

OSTVARIVANJE POLITIKE JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI ZA TEKSTILNE RADNICE/KE

Izdavač: Centar za ženske studije, Berislavićeva 12, Zagreb
© Sva prava pridržana.

Za izdavača: Rada Borić

Uredništvo: Rada Borić, Marjeta Šinko, Sandra Prlenda

Lektura/korektura: Patricia Lucija Tomasović

Dizajn naslovnice/prijelom: Kristina Babić

Prijevod s engleskog: Tamara Slišković

Naklada: 1100

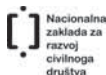
Tisak: Ka – Bi Tisak d.o.o., Zagreb

Studeni, 2009.

ISBN: 978-953-6955-28-2



Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Centra za ženske studije i ni na koji se način ne može smatrati da održava gledišta Europske unije.



Tiskanje ove publikacije omogućeno je na temelju financijske potpore Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva u skladu s Ugovorom broj 421-02/06-PP-6/13. Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne izražavaju nužno stajalište Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva.

OSTVARIVANJE POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI ZA TEKSTILNE RADNICE/KE

Rada Borić
Marjeta Šinko
Sandra Prlenda

Centar za ženske studije
Zagreb, 2009.

svim tekstilnim radnicama i radnicima

SADRŽAJ

Uvod 13

Rada Borić

I. IZGUBLJENO DOSTOJANSTVO ŽENSKOG RADA

Europske tendencije u politikama zapošljavanja 21

Mary Collins

Žene i rad u Hrvatskoj 31

Jagoda Milidrag-Šmid

Položaj radnica/ka tekstilne industrije 41

Svjetlana Šokčević

(Pre)živjeti kao sindikalna povjerenica 49

Višnja Pavlić

II. ROD I RAD: UČENJEM DO PROMJENE

Rodno specifični izazovi u tekstilnoj industriji 55

Sandra Prlenda i Marjeta Šinko

Diskriminacija i mobbing u hrvatskom pravnom okviru 61

Snježana Vasiljević

Spolno uznemiravanje na radnom mjestu 75

Sandra Prlenda

Učinci stresa i mobbinga na zdravlje 85

Suzana Kulović

Političko i svakodnevica 103

Marjeta Šinko

Upute za bolje komuniciranje 113

Mila Vlajo

III. UMJESTO POGOVORA

**Rodna ravnopravnost u vremenu ekonomske krize. Osvrt na
okrugli stol 125**

Josip Šipić

**Ugroženost tekstilne industrije: posljedice za lokalne
zajednice. Zaključne ocjene 133**

Sandra Prlenda i Marjeta Šinko

IV. PRILOZI

Pojmovnik 141

Institucije za provođenje politike ravnopravnosti spolova 159

Literatura 179

UVOD

Rada Borić,
Centar za ženske studije

Pred vama je knjiga koja se sastoji od dvaju nosivih tema: zbornik radova nastao na osnovi provedbe projekta *Ostvarenje politike jednakih mogućnosti za tekstilne radnice/ke* koji je Centar za ženske studije proveo 2008. i 2009. godine (u sklopu programa PHARE 2006) te priručnik koji će ponuditi znanja, vještine i informacije korisne za provedbu rodne ravnopravnosti. Tekstovima je cilj otvoriti pitanja i ponuditi odgovore za razumijevanje ekonomske nejednakosti muškaraca i žena te politike ravnopravnosti spolova u tekstilnoj industriji, dok je priručniku svrha ponuditi znanja i vještine, posebice sindikalnim povjerenicama i povjerenicima, koja im mogu poslužiti u naporima da se promijeni položaja žena u tekstilnoj industriji u Hrvatskoj.

Tiskanjem tekstova nastalih slijedom provedbe projekta nismo željele samo zabilježiti što i kako smo radile na provedbi rodne jednakosti među/zajedno s članovima Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske nego smo željele i ponuditi tekstove koji kritički govore o položaju tekstilnih radnica i potrebi njihova osnaživanja kako bi se mogle nositi s izazovima koje je pred njih postavila ekonomska kriza i prijetće projekcije kretanja u industriji tekstila. Također, htjele smo, ponajprije,

pružiti znanja i vještine sindikalnim povjerenicama/ima kako bi se znale/i suočiti i nositi s pogoršanim ekonomskim i socijalnim položajem tekstilnih radnica/ka i zagovarati nove pristupe mogućem rješavanju problema u tekstilnoj industriji iz rodne perspektive. Stoga su posebni dijelovi posvećeni razumijevanju važnosti komunikacijskih vještina, nošenju sa stresom ili zlostavljanju na radnome mjestu (mobbing).

Usto, htjele smo pružiti i dodatne informacije vezane uz rodnu ravnopravnost, tako da su u prilogu i praktične informacije koje mogu biti korisne u potrazi za argumentacijom u zagovoru ljudskih prava žena. Istovremeno, drugi je dio brošure svojevrsan priručnik koji može poslužiti svima onima koje zanima rodna problematika vezana uz položaj žena na tržištu rada.

Uvodni tekst, budući da će Hrvatska uskoro ući u Europsku uniju, donosi promišljanja Mary Collins iz Europskoga ženskog lobija, u kojemu propituje standarde Europske unije u odnosu na zapošljavanje žena (*Europske tendencije u politikama zapošljavanja*) te kritizira mjere koje “ne uzimaju u obzir temeljne i stalne prepreke potpunom uključivanju žena u gospodarski život, budući da ne osporavaju dominantan muški pristup zapošljavanju” (Collins), tj. ne uvide politike skrbi kao središnji dio novoga rodnog ugovora u kojemu su sustav tržišta rada i skrb o drugima “podložni stalnim promjenama i pregovorima”, a u kojima i žene i muškarci ravnopravno sudjeluju. Europski okvir, s listom direktiva koje se tiču žena i tržišta rada, prati uvid u stanje u Hrvatskoj (Jagoda Milidrag-Šmid: *Žene i rad u Hrvatskoj*) i diskriminirajućim praksama prema ženama koje je “tranzicija” samo uvećala, a žene ostale “izgubljene u prijevodu”. Jagoda Milidrag-Šmid govori o višestrukoj

diskriminaciji žena u industriji – od njihova zapošljavanja u slabije plaćenju lakoj industriji, kakva je tekstilna, na poslovima s nižim plaćama u istoj toj industriji, do slabijeg pristupa obrazovanju ili stručnom osposobljavanju koje se često pripisuje “dvostrukoj opterećenosti” (radom izvan kuće i u kući). Zabrinjavajući su podaci o obrazovnoj strukturi stanovništva, u kojoj žene čine dvije trećine onih koji nemaju nikakvo obrazovanje ili imaju završena samo tri razreda osnovne škole, do podataka o “majčinstvu kao mučnoj ekonomskoj kategoriji” (Milidrag-Šmid).

Tekst Svjetlane Šokčević, (*Položaj radnica/ka tekstilne industrije*) predsjednice Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske, govori o “specifičnim problemima radnica u tekstilnoj, odjevnoj i kožarsko-obučarskoj industriji”, koja je za dijelove Hrvatske “ženska brodogradnja” te ističe moguće posljedice njena nestanka koji će socijalno ugroziti obitelji i cijele zajednice, posebice u sjevernoj Hrvatskoj. U tekstu Svjetlana Šokčević piše o diskriminatornim učincima ekonomske politike prema ženama, npr. o nepravdom obračunu plaća u skladu s ispunjavanjem normi, odsutnosti s posla u slučaju bolesti djece ili brige o ovisnim članovima obitelji, mobbingu i drugim posljedicama diskriminatornih praksi na živote žena. Kako slogan “Šuti i šivaj!” ne bi držao radnice u ropskom položaju, važno je sindikalno organiziranje i osnaživanje radnica i njihovih predstavnica. Upravo je takva ispovijest sindikalne povjerenice Višnje Pavlič (*(Pre)živjeti kao sindikalna povjerenica*) koja unatoč preprekama mjerodavnih institucija i pod cijenu gubitka posla (što se i dogodilo!) upozorava na nepravilnost privatizacije Pamučne industrije u Dugoj Resi. Od odlaska tvornice u

stečaj 2002. do prekida proizvodnje 2008., kada su sve radnice ostale bez posla, Višnja Pavlič nije posustajala u pravnoj borbi. I “neću odustati, do najviših instanci tražit ću pravdu”, završava ispovijest Višnja Pavlič.

Kako su središnje mjesto u projektu činili seminari za sindikalne povjerenice i povjerenike što su se tijekom 2009. godine redovito održavali u Varaždinu i Čakovcu, drugi dio knjige otpočinje tekstom Sandre Prlende i Marjete Šinko, članica Centra za ženske studije *Rodno specifični izazovi u tekstilnoj industriji* u kojemu suautorice progovaraju o motivaciji za rad na projektu te o pristupu radu u provedbi projekta. Razumijevanje specifičnih problema radnica u tekstilnoj industriji, kao i njihovih sindikalnih predstavnica/ka odredili su sadržaj i metodologiju posebnih seminara.

Tekstovi drugog dijela knjige nastali su kao rezultat iskustva sa seminara te mogu poslužiti kao radni materijal za slične edukacijske seminare, prikladan “alat” za poboljšanje položaja radnica. Tako Snježana Vasiljević s Pravnog fakulteta u Zagrebu govori o diskriminaciji i mobbingu (*Diskriminacija i mobbing u hrvatskom pravnom okviru*) te uz teorijski uvid u vrste diskriminacije, uznemiravanje i spolno uznemiravanje navodi zakonske propise kojima se oni zabranjuju.

O stresu i mobbingu piše psihijatrica Suzana Kulović iz Centra za mentalno zdravlje i ljudska prava (*Učinci stresa i mobbinga na zdravlje*), a o spolnom uznemiravanju Sandra Prlenda iz Centra za ženske studije (*Spolno uznemiravanje na radnom mjestu*). Obje su autorice znanje provjerile u praksi, u radu na slučajevima mobbinga i/ili stresa.

Marjeta Šinko iz Centra za ženske studije pokušava približiti “razumijevanje politike” u tekstu *Političko i svakodnevica*. Marjeta Šinko objašnjava ključne termine s kojima se i sindikalne povjerenice i povjerenici susreću u borbi za radnička i ljudska prava žena. Kako bi zagovarale svoja rana prava te znale pregovarati s “nepregovornjivima”, povjerenice trebaju ovladati vještinama komuniciranja, koja im je uspješno, tijekom seminara i radionica, prenijela komunikologinja Mila Vlajo s Visoke škole tržišnih komunikacija (*Upute za bolje komuniciranje*). Ovdje Mila Vlajo donosi uvid u osnove komunikacijskih vještina, ističući uvjerljivost i sigurnost u komunikaciji kao temelj dobre pregovaračke pozicije i “oruđe” nužno radničkim predstavnicama/ima.

U sklopu projekta održana su i dva javna događanja koja prikazujemo u trećem dijelu knjige. Okrugli stol *Rodna ravnopravnost u vremenu ekonomske krize* održan je kako bi se javnost senzibilizirala za položaj tekstilnih radnica te je u knjigu uvršten osvrt Josipa Šipića, prenesen iz časopisa Ekonomskog instituta *Privredna kretanja i ekonomska politika*. U osvrtu Josip Šipić ističe glavne naglaske sudionica okruglog stola, njihove uvide u položaj žena na tržištu rada ili “fenomen nevidljivosti žena u vrijeme ekonomske krize” o kojemu su, među ostalima, govorile Rada Borić, Željka Antunović, Sonja Lokar i Nataša Milojević. Završni seminar i javna tribina *Ugroženost tekstilne industrije: posljedice za lokalne zajednice* održan je kako bi se pružila “prigoda za ocjenjivanje postignutog, promišljanja o propuštenom, ali i planiranje budućnosti“, a o čemu pišu Sandra Prlenda i Marjeta Šinko, članice Centra za ženske studije.

Na kraju, u prilogu se nalazi pojmovnik ključnih riječi vezanih uz rodnu ravnopravnost i rad te prikaz institucionalnih okvira za provođenje politike ravnopravnosti spolova u RH kao i adresar institucija koje promiču i štite ženska ljudska prava.

Zahvaljujemo partnerima na projektu: Sindikatu tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske i Savezu samostalnih sindikata Hrvatske te svim suradnicama/ima koje/i su s nama radile/i na projektu i dale/i prilog ovoj knjizi. Posebice zahvaljujemo sudionicama i sudionicima seminara, treninga i ostalih projektnih aktivnosti bez kojih se ovaj projekt ne bi uspješno proveo.

Knjigu tiskamo u nadi da tekstilna industrija i tekstilne radnice neće ostati samo zabilježene kao “zaboravljena ženska djelatnost”.

I. IZGUBLJENO DOSTOJANSTVO ŽENSKOG RADA

EUROPSKE TENDENCIJE U POLITIKAMA ZAPOŠLJAVANJA

Mary Collins,
Europski ženski lobi

Započnimo ovaj tekst kratkim prikazom promjena na području ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji (EU) od njena osnivanja 1957. godine. Prilično je ironično da je početni pravni izraz koji se odnosi na ravnopravnost žena i muškaraca u Rimskim ugovorima (članak 119.) vezan za jednakost plaća žena i muškaraca na temelju jednakog rada: “jednaka plaća za jednak rad”. Ta je činjenica ironična zbog nekoliko razloga: prvo, najnoviji statistički podaci za EU pokazuju da danas, 50 godina poslije, razlike u plaćama između spolova iznose u prosjeku 17% (podaci se temelje na prosječnoj satnici žena i muškaraca za sve sektore gospodarstva). Drugo, uvrštavanje problematike jednakosti plaće za jednak rad bio je rezultat pritiska radnica u tekstilnoj industriji u Francuskoj. One su žestoko prosvjedovale protiv nepravedne konkurencije između radnica i radnika u tekstilnoj industriji unutar širega geopolitičkoga konteksta tadašnje Europske ekonomske zajednice (EEZ). Njihove je

zahtjeve Francuska tada prihvatila tvrdeći da je pravilo jednake plaće za jednak rad socijalna zaštita te da se mora uskladiti s ostalim članicama EEZ-a kako bi se svima osigurali jednaki uvjeti. I na kraju, tekstilna je industrija bila jedna od prvih grana gospodarstva koja je doživjela ekonomske promjene (što se također dogodilo i u tranzicijskim gospodarstvima), međutim u globaliziranom svijetu postupno gubi utjecaj zbog prelaska na tehnološku i digitalnu ekonomiju utemeljenu na znanju, koja nužno ne pogoduje ženama.

Ravnopravnost: četvrti stup politike zapošljavanja

Europska je unija od početka bila gospodarski projekt i iako se postupno proširila na druga područja, gospodarske su dimenzije zadržale središnju važnost – o čemu može posvjedočiti i desetogodišnja Lisabonska strategija rasta i zapošljavanja (2000. – 2010.). Tijekom 1980-ih i 1990-ih bilo je jasno da Europa treba vještine, iskustvo i aktivno uključivanje žena iz svih sfera života u radnu snagu te da su promjene u rodnoj politici kako bi se osnažili rast i socijalna kohezija nužne. Godine 1997. u Luksemburgu su na sastanku na vrhu dogovorene zajedničke smjernice politike zapošljavanja u kojima su jednake mogućnosti, uz zapošljivost, prilagodljivost i poduzetništvo, činile četvrti stup politike zapošljavanja. Tijekom 1990-ih, zahvaljujući i sve većem utjecaju žena u Europskom parlamentu i Odboru za žene, ravnopravnost spolova počela je dobivati na važnosti na razini EU. Od oko 1995. godine, Europska je unija počela promicati uvođenje rodno osviještene politike u druga područja i baviti se pitanjima kao što su nasilje nad ženama (program Daphne i Eu-

ropska kampanja protiv obiteljskog nasilja), trgovanje ženama i žene na položajima donošenja odluka.

Stupanjem na snagu Amsterdamskog ugovora jednakost je integrirana u temelje i ciljeve pravnog poretka Europske unije. Uz članak 2., članak 3. obvezuje EU na ukidanje nejednakosti i promicanje jednakosti žena i muškaraca u svim svojim aktivnostima - dakle, uvođenje rodno osviještene politike na svim razinama, odnosno *gender mainstreaming*.

Novo tisućljeće, mekši pristup

Od 1957. godine, a naročito u posljednja tri desetljeća, postupno su donesene sljedeće Direktive (zakoni EU),¹ koje su uspostavile detaljniji pravni okvir za jednakost mogućnosti, jednako postupanje, i prava na području plaća i drugih aspekata zapošljivosti:²

1975. Direktiva o jednakosti plaća za muškarce i žene

1976. Direktiva o jednakom pristupu zapošljavanju, stručnom usavršavanju i napredovanju te uvjetima rada

1979. Direktiva o jednakom postupanju u pitanjima socijalne sigurnosti

1986. Direktiva o jednakom postupanju u programima socijalnog osiguranja za zaposlene osobe

1986. **Direktiva o jednakom postupanju u poljoprivredi, samostalnoj djelatnosti, zaštiti žena u samostalnoj djelatnosti tijekom trudnoće i majčinstva**³

¹ Katkad se u hrvatskom upotrebljava i izraz Smjernice (op. ur.).

² Podebljane direktive trenutačno su u procesu izmjena.

³ Ova se direktiva također odnosi na supružnike ili izvanbračne partnere osoba u samostalnoj djelatnosti.

- 1992. **Direktiva o mjerama za poboljšanje zdravlja i sigurnost na radu (trudnoća, porođaj, dojenje)**
- 1996. **Okvirni sporazum socijalnih partnera o roditeljskom dopustu**
- 1997. Direktiva o prebacivanju tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije utemeljene na spolu
- 2002. Direktiva o jednakom pristupu zapošljavanju, stručnom usavršavanju i napredovanju te uvjetima rada (izmjene i dopune)
- 2004. Direktiva o jednakom pristupu muškaraca i žena dobrima i uslugama
- 2006. Direktiva o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju u zapošljavanju i struci (preuređena verzija)

Međutim, od početka 2000. godine možemo uočiti “mekši” pristup politikama i zakonodavstvu vezanom uz ravnopravnost spolova. Ravnopravnost spolova obuhvaćena je širim mjerama i, u nekim slučajevima, svedena na to da se ženama (i, u teoriji, muškarcima) omogući usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza. Međutim – iako se taj potez može shvatiti kao prilika za promjenu krutih rodni uloga u smjeru uključivanja muškaraca u neplaćen rad (prije svega skrb za druge) – mjere za ostvarivanje tog cilja zapravo su dovele do slabljenja rodne/spolne dimenzije plaćenog/neplaćenog rada te se kao posljedica toga žene sve češće prepoznaju kao ekonomski subjekt (radnica) koji se prilagođava muškom pristupu radu i karijeri jer taj model nije osporen. Na primjer, iz glavne gospodarske politike EU, Lisabonske strategije rasta i zapošljavanja, koja je do 2010. godine odredila cilj od 60% zaposlenosti žena, izbacilo se spo-

minjanje ravnopravnosti spolova u smjernicama koje trebaju pomoći zemljama članicama da postignu taj cilj. Bile su navedene ukupno 24 smjernice: od mikro i makroekonomskih do smjernica za zapošljavanje. Ono što je ostalo samo je neizravno spominjanje ravnopravnost spolova u odnosu na usklađivanje profesionalnog i privatnog života – a zapravo bi sve smjernice trebale biti rodno osviještene.

Nesigurna fleksigurnost

Drugi primjer uključuje načela fleksigurnosti,⁴ koja je Vijeće EU donijelo u prosincu 2007. godine s ciljem poticanja zemalja članica da svoje politike zapošljavanja prilagode cjeloživotnom učenju (usavršavanje vještina tijekom cijelog života) koje obilježavaju naizmjenični odlasci i ulasci na tržište rada. Ponovno se samo jedno načelo odnosi na usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života, i to na veoma neodređen način: “treba podupirati ravnopravnost spolova” i “ponuditi mjere za usklađivanje rada, obitelji i privatnog života”.

Sve te mjere ne uzimaju u obzir temeljne i stalne prepreke potpunom uključivanju žena u gospodarski život jer ne osporavaju dominantan muški pristup zapošljavanju. Većina sustava i pogodnosti socijalnog osiguranja i zaštite temelji se na godinama radnog staža, što odražava dominantno tradicionalni muški model neprekinute 45-godišnje karijere koji se ne podudara s iskustvima većine žena na tržištu rada. To je, na primjer, glavni razlog zbog kojeg mnoge žene ne mogu ostvariti

⁴ Fleksigurnost je naziv za model države blagostanja koji se počeo upotrebljavati od sredine 90-ih godina prošlog stoljeća. Ovim se terminom opisuje kombinacija fleksibilnosti tržišta rada u dinamičnim ekonomijama uz istovremeno osiguravanje prava radnika (op. ur.).

punu starosnu mirovinu, čime se povećava rizik od siromaštva u kasnijoj dobi.

Iako se stopa zaposlenosti žena povećala i približila zadanom cilju Lisabonske strategije (hoće li se taj trend nastaviti i u 2010. godini, još se moramo uvjeriti), ovim se ciljem implicitno nastoji promicati model obitelji s dva prihoda, u kojem žene imaju status “dodatnog, (polu)prihoda”. Time se pak održava položaj žena u plaćenom i neplaćenom radu: žene su zaposlene na slabo plaćenim i nisko statusnim poslovima, uz koje i dalje primarno preuzimaju odgovornost za skrb o drugima. Prema tome, a kako bi se taj model promijenio, nužno je da politike skrbi hitno postanu središnji dio novoga rodnog ugovora – ugovora u kojem su, kad žene i muškarci prelaze granice javnih i privatnih sfera života, strukture tržišta rada, kao i skrb o uzdržavanim osobama (uključujući djecu), podložne stalnim promjenama i pregovorima.

To vraća na pitanje: kako će Europska unija stvoriti političko vodstvo koje će osigurati istinski ravnopravan ishod za žene i muškarce, posebno u trenutačnoj gospodarskoj klimi? I dalje smo u središtu oluje - trenutačna gospodarska situacija koju karakterizira kreditni slom i pad na financijskim tržištima nesumnjivo će imati drukčiji učinak na žene i muškarce. Dosad se rodna dimenzija krize razmatrala polarizirano: ili su se krivile žene (npr. članak iz *Irish Timesa* naslovljen je “Zaposlene žene su gotovo sigurno uzrokovale kreditni slom”⁵) ili se postavljalo pitanje bi li se kriza dogodila da su žene upravljale svijetom financija (npr. članak iz *Observera* pitao je “Da su Braća Lehman

⁵ Vidi “Working women almost certainly caused the credit crunch”, *Irish Times*, srijeda, 25. veljače 2009.

bila Sestre Lehman i da su tvrtkom upravljale žene umjesto muškaraca, bi li se kreditni slom dogodio?“⁶). Iako oba članka sadrže provokativne elemente, ipak je potrebna temeljitija analiza kako bi se procijenio stvaran učinak krize na živote žena.

Svjetska kriza – katastrofa muškaraca

Ipak, iz navedenih primjera možemo razaznati rodno uvjetovan obrazac u načinu na koji se raspravlja o kreditnom slomu. Ako ga definiramo doslovno kao katastrofu koju su izazvali muškarci, sektori gospodarstva koji dobivaju veću medijsku pozornost također su dominantno muški: građevinarstvo i automobilska industrija, što su također područja sa snažnim kolektivnim mehanizmima solidarnosti – sindikatima. Istovremeno su maloprodaja i uslužni sektori, u kojima dominiraju žene i useljenici, ozbiljno ugroženi, a mora se prepoznati da su oni svojstveni postojećem rodno podijeljenom tržištu rada. Zaposlenost žena u sektorima u kojima se obrasci rada mogu smatrati netipičnima (većinska zastupljenost u honorarnom radu, niskokvalificirani, slabo plaćeni poslovi s fleksibilnim radnim vremenom) te pritisak na žene da se vrate na posao ubrzo nakon porođaja neke su od posljedica koje će povećati izloženost žena siromaštvu budući da će, odražavajući muški model zapošljavanja, njihov pristup socijalnoj zaštiti biti ograničen. Izloženost muškaraca na položajima donošenja odluka u središtu krize također više nego ikada dosad pokazuje da žene nedostaju u procesu donošenja odluka – polovina čovječanstva je isključena, što potvrđuje da je odlučivanje i dalje muška sfera i u privatnim financijskim i u vezanim sektorima.

