



This project is co-funded by
the European Union

Parents@Work: Mijenjajmo stav!



Drugi bilten projekta:

„Parents@Work: Mijenjajmo stav!”

Dragi/e čitatelji/ce,

Ovo je drugi bilten projekta Parents@Work koji u Hrvatskoj i Austriji provode L&R – Institut za društvena istraživanja, CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, Pravobraniteljstvo za jednako postupanje iz Austrije i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.

Drago nam je što možemo pokazati rezultate dosadašnjeg rada u istraživačkom i analitičkom dijelu projekta.

Na stranici 5. biltena možete pronaći najavu za predstojeću aktivnost koja će se odvijati u lipnju - **istraživanje vezano uz poslodavce**. Sve **predstavnike poslodavaca** koji su zainteresirani za sudjelovanje u navedenom istraživanju molimo da popune on - line anketu (poveznica se nalazi na 5. stranici). Bili bismo Vam zahvalni!

Što je novo?

Prva aktivnost projekta „Parents@Work: Mijenjajmo stav!“ bila je istraživanje percepcije radnika/ca i njihovih dojmova o diskriminaciji ili poteškoćama koje su imali na radnom mjestu ili pri zapošljavanju jer su bili ili će tek postati roditelji. Sudionici istraživanja bili su radnici/e koji su se suočili s diskriminacijom u svom profesionalnom životu i koji su kontaktirali Pravobraniteljstvo za jednako postupanje u Austriji, Pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova u Hrvatskoj i CESI, a kako bi dobili pravnu podršku u svojim slučajevima. Ti konkretni slučajevi bili su predmet analize sa ciljem boljeg razumijevanja problema s kojim se radnici/e koji su roditelji mogu suočiti zbog usklađivanja privatnog i profesionalnog života i kako doživljavaju svoje poslodavce u tim procesima.

Prvo, htjeli smo analizirati uzroke i pojavne oblike diskriminacije ili drugih poteškoća koje roditelji doživljavaju na svojim radnim mjestima. Drugo, željeli smo saznati što pomaže roditeljima u tim situacijama, što očekuju od poslodavaca i kako se takvi problemi mogu izbjeći u budućnosti.

Fokusirajući se na ove teme, provedene su dva istraživanja, jedno u Austriji i jedno u Hrvatskoj, odabirom dva različita metodološka pristupa. U Austriji je provedeno i analizirano 18 kvalitativnih intervjua s osobama koje su bile diskriminirane zbog (nadolazećeg) roditeljstva. U Hrvatskoj je analizirano ukupno 40 slučajeva, putem internetskog upitnika i telefonskih intervjua. U oba slučaja istraživanje su podržala nacionalna tijela za ravnopravnost, Pravobraniteljsko za jednako postupanje iz Austrije i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.

Rezultati iz Austrije

Osim prikazivanja pojedinačnih priča analiziranih slučajeva (pokazujući što znači biti diskriminiran/a na radnom mjestu, prikazujući negativne posljedice diskriminacije na pogođene osobe i čineći vidljivima poteškoće koje su ispitanici/e iskusili u borbi protiv diskriminacije), cilj istraživanja bio je identificirati strukturne uvjete koji potiču diskriminaciju zbog roditeljstva. Identificirano je pet takvih uvjeta. Prvo, stereotipna očekivanja o tome kakvu bi ulogu žene i muškarci trebali preuzeti u društvenoj podjeli rada između muških „hranitelja“ i ženskih „njegovatelja“, uključujući i dodatnu zaradu za majke. Na primjer, ovaj strukturni uvjet potiče diskriminaciju muškaraca, koji žele skratiti radno vrijeme ili koristiti roditeljski dopust. To odstupanje od „klasične“ muške uloge „donositelja kruha“ u analiziranim je slučajevima sankcionirano diskriminacijom. No, i žene koje su imale djecu i pokazale ambicije za napredovanje u karijeri, na primjer nakon roditeljskog dopusta se ne uklapaju u taj stereotipni obrazac i stoga su diskriminirane.

