažalost neke su prihvatile nepovoljnije pozicije, dok su druge dale otkaz. Pravobraniteljica je kontaktirala poslodavca i poslala dopis u kojem se navodi da zakon zabranjuje takvo ponašanje te da je poslodavac zakonski obvezan osigurati isto radno mjesto ili slično s istim radnim uvjetima po povratku s rodiljnog/roditeljskog dopusta. Stvar je konačno riješena dogovorom podnositeljice pritužbe i poslodavca koji je dopis pravobraniteljice shvatio vrlo ozbiljno.

Slučaj br. 6

Skupina oštećenika/ca (udruga) žalila se na diskriminatornu odredbu ugovora o radu za radnice/ke na medicinskoj specijalizaciji u bolnici navodeći da ako koriste rodiljni ili roditeljski dopust ili bolovanje zbog komplikacija u trudnoći njihova se specijalizacija produljuje za vrijeme provedeno na dopustu. Pravobraniteljica je uputila dopis bolnici s uputom da ukloni diskriminatorne odredbe ugovora o radu, što je bolnica prihvatila, iako je odbila priznati diskriminaciju, pa je Pravobraniteljica smatrala potrebnim poslati detaljna objašnjenja zakonskih odredbi primjenjivih u ovom slučaju.



6

**Program
radionica
provedenih
u okviru
projekta**



6.1 Primjer programa radionice

PRVI DAN

- Pozdrav i uvod u radionice / informacije o radu
- Uvod u problem zaposlenih roditelja + vježba
- Uvod u podteme (proces zapošljavanja, povratak na posao, početak roditeljstva i roditeljski dopust) + vježbe
- *Pauza*
- Primjeri dobre prakse u postizanju rodno ravnopravnih modela poslovanja
- Važnost usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života za postizanje ravnopravnosti na tržištu rada + vježbe

DRUGI DAN

Predstavljanje World Cafe način rada i podjela po temama:

1. Proces zapošljavanja (rodni stereotipi i rodna diskriminacija),
 2. Početak roditeljstva i roditeljski dopust,
 3. Reintegracija i povratak na posao nakon dopusta
 4. Organiziranje ravnoteže između posla i privatnog života
- Rad u grupama
 - *Pauza*
 - Grupna rasprava i zaključci, davanje preporuka za postizanje ravnopravnosti spolova i jednakih mogućnosti za roditelje
 - Završna evaluacija / upitnik

6.2 Primjer evaluacijskog upitnika

Ovo je primjer evaluacijskih pitanja koja se koriste na radionicama koje se provode u okviru projekta radi mjerenja promjena u stavovima sudionika/ca.

QUESTIONNAIRE

1. Koje znanje i informacije koje ste dobili smatrate najvažnijima?
2. Koliko ste zadovoljni radom trenerica/voditeljica (na ljestvici od 1 do 5)?
1 – nisam zadovoljan/na i 5 vrlo sam zadovoljan/na
3. Jesu li teme radionice jasno predstavljene?
4. Koje od tema radionice smatrate najrelevantnijim za vaš rad/interese?
5. Imate li dodatnih prijedloga ili komentara vezanih za treninge?
6. Imate li sada više znanja i informacija o problemu zaposlenih roditelja i mogućoj diskriminaciji?
7. Želite li znati više o određenoj temi?
Molim vas, objasnite

7

**Gdje možete
dobiti
informacije
i podršku**



Postoje brojne zakonske odredbe o roditeljstvu i poslu: one uključuju zaštitne odredbe u korist (budućih) roditelja, mogućnosti za kombiniranje posla s odgovornostima oko djece, obveze poslodavaca i prevenciju diskriminacije. Osim toga, postoje i drugi važni propisi za one kojima je ugrožena socijalna sigurnost tijekom početnog razdoblja roditeljstva, prije svega dječji doplatak. Ponekad je teško snalaziti se kroz sve to. Ovaj posljednji odjeljak ima za cilj pružiti pregled tijela koja nude savjete o pitanjima vezanim za ove teme – ovdje je fokus na pravnim pitanjima koja se odnose na diskriminaciju osoba s obvezama skrbi o djeci.