⁶ Vidi “The real victims of this credit crunch?”, *The Observer*, nedjelja, 18. siječnja 2009.

Što se može poduzeti? U planovima oporavka nacionalnih vlada i EU nužno je hitno uvesti rodnu dimenziju učinka gospodarske recesije, čime se omogućuje otkrivanje stvarnih razmjera neravnopravnosti žena i muškaraca, neravnopravnosti koje su bile prisutne i u vremenima gospodarskog rasta. To je mogućnost da se, priznanjem kako je došlo vrijeme da se razmotre težnje i potrebe i žena i muškaraca, “isprave nepravde”.

Ulaganje u skrb, uslužne djelatnosti u zajednici, obrazovanje i zdravlje, uključujući seksualno i reproduktivno zdravlje, rodne državne proračune, otvaranje mogućnosti za povećanje broja žena na položajima odlučivanja, smanjivanje razlika u plaćama između spolova, promjene modela socijalne sigurnosti koji odražavaju živote muškaraca – to su neka od sredstava koja osiguravaju da nakon oluje neće slijediti uništenje. Kako bismo to učinili, trebamo odgovarajuće političko vodstvo. Dobar je primjer predsjednik Obama: jedan od njegovih prvih političkih poteza, s ciljem rješavanja raskoraka u plaćama između spolova, bio je ulaganje u rano obrazovanje djece u vrijeme gospodarske krize. Kao žene, imamo važnu ulogu u usmjeravanju svojih političkih vođa u tom smjeru.

Investirati u žensko vodstvo

Europski plan oporavka donesen u prosincu 2008. godine naglašava važnost socijalnih modela čija je vrijednost u vremenima krize utemeljenost na načelima solidarnosti, ali sam plan ostaje rodno neutralan. Potrebno je odlučnije vodstvo kako bi se osiguralo da se mehanizmi socijalne Europe, prije svega Europski socijalni fond, usmjere na više ulaganja u inicijative koje podupiru žensko vodstvo u inovacijama na lokalnoj

razini (npr. u razvoju struktura skrbi, uključujući skrb o djeci i uzdržavanim osobama) kako bi se ženama dao poticaj da postanu društveno-gospodarski činitelji promjena. Onaj poticaj koji nisu imale u ekonomiji rasta jer su financijske institucije nerado pozajmljivale novac ženama (što je rezultiralo u stagnaciji ženskog poduzetništva na 30%).

Financijska kriza nudi nam mogućnost ostvarivanja drukčije vizije svijeta – vizije što sadrži holistički model u kojem temeljne vrijednosti EU (ravnopravnost žena i muškaraca, ljudska prava, borba protiv diskriminacije, demokracija i vladavina prava) mogu postati stvarnost za sve.

ŽENE I RAD U HRVATSKOJ

Jagoda Milidrag-Šmid,
Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Pretpostavka istinske ljudske samostalnosti i emancipacije samostalno je privređivanje ili posjedovanje vlastitog prihoda (od imovine, rente itd.). Drugim riječima, ekonomska neovisnost temelj je stvarne ravnopravnosti žena, samopoštovanja i egzistencijalne sigurnosti.

Rad i prihodi iz rada osiguravaju (kakvu-takvu) ekonomsku neovisnost. Kada je o ženama riječ, njihova zaposlenost ovisi o udjelu “ženskih” sektora u nacionalnoj ekonomiji (laka industrija i usluge), odnosno o ekonomskom položaju industrijskih grana u kojima one pretežno rade. Tekstilna industrija, primjerice, gotovo da iščezava suočena s konkurencijom svjetskog tržišta. Čak ni niske plaće naših tekstilki dugoročnije ne spašavaju njihove radne egzistencije – europski rad ne može biti tako jeftin da bi bio konkurentan onome u zemljama u razvoju (jer ondje je dječji rad uobičajen, a prosječno trajanje života kraće).

U proteklom “tranzicijskom” razdoblju svjedočili smo da je diskriminirajuća praksa umnogome ograničavala – ograničava i danas – mogućnosti žena da postignu ekonomsku i socijalnu sigurnost, a slijedom toga i veću društvenu vidljivost. Izgradnju

novoga društveno-ekonomskog sustava početkom devedesetih vodili su političari kojima pitanja rodne ravnopravnosti i (ekonomske) emancipacije žena nisu bila prioriteta, čak ni važna. Tih prvih godina “tranzicije” svjedočile smo snažnom javnom pritisku: i u medijima i s crkvenih oltara odzvanjalo je kako je “prirodno” mjesto žene prije svega obitelj i dom (najčešće izražavano sintagmom “čuvarica kućnog ognjišta”). Prvi rezultat takve politike bio je nevidljivost žena u političkom i uopće javnom životu - u sazivu prvoga demokratski izabranog Sabora bilo je samo 7% žena!

Organiziran ženski pritisak

Tim su izazovima žene pokušale odgovoriti organizirajući se u sindikatima (ženske grupe, sekcije) i nevladinim udrugama, nastojeći razviti posebne strategije u borbi za ravnopravnost i redefiniciju tradicionalne ženske uloge, osnažiti ženski utjecaj u oblikovanju politika i donošenju odluka. Organizirani “ženski pritisak” (i promjena vlasti 2000. godine) dali su rezultate: žene su se “vratile” u Sabor (njihov je udio tada povećan na 21%), postupno se mijenja politička kultura i društvena klima, javnost je senzibilizirana za probleme ženske diskriminacije, povećana je društvena svijest o nužnosti promjene stanja i potrebi oblikovanja odgovarajuće institucionalne mreže, a mediji su otvoreniji prema ženskim inicijativama.

Zabrana diskriminacije po spolu postala je, izmjenama Ustava, ustavna kategorija, potkraj 2003. godine donesen je Zakon o ravnopravnosti spolova i imenovana pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Osnovan je i Ured vlade RH za ravnopravnost spolova. Obiteljsko nasilje napokon je, izmje-

nama i dopunama zakona, prepoznato kao javni problem te se sankcionira. Zakon o radu dopunjen je izričitom zabranom diskriminacije temeljem spola i spolnog opredjeljenja, definicijom izravne i neizravne diskriminacije, definicijom spolnog uznemiravanja. Zabrana diskriminacije odnosi se na zaposlene, ali i na osobe koje traže zaposlenje; njome su obuhvaćeni uvjeti zapošljavanja, napredovanje na poslu, pristup profesionalnom i stručnom osposobljavanju, dokvalifikacijama i prekvalifikacijama, jednakost plaća za isti posao ili posao iste vrijednosti i sl. Dakle, sa stanovišta pravnog okvira učinjen je značajan korak naprijed.

Tradicionalan otpor emancipaciji

Praksa, međutim, zaostaje za propisanim, pa do pune vidljivosti učinaka zakona očekujemo dosta lutanja i teškoća na razini njihove primjene – npr. u budućoj sudskoj praksi, posebice u eventualnim sporovima vezanim uz neizravnu diskriminaciju. Osvremenjivanje sudstva i odgovarajuće (do)obrazovanje sudaca tek nas čeka. Mijenjati stereotipe, stavove, ukorijenjene predrasude i društvenu praksu koja na njima počiva dugotrajan je, ali motivirajući posao. I na njemu treba ustrajati.

Jer, unatoč postignutome, žene su i dalje uglavnom zaposlene u sektorima s nižim plaćama (laka industrija poput tekstila, usluge, servisne službe itd.) te na slabije plaćenim mjestima u radnoj hijerarhiji. Osim toga, žene čine nerazmjernu većinu u netipičnim oblicima zaposlenosti i neformalnoj ekonomiji (rad na crno), teže od muškaraca napreduju na poslu, odnosno otežan im je pristup rukovodećim i menadžerskim pozicijama. Mlade žene nisu poželjna radna snaga poslodavcima zbog pret-

postavljenih obiteljskih obveza i majčinstva. Udruženi faktori spola (ženski) i dobi (iznad 40 godina) sami po sebi znače otežanu zapošljivost, a u slučaju nezaposlenosti vode u dugotrajnu nezaposlenost. Žene su većina među nezaposlenima (2000. godine 52%, danas gotovo 60%) i dugotrajno nezaposlenima. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, stopa registrirane nezaposlenosti u srpnju 2009. godine za žene je iznosila 17,5%, a za muškarce 10,9%. Stoga su žene izloženije siromaštvu od muških kolega.

U posebno su teškim okolnostima samohrani roditelji, među kojima opet prednjače samohrane majke. Njihov ekonomski položaj pogoršava i činjenica da očevi često ne sudjeluju u troškovima uzdržavanja djeteta (unatoč sudskim presudama). Neke procjene govore da između 50 i 60% samohranih roditelja (uglavnom majki iz razvedenih brakova ili izvanbračnih zajednica) ne prima alimentaciju za uzdržavanje djece. Stoga su samohrane majke prisiljene raditi bez stvarne slobode izbora posla i uvjeta rada, a sve svoje osobne i profesionalne ciljeve moraju podrediti objektivno natprosječno zahtjevnom obiteljskom stanju. To, naravno, vrijedi i za očeve, ali njih je znatno manje u takvoj situaciji.

Obrazovanje: i dalje povlastica muškaraca

Sa siromaštvom je usko povezano obrazovanje: osobe niskog stupnja obrazovanja najteže su pogođene krizom, teško se prilagođavaju zahtjevima bitno promijenjenog ekonomskog i društvenog okruženja, izloženije su socijalnoj izolaciji i posljedično dugotrajnom siromaštvu bez većih izgleda da takvu situaciju promijene. Ne snalaze se u netransparentnim,

složnim i promjenjivim administrativnim procedurama pa teško ostvaruju barem temeljna, zakonom zajamčena socijalna prava, a time i ekonomsku sigurnost. Poduzetničke aktivnosti, pa i one najmanjeg opsega, njima su nedostupne i time se krug neimaštine zatvara.

Prema posljednjem popisu stanovništva, pokazatelji o obrazovnoj strukturi stanovništva su loši, kad je riječ o ženama – poražavajući. U Hrvatskoj je 105.332 stanovnika starijih od 15 godina bez ikakve škole: 21.207 muškaraca i 84.125 žena, dakle gotovo četverostruko više. S najviše tri razreda osnovne škole je 166.371 stanovnik (50.510 muškaraca i 115.861 žena). Dakle, čak 7,4% svih stanovnika starijih od 15 godina je bez ikakve, odnosno s najviše tri razreda osnovne škole, a među njima je trostruko više žena no muškaraca. Najčešće su to starije osobe, ali nerijetko i mladi. Svjetlija strana rezultata popisa stanovništva, koja upućuje na moguć iskorak iz patrijarhalne tradicije, odnosi se na podatke o spolnoj strukturi stanovništva koji su u vrijeme popisa pohađali školu. Spolna struktura učenika i studenata gotovo da slijedi strukturu stanovnika odgovarajuće starosne dobi. Za dio mladih žena još je kritičan trenutak upisa u srednju školu: relativno više mladića no djevojaka nastavlja školovanje nakon obvezne osmogodišnje škole. Ako prijeđu taj prag, djevojke imaju podjednake šanse za nastavak školovanja kao i njihovi muški vršnjaci, štoviše uspješnije su u završavanju fakultetskog obrazovanja. Međutim, u obrazovanju za najviše zvanja (doktorat znanosti) ova tvrdnja više ne vrijedi: za taj stupanj priprema se 870 žena i 1067 muškaraca (premda se za magistarski stupanj obrazuje više žena no muškaraca). Moguća je interpretacija da žene “odustaju” od obrazovanja za najviša

akademska zvanja upravo zbog obiteljskih obveza (upravo u to doba ženama polako “istječe” biološki sat i postavlja im se dilema: nastaviti obrazovanje ili roditi dijete?).

Majčinstvo – mučna ekonomska kategorija

Ženska biološka funkcija rađanja poželjna je i visoko društveno cijenjena, ali ne i ekonomski vrednovana. Naime, ženska uloga majčinstva je “skupa” – traži snažnu društvenu potporu i razvijenu mrežu financijski dostupnih servisa zaposlenoj obitelji. Mlade su žene u procijepu: kako istodobno udovoljiti društveno poželjnoj ulozi majke i efikasne, produktivne radnice? Naime, nespремnost u pružanju snažnije društvene potpore majčinstvu prelama se upravo na ženama. Poznato je da je infrastruktura čuvanja djece ogledalo integracije žena u tržište rada i, postupno, katalizator promjene u stavovima o tzv. ženskoj ulozi. Danas smo suočene s urušavanjem te infrastrukture. Velike urbane sredine još i imaju kakvu-takvu mrežu predškolskih ustanova, ali često je upitna njihova financijska dostupnost. Javne vlasti nude nam, umjesto jaslica i vrtića, trogodišnji rodiljni dopust za majke s više od dvoje djece.

Na činjenicu da se poslije trogodišnje odsutnosti vrlo teško reintegrirati u svijet rada (to je danas svijet iznimno brzih promjena) i da ženama u tome treba suvisla javna potpora, kreatori javne politike se ne obaziru. Javna poruka koju šalju glasi: mjesto žene je u obitelji, uz djecu. To je socijalna norma koju propagiraju, ne obazirući se na njene posljedice. Neka istraživanja pokazuju da visokoobrazovane mlade majke, koje rade na stručnim poslovima u privatnim tvrtkama, sve češće koriste minimum od samo 42 dana rodiljnog dopusta! Sve drugo za

njih je luksuz koji si ne mogu priuštiti ako žele zadržati posao, u njemu se usavršavati i profesionalno napredovati. Podaci OECD-a govore o utjecaju obiteljskih obveza na radni položaj žena. Utjecaj roditeljstva, naime, ima suprotan učinak na žene i muškarce: što žena ima više djece, to je manje uključena u svijet rada. Za muškarca vrijedi suprotno: više djece znači i njihovu veću uključenost na tržište rada (*vidi OECD Employment Outlook*, 2002).

Izgubljene u prijevodu

Statistike tržišta rada govore da je udio žena među zaposlenima godinama više-manje isti (oko 45%), a među nezaposlenima značajno viši (gotovo 60%). To znači, iako su žene većina u stanovništvu, manjina su među zaposlenima, posebice na dobro plaćenim radnim mjestima. Statistički “nezaposlena” žena nije bez posla. Ako je zaposlena, radi dva (naporna) posla – na radnome mjestu i u obitelji. A ako je nezaposlena ili ostala bez posla, i dalje radi – kao majka, supruga, njegovateljica onemoćalih članova obitelji. Radi odgovoran, neplaćen i društveno nepriznat posao. Mnoge žene gubitkom posla i kakvog-takvog dohotka nastavljaju rad – ali na crno. Rade kao kućne pomoćnice, čuvaju djecu ili se brinu o ostarjelim i bolesnim ljudima u drugim obiteljima. Njih ne prepoznaje čak ni statistika. U velikom dijelu populacije koja radi na marginama zakona i u sivoj zoni neformalne ekonomije većinu čine žene, i to siromašne žene. Pretežno su to nezaposlene ili nerijetko umirovljenice i samohrane majke. Rade bez ikakvih socijalnih prava, u svakakvim uvjetima ni za kakav novac, pritom nesigurne hoće li im posao uopće biti plaćen. Rade iscrpljujuće po-

slove, ponajviše u radno intenzivnim industrijama i uslugama. Lišene nade da će doživjeti trenutak kada će rad i dohodak od rada biti uveden u područje vladavine prava i pravde. Svladale su sve tehnike preživljavanja, čak i u nemogućim uvjetima. Preživjeti, međutim, još ne znači živjeti.

Prosječno, žene zarađuju 12% manje od muškaraca. Ta se razlika penje i na prosječnih 15% “zaostajanja” za plaćama muških kolega zbog boljšeg prosječnog obrazovanja zaposlenih žena. Na više plaćenim poslovima žene su još i više zakinute u odnosu na svoje muške kolege (na nižim platnim razinama razlika iznosi 10%, a na višima ta je razlika 20%). (*vidi* Nestić, 2007). Dakle, što se plaća tiče, hrvatske radnice dijele sudbinu europskih kolegica.

Napredovanje u karijeri slična je priča; žene imaju manje mogućnosti napredovanja u karijeri. S jedne strane riječ je o tzv. općeprihvaćenim društvenim stavovima (čitati kao predrasudama uzrokovanim patrijarhalnim kulturološkim obrascem), a s druge strane o pretpostavkama da žene uglavnom rade na poslovima koji nude manju mogućnost napredovanja. U prilog tomu govore i podaci o spolnoj strukturi zaposlenih sudaca u Hrvatskoj, kreatorima javnih politika koji jesu u prilici mijenjati predrasude, a i dužnost bi im bila da poštuju načelo spolne ravnopravnosti u djelatnosti gdje to mogu. Na nižim sudskim instancama veliku (katkad i dvotrećinsku) većinu čine sutkinje. Na višim su sudskim instancama (županijski sudovi, Visoki trgovački sud, Vrhovni sud) pak manjina. Očigledno, negdje postoji stakleni strop ravnopravnom profesionalnom napredovanju žena, čak i u djelatnostima u kojima su, na nižim razinama, očigledna većina.

Siromaštvo je ženskog roda

S rodnog stanovišta, hrvatske su žene izloženije siromaštvu od muškaraca, posebice niskoobrazovane, samice i starije dobi – kad se ta tri faktora spoje, dobivamo tipično lice siromaštva (ne samo u Hrvatskoj). Udio starijih osoba u populaciji raste: sudeći po posljednjem popisu stanovništva, 693.540 osoba (15,6% stanovnika Hrvatske) starije je od 65 godina, a među njima prednjače žene (428.432 žene ili gotovo 62%).

Ekonomska snaga žena (njihovi prihodi) opada sa starošću brže no kod muškaraca. Učinci reforme mirovinskog sustava bit će sve veći jaz između muških i ženskih mirovina iz nekoliko razloga. Tijekom radnog života žene rade u slabije plaćenim granama/djelatnostima, na slabije plaćenim poslovima. Osim toga, žene mogu ići u starosnu mirovinu pet godina prije nego muškarci, ali najčešće nije riječ o njihovu izboru, nego o pritisku poslodavaca kojima starije žene ne trebaju kao radna snaga. To, naravno, znači i nižu mirovinu. Nadalje, žene koriste roditeljni dopust, izostaju s posla zbog njege djeteta ili člana obitelji, kudikamo više participiraju u “netipičnim” oblicima rada (skraćeno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme, rad na određeno vrijeme) te više od muškaraca participiraju u neformalnoj ekonomiji – a sve to znači niža primanja u starosti.

Zaključno, dokazivati rodnu nejednakost, dakle diskriminaciju po pripadnosti određenom spolu (ženskom), težak je posao. Diskriminacija je često prikrivena, teško uočljiva, katkad iste pravne norme u konkretnom slučaju mogu značiti diskriminaciju za pojedine grupe, katkad predrasude i socijalni stavovi “zamućuju” očiglednost nejednakosti. Stoga je rad na iskorjenjivanju rodne (i svake druge) diskriminacije ne samo

etička obveza svake pristojne ljudske osobe nego i izazov vrijedan posebnog truda.

POLOŽAJ RADNICA/KA TEKSTILNE INDUSTRIJE

Svjetlana Šokčević,
Sindikat tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske

Nedostatna konkurentnost temeljno je obilježje organizacija, odnosno hrvatskih poslovnih subjekata u djelatnostima proizvodnje tekstila, odjeće te obuće i kože. Loša tržišna pozicija izravno određuje sudbinu, odnosno opstanak radnih mjesta, kvalitetu radnih uvjeta i razinu radnih prava zaposlenih u tim djelatnostima. Mnoge neprimjerene mjere državne gospodarske politike ili pak nepostojanje primjerenih mjera samo dolijevaju ulje na vatru.

Cijena za to desetljećima se plaća radnim mjestima i nekvalitetnim radnim uvjetima, pa je tako Hrvatska, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, 1990. godine imala 126.314 radnika, a u kolovozu 2009. samo 35.754 radnika u tim sektorima. U proizvodnji tekstila, u 280 poduzeća, zaposleno je 5123 radnika, od toga su 3573 žene (70%). Prosječna bruto plaća iznosi 4455 kuna. Plaće žena su 31% niže od plaća muškaraca. U 473 poduzeća proizvodnje odjeće zaposleno je 22.027 radnika, od toga 19.105 žena (87%). Prosječna bruto plaća iznosi 3770 kuna, a plaće žena su 32% niže od plaća muškaraca. U proizvodnji obuće i kože, u 131 poduzeću, zaposleno je 8604 radnika, od toga 6948 žena (81%). Prosječna bruto plaća iznosi

3662 kune i, dakako, plaće žena niže su od plaća muškaraca za 25%.

Manje vrijedna ženska “brodogradnja”

Kad se govori o specifičnim problemima radnica u tekstilnoj, odjevnoj i kožarsko-obučarskoj industriji, vrlo je važan pokazatelj regionalna distribucija djelatnosti. Naime, 70% proizvodnje odjeće je u Krapinsko-zagorskoj, Varaždinskoj, Međimurskoj, Osječko-baranjskoj županiji i gradu Zagrebu. Prema podacima Financijske agencije iz 2008. godine, 68% proizvodnje tekstila je u Krapinsko-zagorskoj, Varaždinskoj, Međimurskoj, Karlovačkoj županiji i gradu Zagrebu, a 83% proizvodnje obuće i kože nalazi se u Varaždinskoj, Međimurskoj, Vukovarsko-srijemskoj i Koprivničko-križevačkoj županiji.

Dakle, ukupan teret i posljedice neuspjeha u restrukturiranju i strateškom repositioniranju tih sektora snosit će samo sedam (od ukupno 21) županija, od kojih pet u sjeverozapadnom dijelu Hrvatske. Te županije nemaju socijalne amortizere kojima bi ublažile posljedice daljnjih gubitaka radnih mjesta u spomenutim sektorima. Naime, iskazano brojem radnih mjesta, koja daju socijalnu potporu ne samo radnicima nego i njihovim obiteljima, udio tih djelatnosti u gospodarstvu županija kreće se od 15 do 25%. Po važnosti, a s obzirom na zaposlenost, za navedene su županije proizvodnja tekstila, odjeće, obuće i kože isto što je brodogradnja za nekoliko županija jadranskog dijela Hrvatske. Usporedba podataka jasno pokazuje diskriminaciju po spolu.

Tabela 1. Usporedba brodogradnje i tekstilne industrije

brodogradnja	tekstil, odjeća, obuća, koža
* udio žena u zaposlenosti: 10%	* udio žena u zaposlenosti: oko 80%
* prosječna plaća djelatnosti je 3% viša od prosječne plaće gospodarstva RH	* prosječna plaća djelatnosti je 50% niža od prosječne plaće gospodarstva RH
* plaće žena su 12% niže od plaća muškaraca	* plaće žena su oko 30% niže od plaća muškaraca

Izostanak vodstva i razloga za partnerstvo

Uz nedostatnu konkurentnost, kao izrazit problem uočava se zanemarivanje najvažnije organizacijske uloge: uloge voditelja. Zato organizacije ne uče, ne mijenjaju se, vegetiraju u dokazano neprofitabilnim poslovnim modelima, odnosno radeći pretežito neprofitabilne doradne poslove. Svim komunikacijskim kanalima s vrha prema dnu organizacijske hijerarhije šalju se poruke da se ništa ne može poboljšati, da se ne zna što će biti sutra, da je za sve kriva Vlada, da je kriza, da su problemi isti svugdje u svijetu, da je zatečeno stanje nužno nepromjenjivo i da za njega ni na koji način nije odgovoran menadžment, nego političari, tržište, propisi, sindikat i drugi “neprijatelji” u okruženju. Nedostatak organizacijskih voditelja rezultira nedostatkom sektorskih. Direktori čak preko medija šalju poruku da su razjedinjeni i da će takvo stanje ostati jer nema toga kome bi vjerovali i koga bi slijedili. Povremena partnerstva temelje se isključivo na kratkoročnim interesima, nisu povod za pristupanje, nego napadanje, jer iritiraju svojim postojanjem i eventualnim uspjehom. Nepovjerenje među samim menadžerima, kao i između radnika i menadžera sektorsko je i organizacijsko obilježje, koje

značajno slabi pregovaračku moć s državom i njenim institucijama. Takvu situaciju ne može popraviti ni konstruktivno sindikalno djelovanje na sektorskoj razini.