Drugo, normativna ideja da je puno radno vrijeme jedini učinkovit način rada bila je jedna od razloga diskriminacije roditelja. Čini se da je rad u punom radnom vremenu, pogotovo za rukovodeće pozicije, neformalan uvjet. Stoga se trud roditelja obično ocjenjuje nedovoljnim, što u mnogim analiziranim slučajevima dovodi do diskriminacije.

Treće, ideja roditeljstva kao nešto što ima negativne učinke na rad vodi diskriminaciji roditelja. U analiziranim slučajevima, ništa nije ukazalo da poslodavci roditeljstvo vide kao resurs.

Četvrto, mnoge diskriminirane osobe koje su intervjuirane govorile su o nedostatku pravila i praksi u vezi s roditeljstvom. Nedostatak implementiranih struktura u korist roditelja u tvrtkama dovodi do mogućnosti despotizma putem aktera na upravljačkoj razini. Također, organizacijska kultura tvrtke igra važnu ulogu kao potencijalni katalizator diskriminacije roditelja. Diskriminacija se u analiziranim slučajevima događala često u tvrtkama, gdje, na primjer, nije uobičajeno raditi skraćeno radno vrijeme zbog roditeljskih obveza.

Peto, i pravne strukture igraju važnu ulogu u analiziranim slučajevima. Većina ispitanika/ca je poslodavca smatrala moćnijim u sudskom postupku; neki čak nisu pokretali postupke zbog te percepcije. Dakle, ravnoteže moći nije bilo premda su sve radnike/ce podržale savjetodavne organizacije. Oni koji su pokrenuli sudski postupak posebno su imali negativne posljedice zbog dugog trajanja postupka. Oni koji su uspjeli s tužbom dobili su male naknade, što zapravo nije financijski naštetilo poslodavcu. Ishod je stoga uvijek bio gori za diskriminirane, a ne za one koji su diskriminirali.

Ono što je važno: Ovih pet strukturnih uvjeta ne djeluju izolirano, već se isprepleću ili naglašavaju često nesvjesne stavove menadžerskog osoblja.

Na temelju identifikacije ovih pet strukturnih uvjeta, Završni izvještaj sadrži preporuke o poboljšanju položaja roditelja u svijetu rada.

Rezultati iz Hrvatske

Analizirale smo nekoliko obrazaca koji su se pojavili u istraživanju. Prvo, možemo primijetiti da i dalje mali broj žena prijavljuje diskriminaciju na radnom mjestu ili u procesima zapošljavanja, iako većina odmah prepoznaje da su diskriminirane. Isto tako, vrlo rijetko se odlučuju na pokretanje sudskih postupaka vezanih uz diskriminaciju. Nekoliko je uočenih razloga za to: neinformiranost o pravima, nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobbinga. Međutim, dio ispitanica također navodi da bih danas drugačije postupile i potražile neki oblik pravne zaštite jer smatraju kako ipak raste osviještenost društva o problemima s kojima se roditelji susreću na radnom mjestu, ali da bi poslodavci trebali pokazati više razumijevanja za sva pitanja koja se tiču usklađenosti privatnog i poslovnog života.

Isto tako, gotovo sve ispitanice nezadovoljne su postupanjem svog poslodavca te smatraju da nije pokazao spremnost za rješavanje problema koji je nastao. Većina navodi da su i drugi zaposlenici imali slične probleme na radnom mjestu, a otprilike polovina ispitanica navodi kako je primijetila različito postupanje prema majkama i očevima. Identificirana su dva glavna uzroka ovakvog postupanja poslodavaca. Jedan je da na razini poslodavaca često ne postoje ili se ne provode politike ili postupci koji bi detaljnije uređivali pitanje zaštite od diskriminacije. Stoga je bitno raditi na organizacijskoj klimi poslodavaca kojom će biti razrađene mjere i postupci za rješavanje ovakvih problema na radnom mjestu. Druga stvar koja se može uočiti jest da se žene i dalje percipiraju kao one koje manje doprinose radu zbog svojih obaveza skrbi te da trudnoća i/ili roditeljstvo nisu poželjni. Potrebno je raditi s poslodavcima na boljem razumijevanje tematike usklađenosti poslovnog i privatnog života.