Hrvatska:

Za zaposlenike/ce:

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (<https://www.prs.hr>), neovisno je tijelo zaduženo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova koje prima pritužbe u vezi s diskriminacijom, pruža pomoć u pokretanju sudskih postupaka, poduzima mjere koje ispituju pojedinačne zahtjeve do pokretanja parnice i vodi postupak mirenja i izvansudske nagodbe uz suglasnost stranaka. Cijeli proces utvrđivanja diskriminacije na radnom mjestu za zaposlenike/ce je besplatan.

Državni inspektorat (<https://dirh.gov.hr>), 13. sektor—Inspekcija rada, državno tijelo koje nadzire provedbu zakona i drugih propisa koji se tiču odnosa između radnika i poslodavaca.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (<https://hzzo.hr/>), javna ustanova nadležna za ostvarivanje prava u vezi s roditeljnim/roditeljskim dopustom i naknadama te drugim pravima roditelja.

Ako je zaposlenik član sindikata, tamo može zatražiti pravni savjet.

Popis registriranih sindikata nalazi se na web stranici Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (<https://mrosp.gov.hr/>).

Također se možete obratiti jednoj od **nevladinih organizacija** koje se bave pravima žena i roditelja i nude besplatne pravne savjete i podršku.

Za poslodavce:

Popis **registriranih udruga poslodavaca** nalazi se na web stranici Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (<https://mrosp.gov.hr>). One poslodavcima pružaju savjete i primjere dobre prakse u kreiranju i provedbi politika prilagođenih obitelji.

Za pitanja i savjete poslodavci se također mogu obratiti **Hrvatskoj gospodarskoj komori** (<https://www.hgk.hr>), **Hrvatskoj obrtničkoj komori** (<https://www.hok.hr>) i drugim stručnim komorama.

Austrija:

Za zaposlenike/ce:

Radnička komora (www.arbeiterkammer.at), zakonsko predstavničko tijelo za zaposlenike/ce, nudi sveobuhvatne savjete o pitanjima koja se odnose na roditeljstvo i posao, uključujući i u vezi s diskriminatornim postupanjem. U najgorim situacijama također može pokrenuti postupak pred sudom u ime oštećenika/ce.

Odgovarajući **sindikatu** u svakom slučaju također daje savjete o tim pitanjima, ali samo svojim članovima/icama - dakle, članstvo je ovdje preduvjet. Različiti sindikati snose odgovornost ovisno o vrsti posla i djelatnosti. Pregled je dostupan na <https://www.oegb.at>. Sindikat također može zastupati svoje članove/ice na sudu ako je potrebno.

Ako kao zaposlenik/ca imate dojam da ste diskriminirani zbog obaveza skrbi oko djece, možete se obratiti **Pravobraniteljstvu za jednako postupanje** (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at). Savjeti i podrška ustanove povjerljivi su i besplatni. Sumnju na

diskriminaciju možete prijaviti i **Povjerenstvu za jednako postupanje** (<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html>).

Na web stranici Povjerenstva za jednako postupanje možete pronaći brojne rezultate izvida koje se bave slučajevima diskriminacije na temelju roditeljstva. Pravobraniteljstvo za jednako postupanje može vam pomoći pri podnošenju zahtjeva Povjerenstvu za jednako postupanje

Za poslodavce:

Poslovnim subjektima su na raspolaganju **Austrijska gospodarska komora** (www.wko.at) i **Savez austrijske industrije** (www.iv.at) kao grupe za podršku poslodavcima, pitanja i savjete.

Ako kao poslovni subjekt želite educirati svoje zaposlenike ili menadžere na temu usklađivanja obitelji i karijere ili želite aktivno podržavati podizanje svijesti o ovoj temi unutar tvrtke ili poduzimati mjere opreza kako biste spriječili diskriminaciju u ovom području, tada se također se možete obratiti Pravobraniteljstvu za jednako postupanje. (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at).