U mreži nepravde i nemoći

Nesankcionirane nezakonitosti u pretvorbi i privatizaciji uzrokovale su ne samo gospodarski nego i kulturalni šok, od kojega se do danas nije oporavila nijedna organizacija u kojoj su te pojave zabilježene. Osjećaj da je nitima nepravde i nemoći protkano sve što im prolazi kroz ruke truje motivaciju radnika i potvrđuje vrlo loš imidž sektora koje mladi radnici nastoje zaobići pod svaku cijenu. Odnosi radnika i menadžmenta vrlo su blizu nalazima Josipa Županova iz sredine 1990-ih o upravljačkoj eliti, radništvu i pseudoparticipaciji. Rasprava o tome tko je koga pokrao traje već drugo desetljeće (*vidi* Županov, 1995). Zbog nje ne stižu na dnevni red teme kao što su organizacijsko učenje, razvoj, inovacije u polju tehnologije, dizajna, marketinga itd. S tim u vezi vrlo je jasan i Mustafa Nušinović, nalazeći da su posebnosti u procesu privatizacije izazvale niz neracionalnih ponašanja – pojednostavljeno tumačenje privatnog vlasništva kao ključne kategorije u povećanju poslovne i razvojne učinkovitosti. On nalazi da je zanemarena činjenica da je inovativni menadžment odlučujući čimbenik u poslovanju i razvitku. Često spajanje uloge vlasnika i menadžera u jednoj osobi bilo je polazište za “obrtničko ponašanje”, tj. za koncentraciju i centralizaciju poslovnog i razvojnog odlučivanja u jednoj osobi, a sve na štetu poduzetničkog ponašanja kojem je trebalo težiti i na njemu inzistirati (Nušinović, 2008: 246–247).

Najvećom nepravdom, potpuno opravdano, doživljava se obračun plaća sukladno ispunjenju radne norme, jer te dvije kategorije imaju malo što zajedničko. Norma je poslodavcu uglavnom izgovor ili sredstvo za zakidanje radnika. Velike oscilacije ispunjenja norme najbolji su dokaz da norme nemaju nikakvo uporište u ergonomiji rada ni u objektivnoj procjeni svih neizostavnih elemenata proizvodnje i njihovih međusobnih učinaka.

Navodno neispunjenje norme rezervno je rješenje kojim poslodavci zaobilaze zakonsku zabranu otkazivanja ugovora o radu osobama na bolovanju. Ženama koje češće koriste bolovanje otkazuju se ugovori o radu i to zbog navodnog neispunjenja norme koje se toleriralo i nije bilo razlog za otkaz dok žena nije rodila i počela koristiti povremeno bolovanje radi njege oboljelog djeteta. Česta su nezakonita uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena, što ozbiljno remeti ostvarivanje obiteljskih obveza. Nije rijetkost određivanje godišnjeg odmora u vrijeme dok djeci traje školska godina, kao i naređivanje rada duljeg od redovnog radnog vremena u vrijeme kad su djeca na školskim praznicima. To se opravdava sezonskim karakterom djelatnosti iako one uopće nemaju to obilježje jer sezonski karakter imaju samo proizvodi, dok se djelatnosti ostvaruju tijekom cijele godine.

“Šuti i šivaj!”

Stručno usavršavanje i osposobljavanje koje bi organizirali poslodavci svedeno je na iznimke. U isto vrijeme stručnjaci ocjenjuju da strateško usmjerenje hrvatske industrije tekstila i odjeće treba biti smanjenje razlike u tehnološkom zaostajanjju za Europskom unijom ubrzanim transferom i primjenom znanja i novih tehnologija u proizvodnji, marketingu i prodaji (*vidi* Anić, Rajh i Teodorović, 2008: 239). Ključnim se smatra i sustavno usvajanje suvremenih menadžerskih vještina i znanja kontinuiranim obrazovanjem menadžera. Važnim čimbenikom rasta proizvodnosti drži se i poboljšanje motivacije i zadovoljstva zaposlenih. Veća proizvodnost omogućuje rast plaća, a to pridonosi rastu proizvodnosti.

Znanja, manire i vještine srednjeg i nižeg menadžmenta značajno odstupaju od poruka koje šalju stručnjaci. Naličje stava stručnjaka je zatečena stvarnost u mnogim organizacijama, u kojima čak nije poželjno da radnik misli i predlaže. “Jesam te što pitao”, “Nisi tu da misliš”, “Šuti i šivaj!” – svakodnevne su poruke što odzvanjaju proizvodnim pogonima. Nadzorne kamere u radnim prostorijama, katkad i u garderobama, mjerenje svake minute koja nije provedena za strojem, zabrana razgovora tijekom rada, zabrana uporabe mobilnih telefona pridonose gubitku motivacije koju ionako ugrožavaju preniske plaće. Plaće od kojih se jedva živi, točnije od kojih se ni u kojem slučaju ne može dostojno živjeti, a što je osnovni međunarodni radni standard u vezi s plaćanjem rada.

Organizacije koje rade na unapređivanju komunikacije između radnika i menadžmenta tek su iznimka. Prevladava neprimjerena komunikacija, do mjere da je po svojim učincima

usporediva s uznemiravanjem. Primjerice, drzne li se radnik pitati kada će se napokon isplatiti plaća koja tjednima kasni, menadžment često odgovara neka se radnici najprije pobrinu da uopće zarade plaću ili neka odu u sindikat da im tamo isplate plaću. Pritužbe radnika u pravilu su usmjerene na način na koji s njima komunicira srednji menadžment koji ne provodi odluke čelnih osoba u organizaciji, mijenja ih i tumači prema vlastitom nahođenju ili, pak, poruke radnika uopće ne prenosi čelnim osobama. Tako nastaje šteta koja je mogla biti spriječena da u organizaciji vrijedi pravilo da je pritužba radnika jednako vrijedna pozornosti kao i informacija što dolazi od njemu nadređenih osoba. Na žalost, tvrdnja da su radnici neradnici srednjem i nižem menadžmentu najčešće je obrazloženje za sve neuspjehe, odnosno propuste za sprječavanje kojih su odgovorni. Provociranjem ekscesnih situacija pokušava se stvoriti uvjete u kojima se poslodavac jeftino rješava radnika koji mu smetaju.

Neznanje menadžmenta, otkaz radnicama/ima

Osobit animozitet usmjeren je na sindikalne povjerenike, pa je sindikat u nekoliko slučajeva morao kaznenim prijavama podnesenim protiv poslodavca zaštititi pravo povjerenika na sindikalno djelovanje. Pri tome nema razlike između države kao poslodavca i poslodavaca u privatnom sektoru. Postoji općenita sklonost poslodavca da krši sindikalna prava, neovisno o tome tko ga predstavlja.

Kad je o radnim uvjetima riječ, kod poslodavaca u djelatnostima proizvodnje odjeće, tekstila, obuće i kože, iz perspektive Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske nije lako

uočiti spolnu diskriminaciju ili razlikovanje s obzirom na spol. Naime, u lošim radnim uvjetima jednako rade radnice i radnici. Razlike u razini ostvarenih prava potiču od distribucije radnih mjesta prema spolu koja je tradicionalna i rezultat je ponude na tržištu rada. Radnici uglavnom obavljaju složenije poslove pa imaju više plaće od radnica, koje pretežito obavljaju najslabije plaćene i najjednostavnije poslove. Kako organizacije nisu konkurentne, sindikalni pritisci za povećanje plaća i drugih prava radnika uzrokuju stečajevе ili otpuštanje dijela radnika kako bi se nivelirao trošak za zaposlene. Zato je svaki razgovor radničkih predstavnika s menadžmentom težak, popraćen izrazima nepovjerenja, sukobima i animozitetom.

Upitna je perspektiva svih organizacija u kojima menadžment ne poduzima ništa kako bi unaprijedio komunikaciju s radnicima, pridonio povjerenju, i najvažnije, kako bi radio na pitanju konkurentnosti koje određuje hoće li organizacija uopće postojati. O tim odlukama ovise sudbine više od 35.000 obitelji u Hrvatskoj u kojima barem jedan član radi u djelatnosti proizvodnje tekstila, odjeće, obuće ili kože.

(PRE)ŽIVJETI KAO SINDIKALNA POVJERENICA

Višnja Pavlić,
Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske

Dolazim iz Duge Rese, grada pedesetak kilometara udaljenog od Zagreba. Do kraja 2008. godine tu je radila velika tekstilna tvornica sagrađena davne 1884. godine, koja je sve to vrijeme zapošljavala najviše žensku radnu snagu. Sindikalnim radom počela sam se baviti 1991. godine, najprije uz rad, a od 1996. i profesionalno, unutar poduzeća. Od tada sindikalizam postaje moj stil života, bespoštedno radim za interes radnika. Kako je riječ pretežito o ženskoj radnoj snazi, ženska su pitanja ona koja su me rukovodila u mojoj borbi. Paralelno sam puno radila na svojoj naobrazbi te tako prošla sve dostupne škole i seminare u organizaciji mojih matičnih sindikata: Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske. Iskoristila sam svaku mogućnost da se osiguram znanjem i vještinama koje će mi pomoći da budem ravnopravni partner na svim razinama pregovaranja, a posebno za poboljšanje položaja žena. Prošla sam sindikalnu školu u SAD-u, Danskoj i Belgiji, a u drugim zemljama prisustvovala različitim skupovima gdje su tema bile žene.

Bez potpore mjerodavnih institucija

U Hrvatskoj, zbog pomanjkanja gospodarske vizije, zbog nespособnosti države da zaštiti žene/radnice u tekstilnoj industriji u vrijeme privatizacije, moja tvornica 2002. godine odlazi u stečaj. Kao sindikalna povjerenica maksimalno sam se angažirala da se proizvodnja nastavi i da se sačuva što više radnih mjesta. Obilazila sam ministarstva, pregovarala s lokalnim političkim institucijama, nudila prijedloge, bila prisutna u medijima, a sve s ciljem da pokrenem mjerodavne da se zauzmu za kvalitetan završetak stečajnog postupka. Sve te godine i dalje sam bila na radnome mjestu sindikalne povjerenice, pa sam bila u potpunosti uključena u sva zbivanja. Punu potporu i svu pomoć imala sam od svog sindikata.

Ponašanje stečajnog upravitelja i vođenje tvornice sve je više upućivalo na to da stečaj neće završiti onako kako je u početku bilo zamišljeno i kako je izgledalo. Zato sam kao predstavnica radnika u Odboru vjerovnika upozorila na nepravilnosti u radu stečajnog upravitelja. Jasno je bilo da su na scenu stupili osobni apetiti i da će cijela priča loše završiti. Nisam naišla na potporu onih koji trebaju kontrolirati rad stečajnog upravitelja iako se protiv njega cijelu proteklu godinu vodila istraga zbog kriminalnih postupaka. Stečajna sutkinja nije postupila po svojim ovlastima i nije potvrdila smjenu upravitelja iako je taj prijedlog izglasao Odbor vjerovnika.

Pribijanje na stup srama

Postala sam crna ovca u tvornici, a upravitelj, ohrabren takvom situacijom, prema Sindikatu i meni osobno postaje sve suroviji. Ukinuo je ustezanje sindikalne članarine preko plaće, meni

uručio otkaz i tu odluku izvjesio na oglasnu ploču kod ulaza u tvornicu. Među radnicima je proveo pismeno izjašnjavanje da me se izbací iz Odbora vjerovnika, tvornicom sijao strah: govorio da je on bog i batina, prestao isplaćivati plaće, a na upit o plaćama radnicima dobacio neka im Sindikat i Višnja Pavlić daju plaću. Predsjednica Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske piše pisma Odboru vjerovnika, stečajnoj sutkinji, Ministarstvu, i upozorava na diskriminatorno ponašanje prema meni. Bez uspjeha.

Krenula sam u pravnu bitku te na Općinskom sudu u Karlovcu pokrenula tužbu zbog nedopustivosti otkaza. Napominjem da su pod istim krovom Trgovački, Županijski i Općinski sud, a predsjednica Trgovačkog suda je stečajna sutkinja u mojoj tvornici. Cijelu 2008. godinu spor se vukao po Općinskom sudu iako je sam predsjednik Općinskog suda rekao da nema previše predmeta. Pristupila sam svakom ročištu, ali nikad nisam dobila priliku iznijeti svoju stranu priče. Stečajnom upravitelju sutkinja je istu mogućnost dala. Nije uspio nijedan pokušaj da se spor završi mirnim putem. Na posljednjem ročištu sutkinja je verbalno napala mog odvjetnika i dala do znanja da joj ne pada na pamet taj “jadni spor” tretirati kao diskriminaciju. Naknadno sam doznala da je sutkinja u mom sporu u kumskom odnosu sa stečajnom sutkinjom.

U vrtlogu sudačke samovolje

Tako sam postala predmet razgovora na sudskim hodnicima i u uredima te sprege u već unaprijed dogovorenom postupku. Pismenu odluku sutkinje čekala sam još mjesec dana, a onda sam predala žalbu na Županijski sud. U međuvremenu sam, iako

još pod otkazom, i dalje sve svoje napore usmjeravala prema podizanju svijesti svih onih koji mogu spriječiti krah tvornice, no sluha nije bilo. Za Pamučnu industriju nitko nije imao vremena: tadašnji ministar gospodarstva obećao je pomoć, ali nije slijedila realizacija. Proizvodnja je potkraj 2008. godine prekinuta, sve su radnice ostale bez posla, upisane su na Zavod na zapošljavanje i čeka iz crna budućnost – jer su krojačice, šivačice, tkalje i prelje, a njih nitko ne želi zaposliti. Mogu raditi na crno i čekati milostinju beskrupuloznih poslodavaca.

Rad žena i dalje nije važan

Pokušala sam pronaći posao. Rečeno mi je da sam osoba s karizmom, da me svi znaju kao sindikalisticu koja se stalno za nešto bori, koja je vodila prosvjed tisuću žena i kao takva nisam dobrodošla nijednom poslodavcu. Neću odustati, do najviših instanci tražit ću pravdu. Očigledno je da se svaki postupak namjerno odugovlači, pa ako jednog dana i dobijem spor, novčanu naknadu neću moći ostvariti jer će se tvornica u međuvremenu prodati. Bila bih ponosna da sam nakon svih ratova koje sam vodila protiv poslodavaca posljednji put kroz tvornička vrata prošla sa svim radnicama, ali to što sam diskriminirana zbog sindikalnog rada u meni budi bijes i ogorčenje te nepovjerenje u sustav i sudstvo. Kažnjena sam što sam posao sindikalne povjerenice radila pošteno, što sam se usudila javno prozboriti protiv nepravilnosti na radnome mjestu, što sam se zauzela za žene, radnice. Idem dalje, a iako želim da moj primjer pomogne nekoj drugoj sindikalnoj povjerenici, nadam se da to neće biti potrebno.

II. ROD I RAD: UČENJEM DO PROMJENE

RODNO SPECIFIČNI IZAZOVI U TEKSTILNOJ INDUSTRIJI

Sandra Prlenda i Marjeta Šinko,
Centar za ženske studije

S obzirom na pretežit udio radnica u tekstilnoj i srodnim industrijama, nameće se potreba istraživanja specifičnosti njihova položaja na radnome mjestu, kao i u sindikalnom djelovanju, kako bi se eventualni učinci rodno/spolne neravnopravnosti i diskriminacije učinkovito suzbili. Naime, već polustoljetna pozornost koju feministički pokret i znanstvene analize poklanjaju rodnim odnosima unutar društveno-ekonomskih sustava jasno pokazuje da je položaj žena u njima uvjetovan nizom prepreka koje proizlaze iz duboko ukorijenjenih patrijarhalnih odnosa. Veća vrijednost pripisana radu i javnom djelovanju muškaraca i posljedična marginalizacija žena u tim područjima (pri čemu je ženski rad u kući potpuno devaloriziran time što ostaje neplaćen) reflektiraju se na svakodnevne odnose na tržištu rada i na radnome mjestu: razlike u plaćama za rad jednake vrijednosti, vertikalna i horizontalna segregacija, nerazmjerna (ne) zaposlenost, različiti tijekovi karijera, diskriminacija prilikom zapošljavanja i napredovanja neki su od problema s kojima se žene diljem svijeta i dalje suočavaju. I u Hrvatskoj su, unutar

sindikalnog djelovanja, navedene pojave prepoznate kao važan problem (*vidi i* Kokanović, Petrović, Milidrag-Šmid, Purić i Miličević-Pezelj, 2000).

Ekonomska kriza u Hrvatskoj posljednjih je godina javnosti razotkrila ne samo razmjere propadanja industrije općenito već i duboke rodne podjele u strukturi i percepciji industrijskog sektora. Našu su pozornost privukli prosvjedi tekstilnih radnica koje propadanjem tvornica ostaju ne samo bez posla nego i bez perspektive novog zapošljavanja. Naime, praktična nezapošljivost žena starijih od 40-45 godina, posebno onih niže naobrazbe, postala je u Hrvatskoj alarmantna, s nesagledivim posljedicama za lokalne zajednice. U položaju hrvatske tekstilne industrije prepoznale smo neuralgičnu točku ženskog rada. Suradujući sa Sindikatom tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske i Savezom samostalnih sindikata Hrvatske, krenule smo u osmišljavanje pilot-projekta podrške, podučavanja i osnaživanja prilagođenog potrebama radnica/ka domaće tekstilne industrije kako bismo im pomogle u suočavanju s izazovima na radnome mjestu i u sindikalnom djelovanju. Nižom razgovora s partnerima i suradnicama/ima na projektu detektirale smo nekoliko skupina problema koji su uzročno-posljedično povezani s rodnom neravnopravnošću te priječe bolje pozicioniranje tekstilne industrije i samih tekstilnih radnica/ka u pregovaračkim procesima, kako na nacionalnoj i lokalnoj razini tako i na razini pojedinih poduzeća.

Prije svega držimo kako je temelj većine detektiranih problema marginaliziranost tekstilne industrije kao dominantno “ženske” industrije koja biva zanemarena od državnih institucija, ostvarenih nacionalnih strategija razvoja i/li dugoročnog ula-

ganja. Država godinama u toj industriji tolerira plaće niže od minimalne te kršenje radničkih prava, čime sama industrija postaje plodno tlo za financijske makinacije, manipulacije radnicima, strmoglav pad razine komunikacije te bujanje mobbinga, spolnog uznemiravanja i teroriziranja.

Problemi na radnome mjestu

Sve zamjetniji mobbing, diskriminacija i spolno uznemiravanje na žalost postaju svakodnevnica mnogobrojnih tekstilnih radnica/ka. Njihova ranjivost kao potplaćenih radnica, pripadnica ženskog spola, zaposlenih u politički zapostavljenoj industrijskoj grani čini ih lakim metama za različite oblike zastrašivanja. Iako je svima jasno kako su takvi oblici ponašanja neprikladni, mnoge radnice ne prepoznaju kako ih hrvatski zakoni od toga trebaju zaštititi, niti imaju snage, znanja i vještina da se na te zakone pozovu i zloporabe prijave. U isto su vrijeme mobbing i višestruka diskriminacija u praksi često isprepleteni te nije lako pravno razlikovati povredu radnih prava i povredu dostojanstva. Stoga smo zaključile kako je svakako potrebna posebna edukacija s područja mobbinga, diskriminacije i spolnog uznemiravanja.

Narušena radna atmosfera i izloženost navedenim oblicima nasilja na različite načine utječu na zdravlje radnica/ka, prije svega jer uzrokuju visoke razine dugotrajnog stresa. S druge strane, sindikalne/i povjerenice/i u svom pomagačkom angažmanu trpe posebnu vrstu stresa povezanog s velikim očekivanjima, nedostatkom podrške i stalnom dostupnošću kolegama čije interese zagovaraju (tzv. stres nezahvalnosti). Usto, radnice u tekstilnoj industriji podložne su razvoju specifičnih

zdravstvenih problema zbog radnih uvjeta i zahtjeva samog proizvodnog procesa (visoke norme, repetitivnost radnji, statičan položaj, buka, nedostatak svjetla i klimatizacije itd.). Posebna pozornost ženskom zdravlju tako se također nametnula kao važan aspekt našeg projekta.

Problemi u sindikalnom angažmanu

Kao i u mnogim feminiziranim strukama, i pripadajućim sindikatima, primjećuje se vertikalna segregacija, odnosno veći udio muškaraca na vodećim položajima u odnosu na njihov udio u ukupnoj populaciji struke/sindikata. Nekoliko je uzroka: općenito, u svijetu pa tako i u Hrvatskoj, zamjetan je trend “apstiniranja” – žene i muškarci manje su skloni participirati u javnim djelatnostima, osobito na volonterskoj bazi. To je prije svega vidljivo u opadanju interesa za političku participaciju, no istu sudbinu doživljava i sindikalni aktivizam. I unutar toga negativnog trenda participacija žena još je niža od one njihovih muških kolega. Dodatno, hrvatski je sindikalni pokret oslabljen fragmentacijama koje su omogućili niski propisani uvjeti za osnivanje sindikata – što je proizvelo razjedinjenost, nepovjerenje i skepsu njegovih (potencijalnih) članova. Istovremeno, članice nemaju iste mogućnosti sudjelovanja kao i njihovi kolege: zbog dvostruke (po nekim istraživačicama čak i trostruke) opterećenosti obiteljskim i kućanskim obvezama ne preostaje im dovoljno vremena ni energije za preuzimanje većih obveza koje sa sobom nose vodeće pozicije u sindikatu. Važno je napomenuti da se u manjim, tradicionalnim sredinama na ženski javni angažman gleda s podozrenjem – stereotipi o ženskoj poslušnosti i mjestu u kući i dalje su prisutni. Poti-

canje većeg sudjelovanja žena u sindikatima, ali i u lokalnoj politici, i povećanje njihove spremnosti da preuzmu aktivniju ulogu i vodeće položaje pretpostavljaju, dakle, višerazinsko osnaživanje žena.

Komunikacijski problemi

I na radnome mjestu i u sindikalnom angažmanu komunikacija, a posebno komunikacijske vještine, pokazale su se ključnim područjem u kojem se iskazuju razlike proistekle iz slojeva nejednakosti – spolno/rodne, socijalne, obrazovne – ali i područjem u kojem je vježbom moguće napraviti najveće iskorake i kratkoročna poboljšanja. Nekoliko je komunikacijskih problema na koje su sindikalne/i povjerenice/i upozoravale osvrćući se na svoja iskustva. S jedne strane, uvjeti pregovaranja s nadređenim rukovoditeljima te srednjim i višim menadžmentom sve su opterećeniji atmosferom zastrašivanja, emocionalne nabijenosti, neslušanjem i agresivnim komunikacijskim stilovima (deranje, vrijeđanje, nepristojnost) te je sindikalnim povjerenicama/ima izuzetno teško, ako ne i nemoguće, čvrsto zastupati i braniti svoje stavove. S druge strane, u komunikaciji sa članstvom sindikata povjerenice/ci se žale na nedostatak vještina argumentiranja odluka sindikata ili rezultata pregovora i uvjeravanja članstva, ali i na teškoće u situacijama kad moraju odbiti nerealne zahtjeve, osjećajući pritom krivnju i unutarnje nezadovoljstvo. U tim problemima prepoznajemo i neke od teškoća koje žene općenito sprečavaju u javnom istupanju i djelovanju, a koje su rezultat tradicionalnog odgoja opterećenog stereotipima o ženskoj šutljivosti. Osnaživanje ženskoga glasa, što je jedan od najvažnijih cilje-

va feminističkog djelovanja općenito, i u ovom se slučaju pokazalo važnim zadatkom. Pritom smo iskoristile rezultate i mogućnosti suvremene rodnoosvijestene komunikologije kako bismo kreirale program učenja i vježbi asertivnosti, odnosno “pristojnoga odlučnog stila komuniciranja” u javnom nastupu.