Nadalje, s obzirom na utjecaj zakonodavne strukture u analiziranim slučajevima, uočeno je kako treba raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije te informirati roditelje o njihovim pravima. Osim toga potrebno je informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i raditi na poticanju žrtava da se obraćaju toj instituciji za podršku i zaštitu. Ovo se posebno odnosi na roditelje zaposlene u privatnom sektoru jer ispitanice navode kako smatraju da su manje zaštićene od radnika/ca u javnom sektoru.

S obzirom na sve navedeno, iako sve više žena prepoznaje diskriminaciju i nepridržavanja zakona od strane poslodavaca, potrebno je kontinuirano raditi na informiranju i edukaciji radnika/ca i poslodavaca o diskriminaciji i ostalim poteškoćama koje roditelji doživljavaju na radnom mjestu te razviti alate koji bi olakšali poslodavcima da razviju sustav podrške i fleksibilnosti u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza.

Želimo izraziti iskrenu zahvalnost svim radnicima/ama na sudjelovanju u istraživanju i što su podijelili/e svoja iskustava u nadi da će rezultati doprinijeti poboljšanju položaja roditelja na tržištu rada u bliskoj budućnosti.

Cijeli tekst Sažetka istraživanja provedenih u Austriji i Hrvatskoj možete pronaći na sljedećoj poveznici: <https://parentsatwork.eu/experiences-of-discrimination-at-the-workplace-based-on-parenthood-summary-of-case-studies-conducted-in-austria-and-croatia-parentswork-changing-perceptions/>

Imamo Facebook stranicu!

Projekt odsada ima i svoju stranicu na društvenoj mreži Facebook pa Vas molimo da posjetite stranicu i pogledate kakve vijesti dijelimo vezano uz temu roditeljstva i rada.

FB link: [Parents-at-Work-Changing-Perceptions](#)

Za **predstavnike poslodavaca** smo pripremili anketu u obliku telefonskih intervju a i internetskog upitnika jer i u ovom dijelu projekta također želimo koristiti nove pristupe kako bismo otkrili dobre prakse, ali i (skrivenu i često nesvjesnu) diskriminaciju. Uvažavajući situaciju i poteškoće s kojima se tvrtke suočavaju u današnje vrijeme, a zbog COVID-19 uvrstili smo nekoliko pitanja koja su vezana uz tu temu.

Tvrtke zainteresirane za sudjelovanje kao „tvrtke s dobrom praksom“ više su nego dobrodošle da nas kontaktiraju i ili da ispune online upitnik koji možete pronaći na sljedećoj poveznici: <https://docs.google.com/forms/d/1vvWSr2KyC3NCOzrtCOo6ii8cguiuNbnD5jJiFuCJKZE/edit>

Možete nas kontaktirati direktno:

Za Austriju:

Nadja Bergmann and Claudia Sorger (L&R Social Research)

bergmann@lrsocialresearch.at i sorger@lrsocialresearch.at / +43/1/595 40 40

Za Hrvatsku:

Anamarija Tkalčec i Lana Kučer (CESI)

anamarija.tkalcec@cesi.hr i ana.kucer@cesi.hr / +385 1 24 22 800

Projektni Partneri:

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

Pravobraniteljstvo za jednako postupanje (www.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/>

Kontakti:**L&R Social Research (Kordinator)**

Nadja Bergmann and Claudia Sorger,

bergmann@lrsocialresearch.at and sorger@lrsocialresearch.at / +43/1/595 40 40

Pravobraniteljstvo za jednako postupanje Austrija

Sabine Wagner-Steinrigl

sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at / +43 1 532 0244

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

Anamarija Tkalčec i Lana Kučer

anamarija.tkalcec@cesi.hr i ana.kucer@cesi.hr / +385 1 24 22 800

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske

Kristijan Kevešević, Zamjenik Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova RH

ravnopravnost@prs.hr / +385 1 48 48 100

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



Ako ne želite primati bilten kliknite sljedeću vezu: [Odjavite pretplatu](#)

„Bilo kakav sadržaj biltena predstavlja stavove autora i isključivo su njegova/njena odgovornost. Europska komisija ne prihvaća nikakvu odgovornost za ikakvu svrhu koja proizlazi iz njegovog sadržaja.“