8

Korisne poveznice i literatura



Na našoj web stranici pronaći ćete brojne reference u literaturi i publikacije na teme obuhvaćene projektom Parents@work: <https://parentsatwork.eu>

- Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja, Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Vienna: First research report as part of the “parents @ work” project.
- Beham, Martina & Haller, Roland (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In: Wolfgang Schulz, Wolfgang, Max Haller, Max & Grausgruber, Alfred (eds.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden, 401–430
- Baumgarten, Diana, Luterbach, Matthias & Maihofer, Andrea (2017): “Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben.” Berufsidentität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter. 23/1, 53–69
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Vienna.
- Bergmann, Nadja, Reichert, Helga, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen. Vienna: Second research report as part of the “parents @ work” project.
- Bergmann, Nadja, Reichert, Helga, Sorger, Claudia, Amon-Konrad, Cornelia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): ParentsWork: Compatibility and Discrimination Issues. Vienna: Pamphlet as part of the “parents @ work” project.
- Budig, Michelle (2014): The fatherhood bonus and the motherhood penalty. Washington, DC: Third Way.
- Budig, Michelle & England, Paula (2001): The wage penalty for

- motherhood. *American Sociological Review* 66 (2): 204–25.
- Crittenden, Ann (2001): *The price of motherhood: Why the most important job in the world is still the least valued*. New York: Henry Holt.
 - Cukrowska-Torzewska, Ewa & Matysiak, Anna (2018): *The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis*. Working Papers. Vienna Institute of Demography. 08/2018.
 - Gärtner, Marc (2012): *Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Budrich Uni Press
 - Goedicke, Anne & Ellenberger, Tobias (2015): *Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit*. In: Dingeldey, Irene, Holtrup, André & Warsewa, Günter (eds.): *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Springer VS, Wiesbaden: pp 245–269.
 - Gottschall, Karin & Pfau-Effinger, Birgit (eds.) (2002): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen
 - Hodges, Melissa J. & Budig, Michelle J. (2010): *Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings*.
 - Mader, Katharina, Derndorfer, Judith, Disslbacher, Franziska, Lechinger, Vanessa & Six, Eva (2020): *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. Vienna.
 - Mari, Gabriele (2019): *Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies with Strong Male-Breadwinner Legacies*. Wiley.
 - Mauerer, Gerlinde & Schmidt, Eva-Maria (2019): *Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces*. *Soc. Sci.* 2019, 8(9), 250; <https://doi.org/10.3390/socsci8090250>.
 - Pfahl, Svenja & Reuyß, Stefan (2008): *Evaluation von Bildungskonzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Final report. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf_fof/96402.pdf.
 - Pfau-Effinger, Birgit (2004): *Socio-historical paths of the*

male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. In: British Journal of Sociology.

- Sardadvar, Karin, Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2020): Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2-2020, pp. 28–44.
- Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Westfälisches Dampfboot: Münster.
- Steffens, Melanie C. & Ebert, Irena D. (2016): Elternschaft und berufsbezogene Eindrucksbildung. In: Steffens, Melanie C. & Ebert, Irena D. (eds.): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Springer: Wiesbaden, pp 159–168.
- Wagner-Steinrigl, Sabine (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen Kindern. In: ARD, vol. 6673, no. 5: 3–6.
- Warming, Kenn, Roseberry, Lynn, Precht, Kirsten, Hansen, Trine Berner & Granerud Gunvor (2019): Discrimination against Parents – Experiences of Discrimination in Connection with Pregnancy and Parental Leave. Copenhagen: Danish Institute for Human Rights.
- doc. dr. sc. Ksenija Klasnić (2017): Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena, https://rec.prs.hr/wp-content/uploads/2018/01/Brosura_prijelom_finalno_web.pdf
- mr.sc. Diana Kobas Dešković (2018): Vodič za obiteljsku odgovornost i rodnu ravnopravnost, <https://rec.prs.hr/wp-content/uploads/2018/02/Mamforce-Vodic-VT-Web.pdf>
- Završna studija o rezultatima anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama (2021): IDIZ – Institut za društvena istraživanja u Zagrebu i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske; [https://gppg.prs.hr/wp-content/uploads/2021/02/GPPG_Završna-studija-o-rezultatima-anketnih-ispitivanja_IDIZ_final-1.pdf](https://gppg.prs.hr/wp-content/uploads/2021/02/GPPG_Zavrсна-studija-o-rezultatima-anketnih-ispitivanja_IDIZ_final-1.pdf)