DISKRIMINACIJA I MOBBING U HRVATSKOM PRAVNOM OKVIRU

Snježana Vasiljević,
Pravni fakultet u Zagrebu

Kad govorimo o diskriminaciji, potrebno je ponajprije razlikovati značenje pojma na normativnoj i stvarnoj razini. Diskriminacija na normativnoj razini obuhvaća slučajeve kad propis osobama na koje se primjenjuje daje različita prava polazeći od neke nedopuštene osnove diskriminacije. Drugim riječima, diskriminacija je protupravno pravljenje razlike, odnosno “stavljanje u nepovoljniji položaj” osoba koje su u usporedivoj pravnoj situaciji, a za to razlikovanje ne postoji opravdanje u pravu. Osim toga, da bi se određeno nejednako postupanje smatralo diskriminacijom, mora se temeljiti na nekom od zabranjenih diskriminacijskih osnova. Diskriminacija, prema tome, postoji kad se prema jednakima ne postupa jednako. Osim toga, diskriminacija postoji kad se prema nejednakima postupa jednako. Ustav Republike Hrvatske u članku 3. određuje “jednakost” kao najvišu vrednotu ustavnog poretka i temelj za tumačenje

Ustava. Članak 14. stavak 2. Ustava određuje kako su svi pred zakonom jednaki.

Suprotnost diskriminaciji je ravnopravnost – jednakost u pravima i obvezama. Jednakost može biti formalna i stvarna. Kod formalne jednakosti težište je na jednakom postupanju (dakle, jednakim pravima i obvezama) u istim ili u bitno istovrsnim slučajevima. Kod stvarne jednakosti u obzir se uzima i društveno uvjetovan nejednak položaj s kojeg neki pojedinci ili društvene skupine polaze u natjecanju za ograničene resurse. Konceptija stvarne jednakosti nastoji ukloniti neprihvatljive, katkada diskriminirajuće, učinke primjene jednakog prava na stvarno nejednake osobe.

O stvarnoj diskriminaciji govorimo u slučaju kad osoba koja primjenjuje pravo protupravno neku osobu ili skupinu osoba stavlja u nepovoljniji položaj od neke druge osobe ili skupine osoba (Potočnjak, 2007: 50). Za uklanjanje stvarne diskriminacije mjerodavni su sudovi koji sude o zakonitosti pojedinačnih pravnih akata. U novom hrvatskom antidiskriminacijskom pravu i naknada štete jedan je od oblika suprotstavljanja stvarnoj diskriminaciji. Diskriminaciju koja proizlazi iz pojedinačnih pravnih akata može, u krajnjem slučaju te ako su za to ispunjene sve procesne pretpostavke, ukloniti Ustavni sud u postupku pokrenutom ustavnom tužbom.

Zakonski propisi

Dalje u tekstu ponajviše ćemo se osvrnuti na Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZoSD), Zakon o ravnopravnosti spolova (ZoRS) i Zakon o radu (ZoR). U hrvatskom zakonodavstvu diskriminacija je zabranjena na osnovi rase ili etničke pripadnosti

ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Navedene osnove za diskriminaciju pobrojane su u članku 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije. ZoSD definira diskriminaciju kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje od osoba po nekoj od osnova koje su nabrojene u članku 1. stavku 2. istog zakona. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZoSD-a koje se odnose na diskriminaciju.

Članak 3.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, držat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ZoSD-a. Težim oblikom diskriminacije u smislu tog zakona držat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. tog zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminaci-

ja), koja je počinjena tijekom duljeg vremena (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije (članak 6.). ZoSD propisuje kako će sud voditi računa o okolnostima iz stavka 1. toga članka pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete te pri odmjeravanju kazne za prekršaje utvrđene tim zakonom. Osim toga člankom 7. ZoSD-a predviđena je i zabrana viktimizacije. Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog tog jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama tog zakona.

Zakon o ravnopravnosti spolova izričito zabranjuje diskriminaciju na temelju spola (članak 6.). Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija (članci 3. i 14.) i jedna od temeljnih vrednota Republike Hrvatske. Ravnopravnost spolova znači kako su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata (članak 5.). Nitko ne smije trpjeti štetne posljedice zbog tog što je svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola.

Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije definiraju nekoliko oblika diskriminacije: izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Te definicije diskriminacije i njenih oblika proizašle su iz primarnog i sekundarnog zakonodavstva Europske unije. Ugovor o osnivanju Europskih zajednica (UEZ) u svom članku 13. sadrži opću zabranu diskriminacije, a članak 141. promiče jedno od važnih načela na području europske socijalne politike:

“jednaka plaća za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti”. Sekundarno pravo EU u području zabrane diskriminacije obuhvaća velik broj direktiva kojima se zabranjuje spolna, rasna, i etnička diskriminacija te diskriminacija na temelju vjere, spolne orijentacije i invaliditeta. Većina direktiva ograničene su isključivo na tržište rada.

Prva i najvažnija direktiva u području razvoja načela jednakih mogućnosti za žene i muškarce je Direktiva 207/76/EZ. Direktivom o jednakom postupanju države članice EU obvezuju se da u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, potiču poslodavce i osobe odgovorne za pristup stručnom usavršavanju na poduzimanje mjera za sprječavanje svih oblika diskriminacije utemeljenih na spolu. Usto, Direktivom Vijeća 2000/78/EZ uspostavlja se opći okvir za jednako postupanje pri zapošljavanju i radu. U području radnog zakonodavstva vjerojatno je jedno od najvažnijih načela uvođenje jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. Obveza uvođenja i primjene takvog načela proizlazi iz Direktive Vijeća 75/117/EEZ o usklađivanju zakonodavstva država članica koje se odnosi na načelo jednake plaće za jednak rad žena i muškaraca.

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o radu, obveza je poslodavca da ženama i muškarcima koji su kod njega zaposleni isplaćuje jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. U Zakonu o radu pobliže se objašnjava kad se drži kako dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti te što sve čini plaću.

Izravna diskriminacija

Izravna je diskriminacija prema članku 2. stavku 1. ZoSD-a “postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ZoSD kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji”. Izravnu se diskriminaciju najčešće povezuje sa strogom dosljednošću u postupanju s pojedincima. Drugim riječima, do diskriminacije dolazi svaki put kad se prema osobama postupa različito s obzirom na neku od diskriminacijskih osnova – pristup koji je usredotočen na postupak odlučivanja, odnosno kriterije na temelju kojih se donosi neka odluka. To znači da prema tom pristupu do izravne diskriminacije dolazi svaki put kad poslodavac donese neku odluku zato što osoba o čijim interesima se odlučuje posjeduje neku od karakteristika koju zakon prepoznaje kao osnovu za diskriminaciju. S druge strane, izravnoj se diskriminaciji često prilazi i poredbenim (komparacijskim) pristupom kojem je u središtu pozornosti osoba koja radi usporedbu, a ne sadržaj postupka odlučivanja, odnosno usporedbe. Iako oba pristupa imaju istu vrijednosnu pozadinu, između njih postoji značajna razlika. Dok pristup utemeljen na postupke ne dopušta nikakvu razliku u postupanju prema osobama, poredbeni je pristup otvoren prema mogućnosti da postoje situacije (poput npr. trudnoće) u kojima se muškarci i žene razlikuju te bi stoga prema njima trebalo i različito postupati. Međutim, unatoč brojnim raspravama o poredbenom pristupu, ne postoje jasni kriteriji određivanja kada je riječ o istim ili sličnim situacijama, a kada o različitim.

Hrvatski pravni sustav, na žalost, odražava opisanu nedosljednost u shvaćanju izravne diskriminacije. Na sličan način

i ZoRS definira i zabranjuje diskriminaciju. Definicije u oba zakona nisu u potpunosti identične iako velikim dijelom uređuju istu materiju. Kad je riječ o zabrani diskriminacije na temelju spola i spolne orijentacije, oba se zakona u dobroj mjeri preklapaju. Oba zakona također u hijerarhiji izvora prava imaju status organskih zakona¹ što bi u budućnosti mogli izazvati pomutnju u područjima u kojima se ZoSD i ZoRS preklapaju: koju od tih dviju istovjetnih normi primijeniti na konkretan slučaj? Istodobno, definicija izravne diskriminacije u Zakonu o radu najbliža je definiciji izravne diskriminacije preuzete iz europskog prava.

Neizravna diskriminacija

Za razliku od definicije izravne diskriminacije koja je usredotočena na sadržaj ponašanja, jedno od temeljnih obilježja definicije neizravne diskriminacije jest usredotočenost na konkretne rezultate određenog ponašanja. Dok se pri zabrani izravne diskriminacije formom postupka odlučivanja jamči ispravnost rezultata, pri zabrani neizravne diskriminacije, sadržajem rezultata (tj. njihovim učinkom na poziciju pripadnica ili pripadnika dvije različite društvene skupine) određuje se društvena prihvatljivost, pravednost. Način na koji je neizravna diskriminacija definirana u hrvatskom pravnom sustavu ne odgovara svrsi tog instrumenta. Činjenice da definicije neizravne diskriminacije nisu jednake u ZoSD-u, ZoRS-u i ZoR-u upozoravaju da postoji

¹ Organskim se zakonima smatraju oni zakoni koji uređuju prava nacionalnih manjina te pojedino/a ustavom zajamčena osobna i politička prava i slobode. Po svojoj su pravnoj snazi ispod ustava, a iznad ostalih zakona. Organski zakoni kojima se uređuju prava nacionalnih manjina donose se dvotrećinskom većinom glasova svih zastupnika, a ostali organski zakoni većinom glasova svih zastupnika (op. ur.).

određeno nerazumijevanje u pogledu značenja i svrhe tog instrumenta, a time i nesklad s pravnom stečevinom EU. Definicija neizravne diskriminacije u europskom zakonodavstvu stavlja veliku odgovornost na provedbena tijela, a prije svega na nacionalne sudove koji su čuvari učinkovite primjene europskih propisa u nacionalnom pravnom poretku. Prema ZoSD-u “neizravna diskriminacija” postoji kad naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ZoSD-a u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Zakonom o suzbijanju diskriminacije, Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o radu definirano je uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao poseban oblik diskriminacije u skladu s pravom Europske unije. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje definirani su kao poseban oblik diskriminacije zbog neučinkovitosti zabrane izravne diskriminacije. Uznemiravanje je posebno definirano ZoSD-om i nije identično definiciji uznemiravanja koju preuzima ZoRS (članak 8.) iako bi isti koncept morao imati jednaku definiciju u oba zakona. Iako nije u potpunosti jasno zašto je europski zakonodavac odlučio razlikovati spolno uznemiravanje od uznemiravanja, moguće je da je vjerovao kako će takav potez dodati određenu jasnoću pojmu spolnog uznemiravanja, odnosno spriječiti moguća tumačenja u praksi koja bi spolno uznemiravanje ograničila samo na ponašanja koja uključuju eksplicitne spolne radnje. Hrvatski

zakonodavac je dobrim dijelom, iako ne u potpunosti, ostao vjeran načinu na koji je spolno uznemiravanje uređeno u zakonodavstvu EU.

Razlikuju se dvije vrste spolnog uznemiravanja: *quid pro quo*, tj. ono kojim se od oštećenika traže određene neželjene radnje spolne naravi te *stvaranje neprijateljskog radnog okruženja* koje je povreda osobnog dostojanstva. Zabranjene su radnje i koje imaju taj cilj i koje ga nemaju, ali koje u stvarnosti rezultiraju povredom osobnog dostojanstva. Spolno uznemiravanje može imati različite oblike: od komplimenta ili neodobrenog dodirivanja do fizičkog nasrtanja, a što može rezultirati spolnim zlostavljanjem i silovanjem. Takvo uznemiravanje je nasrtaj na dostojanstvo i osobni integritet pojedinca.

Spolno uznemiravanje apsolutno je neprihvatljivo ako podrazumijeva ponašanje koje vrijeđa drugu osobu, ako je neželjeno i neopravdano, ako se odbijanje ili podvrgavanje takvom ponašanju – radilo se o radnicima ili poslodavcima (uključujući nadređene ili kolege) – koristi izravno ili neizravno pri odlučivanju o primanju na praksu ili posao, ponudi stalnog posla, promaknuću, povišici plaće, odnosno ako se koristi kod bilo kakve odluke u vezi sa zaposlenjem te ako takvo ponašanje čini radno okruženje neprijateljskim, neugodnim i ponižavajućim za osobu na koju se odnosi. Zakonom o radu poslodavac se obvezuje na zaštitu dostojanstva radnika tijekom obavljanja posla. Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika obavezan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, među ostalim, uređuju mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Zakonom se pro-

pisuje i prekršajna sankcija u slučaju nedonošenja navedenog pravilnika o radu.

Da bi se određeno ponašanje moglo okarakterizirati kao spolno uznemiravanje jednog ili drugog oblika, hrvatski pravni okvir uz spolnu uvjetovanost inzistira i na dodatnom uvjetu tzv. neprijateljskom radnom okruženju. Time je značajno ograničio opseg i učinkovitost toga pravnog instrumenta. Inzistiranjem na istovremenom zadovoljavanju obaju uvjeta, hrvatski je zakonodavac ostavio prostora tome da značajan broj nepoželjnih seksističkih, odnosno spolno uvjetovanih uvredljivih ponašanja ostane bez odgovarajuće sankcije. Na taj se način zanemaruje perspektiva onih osoba koje se najčešće susreću s uznemiravanjem na radnome mjestu, ali se i nedovoljno štiti prijateljsko, ugodno i učinkovito radno okruženje.

Ono što unosi prijepor u samu primjenu spomenutih normi jest pravni uvjet koji mora biti ispunjen za definiranje uznemiravanja, a to je prvotno postojanje diskriminacije po nekoj od osnova kako to definiraju ZoSD i ZoR. Drugim riječima, ako se utvrdi kako u konkretnom slučaju nije postojala diskriminacija po nekoj od osnova, odredba o uznemiravanju ne može se primijeniti. Time se znatno sužava opseg pravne zaštite kad je riječ o diskriminaciji i primjerice zlostavljanju na radnome mjestu. U velikom se broju slučajeva koncept uznemiravanja poistovjećuje sa zlostavljanjem na radnome mjestu (mobbing), no ako pažljivo promotrimo definiciju uznemiravanja, zlostavljanje na radnome mjestu neće moći potpasti pod definiciju uznemiravanja ako nije bilo diskriminacije po nekoj od osnova.

Zlostavljanje na radu (mobbing) i diskriminacija

Zlostavljanje na radu (mobbing) također treba definirati u kontekstu diskriminacije, a posebice višestruke diskriminacije, s obzirom na to da je riječ o fenomenu koji uključuje preklapanje različitih oblika diskriminacije od kojih neki ostaju prikriveni. Mobbing možemo definirati na sljedeći način:

Zlostavljanje na radu (mobbing) je svako ponašanje fizičke, psihičke ili spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika/ radnice, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Ono može biti jednokratno postupanje ili višekratno, među suradnicima ili nadređenim, među nadređenim i podređenim ili od trećih osoba s kojima radnik/ radnica dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Iako je naše radno zakonodavstvo usklađeno s direktivama EU u području spolne diskriminacije, ono još nije dostatno za zaštitu radnika/radnica od ostalih oblika diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja. Diskriminacija na radnome mjestu vrlo je učestala, ali njeni različiti oblici i posljedice ostaju nezamijećeni, “izgube” se. Često se mobbing ili zlostavljanje na radu izjednačuje s diskriminacijom ili klasičnim povredama iz radnog odnosa, što nije posve točno. Razlog za to je nepostojanje normativne definicije mobbinga niti je mobbing kao takav zabranjen. Iz dosadašnje analize antidiskriminacijskih normi što vrijede u hrvatskom pravnom sustavu, vrlo je malo mjesta za sankcioniranje mobbinga, što nas upozorava na potrebu donošenja novog zakona kojim bi se spriječilo zlostavljanje na

radnome mjestu. Osim tog, izmjene Zakona o radu nužne su kako se ne bi suzio opseg zaštite u slučajevima diskriminacije, kao i izrada naputaka za poslodavce da bi stvorili učinkovita pravna sredstva za suzbijanje diskriminacije na radu (*vidi* Bodi-roga Vukobrat i Mihelčić, 2007a; 2007b).

Hrvatski zakonodavac uznemiravanje i spolno uznemiravanje izjednačuje s diskriminacijom (članak 4. ZoR-a i članak 8. ZoRS-a). Tako Zakon o radu u članku 4. stavku 2. uznemiravanje definira kao “svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. ovog Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”. Drugim riječima, nužna zakonska pretpostavka za postojanje uznemiravanja jest postojanje neke od diskriminacijskih osnova koje su navedene u članku 2. ZoR-a. Zakon o ravnopravnosti spolova vezao je uznemiravanje isključivo uz spol, čime je gotovo izjednačio definiciju uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Osim tog, ista odredba o uznemiravanju u ZoRS-u (članak 8. stavak 2.) razlikuje se od definicije uznemiravanja prema ZoR-u po tome što je riječ “strah” iz ZoR-a zamijenjena sintagmom “neugodno okruženje”. Strah i neugodno okruženje ne mogu biti istoznačnice jer nije isto ako poslodavac ili kolega koji rade s kolegicom obljepljuju zidove u uredu slikama golišavih žena, čime joj stvaraju neugodno radno okruženje, ili joj svakodnevno govore kako može otići na pauzu samo ako im dopusti da joj diraju intimne dijelove tijela, što posve sigurno više nije samo neugoda nego i strah. Time se sužava opseg pravne zaštite uznemirvanih radnika jer je u definiciji uznemiravanja

jedan od bitnih elemenata i postojanje neprijateljskoga radnog okruženja te uznemiravatelj ne mora nužno biti i diskriminator. To će stvarati teškoće u dokazivanju uznemiravanja jer će se glede članka 4. stavka 1. ZoR-a tražiti postojanje neke od diskriminacijskih osnova. U tom smislu, zasad ni zlostavljanje na radu (mobbing) ne bismo mogli podvesti pod zakonsku odredbu o zabrani uznemiravanja (članak 4. stavak 1. ZoR-a). Iako neki autori smatraju da bi se tim odredbama mogla uređiti i zabrana mobbinga, ako se uznemiravanje ne bi kategoriziralo isključivo kao oblik diskriminacije, držim kako to ne bi bilo ispravno rješenje s obzirom na to da je mobbing puno teža povreda od onog što uznemiravanje po svojoj prirodi jest (Potočnjak, 2007: 67).

Osnovne su karakteristike uznemiravanja da ono može biti počinjeno činjenjem ili nečinjenjem, da je riječ o neželjenu ponašanju, da postoji diskriminacijska osnova i alternativni zahtjev koji pretpostavlja kako se radi o ponašanju koje ima za cilj povredu dostojanstva osobe (namjera) ili stvarno dovodi do te povrede. Iz tog proizlazi kako, ako se dokaže namjera uznemiravanja, nije važno je li do povrede dostojanstva stvarno došlo ili je nastala samo mogućnost da do nje dođe. Posljednji element uznemiravanja, u smislu zakonske definicije, jest da ono mora kod uznemiravanog izazvati strah ili mora stvoriti za njega neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Kad je riječ o mobbingu, vrlo je često posrijedi isključivo zadnje opisano ponašanje, što svakako nije dovoljno kako bi se ispunile sve zakonske pretpostavke za postojanje uznemiravanja. U takvim slučajevima radnici imaju mogućnost u građanskoj parnici tražiti naknadu štete za povredu dostojanstva.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

Sandra Prlenda,
Centar za ženske studije

Spolno uznemiravanje je jedan od značajnih problema u kulturi komuniciranja i uređenju međusobnih odnosa nadređenih i podređenih unutar poduzeća i drugih kolektiva (primjerice visokoškolskih ustanova). O njemu se na žalost, zbog društvenih tabua vezanih uz spolnost, ne govori dovoljno, što samo osnažuje kontekst u kojem ga je moguće u povećanoj mjeri nekažnjeno koristiti s ciljem zastrašivanja i pacificiranja radnika, odnosno umanjivanja njihove pregovaračke snage. Nesankcionirano spolno uznemiravanje, korišteno kao instrument moći, stvara neugodno i neprijateljsko okruženje te atmosferu prijetnje i straha koja ne pogoduje ni normalnom odvijanju radnih procesa, ni kvalitetnom pregovaranju s posloдавcima ili nadređenima.

Spolno uznemiravanje definiramo prije svega kao ponašanje spolne naravi nepoželjno drugoj osobi. Kao takvo, ono može stvoriti neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, posebno u slučajevima kad se ponašanje ponavlja i nakon što se počinitelju da do znanja da je ono neprihvatljivo.

Na žalost, hijerarhijski odnosi unutar poduzeća i ovisnost o odlukama nadređenih često sprečavaju jasno suprotstavljanje takvim oblicima ponašanja. U korijenu spolnog uznemiravanja leži upravo nerazmjer i demonstracija moći, a ne seks. Taj je aspekt potrebno osvijestiti kako bi se izbjeglo brkanje spolnog uznemiravanja s društveno prihvatljivim, normalnim odnosima između spolova i sporazumno seksualnošću te ugodnim i uzajamno prijateljskim ponašanjem.

Razumijevanje spolnog uznemiravanja

Naime, valja odmah u početku razjasniti da su za razliku od spolnog uznemiravanja, spolne aktivnosti između sporazumnih odraslih osoba privatna stvar tih osoba i onda kada dijele radni prostor, pri čemu se očekuje da osobe jasno odijele privatni od poslovnog života i poduzmu mjere za izbjegavanje sukoba interesa (primjerice, u slučajevima kada status, napredovanje ili iznos dohotka osobe ovisi o ocjeni radnog učinka ili odluci osobe s kojom je u vezi). Izrada procedura za izbjegavanje sukoba interesa i kodeksa ponašanja koji bi pažljivo regulirao međusobne odnose unutar poduzeća, ne narušavajući pritom dostojanstvo i ljudska prava radnika, značajan je element kulture komuniciranja. O tome će nešto riječi biti u drugom dijelu teksta.

Jedna od osnovnih značajki spolnog uznemiravanja jest da je riječ o ponašanju temeljenom na percipiranim razlikama u moći između muškaraca i žena te da predstavlja demonstraciju te moći. U situacijama kada se hijerarhijski odnosi unutar poduzeća poklapaju s patrijarhalno određenom simboličkom ili stvarnom moći muškaraca nad ženama, spolno uznemiravanje često postaje instrument sile i oblik mobbinga nad rad-

nicama te se može koristiti i za sprečavanje napredovanja žena, stvaranje neprijateljske atmosfere koje će onemogućiti uspješno obavljanje radnih zadataka, sindikalno udruživanje ili bilo kakvu inicijativu. Jednostavno rečeno, spolno se uznemiravanje često koristi kao sredstvo “da se žene smjesti na njihovo mjesto”.

Istraživanja pokazuju da su uznemiravanju osobito izložene osobe u osjetljivu položaju: razvedene i rastavljene žene, mlade žene, početnice na poslu, žene s nepropisnim i nesigurnim radnim ugovorima, žene koje obavljaju netradicionalne poslove, hendikepirane žene, lezbijke, žene pripadnice manjinskih rasa i etničkih grupa. Homoseksualci i mladići također su žrtve spolnog uznemiravanja.

Zakonska zaštita

U Hrvatskoj je već nekoliko godina zakonom omogućena zaštita od spolnog uznemiravanja. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje zabranjeno je Zakonom o radu i Zakonom o ravnopravnosti spolova. U Zakon o radu uvrštena je zabrana diskriminacije kao i odredba kojom se definira spolno uznemiravanje. Novi Zakon o ravnopravnosti spolova također definira uznemiravanje i spolno uznemiravanje:

Članak 8.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Praktične mjere i preporuke

Zakonska zaštita je preduvjet i samo jedan od instrumenata suzbijanja spolnog uznemiravanja, odnosno stvaranja radnog okruženja slobodnog od svih oblika neželjenog ponašanja koje ugrožava dostojanstvo i ljudska prava radnika. Preporučljivo je usporedo s osiguravanjem zakonske zaštite, procedura i tijela za pritužbe i rješavanje slučajeva spolnog uznemiravanja, djelovati i na prevenciji i edukaciji kako bi se spolno uznemiravanje spriječilo.

Taj dvotračni proces (donošenje procedura i osnivanje tijela te informiranje i edukacija) preporučljivo je provesti u demokratskoj atmosferi suradnje poslodavaca, stručnih službi, radnika i sindikalnih predstavnika. Najdjelotvornije ga je povezati s donošenjem šire politike poticanja jednakih mogućnosti žena i muškaraca na radnome mjestu i poboljšanja položaja žena u zaposleničkoj hijerarhiji, iako ga je moguće provesti i izdvojeno. Donošenjem sveobuhvatne politike i smjernica za suzbijanje spolnog uznemiravanja poslodavac šalje moćnu poruku da su neki oblici ponašanja neprihvatljivi i samim time unapređuje kvalitetu međuljudskih odnosa unutar poduzeća i smanjuje mogućnost diskriminacije po spolu općenito. Na žalost, često je zaštita od uznemiravanja i diskriminacije najpotrebnija u poduzećima s niskom razinom komunikacije i lošim odnosima u kojima je teško očekivati da će uprava sama

potaknuti donošenje smjernica i mjera za suzbijanje spolnog uznemiravanja. Štoviše, loša uprava svojim zanemarivanjem ili zataškavanjem evidentnih slučajeva neželjenog i nasilnog ponašanja samo ohrabruje počinitelje i atmosferu nesigurnosti. Uloga sindikata jest u procesu pregovaranja predložiti poslodavcu donošenje smjernica za suzbijanje spolnog uznemiravanja, ako treba i uz pomoć vanjskih stručnjaka/inja.

Donošenje sveobuhvatne politike prema spolnom uznemiravanju relativno je opsežan proces koji zahtijeva postupanje po planu i koordinaciju više sudionika s posebnim odgovornostima i ulogama. Korisne upute i primjeri dobre prakse objavljeni su u publikacijama i na hrvatskom jeziku, od kojih možemo preporučiti vrlo korisnu brošuru *Kako suzbiti seksualno uznemiravanje na poslu. Vodič za primjenu pravila Evropske komisije* (vidi Rubenstein i de Vries, 1998), koja na više od 100 stranica donosi tekst Pravila Europske komisije o praktičnim mjerama uz komentare i primjere. Neke od preporuka navodimo u nastavku teksta kao podsjetnik na najvažnije elemente procesa suzbijanja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Ciljevi mjera

Ciljevi donošenja politike prema spolnom uznemiravanju su dvojaki: s jedne strane osigurati da se spolno uznemiravanje ne događa, a s druge strane, ako do njega dođe, osigurati postojanje postupaka za rješavanje problema i sprečavanje ponavljanja. Razumno je pretpostaviti da su sudske tužbe i postupci po navedenim zakonima krajnje sredstvo u borbi protiv spolnog uznemiravanja, a da je mnogo bolje djelovati preventivno na promjeni ponašanja i stavova te osigurati učinkovitu zaštitu

na razini poduzeća. Ulaganje u donošenje pravila o komunikaciji i poželjnim odnosima u poduzeću višestruko se isplati i poslodavcima i radnicima, uključujući sindikate.

Odgovornost poslodavaca da se pobrinu za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu i zaštitu od diskriminacije predviđena je i Zakonom o ravnopravnosti spolova:

Članak 11.

(5) Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih obvezne su u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

(6) Socijalni partneri su obvezni pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnim ugovorima na svim razinama poštivati odredbe ovog Zakona i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Kao što vidimo, i sindikati nose odgovornost za osiguravanje radnog okruženja slobodnog od neželjenih oblika ponašanja seksualne prirode te se preporučuje da zahtijevaju uvrštavanje odgovarajućih klauzula u ugovore između poslodavaca i sindikata. Uz zabranu diskriminacije po spolu te posebno zabranu spolnog uznemiravanja i osiguravanje mjera zaštite potrebno je osigurati zaštitu svake osobe koja se žali na uznemiravanje ili diskriminaciju, ali i osobe koja je pristala svjedočiti u slučaju žalbe. Ključ izgradnje povjerenja leži, ponovno, u dobroj komunikaciji svih sudionika, što se može postići jasnoćom, povećanim naporom uloženim u informiranje i edukaciju na

svim razinama te zajedničkim usuglašavanjem svih sudionika – poslodavaca, sindikata, zaposlenih radnika.

Prevenција na radnom mjestu

Osim unošenja antidiskriminacijskih odredbi u opće akte poduzeća, snažno se preporučuje donošenje izjave o politici poduzeća prema problemu spolnog uznemiravanja. Uz pomoć stručnjaka/inja sastavlja se dokument u kojem se jasno definiraju pojmovi uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te jasno ističu obaveze poslodavca i zaposlenih da tu politiku prihvate i promiču. Vrlo je važno da svi zaposlenici budu obaviješteni o postojanju politike poduzeća, najbolje pismenim putem prilikom potpisivanja ugovora o radu. Od samog početka zaposlenici moraju znati kako imaju pravo na žalbu, kome se mogu žaliti, ali i kakve su posljedice upuštanja u spolno uznemiravanje. Potrebno je naglasiti da poslodavac preuzima odgovornost za brzo i pošteno rješavanje žalbe, kao i za zaštitu svjedoka od viktimizacije ili daljnje diskriminacije. Lažno optuživanje za spolno uznemiravanje također je povreda politike o spolnom uznemiravanju te je potrebno u izjavi naglasiti i to da se žrtve lažnih optužbi na prikladan način mora zaštititi od narušavanja ugleda i drugih posljedica. Osim informiranja svih zaposlenih, dobar je oblik prevencije i obuka za rukovoditelje i nadređene o problemu spolnog uznemiravanja.

U izjavi o politici prema spolnom uznemiravanju ili u posebnim pravilnicima određuju se tijela ili osobe (povjerenici/e) za zaprimanje žalbi i postupci za rješavanje slučajeva spolnog uznemiravanja. Oni bi trebali uključivati mogućnost formalnog i neformalnog rješavanja problema (suočavanja uz pot-

poru kolege/ice ili povjerljivog savjetnika/ce, isprika) i odredbe o žalbenom postupku, istrazi i disciplinskim mjerama. Ako je moguće, problem najprije treba pokušati riješiti neformalnim putem. Postoji više modela postupaka i tijela za žalbe (stalni/e povjerenici/e, etičko povjerenstvo), no važno je da postupci budu jasni i precizni te se preporučuje izrada priručnika za zaposlene o ponašanju kada se spolno uznemiravanje dogodi. Isto tako, preporučuje se poslodavcima da imenuju osobu za pružanje savjeta i pomoći zaposlenima izloženim uznemiravanju, pri čemu je dobro ako tu imenovanu osobu odobri sindikat ili zaposlenici/e.

Preporuke sindikatima

Sindikatima se, dakle, preporučuje da se uključe u proces kojim poslodavci donose politiku o spolnom uznemiravanju, ali i da sami izađu s jasnim izjavama o potrebi donošenja politike i aktiviraju se kako bi ojačali svijest o problemu spolnog uznemiravanja. Ako na poslodavcima leži odgovornost da osiguraju zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na radnome mjestu, sindikati nose odgovornost za stvaranje klime u kojoj se problem spolnog uznemiravanja neće tolerirati niti ignorirati. Sindikati trebaju informirati svoje članove o pravu da ne budu spolno uznemiravani na poslu, dati im jasne smjernice što učiniti ako dožive ili svjedoče spolnom uznemiravanju, a ako je moguće, mogu organizirati i osposobljavanje za sindikalne povjerenike/ce i službenike/ce sindikata. Važno je da predstavnici/e sindikata sa žalbama postupaju ozbiljno, omogućće zastupanje podnositelju/ici žalbe te pokažu suosjećajnost. Dobro je na vrijeme osigurati dovoljan broj žena predstavnica sindikata koje će u

slučaju spolnog uznemiravanja uznemiravanim ženama pružiti potporu.

I, na kraju, odgovornost leži i na svim zaposlenima. Radnici i radnice mogu se suprotstaviti spolnom uznemiravanju tako što jasno pokažu da takvo ponašanje smatraju neispravnim te da pruže potporu kolegama i kolegicama koji trpe zbog takvog odnosa i razmišljaju o podnošenju žalbe.

UČINCI STRESA I MOBBINGA NA ZDRAVLJE

Suzana Kulović,
Centar za mentalno zdravlje i ljudska prava

Stres je desetljećima demoniziran agens o kojem se puno piše u kontekstu bolesti i zdravlja. Radi se, zapravo, o reakciji organizma na količinu promjene u jedinici vremena. Stres je sve ono kroz što prolazimo dok se prilagođavamo stalnim promjenama u okolini. Ima tjelesne i psihičke efekte na nas i često kreira negativne osjećaje. Počinje porastom adrenalina koji osjećamo u vrijeme napetosti i održava se daljim hormonskim djelovanjem koji povisuje šećer u krvi, krvni tlak i općenito pobuđuje i prilagođava naš organizam na zahtjevan vanjski svijet.

Mobbing je pak specifičan oblik ponašanja na radnome mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno, emocionalno) zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta – a što, naravno, uzrokuje visoku razinu stresa i raznorodne posljedice na zdravlje općenito.¹

¹ U literaturi se često susreće i pojam *bullying* kojim se označava izravna agresija, bez posebnog motiva, najčešće u školskoj dobi. Takvo i slično ponašanje označava se i drugim pojmovima, kao što su npr. psihoteror, odnosno psihički teror.

Kako i zašto je prepoznat mobbing

Sustavno proučavanje mobbing-ponašanja počelo je prije 20-ak godina. Njemački psiholog Heinz Leymann 1984. godine opisao je pojam i nazvao ga po engleskom glagolu “to mob”, što znači nasrnuti u masi i po imenici “mob” koja znači rulja, gomila, puk. Prije Leymana etnolog Konrad Lorenz opisao je ponašanje nekih životinja koje će se udružiti protiv jednog člana, napadati ga i istjerati iz zajednice, katkad ga dovodeći do smrti.

Mobbing je česta pojava u radnim organizacijama, institucijama, tvrtkama, vladinim i nevladinim organizacijama. Uzroci mobbinga su velika konkurencija na tržištu, globalizacija, organizacijske promjene, ekonomska kriza i nesigurnost radnih mjesta. Uzroci mobbinga mogu biti i individualni, ali ti su uzroci uvijek podređeni položaju *mobbera* u organizaciji. Želja za bržom i uspješnijom karijerom, ljubomora i zavist zbog uspjeha kolega dovode do mobbinga između radnika na istom položaju. Pronalaženje “žrtvenog jarca” samo je jedan od načina obrane od frustracija i napetosti uzrokovanih lošim uvjetima rada.

U današnjim uvjetima rada zlostavljanja na poslu postala su uočljivija više nego ikad prije. Poslodavci su prisiljeni analizirati svaki problem koji ima negativne posljedice na produktivnost i na troškove proizvodnje. Istraživanja su dokazala da je jedan od važnih čimbenika u povećanju troškova organizacije i mobbing. Leymann je procijenio troškove koje ima poduzeće zbog mobbinga i utvrdio godišnji gubitak od 30.000. do 100.000 \$ po radniku izvrnutom mobbingu. U Njemačkoj jedan radnik koji je bio izvrnut mobbingu poduzeće stoji (zbog gubitaka uzrokovanih izbivanjem s posla tijekom bolovanja, zbog sma-

njenja radnog učinka i grešaka u radu), između 25.000 i 75.000 € godišnje. Statistički podaci pokazuju da 50% radnika izvrgnutih mobbingu odlazi na bolovanje 6 tjedana godišnje, 31% od 1,5 mjeseci do 3 mjeseca, a 11% ostaje kod kuće na bolovanju više od 3 mjeseca godišnje.

Vrste i odvijanje mobbinga

Kao što je napomenuto, mobbingom se zlostavlja i ponižava druga osoba. Zlostavljana je osoba bespomoćna i ne može se obraniti. Takve se aktivnosti odvijaju najmanje jednom tjedno tijekom najmanje šest mjeseci. Na primjer, u radnoj okolini izabrana žrtva mobbinga ne može doći do riječi, stalno je prekidaju u govoru ili ignoriraju kao da ne postoji. Razgovor se naglo prekida u trenutku kad ona ulazi u prostoriju. Žrtvu se isključuje iz društvenog života na poslu (npr. “zaboravi” se pozvati je na proslave, zabave, ignorira se na stankama). Pojačana je kontrola njezine prisutnosti na poslu više ili manje nego što je to uobičajeno. Žrtvu se premješta u ured udaljen od radnih prostora ostalih kolega: izolira je se fizički i psihički.

Ponižava je se tako da dobiva samo besmislene radne obveze koje su ispod njezine profesionalne kvalifikacijske razine, zadatke koje ne može riješiti ili stalno dobiva nova i nova zaduženja. Uskraćuju joj se važne informacije, stalno se izlaže kritici, optužuje ju se za propuste koji se nisu dogodili i neutemeljeno se obezvrjeđuju rezultati njezina rada. Često se žrtva ismijava tako da se neukusno šali na račun njezina govora, držanja, hoda, odijevanja, izgleda, privatnog života, nacionalnosti, spola, rase i sl. Šire se neprovjerene glasine, klevete, pogrde, u pokušaju sramoćenja žrtve uz negativno osvrtnje na cjelokupan život,

rad i privatnost (npr. izmišljene seksualne afere i intrige). Žrtvi je uskraćena mogućnost objašnjenja ili demantija. Uglavnom se koriste sva moguća sredstva omalovažavanja koja idu do glasnog izderavanja i javne kritike, prijatnji, pismeno i telefonski, što gdje god prijede u teror telefonskim pozivima. Katkad se događaju i spolno uznemiravanje i fizička zlostavljanja.

S obzirom na smjer akcija, mobbing dijelimo na okomiti i vodoravni. Okomiti se mobbing javlja u 55% slučajeva, a odnosi na situacije u kojima pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika ili zlostavlja jednog po jednog radnika dok ne uništi cijelu skupinu (strateški mobbing ili *bossing*), ili kad jedna skupina radnika (podređenih) zlostavlja jednog pretpostavljenog (5% slučajeva okomitog mobbinga).

Vodoravni se mobbing javlja u 45% situacija mobbinga, a događa se između radnika koji su u jednakom položaju u hijerarhijskoj organizaciji. Osjećaj ugroženosti, ljubomora i zavist mogu potaknuti želju da se eliminira neki kolega, pogotovo ako postoji uvjerenje da njegova eliminacija vodi napretku u karijeri. Skupina radnika zbog loših uvjeta rada na koje ne mogu utjecati te zbog napetosti i ljubomore može izabrati jednog radnika “žrtvenog jarca” na kojem će dokazati da su snažniji i sposobniji.

U nekim istraživanjima pod terminom mobbing podrazumijeva se samo psihičko zlostavljanje i proučava se odvojeno od spolnog uznemiravanja i zlostavljanja i tjelesnog nasilja, dok su u drugim tjelesno i seksualno nasilje samo jedan od oblika mobbinga – zlostavljanja na radu.

Odvijanje mobbinga možemo podijeliti u nekoliko faza. U prvoj fazi mobbinga, kao njegova moguća osnova, pojavljuje se

neriješen sukob među suradnicima, a posljedica su poremećeni međuljudski odnosi. Izvorni se sukob ubrzo zaboravlja, a zaostale agresivne težnje usmjeravaju se prema odabranoj osobi. U drugoj fazi potisnuta agresija eskalira u psihoteror. U vrtlogu spletke, poniženja, prijetnji, psihičkog zlostavljanja i mučenja, žrtva gubi profesionalno i ljudsko dostojanstvo. Počinje se osjećati, a na posljertku doista i postaje, manje vrijednim subjektom koji u svojoj radnoj okolini gubi ugled, potporu i pravo glasa. U trećoj fazi već obilježena i neprekidno zlostavljana osoba postaje “vrećom za udarce”, “dežurnim krivcem” za sve propuste i neuspjehe kolektiva. Četvrta je faza karakteristična po očajničkoj “borbi za opstanak” žrtve, u koje se tada pojavljuje sindrom izgaranja na poslu, tj. sindrom kroničnog umora (*burn-out*), psihosomatski ili depresivni poremećaji. U petoj fazi, uglavnom nakon višegodišnjeg teroriziranja, žrtve oboljevaju od kroničnih bolesti i poremećaja, napuštaju posao ili konačan izlaz traže u samoubojstvu.

Takozvani razvijeni mobbing uključuje stalne kritike i prigovore, vrijeđanja, pretjeranu kontrolu, stalna kažnjavanja i nisku ocjenu rada: žrtvi se ne daju radni zadaci i oduzimaju joj se sredstva za rad, npr. telefon, računalo (sindrom “praznog stola”), ili joj se pak, zadaju zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji, prejednostavni ili preteški, stalno mijenjaju radni zadaci, određuju kratki rokovi (sindrom “punog stola”).

Problem kulture organizacije

U posljednjoj dekadi 20. stoljeća promijenjen je odnos prema radniku i radnim pravima u smislu da su se prava radnika počela pažljivije proučavati i pratiti. Primijećene su mnoge

anomalije u odnosima kolega na poslu, zbog čega se provode razna istraživanja fenomena mobbinga kako bi ga se što bolje prepoznalo i odredile njegove značajke i prevencija. Ciljevi takvog djelovanja su poboljšanje kvalitete međuljudskih odnosa, poboljšanje timskog rada te čuvanje zdravlja zaposlenika i produktivnosti organizacije.

Po Leymannu, postoji 25% vjerojatnosti da će svaki radnik tijekom svoga radnog vijeka barem jednom biti žrtva mobbinga. Mobbing je kudikamo više od povremenih konflikata ili uredskih svađa. Onaj tko provodi mobbing, ima svjesnu namjeru (rijetko nesvjesnu) da naškodi radniku i/li da ga na kraju prisili da napusti radnu sredinu. Istraživanja provedena u SAD-u navode podatak prema kojem je 1 od 4 radnika izvrgnut mobbingu. Istraživanje u Velikoj Britaniji pokazalo je da je 1 od 8 radnika bio zlostavljan u posljednjih 5 godina. Veliko istraživanje tog fenomena provedeno je tijekom 2000. godine u Europskoj uniji. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* na 21.500 zaposlenih u zemljama članicama Europske unije dobila je sljedeće rezultate:

- * 2% (3 milijuna) radnika bilo je meta fizičkog nasilja od osoba na radnome mjestu
- * 4% (6 milijuna) radnika bilo je meta fizičkog nasilja od ljudi izvan radnog mjesta
- * 2% (3 milijuna) radnika bilo je meta seksualnog nasilja
- * 9% (13 milijuna) radnika bilo je meta mobbinga

Rezultati pokazuju i velike razlike između država članica u postotku radnika izvrnutih mobbingu. U Finskoj je 15% radnika izloženo zlostavljanju na poslu, u Velikoj Britaniji i Nizozemskoj 14%, u Švedskoj 12%, u Belgiji 11%, u Francuskoj i

Irskoj 10%, u Danskoj 8%, u Njemačkoj i Luksemburgu 7%, u Austriji 6%, u Španjolskoj i Grčkoj 5%, a u Italiji i Portugalu 4%. Iz navedenih je podataka vidljivo kako razlike u postocima između europskih zemalja određuju i kulturne razlike u toleranciji na psihička zlostavljanja, ali vjerojatno i informiranost radnika. U Švedskoj je svakodnevno ponašanje pretpostavljenog koji radniku zadatak zadaje povišenim tonom i na autoritativan način ocijenjeno kao neprihvatljivo i često je klasificirano kao mobbing. Situacija je drukčija u sredozemnim zemljama kao što su Grčka i Portugal, gdje zbog povijesno-kulturne tradicije u radnim odnosima opisano ponašanje ostaje neprimijećeno, odnosno tolerira se. U već spomenutom istraživanju navedeni su postoci zlostavljanja po pojedinim djelatnostima. Najčešće se mobbing događa u državnoj upravi i obrani (14%), potom u školstvu i zdravstvu (12%), a slijede hotelijerstvo i restorani (12%), transport i komunikacija (12%), trgovina (9%), rudarstvo i prerađivačka industrija (6%), financijsko posredovanje (5%), građevinarstvo (5%), električna energija i vodoopskrba (3%) te poljoprivreda i ribarstvo (3%).

U Hrvatskoj je prijavljivanje mobbinga nedostatno. Analiza vrsta mobbinga pokazuje da je *bossing* prilično čest u Hrvatskoj. Pravoga strateškog mobbinga ima nešto manje nego npr. u susjednoj Italiji. Razlog je u tome što je u Hrvatskoj jednostavnije otpustiti radnika jer radno zakonodavstvo nije usuglašeno s europskim pravnim standardima. Zbog toga nakon udruživanja, reorganizacije ili modernizacije mnogi nisko kvalificirani radnici/e lako ostaju bez posla, dok se samo na rukovoditeljima provodi strateški mobbing.

Nakon privatizacije u mnogim je poduzećima odmah bilo jasno da postoji višak radne snage i da je potrebna reorganizacija i modernizacija. Novi vlasnici nisu željeli, niti su imali sredstava za potrebna ulaganja. Njihov je jedini cilj bio što veći profit u što kraćem vremenu. Odgovorne su osobe ovlaštene rabiti sva sredstva da bi se ostvarili postavljeni ciljevi. Vrijeđanje, kritiziranje radnika, preopterećenost radnim zadacima, odbijanje slobodnih dana ili godišnjih odmora crna su svakodnevica svih onih koji rade u teškim ekonomskim uvjetima u kojima je još uvijek Hrvatska. Oni ne mogu napustiti jedino moguće radno mjesto, pogotovo ako govorimo o malim urbanim sredinama gdje je nezaposlenost velika.

Često se radnici žale da nadređeni ne poštuju radno vrijeme te zahtijevaju potpunu posvećenost poslu prijeteći otkazom ako se njihovi zahtjevi ne ispune. Kako je nezaposlenost velika i prijetnja otkazom nije bezazlena, radnik pristaje na sve što mu je naređeno, i pritom je bez ikakve zaštite. U Europi postoje moćne sindikalne organizacije koje reagiraju na kršenje radničkih prava (koliko je to moguće u uvjetima neoliberalno-kapitalističkog poslovanja). Hrvatski radnik pak razvija osjećaj bespomoćnosti (koji nije iracionalan), a koji je podloga psihofizičkih patoloških reakcija.

Rodne specifičnosti mobbinga

Istraživanja su pokazala da su tipične žrtve mobbinga “poštenjaci”, osobe koje su uočile i prijavile nepravilnosti u radu, tjelesni invalidi, mlade osobe tek zaposlene i starije osobe pred mirovinom, osobe koje traže više samostalnosti u radu ili bolje uvjete rada, osobe koje nakon godina besprijealnog rada

traže priznavanje radnog položaja i povišenje plaće te višak radne snage. Kod rizičnih je skupina veća vjerojatnost da će postati žrtvama mobbinga. To su prije svega pripadnici manjinskih skupina kao što su različite religije (u mnogim europskim zemljama osobe muslimanske vjeroispovijesti katkad su izložene ismijavanjima zbog čestih napuštanja radnog mjesta i odlaska na molitvu 3-4 puta na dan), drukčije etničko podrijetlo, različit spol (žena u skupini muškaraca ili muškarac u skupini žena), različite seksualne orijentacije, kao i vrlo kreativne ili ekscentrične osobe, novi ili bolesni zaposlenici (zbog čestih izbivanja s radnog mjesta i bolovanja).²

U našem, a i u ostalom dijelu svijeta, žrtve mobbinga češće su žene nego muškarci. Uzrok je tradicionalna nepravedna i neravnopravna rodna raspodjela moći u društvu. Žene više “moraju” nego što “biraju”: od njih se puno više očekuje pa i to da budu tolerantnije i da razumiju i podnose hijerarhijske nepravde. Ženska uloga na poslu još je u sjeni ženske uloge u obitelji. Na primjer, nepredvidive naredbe nadređenog za produljenjem radnog vremena mogu kompromitirati bračne i obiteljske odnose. Žene često dolaze po psihološku pomoć zbog konfliktne situacije u kojoj se nalaze – šef zahtijeva da oстане na poslu i nekoliko sati dulje, prijeteći pritom otkazom, a suprug ne vjeruje i ima ljubomorne reakcije. Majčinska je uloga također ugrožena nesigurnošću radnog mjesta i izvor je podijeljenih frustrirajućih doživljaja. Licemjerje današnjeg društva vidi se u negativnom načinu tretiranja materinstva i roditeljstva u rad-

² Paradoksalno je da su često postupci *mobbera* usmjereni na pogoršanje zdravstvenog stanja radnika. (npr. radniku koji ima bolove u kralježnici dodjeljuju se poslovi utovarivanja i istovarivanja i sl.)

nim organizacijama (ali i u društvu općenito) dok se u isto vrijeme stalno govori o propopulacijskoj politici.

Specifičan mobbing zasnovan na stereotipnoj percepciji rodnih specifičnosti je spolno uznemiravanje. Spolno uznemiravanje je široko rasprostranjen fenomen koji zahvaća 42% žena i 15% muškaraca u radnom okruženju. Značajna razlika u rezultatima o učestalosti spolnog uznemiravanja između muškaraca i žena posljedica je rodnih razlika u percepciji i u evaluaciji ponašanja na radnom mjestu. Tako gotovo svaki deseti muškarac doživljava neku vrstu spolnog uznemiravanja, ali većina ih to odbija priznati. Okolina, osobito poslodavci, rijetko takve optužbe shvaćaju ozbiljno i smatraju da bi za takvo uznemiravanje muškarci trebali biti zahvalni. Žene su znatno češće u situaciji da trpe razna uznemiravanja kojima je uzrok u stereotipnoj percepciji ženske rodne uloge na poslu i izvan njega. Veće organizacije kodeksima ponašanja nastoje prevenirati i umanjiti javljanje toga civilizacijskog atavizma.

Reakcije žrtava

Istraživanja pokazuju uobičajen obrazac reagiranja na zlostavljanje. Karakteristične su sljedeće reakcije:

1. Početno samookrivljavanje – prva je pomisao žrtve da je on/a sigurno nešto pogriješio/la i da krivnja leži u njemu/njoj. Uobičajene su misli koje se javljaju u tom razdoblju: “U čemu sam odgovoran za situaciju koja mi se dogodila?”, “U čemu sam pogriješila?”, “Ne razumijem što se zbiva”, a sve prate osjećaji zbunjenosti i anksioznosti.
2. Osamljivanje – žrtva osjeća da je ostao/la sam/a i da se to događa samo njemu/njoj. Žrtva se često srami zbog svega

što se događa i boji se da joj drugi neće vjerovati, stoga ne govori o problemu s obitelji i prijateljima. Također se javlja bojazan kako bi ga/je drugi mogli okrivljavati. Katkad ako i iznesu svoj problem, žrtve u obitelji ne nailaze na podršku (na samom početku možda i da, ali nakon nekog vremena ta podrška nestaje). Ta se pojava zove “dvostruki mobbing”. Uobičajena je misao koja se javlja u tom razdoblju: “Drugima se to ne može dogoditi”, a karakteristični su osjećaji anksioznosti i depresije.

3. Osobno obezvredivanje – osjećaj bezvrijednosti samo je jedan od simptoma prave depresije koja je često jedna od posljedica mobbinga. Žrtva je preplavljena mislima: “Nisam na razini te situacije”, “Ne mogu riješiti problem, jer sam nesposoban/a”, “Ništa ne vrijedim”.

Posljedice na zdravlje

Svako zlostavljanje, pa tako i ono na radnome mjestu, nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja. Intenzitet i vrsta posljedica ovise o tri kategorije čimbenika: intenzitetu i trajanju mobbinga te karakteristikama žrtve (crtama ličnosti). Zdravstvene smetnje i simptomi žrtava mobbinga javljaju se na tri razine funkcioniranja:

1. Promjene na *socijalno-emocionalnoj razini*, što uključuje poremećaje raspoloženja kao što su depresija, anksioznost, krize plača, opsesivna ideacija (stalno razmišljanje o problemu), osjećaj depersonalizacije, napadaji panike, socijalna izolacija, nedostatak zanimanja za druge ljude ili za članove obitelji i emocionalna otupjelost. Prema istraživanju Staffordshire University, provedenom u Velikoj Britaniji, 75,6%

žrtava mobbinga ima zdravstvene posljedice i pati od depresije niskog samopoštovanja.

2. Promjene na *psihosomatskoj razini* manifestiraju se glavoboljom, poremećajem spavanja, osjećajem gubitka ravnoteže s vrtoglavicom, poremećajem probave, osjećajem pritiska u prsima, osjećajem nedostatka zraka, srčanim tegobama, kožnim promjenama.
3. Promjene u *ponašanju (poremećaji ponašanja)* koje se javljaju na osnovi utjecaja anksioznosti, depresije, razdražljivosti i agresivnosti (hetero ili autoagresija), a koje se manifestiraju pasivizacijom (prevelika potreba za spavanjem) ili uznemirenošću i nesanicom, poremećajima prehrane (smanjenje ili povećanje teka), učestalom konzumacijom alkohola, cigareta, lijekova, seksualnim poremećajima (npr. smanjenje seksualne želje i poremećaj u seksualnoj aktivnosti) i pasivnim ili aktivnim suicidalnim ponašanjem. Prema istraživanjima provedenima u Švedskoj između 10 i 20% suicida ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu, dok se u istraživanju provedenom u Italiji 13% suicida povezuje sa zlostavljanjem na poslu.

Teškoće koje razvijaju zlostavljani mogu se svrstati u nekoliko dijagnostičkih kategorija opisanih u međunarodnim klasifikacijama bolesti. Zasad ne postoji posebna dijagnostička kategorija za mobbing pa se u njegovu slučaju, tj. u slučaju prethodno opisanih zdravstvenih smetnji, postavljaju ove dijagnoze: *poremećaj prilagodbe* ili *posttraumatski stresni poremećaj (PTSP)*. U Klinici za medicinu rada u Milanu istraživanje na 300 žrtava mobbinga pokazalo je sljedeću učestalost postavljenih dijagnoza: 55,67% imalo je dijagnosticiran poremećaj

prilagodbe, 8,67% imalo je dijagnozu posttraumatskoga stresnog poremećaj, a 35,67% imalo je dijagnoze koje se ne odnose na mobbing. Žrtve mobbinga imaju značajan rizik od razvoja posttraumatskog stresnog poremećaja, što je vidljivo iz tabele 2.

Tabela 2. Žrtve traumatskih događaja i rizik razvoja PTSP-a

događaji	rizik
žrtve spolnog zlostavljanja	50%
žrtve oružanih pljački	35-50%
ratni veterani	25-50%
žrtve mobbinga	25-50%
preživjeli iz automobilskih nesreća	20%
preživjeli iz zrakoplovnih nesreća	25%
zaposlenici u službama za hitne intervencije	15%
opća populacija	1,5%

Dijagnoza psihičkog poremećaja koji je uzrokovan mobbingom nosi mogućnost financijske dobiti (odštetni zahtjevi i sl.). Zbog toga je potrebna precizna dijagnostika i složena intervencija pa su centri koji pružaju pomoć žrtvama mobbinga organizirani na multidisciplinarnoj bazi (psihijatar, psiholog-psihodijagnostičar, psiholog-psihoterapeut kognitivno-bihevioralne terapije, pravnici, volonteri). Zadatak psihijatra i psihologa vrlo je složen. U dijagnostici je iznimno važno utvrđivanje postojanja neadekvatnoga, nepravednog i malicioznog odnosa prema žrtvi na radnome mjestu, a diferencijalno dijagnostički treba razlikovati psihičke smetnje žrtava mobbinga od:

- * psihičkih smetnji uzrokovanih stresom u radnoj organizaciji (rad u smjenama, previše prekovremenog rada i sl.)
- * psihičkih smetnji uzrokovanih bolestima različitog podrijetla (endogena depresija, maligna bolest i sl.)
- * psihičkih smetnji uzrokovanim traumatskim događajima (potresi, poplave, rat i sl.), odnosno stresovima koji nisu povezani s mobbingom.

Djelovanje stresa

Utjecaj stresa na ljudski organizam ovisi o njegovu intenzitetu, trajanju i simboličkom značenju situacije koja izaziva stres. Kada djeluje pozitivno, stres nas može potaknuti na akciju, rezultirajući novim shvaćanjima i uzbudljivim perspektivama. Stres kao poticaj iz okoline pokretač je koji ljude navodi da daju sve od sebe. No to vrijedi samo ako pritisak nije preintenzivan i ne traje predugo.

Dugotrajan stres (npr. izloženost mobbingu o kojem smo u ovom tekstu opširno pisali) povećava količinu hormona stresa u krvi i dovodi do pobuđenosti autonomnoga živčanog sustava. Rezultirajuće psihofizičko stanje uključuje teškoće spavanja, nagli gubitak ili dobitak na tjelesnoj težini, brzo disanje, prekomjerno znojenje, napetosti u ramenima i leđima te neobične prosudbe ili pogreške koje nisu svojstvene toj osobi. Ako se prvi znaci ignoriraju, s vremenom se gomilaju posljedice koje mogu ići od zbunjenosti, nepovjerenja, odbijanja, bijesa, neraspoloženja i depresije do glavobolje, poremećaja imuniteta ili oštećenja kardiovaskularnog sustava. Danas se dosta govori o prepoznavanju simptoma stresa, što je važno kao i utvrđivanje

izvora napetosti. Međutim, cilj nam nije eliminirati stres, nego naučiti kako ga kontrolirati i njime upravljati za vlastiti boljitak.

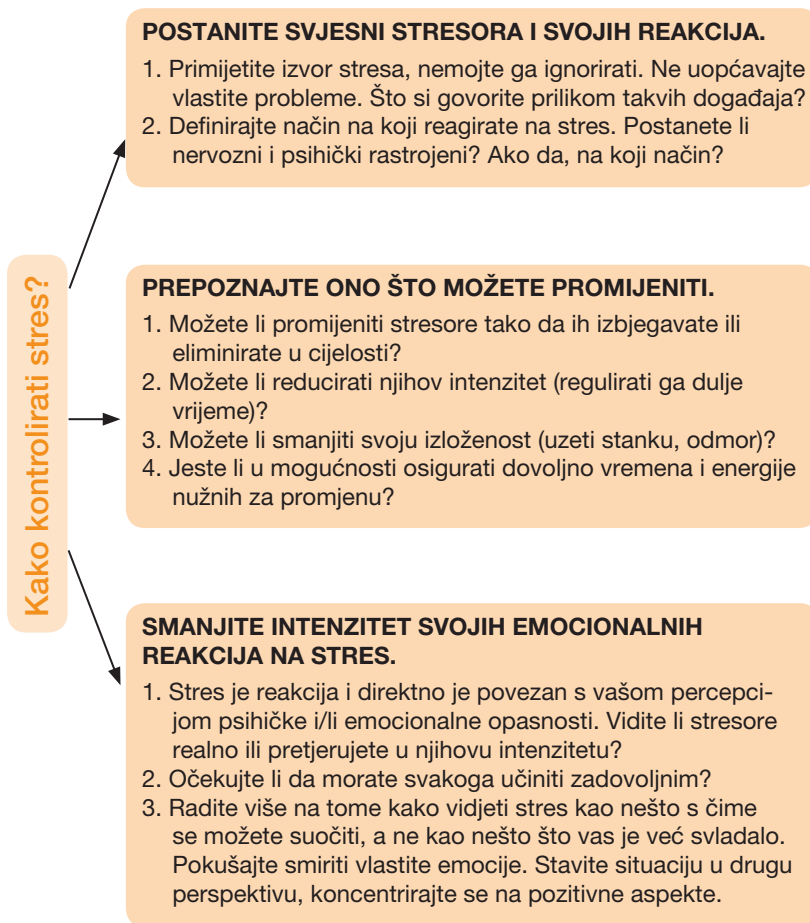
Što činiti?

Najpraktičnije tehnike u svladavanju stresa sugeriraju uravnotežen život. Dijete i posebne vježbe važne su za uklanjanje određenih kemijskih nusproizvoda stresa, kao i spavanje, normalan socijalni i obiteljski život te njegovanje hobija i interesa izvan posla. Život nosi rizike koje je nemoguće predvidjeti i kontrolirati, ali i mnoge događaje koje je moguće mijenjati (npr. zdravi stilovi života).

Rješenja za prevenciju

Osim ovdje navedenih praktičnih tehnika za svladavanje stresa, osvrnimo se na kraju i kako je za prevenciju mobbinga bitno osvještavanje pojma zaštite ljudskih prava kao krucijalnog interesa pojedinca i grupe, osnaživanje radnika i poboljšanje timskog rada treninzima komunikacijskih vještina, poboljšanje radnog zakonodavstva te donošenje kodeksa ponašanja (osobito za spolno uznemiravanje) u radnim organizacijama.

Slika 1. Kako kontrolirati stres



Kako kontrolirati stres?

NAUČITE MODERIRATI SVOJU FIZIČKU REAKCIJU NA STRES.

1. Polagano i duboko disanje uravnotežit će vaše otkucaje srca. Tehnike relaksacije bitno će smanjiti mišićnu tenziju.
2. Medikamenti nisu jedini odgovor, a svakako i nisu najbolji za stresne situacije. Naučite kanalizirati stres i to će biti vaš dugoročan odgovor.

IZGRADITE SVOJE PSIHIČKE REZERVE.

1. Budite 3-4 puta tjedno fizički aktivni.
2. Neka vam prehrana bude uravnotežena.
3. Održavajte idealnu tjelesnu težinu.
4. Izbjegavajte nikotin, pretjeranu količinu kofeina i druge stimulanse.
5. Izmjenjujte faze rada i odmora.
6. Uzmite odmor kad god je to moguće znajući da je više kraćih odmora (prekida rada) bolji nego jedan dugi.
7. Osigurajte dovoljno sna.

ODRŽAVAJTE SVOJE EMOCIONALNE REZERVE.

1. Pokušajte izgraditi što više stabilnih prijateljstava.
2. Držite se ciljeva koji imaju neko značenje za vas, a ne ciljeva koje su vam drugi namijenili.
3. Očekujte određene frustracije i pogreške te budite konstruktivni kad se pojave.
4. Uvijek budite ljubazni prema sebi, nemojte zaboraviti da ste si upravo vi najbolji prijatelj.

POLITIČKO I SVAKODNEVICA

Marjeta Šinko,
Centar za ženske studije

Politologija jest, kao i ostale -logije, *znanost o*, odnosno znanost kojoj je predmet istraživanja politika. Čini se veoma jednostavno, no pravi problem počinje ovdje. Reći da je politologija znanost o politici pretpostavlja da svi znamo što je to politika – da je svi razumijemo i definiramo na isti način. A to nije slučaj ni među laicima, ni među znanstvenicima. Politika do danas ostaje “nedokučiv” pojam. Jednostavna, a ujedno široko prihvaćena definicija još ne postoji.¹ Istovremeno svatko od nas ima predodžbu što politika jest ili barem nije, tko bi se njome trebao ili nikako ne bi smio baviti te kakva bi ona morala ili nikako ne bi smjela biti.

Razumijevanje politike

Riječ politika razvijena je iz starogrčke riječi *politeia*, *polis* ili *ta politiká*, prema različitim autorima. *Polis* je bio grčki grad-država, *ta politiká* opisivala je poslove vezane uz polis, a *politeia* je označavala poredak države, način ustroja zajednice (*vidi* Prpić, Puhovski i Uzelac, 1990: XIII; Aron, 1996: 54). No kako

¹ Tako se često i autori rječnika i/li leksikona s riječju ili izvedenicom riječi politika u naslovu ustručavaju davati definiciju konkretnog pojma politike, pa čak i izbjegavaju uvrštavanje pojma u izdanje.

definirati politiku u postantičkom svijetu? Složenošću definiranja politike bavio se Raymond Aron u eseju “O politici“ još 60-ih godina prošlog stoljeća (Aron, 1996: 51–61). U navedenom eseju on navodi “tri temeljna nesporazuma” (Aron, 1996: 51) pri određivanju pojma politike:

1. politika kao polje ili područje djelovanja – politika kao program ili sadržaj djelovanja
2. politika kao stvarnost – politika kao znanje
3. politika kao (odjeliti) sustav – politika kao aspekt

Prije svega, postoji problem jer se ista riječ koristi za političke procese i rezultate tih procesa (npr. izbori za zastupnike Hrvatskog sabora su politika, ali i zakoni, strategije, planovi koje oni donose također su politika). Sljedeće, politika jest društveni, ne prirodni fenomen, te je samim time “svijest o stvarnosti dijelom (...) stvarnosti same” (Aron, 1996: 52). Naime, svi su politički sustavi uvjetovani mnogim *objektivnim*, *mjerljivim* kriterijima (npr. je li državno uređenje predsjedničko ili parlamentarno; jesu li izbori većinski ili razmjerni itd.), ali svaki taj politički poredak opstaje jedino na pretpostavci da su pojedinci/ke, barem u najmanjoj mjeri, s njim upoznati i da ga prihvaćaju. Tako je npr. do 2000. godine politička stvarnost Republike Hrvatske bila polupredsjednički sustav, no snažne polemike o prihvatljivosti, odnosno poželjnosti tog sustava bile su jednako politika kao i sam polupredsjednički sustav. Dakle, politika kao znanje jest “razvoj (...) svijesti o politici”, a povezanost te svijesti “(...) s političkom stvarnošću postavlja problem odnosa između vrijednosne i činjenične prosudbe” (Aron, 1996: 52–53). Konačno, izrazom politika označavamo poseban odjeljak društva, ali i ukupnost društva promatranu iz određenog aspekta. U ovom

užem smislu, kada kažemo politika, mislimo na neke konkretne političke institucije kao što su vlade, parlamenti, stranke, ustavi, izborni sustavi. No taj odjeliti sustav presudno utječe na društvo u cjelini, a osim toga politika “(...) je glavno obilježje svekolike zajednice budući da je ona uvjet svake suradnje među ljudima” (Aron, 1996: 53). Upravo ova zadnja Aronova rečenica upućuje na moguću, provizornu definiciju politike.

Dakle, mogli bismo ponuditi objašnjenje politike kao djelatnosti, nastojanja oko (uređenja) ljudske zajednice (Prpić, Puhovski i Uzelac, 1990: XIII). Upravo se stoga politika povezuje (a povezuje se i danas) s pojmovima moći, vlasti, države, javnog (zastupanja), interesa, zajedničkog dobra itd. Osvrnimo se sada i na temu ovog teksta – politički angažman, političku participaciju. Naime, ako je politika djelatnost kojoj je cilj urediti ljudsku, našu zajednicu, zašto se za nju ne odlučuje više pojedinaca/ki?

Politička participacija i demokracija

Politička participacija je, najjednostavnije rečeno, korištenje političkih prava koja su građanima/kama ustavom zajamčena. Mnogi je autori koriste kao pokazatelj političke kulture neke države – što je politička participacija veća, to je razvijenija politička kultura. U Republici Hrvatskoj ustavom zajamčena politička prava i slobode su osnivanje političkih stranaka (članak 6.), javno okupljanje (članak 42.), udruživanje (članak 43.), obavljanje javnih poslova (članak 44.), biračko pravo (članak 45.) te pravo peticije (članak 46.). Ipak, često se politička participacija mjeri izlascima građana/ki na izbore (i referendumume ako su ustavima država predviđeni), dakle participaci-

jom u izborima kao “(...) najvažnijim i najmasovnijim oblikom konvencionalnog sudjelovanja građana u političkom životu” (Kasapović, 2003: 265).² U tom je kontekstu niska participacija građana/ki izazov istraživačima/cama. Ona se može objasniti ili zadovoljstvom političkom situacijom (dakle, ne glasam jer je sve onako kako želim da bude) ili apatijom (dakle, ne glasam jer se ništa nikad neće/ ne može mijenjati).

Ipak, takav način mjerenja političke participacije, osim što je jednodimenzionalan (mogućnosti političke akcije svode se na izlazak ili neizlazak na izbore) i nedostatan (ako je politika nastojanje oko uređenja ljudske zajednice, tada postoji mnoštvo tema, osim prijenosa vlasti i/li države, kojima bi se trebala baviti), upućuje i na uobičajeno poimanje politike i demokracije.³ Pa koja su to uobičajena poimanja politike i demokracije?

Prije svega, poimanje suvremene demokracije kao predstavničke: demokracije u kojoj izabiremo svoje predstavnike/ce u najviše političke, državne institucije, a oni tada donose odluke o našim svakodnevnim životima. Tim se pak činom, dakle cikličnim izlascima na izbore, definira naša uloga u političkom procesu. Zatim, to je i višestoljetno poimanje politike kao djelatnosti javne sfere iz koje su isključene određene djelatnosti i/li sadržaji privatne sfere kao prostora individualnog, *zaštićenog* od upletanja države. Upravo su te dvije kategorije,

² Činjenici da se politička participacija počesto mjeri izbornom participacijom pridonosi i njena laka mjerljivost.

³ Naravno da građanima na raspolaganju stoji cijeli spektar različitih oblika političke participacije. Njemački politolog Diether Nohlen navodi tipologiju tih oblika s obzirom na njihovu (ne)ustavnost, (in)direktnost te (ne)konvencionalnost. Tako su npr. izbori i stranačka aktivnost ustavni, indirektni i konvencionalni oblici, dok su referendum i štrajkovi ustavni, direktni i konvencionalni oblici političke participacije (Nohlen, 2002: 364).

predstavnička demokracija i politika kao isključiva djelatnost javne sfere, bile i ostale izložene snažnoj feminističku kritici.

“Osobno je političko”

Padom komunističkih sustava predstavnička, liberalna demokracija izgubila je najozbiljnijega konkurenta. O participativnoj demokraciji danas se uobičajeno govori na razini ideje, s čeznutljivim pogledom u budućnost prema općoj digitalizaciji društava u kojem bi svi/e mogli/e, brzinom klika mišem, glasati za odluke od opće važnosti. Međutim, dihotomija privatno/javno i dalje je glavni temelj feminističke kritike današnjih liberalnih, predstavničkih demokracija. Dapače, upravo su feministička nastojanja nametnula slogan “osobno je političko” političkoj teoriji i praksi. Naime, u prošlosti se mnoga pitanja privatne sfere (npr. nasilje nad ženama, podjela rada na temelju spola) nisu smatrala političkim pitanjima. Samim time, mnoga su osobna iskustva, ponajprije žena određenih kao *privatnih* bića, ostala izvan sfere društvenog, za zajednicu bitnog. Danas se situacija ipak donekle promijenila. Neka su pitanja, poput rodno uvjetovanog nasilja, nametnuta javnoj, političkoj agendi i više se ne smatraju individualnim ekscesima. Neka se pak pitanja, poput podjele kućnog rada na temelju spola, i dalje mukotrpno probijaju u politički mainstream, a većina ih i dalje percipira kao “obiteljski izbor” ili “dužnost” ili “običaj”. Iz feminističke vizure demokracija ne bi trebala biti “(...) samo politički sustav ili oblik vladavine, nego način života koji preobražava stvarno funkcioniranje moći u svim sferama svakodnevnog života” (Disney, 2000: 304).

Istodobno, treba razumjeti da slogan “osobno je političko” ne znači kako sve što je osobno nužno mora biti i političko. Bilo bi to na tragu totalitarnog uređenja koji pokušavaju kontrolirati privatne slobode/živote pojedinaca/ki. Taj slogan, prema Iris Marion Young, znači da privatno (osobno) nije ono što javnost definira kao takvo i što se posljedično isključuje iz javnog diskursa i djelovanja, nego svi mi, pojedinci/ke, imamo pravo odrediti svoje granice privatnog. Dakle, sve ostalo, izvan te granice, možemo (a mnogo puta i moramo), nametnuti kao društveno, političko pitanje (Young prema Borić, 2007: 34). Jer, kao što smo na početku rekli, politika jest nastojanje oko zajednice, zajednice čiji smo svi mi članovi. Naravno, postavlja se pitanje kako bismo mi to trebali nametnuti nama važna pitanja na političku agendu? Koje su nam strategije na raspolaganju?

Kako sudjelovati?

Vjerojatno je da će mnogi koji su doživjeli/e niz razočaranja političkim ishodima i tretmanom političara, osjećaj marginaliziranosti i/ili isključenosti svojih interesa u sferi institucionalne politike, osobito oni/e koji/e su se usudili/e ući u tu gladijatorsku arenu, doći do zaključka kako politika instrumentalizira te kako politička moć neće potaknuti ni provesti substancijalne promjene (eventualno proklamativne, u široj perspektivi nebitne). Ipak, željela bih se osvrnuti na dvije strategije koje su talijanske žene primijenile u borbi za svoja prava 70-ih i 80-ih godina prošlog stoljeća.

U borbi za novu legislativu, aktivistkinje su iskoristile *narodni zakonodavni veto*, element neposredne demokracije za-

jamčen talijanskim ustavom.⁴ Potpisi su prikupljeni te je održan referendum zahvaljujući kojem je restriktivni zakon ukinut. No time je nastao i zakonski vakuum i počelo je nadmetanje političkih stranaka oko novog prijedloga. Iako je novi zakon predložen u parlamentu bio liberalniji od ukinutog, feministkinje su bile nezadovoljne jer su imale osjećaj da su izgubile kontrolu nad cjelokupnim procesom, a i ishod, dakle novi zakon, nije zadovoljavao njihova mjerila (Lovenduski, 1986: 268). Zbog tog iskustva, tog osjećaja gubljenja kontrole nad zakonodavnim procesom, prilikom sljedeće zakonodavne inicijative, talijanske su se feministkinje odlučile za drugu strategiju: svoj nacrt zakona predložiti parlamentu. Ponovno su koristile oblik neposredne demokracije, *narodnu inicijativu* kojom se daje pravo određenom broju birača da predloži nacrt zakona, te tijekom 1981. godine prikupile 300.000 potpisa. Međutim, prije nego što su uspjele iznijeti svoj nacrt pred parlament, političke su stranke, shvaćajući njihovu strategiju i uspješnost inicijative, same ponudile vlastite nacрте zakona. Tako je zakonodavni proces ponovno otet iz ruku feministkinja i bačen u turbulentne vode međustranačkog pregovaranja. Liberalniji je zakon donešen, ali umjereniji od onoga nacrta za koji su skupljani potpisi (Lovenduski, 1986: 269–270).⁵

Iako ti primjeri mogu zvučati negativno i ići niz dlaku onima koji tvrde da se “u borbi s političkom moći ne može pobijediti

⁴ Članak 75. talijanskog ustava određuje da 500.000 birača može svojim potpisima dovesti do raspisivanja referenduma o ukidanju nekog zakona, dijela zakona ili akta sa zakonskom snagom (Smerdel i Sokol, 2006: 231).

⁵ Hrvatski Ustav priznaje institut obveznog referenduma (članak 141.) te fakultativnog ustavotvornog i zakonodavnog referenduma kao i narodnu inicijativu za raspisivanje referenduma koji može zatražiti 10% ukupnog broja birača RH (članak 86.). Osim toga članak 132. Ustava načelno dopušta i fakultativne lokalne referendume (Smerdel i Sokol, 2006: 223–230).

pa se dakle i ne bi trebalo truditi”, usredotočimo se na pozitivno. Bez inicijativa aktivista/kinja pitanje je kada bi se (i bi li se uopće) ukinuli restriktivni zakoni, a svaka je pak javna inicijativa primorala stranke da reagiraju, da ponude svoja rješenja. Ta rješenja možda nisu bila optimalna za aktiviste/kinje, ali bila su napredak. Nitko nam ne može jamčiti da će se naše želje i ciljevi u potpunosti ispuniti, kako u životu općenito tako ni u politici. No jedno je sigurno - ako uopće ne pokušamo, zasigurno neće. Navedimo i ovo: iskustva velike većine razvijenih demokratskih zemalja pokazuju da je do razvoja u zakonodavstvu i javnim politikama na području ravnopravnosti rodova/spolova došlo inicijativama i upornim lobiranjem ženskog pokreta i/li istaknutih osviještenih pojedinki/aca. Također ne smijemo zaboraviti legalni okvir koji nam pružaju različiti međunarodni dokumenti i unutar kojih, i na temelju kojih, možemo djelovati. Tako se i većina pomaka na području ostvarivanja rodne/spolne ravnopravnosti u Grčkoj, Portugalu i Španjolskoj odigrala u sklopu njihova pristupanja tadašnjoj Europskoj zajednici (*vidi Lovenduski, 1986*) – a u takvoj je situaciji i Hrvatska danas.

I na kraju...

U legitimnoj političkoj borbi, odnosno angažmanu trebaju se primijeniti različite strategije: s jedne strane, javno utjecati na političku moć (lobirati, inicirati, biti proaktivni i uporni) te s druge, koristiti resurse sigurnih prostora – za osnaživanje, obrazovanje i međusobnu podršku. Dakle, potrebno je graditi snažan i organiziran (sindikalni, ženski) pokret koji će imati funkciju “psa čuvara”. Vaša inicijativa, kreativnost i entuzijizam su ključni: komunicirajte jedni s drugima, dijelite znanja, iskust-

va i informacije, surađujte (razmislite u čemu ste dobri, koje su vaše kvalitete i talenti te kako bi se oni mogli najbolje upotrijebiti u zajedničkoj akciji), umrežavajte se i budite solidarni jer bez obzira na različitosti dijelite zajednički cilj. Govoreći o cilju rodne jednakosti, Joni Lovenduski jezgrovito navodi: “(...) smatram da će se spolna jednakost ostvariti samo kada žene iskoriste sav spektar raspoloživih političkih oruđa/oružja, odnosno politička aktivnost je nužna u borbi za oslobođenje žena” (Lovenduski, 1986: xi).⁶

*Nikada nemojte sumnjati u to da mala skupina
predanih građana može promijeniti svijet.*

Dapače, oduvijek su ga samo takvi i mijenjali.

Margaret Mead

⁶ Autoričin prijevod.

UPUTE ZA BOLJE KOMUNICIRANJE

Mila Vlajo,
Visoka škola tržišnih komunikacija AGORA

Komunikacija je razmjena poruka (informacija) između osoba s nekom svrhom, ciljem. Osnovni je cilj da se razumijemo. Gotovo u svim evropskim jezicima riječ komuniciranje vuče korijen iz latinske riječi *communis*, što znači zajednički, opći. Komunikacija je podloga na kojoj počiva ljudska zajednica. Bez komunikacije ne bi bilo ljudi – moramo komunicirati da bismo živjeli. Da bismo ostvarili svoje ciljeve, moramo znati uspješno komunicirati: moramo naučiti neke važne komunikacijske vještine, ne samo za posao i odnose na poslu nego i u privatnom životu.

Komunikacija je...

- * razgovor licem u lice
- * sastanak
- * govor
- * ogovaranje
- * telefonski razgovor
- * pismo
- * razgovor sa sobom

Cilj komunikacije može biti ...

- * informirati
- * doznati, naučiti
- * dogovoriti se
- * uvjeriti, nagovoriti
- * manipulirati
- * uspostaviti, održavati odnose
- * utješiti, ohrabriti
- * zabavit se, opustiti

Uvijek komuniciramo s nekim ciljem. Želimo nekog informirati o nečemu ili se sami informirati. Želimo nešto doznati i naučiti. Održavamo odnose, i prekidamo ih, komunikacijom. Riječ utjehe važna nam je kad nam je teško. Putem komunikacije opuštamo se i smijemo. Na žalost, često komunikacija služi za manipulaciju i skrivene osobne interese.

U komunikaciji izmjenjujemo poruke:

- * riječima (govor ili pismo)
- * pokretima, pogledom, izrazima lica...

Poruke mogu biti namjerne (planirane, pripremljene) ili ne-namjerne (spontane, neverbalne) – katkad možemo nekoga povrijediti a da to nismo htjeli jer i kad ne želimo komunicirati, zapravo komuniciramo!

Problemi s jezikom

Smetnje u komunikaciji (problemi) mogu biti različiti:

- * zbog samih riječi (ono što smo rekli ne mora biti shvaćeno onako kako smo željeli)
- * zbog odnosima između sugovornika/ca (dobrim, lošim, formalnim, prijateljskim itd.)
- * zbog raspoloženja/psihičkog stanja (uzrujanost, tuga, sreća itd.)
- * zbog neslušanja

Međusobno komuniciramo riječima, gestama, izrazima lica. Ljudi pridaju drukčije značenje istim riječima. Značenja su u ljudima, a ne u riječima!

Kako biste vi razumjeli ove izraze s obzirom na svoje raspoloženje, stav i/li kontekst u kojem su izrečeni?

- * Ona je vrlo zanimljiva osoba.
- * Dobro se snašao u životu...
- * Kako ste? (npr. u bolnici ili na ulici)
- * Puna mi je kapa. (npr. strancu koji uči hrvatski jezik)
- * Briješ danas, stari? (npr. tinejdžer ocu)

Važno je KAKO smo nešto rekli! Naime, ono ŠTO je rečeno jest sadržaj komunikacije. KAKO je to rečeno, to je način na koji komuniciramo i spada u neverbalnu komunikaciju. Upravo je način komunikacije često izvor sukoba!

Zašto vam trebaju komunikacijske vještine?

- * da stvorite i održite dobre odnose (na poslu, s članovima obitelji i prijateljima itd.)
- * da uspješno obavite posao
- * da uspješno riješite sukobe
- * da budete zadovoljni sobom i drugima
- * da ostvarite ciljeve

Dvije strane komuniciranja: govorenje i slušanje

Stojite u redu u banci već dulje vrijeme. Žuri vam se jer imate posla. Dolazi dotjerana starija žena i stane ispred vas. Što ćete učiniti?

Možemo reagirati na četiri temeljna načina: agresivno, pasivno, pasivno-agresivno ili asertivno (pristojno i odlučno). Pogledajmo obilježja navedenih načina komuniciranja.

<p>Osoba agresivnog stila</p> <ul style="list-style-type: none"> * zahtijeva i naređuje (ne koristi “molim” i “hvala”) * optužuje i krivi druge * ne priznaje svoje pogreške * ne sluša i prekida * glasno govori * agresivno gestikulira * zuri u sugovornika 	<p>Osoba pasivnog stila</p> <ul style="list-style-type: none"> * izbjegava raspravu * ne izražava svoje mišljenje, nego tuđe * brzo priznaje svoju pogrešku * često se ispričava * govori tiho, ne podiže glas * većinu vremena ne gleda u oči * smiješi se i stalno kima glavom
<p>Osoba pasivno-agresivnog stila</p> <ul style="list-style-type: none"> * daje sarkastične primjedbe * rijetko javno iznosi svoje mišljenje * je “general poslije bitke” (<i>znala sam...</i>) * je “žrtva” (<i>naravno, uvijek ja moram...</i>) * ne pokazuje prave osjećaje * optužuje druge (iza leđa) 	<p>Osoba pristojnog i odlučnog (asertivnog) stila</p> <ul style="list-style-type: none"> * zna slušati! * poštuje druge i to traži za sebe * jasno i direktno govori – ne okoliša * iskazuje svoja očekivanja i osjećaje * zna reći NE * preuzima odgovornost za svoje riječi * spreman/na je ispričati se kad pogriješi

Ima situacija kad je za nas dobro ponašati se pasivno ili agresivno. Ali ako ste stalno pasivni, to će štetiti vašem samopoštovanju, a ako ste stalno agresivni, to će štetiti vašim odnosima s drugim ljudima. Pristojno i odlučno (asertivno) komuniciranje ima dobre rezultate u sljedećim situacijama:

- * kad moramo nešto TRAŽITI
- * kada trebamo izreći NESLAGANJE
- * kad moramo ODBITI nečiji zahtjev (reći ne)
- * kada trebamo IZREĆI PRIGOVOR (opravdanu kritiku)
- * kad moramo PRIMITI PRIGOVOR
- * kada trebamo RIJEŠITI SUKOB

Asertivno komuniciranje temelji se na osnovnim ljudskim pravima jer svi mi imam pravo:

- * samopoštovati se (ako pritom ne ugrožavamo druge)
- * tražiti ono što želimo (iako to katkad i ne dobijemo)
- * izreći svoje ideje i mišljenje (i kad se drugi ne slažu)
- * griješiti (tko radi taj i griješi, a svi možemo nešto naučiti)
- * predomisliti se (tijekom života učimo i mijenjamo se)
- * biti tretirani/e s poštovanjem (i onda kad smo pogriješili/e)
- * katkad reći ne (i zbog toga ne osjećati krivnju)
- * ponositi se svojim uspjesima (ali i priznati tuđe)
- * biti pasivni ili agresivni (kad procijenimo što je bolje)

Kako nešto tražiti na asertivan način: <ul style="list-style-type: none">* direktno izrecite što tražite (pazeći na ton)* objasnite svoj zahtjev (kratko i jasno)* nemojte se opravdavati i/li ispričavati* poštuju pravo druge osobe da kaže ne!	Kako se suprotstaviti ljutoj osobi: <ul style="list-style-type: none">* pustite da se ispuše i samo slušajte* mirno govorite i zadržite samokontrolu* provjerite jeste li dobro razumjeli problem (pitajte, sažmite bitne činjenice)* objasnite, obrazložite svoj stav* predložite rješenje i/li neku akciju
Kako izreći kritiku ili prigovor: <ul style="list-style-type: none">* usmjerite kritiku na ponašanje, a ne na osobu* budite konkretni (dakle, na određeno ponašanje)* izrecite je neposredno nakon ponašanja* pazite na svoje neverbalno ponašanje* radite to u četiri oka (uvijek hvalite pred drugima, kudite nasamo!)	Kako izreći neslaganje: <ul style="list-style-type: none">* pazite na ton: mirno i iskreno (a ne napadački)* kažite s čim se ne slažete, a ne samo da se ne slažete* ponudite svoj prijedlog ili svoje viđenje* izrecite neslaganje nakon što ste do kraja saslušali nečije mišljenje* pitajte ako niste sigurni da ste dobro razumjeli

Vrlo nam je često teško izgovoriti NE zbog osjećaja krivnje, zbog straha da će se osoba uvrijediti, zbog straha od sukoba, zbog toga što se ne znamo riješiti uporne i/li dosadne osobe te zato što smo odgovajani da ne odgovorimo ne na nečiju molbu ili zahtjev.

Dakle, kako odbiti neopravdan zahtjev, kako reći NE:

1. Pokažite da razumijete što taj zahtjev znači osobi (*Znam da ti/vam je važno, stalo...*)
2. Jasno recite zašto ne možete ispuniti zahtjev (*Na žalost, trenutačno sam...*)
3. Ponudite kompromis, ako situacija dopušta (*Ako nije kasno, možemo se dogovoriti...*)

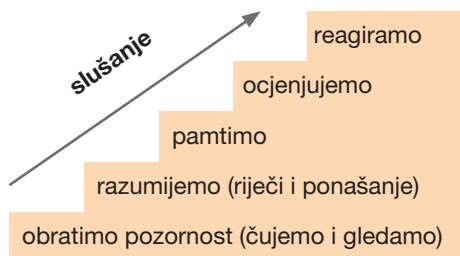
Budite strpljivi i ponavljajte da nešto ne možete učiniti, dakle istu poruku drugim riječima, smireno, ljubazno (tehnika “pokvarene ploče”):

- * *Ja vas razumijem, ali...*
- * *Vjerujem da ste ljuti zbog toga, ipak...*
- * *Jasno mi je što vas muči, međutim...*

Aktivno slušanje

Kad pokušavamo nešto objasniti, kad smo zabrinuti, imamo problema ili smo upravo čuli dobru vijest koju želimo podijeliti, kakvog slušača/icu želimo? Zapamtimo, imamo dva uha, a samo jedna usta!

Slika 2. Kako trebamo slušati



<p>Zašto slušamo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * poruka nam je važna * poruka nam je zanimljiva * stalo nam je do osobe * cijenimo osobu * želimo ostaviti dobar dojam 	<p>Zašto ne slušamo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * ne zanima nas tema * govornik/ica je dosadan/na * zaokupljeni smo osobnim problemima * ne razumijemo o čemu se govori * nešto nam odvlači pozornost (razgovor, buka) * ne osjećamo se dobro
<p>Dobro slušamo ako (tehnike aktivnog slušanja):</p> <ul style="list-style-type: none"> * ponovimo kratko ono što mislimo da smo čuli (parafraziranje) * postavljamo otvorena i zatvorena pitanja * na kraju sažmemo bitne točke 	<p>Loše slušamo ako:</p> <ul style="list-style-type: none"> * prekidamo osobu dok govori * završavamo tuđe rečenice * usred priče govorimo o svojim iskustvima * razmišljamo što ćemo mi reći * slušamo samo ono što nas zanima * radimo nešto (šaramo po papiru)
<p>Nagrada za aktivno slušanje je izbjegavanje nesporazuma, poštovanje drugih, poticanje zatvorenih i sramežljivih, smanjivanje intenziteta emocija kod drugih te izgrađivanje odnosa povjerenja!</p>	

Uvjerljivost i sigurnost u komunikaciji

Znate li kakav dojam ostavljate na sugovornike/ce? Je li dojam koji ostavljate ono što doista želite? Ili drugi imaju pogrešan dojam o vama? Kako se uopće stvara dobar dojam? Ljudi prvi dojam o vama formiraju na temelju toga kako izgledate, kako se držite i kako ste počeli komunicirati. Dojam koji ste ostavili odlučuje o tome hoće li vas slušati i hoće li vam vjerovati. Oslanjamo se na prve dojmove, dakle dovoljan je kratak susret s nekom osobom da oblikujemo utisak o njoj i njezinim osobinama (on/a je “ljubazan/na i pun/a razumijevanja” ili on/a je “zatvoren/a i suzdržan/a”). Sljedeća faza je akcija: kako ćete se predstaviti, rukovati i započeti razgovor. Pazite – neverbalna komunikacija važnija je od verbalne!

Prvi kontakt uspostavljamo pogledom. Što njime govorimo?

- * Primijetila sam te!
- * Slušam te!
- * Zanima me to što govoriš!
- * Iskrena sam!
- * Želim te uvjeriti!

Pri kontaktu očima nije dobro izbjegavanje, skretanje pogleda (doživljava se kao nesigurnost, nezainteresiranost i/li “muljanje”), obaranje pogleda (doživljava se kao stidljivost i/li izbjegavanje teme) i/li previše očnog kontakta (doživljava se kao agresivnost i/li nadmoć).

Tijekom razgovora ili govora naglasite važne stvari i govoriti nešto brže. Napravite stanke u govoru odmah nakon snažne, emotivne poruke; nakon navođenja važne činjenice ili misli te

prije zadnje, zaključne rečenice. Budite uvjerljivi u razgovoru tako što:

- * uspravno sjedite
- * povremeno se naginjete naprijed
- * umjereno gestikulirate
- * gledate sugovornika u oči

Govor tijela također je komunikacija:

otvoreni signalizira zainteresiranost, a zatvoreni nezainteresiranost!

Otvoreni govor tijela

- * niste prekrížili ruke i noge
- * gledate u drugu osobu
- * izraz lica je opušten
- * osmijeh

Zatvoreni govor tijela

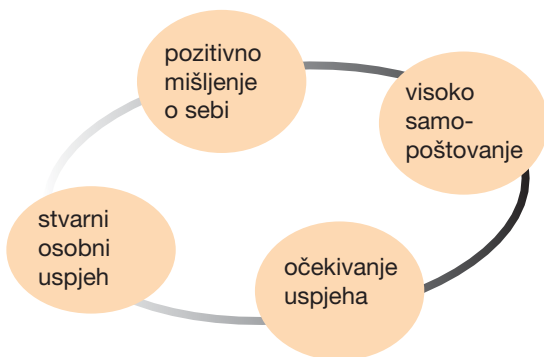
- * prekrížili ste noge i ruke
- * ukočeno se držite
- * izbjegavate pogled osobe

Samopoštovanje i uvjerljivost

Slika o sebi je naše fizičko doživljavanje sebe i osobina ličnosti koje mislimo da imamo. Ona može biti pozitivna ili negativna (npr. debeat/sam, otvoren/a, veseo/la, hladn/a itd.). Osobe koje sebe vide pozitivno tako će i komunicirati, i obratno. Samopoštovanje može biti visoko ili nisko, a to se odmah vidi u načinu na koji komuniciramo. Dvije su sastavnice samopoštovanja:

- * samopouzdanje: uvjerenje kako smo sposobni da se suočimo sa životnim izazovima, da učimo, da donosimo odluke itd.
- * osjećaj vlastite vrijednosti: uvjerenje kako smo vrijedni poštovanja, kako zaslužujemo uspjeh, sreću, prijateljstvo, ljubav itd.

Slika 3. Samopouzdanje – krug uspjeha



Visoko samopouzdanje imaju osobe koje prihvataju sebe sa svim svojim dobrim i lošim stranama, ali općenito o sebi misle dobro. Na kraju, izaberite tri riječi koje želite da drugi povezuju s vašim imenom i uvijek se ponašajte tako da ih potvrdite – bit ćete uspješni!

Na primjer:

- * odgovorna, iskrena i odlučna ili
- * pažljiva prema drugima, povjerljiva, strpljiva ili
- * hrabra, otvorena, brza ili
- * ...

III. UMJESTO POGOVORA

RODNA RAVNOPRAVNOST U VREMENU EKONOMSKE KRIZE. OSVRT NA OKRUGLI STOL

Josip Šipić,
Ekonomski institut Zagreb

S obzirom na to da se aktualna ekonomska kriza polako pretvara u socijalnu, javlja se potreba da se postavi pitanje koje će društvene skupine najviše nastradati. Konkretno, ako se uzme u obzir činjenica da je i u vremenu ubrzane gospodarske aktivnosti postojala opipljiva ekonomska nejednakost između muškaraca i žena, kakav bismo odnos mogli očekivati po raspletu ove krize? Ili još preciznije, hoće li ekonomska kriza u Hrvatskoj dodatno pogoditi žene, kojima se društveni i ekonomski položaj znatno pogoršao kao posljedica tranzicije i re-tradicionalizacije rodnih odnosa (*vidi* Leinert-Novosel, 1998; Kokanović, Petrović, Milidrag-Šmid, Purić i Miličević-Pezelj, 2000).

U želji da upozore javnost na još veću ugroženost ravnopravnosti žena u doba ekonomske krize, Centar za ženske studii-

je i Sindikat tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske organizirali su 20. ožujka 2009. godine međunarodni okrugli stol “Rodna ravnopravnost u vremenu ekonomske krize“ kao dio projekta *Ostvarivanje politike jednakih mogućnosti za tekstilne radnice/ke*.

Briga za muškarce

Koristeći se projekcijama kretanja u industriji tekstila i odjeće u Hrvatskoj do 2015. godine (*vidi* Anić, Lovrinčević, Rajh i Teodorović, 2007), uvodničarka i izvršna direktorica Centra za ženske studije Rada Borić napomenula je da radnice/i u tekstilnoj industriji imaju najniže prosječne plaće u hrvatskom gospodarstvu te da bi u slučaju nastavka do sada zabilježenih trendova, do 2015. godine bez posla moglo ostati više od 15 tisuća ljudi, odnosno 40% radnica/ka. S obzirom na to da ta industrija većinom zapošljava žene, Rada Borić istaknula je zabrinutost zbog činjenice da se tome ne posvećuje dovoljno pozornosti dok se istodobno pokazuje velika briga za “muške” sektore poput brodogradnje i građevinarstva. Ovdje treba napomenuti i da bi u slučaju uspješne provedbe strategije razvoja hrvatske industrije tekstila i odjeće broj zaposlenih pao za 11 tisuća (*vidi* Anić, Lovrinčević, Rajh i Teodorović, 2007), odnosno 30%, što ne pruža nimalo optimističnu sliku o sudbini radnica u toj industriji. Štoviše, navedene su projekcije nastale prije aktualne krize, pa je logično zaključiti da bi perspektiva mogla biti još gora od očekivanog. Budući da je problem industrije tekstila i odjeće jednako socijalno i regionalno osjetljiv, činjenica da se njegovu rješavanju ne posvećuje dovoljno pozornosti kao problemu brodogradnje upućuje na fenomen nevidljivosti žena u vrijeme ekonomske krize. Rješenje se vidi u uvođenju

rodne perspektive na svim razinama djelovanja, krenuvši od političkog djelovanja prema gospodarstvu. Posebice je istaknuta potreba za njenim jačanjem na lokalnoj razini, počevši od značajnog povećanja broja žena u lokalnim tijelima vlasti do njihova snažnijeg i vidljivijeg sudjelovanja u gospodarskim aktivnostima.

Europska unija neravnopravnih žena

Potpredsjednica Hrvatskog sabora i zastupnica SDP-a Željka Antunović u izlaganju “Kuda ide hrvatsko gospodarstvo – što mogu očekivati žene?” istaknula je kako kriza potencira diskriminaciju žena na tržištu rada jer ih se poslodavci najprije odriču. Naime, bez obzira na to što je zaštita žena posebno osigurana Zakonom o radu, Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije, država i dalje ne koristi zadane mehanizme za kažnjavanje diskriminacije žena na tržištu rada. Takva se praksa najbolje očitava u činjenici da i dalje čine većinu nezaposlenih, teže dolaze do posla, rade u sektorima s nižim plaćama, u prosjeku,¹ čine većinu među zaposlenima na određeno vrijeme, nedovoljno su zastupljene na upravljačkim mjestima ili ih se aktualnim mjerama poticanja majčinstva tjera u ekonomsku pasivnost. Stoga se Željka Antunović opravdano boji da bi se rezanje proračunskih troškova u ovoj godini moglo odraziti i na smanjenje davanja za provedbu politike ravnopravnosti spolova, primjerice mjere

¹ Konkretno, iako zaposlene žene imaju u prosjeku bolje radne karakteristike od muškaraca, prije svega veći stupanj obrazovanosti, njihove plaće u znatnoj mjeri zaostaju za plaćama muškaraca. U Hrvatskoj taj zaostatak u prosjeku iznosi 12,5%, no kako je on najizraženiji u slučaju najbolje plaćenih poslova, treba napomenuti da se stvarni jaz u plaćama, koji uzima u obzir razlike u radnim karakteristikama muškaraca i žena, kreće oko 20% (*vidi* Nestić, 2007).

za osnaživanje ženskog poduzetništva, mjere zapošljavanja žena starijih od 40-45 godina ili mjere zapošljavanja žena žrtava nasilja, te da će se smanjenje plaća u državnom i javnom sektoru većinom odraziti upravo na žene s obzirom na strukturu zaposlenih u tom sektoru. Zaključuje da bi uz opće mjere Vlada u kriznim vremenima trebala donijeti i posebne mjere kojima bi se zajamčila ravnopravnost žena, naglasivši nužnost hitnog davanja potpora tekstilnoj industriji. Također je napomenula kako bi u ostvarivanju rodne ravnopravnosti uvelike pomogla i veća politička participacija žena.

Tezu o većoj ranjivosti žena u vrijeme ekonomske krize iznijela je i Mary Collins, savjetnica za socijalnu politiku Europskoga ženskog lobija (European Women's Lobby – EWL), u izlaganju “Kako je Europska unija oblikovala ekonomske mogućnosti za žene?”. Slično kao i u slučaju Hrvatske, naglasila je da su krizom u Europi najviše pogođeni “ženski” sektori – trgovina i usluge – no da se veća pozornost javnosti i vlada stavlja na probleme “muških” industrija poput automobilske. Uz to što je veći dio izlaganja posvetila nabranju direktiva EU u području ravnopravnosti spolova te povijesti i strukturi EWL-a, Mary Collins je iznijela i relevantne statističke pokazatelje o položaju muškaraca i žena na tržištu rada u Europskoj uniji. Naime, prema podacima za 2007. i 2008. godinu, žene čine 59% visokoobrazovanih, dok ih je samo 33% zaposleno na upravljačkim poslovima, što upućuje na fenomen staklenog stropa.² Nadalje, stopa zaposlenosti žena (od 15 do 64 godine starosti) iznosi 58,3%, nasuprot 72,5% zaposlenosti muškaraca,

² Pod pojmom “stakleni strop” podrazumijevaju se nevidljive prepreke koje sprečavaju žene u zauzimanju vodećih položaja, a proizlaze iz složenih strukturalnih odnosa u organizacijama i ustanovama u kojima dominiraju muškarci (*vidi* Borić, 2007).

a žene u prosjeku primaju 17% nižu plaću nego muškarci. Iz navedenog se može zaključiti da tržište rada u Europskoj uniji i dalje iskazuje visok stupanj diskriminacije žena unatoč razvijenoj regulativi i relativno dugoj praksi u provođenju politike ravnopravnosti spolova.

Iskustva susjeda

U izlaganju s temom “Žene na tržištu rada u periodu globalne krize – primjer Slovenije”, Sonja Lokar, članica ekspertne skupine Europske komisije Žene u političkom i ekonomskom odlučivanju, dala je presjek položaja žena na tržištu rada u Sloveniji u posljednjih 20 godina. Iz izloženih je statističkih podataka jasno uočljivo da je slovensko tržište rada, bez obzira na društveno ili ekonomsko uređenje, kao i politički položaj zemlje, izrazito segregirano po spolu, da se muškarci više zapošljavaju, a žene primaju manju naknadu za svoj rad, što Sloveniju ne razlikuje od drugih zemalja svijeta. Isto tako, jasno se iščitava da je tranzicija znatno urušila društveni položaj žena u Sloveniji, kao što je to slučaj sa svim postsocijalističkim zemljama. Tako je nakon 2000. godine, poslije završetka tranzicije, broj nezaposlenih žena premašio broj nezaposlenih muškaraca, dok je stopa nezaposlenih radnica 2001. iznosila 6% nasuprot 5,4% kod muškaraca. Jačanje tog trenda zabilježeno je i u vrijeme pridruživanja Slovenije Europskoj uniji, pa je 2006. stopa nezaposlenosti iznosila 7,2% kod žena i 4,9% kod muškaraca. To se djelomično može objasniti i urušavanjem tekstilne i drugih “tradicionalno ženskih” industrija. Stoga i ne čudi podatak da je stopa zaposlenosti starijih (55 – 64 godine) 2006. iznosila 21% za žene i 44,5% za muškarce (u Europskoj uniji ta je razlika

znatno blaža – 34,8% kod žena i 52,6% kod muškaraca). Svoju analizu Sonja Lokar zaključuje podatkom o riziku siromaštva nakon 65. godine starosti kao najboljim pokazateljem akumulirane diskriminacije žena na tržištu rada u Sloveniji (26% za žene i 11% za muškarce u 2004. godini nasuprot 21% za žene i 16% za muškarce u EU-27). Uzevši u obzir sve navedeno, Sonja Lokar izražava bojazan da bi aktualna ekonomska kriza mogla imati iste negativne učinke na ekonomski položaj žena kao i tranzicija. Uporište za takvu bojazan nalazi u činjenici da u vrijeme recesije posao najbrže gube radnici/e s privremenim ugovorima o radu, čiji je udio 2006. godine u Sloveniji iznosio 19,3% kod žena i 15,5% kod muškaraca, s tim da oko 80% mladih žena radi na određeno vrijeme. Međutim, smatra da se ovaj put može spriječiti ponavljanje scenarija iz vremena tranzicije s obzirom na to da žene sad imaju veću moć političkog i ekonomskog odlučivanja.

Predsjednica Fonda socijalne i demokratske inicijative Nataša Milojević u izlaganju “Žena na tržištu rada u tranziciji: slučaj Srbija” istaknula je da podaci o ekonomskom položaju žena u Srbiji upozoravaju na iste negativne trendove kao i u drugim tranzicijskim zemljama, uz napomenu da su oni i izraženiji s obzirom na dulje trajanje tranzicije. Naime, od 800 tisuća registriranih nezaposlenih u Srbiji, njih 420 tisuća čine žene, dok bi njihov stvaran broj mogao biti puno veći. Napomenuvši da žene i dalje gube radna mjesta, posebice u konditorskoj i tekstilnoj industriji, Nataša Milojević je izrazila vrlo pesimističan stav o posljedicama krize koja je dovela u pitanje cjelokupnu neoliberalnu paradigmu. Stoga smatra da prije svega sindikati trebaju imati aktivnu ulogu u zaštiti žena i poboljšavanju

njihova položaja umrežavajući se s agencijama zaduženim za provođenje rodne ravnopravnosti, koje moraju biti usklađene i imati dovoljno novca, što sada nije slučaj. Također ističe potrebu za aktivnim i kontinuiranim informiranjem javnosti o problemima žena u gospodarstvu i na tržištu rada, primjerice televizijskim emisijama i reportažama.

Skriveno ozljeđivanje žena

Svjjetlana Šokčević, predsjednica Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske, u izlaganju “Žene, izađimo iz fusnota!” upozorila je na potpunu marginalizaciju tekstilno-obučarske industrije kao dominantno ženske. Taj je stav potvrdila nekolicinom primjera praksi iz kojih je vidljiva nebriga, ponajviše države, o problemima s kojima se suočavaju žene u toj industriji. Tako država propušta uskratiti potpore poslodavcima koje je sindikat prijavio za kršenje radničkih prava, dok se predviđeno povećanje minimalne plaće ne primjenjuje na industriju tekstila i odjeće pa je minimalna plaća u toj industriji 6% niža od zakonski utvrđene, što nije naznačeno u službenim statistikama. Nadalje, statistike o ozljedama na radu nisu adekvatno rodno segregirane te se ne može dobiti uvid u specifičnost i brojnost slučajeva stradavanja žena, zbog čega ni programi zaštite na radu nisu prilagođeni. Stoga je u svrhu provedbe rodno osjetljive prevencije zatražila izmjenu propisa o zaštiti na radu.

Na kraju je Višnja Pavlič, sindikalna povjerenica u Pamučnoj industriji Duga Resa, vlastitim primjerom obrazložila naziv svog izlaganja “Rizično je biti sindikalna povjerenica”. Naime, nakon što je javno iznijela svoje sumnje da bivši stečajni upravitelj vodi

kriminalne poslove u vezi sa završetkom stečaja tvornice, dobila je otkaz. Na sudu još nije dobila nikakvu zadovoljštinu.

Rodna dimenzija ekonomije

Zaključno, sva su izlaganja upozorila da postoji velik broj diskriminirajućih praksi kojima se onemogućuje ostvarivanje stvarne jednakosti između muškaraca i žena na tržištu rada. Stoga i ne čudi strah da bi aktualna kriza mogla dodatno produbiti nejednakosti unatoč afirmativnim zakonskim propisima i politikama promoviranja rodne ravnopravnosti. Da bi se spriječio takav scenarij, uz ponuđena je rješenja potrebno promovirati rodnu dimenziju ekonomskih politika i razvijati javnu svijest o nužnosti provedbe politika jednakih mogućnosti kao temeljne vrijednosti modernog društva. U tome je ovaj okrugli stol u potpunosti ispunio svoju svrhu.

Osvrt je objavljen u časopisu Ekonomskog instituta
Privredna kretanja i ekonomska politika 118/2009.

UGROŽENOST TEKSTILNE INDUSTRIJE: POSljedICE ZA LOKALNE ZAJEDNICE. ZAKLJUČNE OCJENE

Sandra Prlenda i Marjeta Šinko,
Centar za ženske studije

Strategija razvoja tekstilne industrije (*vidi Strateške odrednice razvoja industrije tekstila i odjeće u Hrvatskoj za razdoblje od 2006. do 2015.*) već je 2007. godine u različitim scenarijima predviđala gubitak određenog broja radnih mjesta. Godinu i pol dana nakon što smo je koristile za pripremu projekta, a usporedo s razmahivanjem globalne ekonomske krize, suočile smo se s realnošću ispunjenih predviđanja prilikom završnoga evaluacijskog seminara sa sindikalnim povjerenicama/ima i zaključne javne tribine održanih 16. studenoga 2009. godine u Varaždinu, pod zajedničkim nazivom “Ugroženost tekstilne industrije: posljedice za lokalne zajednice“. Taj je događaj bio prigoda za ocjenjivanje postignutog, promišljanja o propuštenom, ali i planiranje budućnosti – kako s članovima/cama sindikata

tako i s predstavnicima/cama političkih stranaka, državnih i lokalnih institucija koji su prisustvovali tribini.

Pogoršane okolnosti

Tijekom 2009. godine, samo do kolovoza, 3900 radnica/ka tekstilne industrije izgubilo je posao. Vrhunac krize bio je u ljeto i ranu jesen: MTČ – Tvornica rublja, Sloga, Varteks najzvučniji su primjeri koji su i široj javnosti razotkrili opseg propadanja industrije sa stoljetnom tradicijom. Te su okolnosti drastično utjecale na završetak projekta. Od izvornih planiranja kako će dobivena znanja i vještine sindikalne povjerenice/i koristiti u pregovaračkim procesima za poboljšanje radnih uvjeta, donošenje novih kolektivnih ugovora i pregovaranju na razini lokalnih gospodarsko-socijalnih vijeća, došlo je do potrebe pregovaranja o uvjetima otpuštanja, stečaja i suočavanja s nezaposlenošću. Prioriteti naših suradnica/ka s kojima smo mjesecima zajedno učili pomaknuli su se, silom prilika, s edukacije na osiguravanje osnovnih životnih potreba.

Postignuti pomaci

Ipak, i u takvim okolnostima naši se suradnici/e nisu predali apatiji i očaju. U završnim evaluacijama projekta iskristaliziralo se nekoliko pozitivnih pomaka koje su sami članovi/ce sindikata primijetili u relativno kratkom roku trajanja projekta. To se osobito odnosi na polje komuniciranja kako s rukovoditeljima tako i s medijima, posebno u navedenom kontekstu “vruće jeseni” koji je zahtijevao brzo djelovanje. Primjetna ohrabrenost i povećano samopouzdanje, koje je bilo rezultat osvještavanja i učenja učinkovitih modela komunikacije, pomogli su sindi-

kalnim povjerenicama/ima da u kriznoj situaciji preuzmu aktivnu ulogu – pokrenuli su medijske akcije, sazivali konferencije za novinare, pregovarali sa članstvom o odluci da radnici sami pokrenu stečaj (i na taj način sačuvaju radna mjesta te osiguraju redovite isplate dohotka). Sami su detektirali lošu strategiju odnosa s javnošću poduzeća i mjerodavnog ministarstva, uspjeli ih preduhitriti i steći simpatije javnosti, uspjeli su kontrolirati emotivnost prilikom susretanja s iskrivljavanjem informacija i postići potreban emotivni odmak. Razina osviještenosti povećala se i u odnosu na prepoznavanje vlastitih snaga i slabosti “druge strane”. Nerijetko su izjavljivali kako naučeno nemaju s kim primijeniti jer s druge, rukovoditeljske strane, i dalje nailaze na zid neslušanja. Svakako su zanimljivi prijedlozi da slične seminare i radionice komunikacijskih vještina treba ponuditi i menadžmentu, pa čak i predlaganje zajedničkog učenja i vježbanja.

Zbližavanje vodstva i članstva sindikata sljedeće je vrijedno postignuće projekta. Ostvarena je veća kohezija unutar sindikata, zajedničkim učenjem i djelovanjem došlo je do učvršćivanja povjerenja. Prema svjedočenju sindikalnih povjerenica/ka isto je povjerenje učvršćeno i prema civilnom sektoru, odnosno projekt im je omogućio prepoznavanje (potencijalnih) saveznika: ženske i ostale civilne udruge, mediji i sl. Da je najbolji lijek za suzbijanje stresa uzeti stvar u svoje ruke, dakle aktivizam i djelovanje, dodatna je po(r)uka koju smo sve/i ponijeli sa sobom. Ne bez ponosa, povjerenice/i su prepoznali da su i sami od učenika postali učitelji jer su znanja i vještine prenosili dalje svome članstvu.

Promišljanja za kraj

Taj vidljivi ponos doveo je do zajedničkog zaključka da žene imaju znanja, da su ih spremne koristiti te da im samo treba više ohrabrenja, asertivnosti i podrške. Ono što šira zajednica može i mora napraviti za potpuni razvoj ženskih potencijala na polju vođenja jest stvoriti preduvjete kako bi žene mogle preuzeti odgovornost i javno se angažirati. To prije svega znači omogućiti ravnomjerniju raspodjelu kućanskih poslova, što se suvremenim europskim rječnikom zove usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života i za žene i za muškarce. Jačanje društvenih servisa (jaslice, vrtići, produljeni boravak u školama, slobodne i sportske aktivnosti za školsku djecu i u malim sredinama), bolje mogućnosti javnog prijevoza za sve članove obitelji, informatizacija kućanstava i škola kako bi se korištenjem novih komunikacijskih tehnologija povećala razina informiranosti i povezanost građana/ki, omogućili bi i ženama veću neovisnost i samostalnost u raspolaganju slobodnim vremenom koje mogu posvetiti političkom, sindikalnom i civilnom djelovanju u zajednici. Navedena su poboljšanja odgovornost države i lokalne zajednice: sve politike planiranja i financiranja razvoja moraju uzeti u obzir rodnu analizu i rodnu perspektivu. Veća dostupnost i učinkovitost mehanizama za suzbijanje diskriminacije (pravobraniteljstva, sudstvo, odvjetničke usluge) također se moraju sustavno poticati, posebno u krajevima u kojima je zbog njihovih specifičnosti povećana mogućnost pojave višestruke diskriminacije (ruralna područja, s većim udjelom etničkih manjina, poput romske, te sa značajnom starijom populacijom, odnosno povećanim udjelom nezaposlenih starijih žena). Samo kada država jasno preuzme odgovornost i po-

takne navedene promjene moguće je očekivati pozitivne promjene društvenih vrijednosti i očekivanja od žena.

Na javnoj tribini oglasile/i su se i predstavnice/i sindikata, političkih stranaka, državnih i lokalnih institucija (poput Zavoda za zapošljavanje) te ponudili i neke konkretne ideje. Osim postojećih strategija, moguće je i da država strateški stimulira održanje i razvoj tekstilne industrije kao za žene važne industrijske grane, primjerice davanjem garancijskih kredita za samozapošljavanje ili otvaranje malih pogona, što se može oblikovati kao posebna mjera po osnovi rodne jednakosti. Zašto ne omogućiti ulazak radnika/ca u vlasničku strukturu poduzeća, osobito onih koja su još u državnom vlasništvu? Istovremeno, stečajni postupak, koji se i dalje doživljava kao zabanjanje čavla u lijes neke tvornice, možemo promatrati i kao jedno (od poželjnih rješenja u slučajevima financijskih malverzacija, propadanja poslova zbog lošeg vođenja i uništavanja poduzeća (od tvorničkih objekata i strojeva pa sve do radnika koji su godinama stvarali poduzeće), što čine neodgovorni vlasnici.

Osim toga, za one koji su radna mjesta u tekstilnoj industriji već izgubile/i, potrebno je ponuditi programe prekvalifikacije koji moraju biti fleksibilniji i brži, bolje organizirani i usklađeni s potrebama tržišta rada, ali i socijalnom kohezijom unutar zajednice. Iskazana je i spremnost nezaposlenih da sami participiraju u troškovima prekvalifikacija, no upitna je isplativost takvih ulaganja ako nisu razrađeni planovi i mogućnosti za stvarno zapošljavanje s novim kvalifikacijama. Time se ponovno vraćamo na odgovornost državne vlasti za određivanje velikih strateških smjerova razvoja gospodarstva i društva na na-

cionalnoj razini te za usklađivanje svih ostalih institucionalnih mehanizama usmjerenih prema razvoju.

Jesen 2009. godine donijela je i najavu ukidanja proizvodnje Varteksove predionice Tivar, što znači da će se kostimi i odijela od kvalitetne hrvatske tkanine moći nabaviti još samo kratko vrijeme. Rasprava je stoga zaključena s ironijskim odmakom i pozivom “Kupujmo hrvatsko... dok još možemo!”. Nadamo se da ovo neće biti epilog tekstilne industrije u hrvatskoj te da će spomenuti akteri i institucije prepoznati njenu važnost kako za žene i lokalne zajednice tako i za Hrvatsku općenito.

IV. PRILOZI

POJMOVNIK

direktive o jednakom postupanju

Direktive o jednakom postupanju sekundarni su izvor europskog prava, odnosno pravna pravila koja zabranjuju svaki oblik diskriminacije na temelju spola, bilo izravne bilo neizravne. (...) Svrha direktiva je ozakoniti načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Direktive obvezuju glede ciljeva koji se trebaju postići, ali ostavljaju slobodu glede izbora oblika i metode za njihovu provedbu. Europska ih unija upućuje državama članicama obvezujući ih na donošenje zakona i drugih propisa kojima se u nacionalno pravo preuzima sadržaj direktiva. Države članice moraju provesti direktivu u cijelosti i na najučinkovitiji način. U tekstu propisa kojim se provodi direktiva moraju se na jasan i nedvosmislen način regulirati prava i obveze te osigurati njihovo ispunjavanje i pravna zaštita od mjerodavnih tijela države članice.

dostojanstvo na radu

Dostojanstvo na radu je pravo na poštovanje na radnome mjestu, koje posebno uključuje pravo na zaštitu od spolnog ili drugih oblika zlostavljanja ili uznemiravanja na radnome mjestu. Premda postoje i drugi oblici kršenja dostojanstva na radnome mjestu (npr. mobbing), spolno uznemiravanje i zlostavljanje najčešći je oblik narušavanja dostojanstva žena na radu. Često se koristi kao metoda pokušaja uništavanja samopouzdanja žena i onemogućivanja njihova profesionalnog napredovanja, posebno

u tradicionalno “muškim” zanimanjima, i time zadržavanja uspostavljenih pozicija moći.

feminizacija siromaštva

Povećanje i raširenost siromaštva među ženama u usporedbi s muškarcima. Pojam feminizacija siromaštva koristi se u ekonomskim teorijama i ekonomskim analizama te teorijama razvoja i razvojnim politikama, a u vezi je sa širim raspravama o uzrocima, raširenosti te mjerama za smanjenje siromaštva na globalnoj razini, ali je pojam povezan i s konkretnim pristupima u mjerenju siromaštva koje se posljednjih desetljeća promatra sve više kao složen fenomen što uključuje, osim ekonomske, i druge dimenzije siromaštva npr. zdravlje, obrazovanje, pristup političkoj participaciji, sigurnost i dr. (...) Govoriti o feminizaciji siromaštva kao globalnom fenomenu zahtijeva pristup koji osim novčanih uzima i druge dimenzije i indikatore siromaštva žena i muškaraca.

fleksibilnost radnog vremena/radnih sati

Pod fleksibilnošću radnog vremena misli se na oblik radnog vremena koji osigurava određenu fleksibilnost u pogledu radnih sati, planiranja radnih lista, smjena ili rasporeda rada na dnevnoj, tjednoj, mjesečnoj ili godišnjoj osnovi. Uvođenje fleksibilnog radnog vremena jedan je od čimbenika unapređenja radnog okruženja jer omogućuje zaposlenicima/zaposlenicama usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza. Takva vrsta zaposlenja, međutim, ima i nedostatke. Poslovi s fleksibilnim radnim vremenom u odnosu na one s regularnim radnim shemama često su manje zahtjevni, slabije su plaćeni te bitno otežavaju napredak u karijeri. U većini zemalja žene i dalje provode više vremena u radu

u kućanstvu i u podizanju djece te mnogo češće od muškaraca prihvaćaju poslove s fleksibilnim radnim vremenom.

horizontalna segregacija

Horizontalna segregacija, ovdje viđena kao rodna segregacija pri zapošljavanju, jest raspodjela muškaraca i žena prilikom zapošljavanja na različita zanimanja ili grupe zanimanja. Horizontalna se segregacija može manifestirati na razini jednog poduzeća, ali i na razini nacionalne ekonomije. Njen je rezultat koncentracija žena i muškaraca u posebnim sektorima i zanimanjima, kao što je to, primjerice, veća koncentracija žena u sektorima socijalne skrbi ili obrazovanja. Popratna pojava ove vrste segregacije nisu samo manje naknade za rad već i niži socijalni status žena te različit društveni ugled pojedinih zanimanja.

jednaka plaća za rad jednake vrijednosti

Jednaka plaća za rad kojemu je pridružena jednaka vrijednost, pri čemu ne postoji diskriminacija po osnovi spola ili bračnog statusa osobe koja obavlja rad, a uključuje sve oblike plaće, kao i uvjete pod kojima se osigurava naknada za rad.

načelo jednakih mogućnosti za žene i muškarce

Načelo jednakih mogućnosti za muškarce i žene jest odsutnost zapreka za ostvarivanje ravnopravne ekonomske, političke i društvene participacije temeljem spola. Načelo jednakih mogućnosti može se definirati kao politička mjera stvaranja jednakih uvjeta ili okolnosti unutar kojih su osobe, neovisno o svom spolu/ rodu, klasi, društvenom statusu, spolnoj orijentaciji, rasi i dr., sposobne razviti pune potencijale i time ostvariti zbiljsku

jednakost. Cilj ove mjere ili skupa mjera ne sadrži jednakost rezultata, već radije nudi jednakost prilika i mogućnosti, u smislu pozitivnih regulatornih putokaza, ne bi li se uklonili aspekti društvenih nepravdi, povijesnih podčinjavanja i diskriminacije koji su doveli do nepovoljnoga društvenog položaja određenih skupina. (...) U zakonskim aktima te se mjere imenuju različitim konceptima ili pojmovima kao što su “afirmativna akcija”, “posebne mjere” ili “pozitivne mjere”, a njihovom se primjenom proširuju mogućnosti određenim diskriminiranim skupinama, napose ženama, u području političkog odlučivanja, obrazovanju ili na tržištu rada.

neplaćeni rad

Vrsta rada koja ne uključuje izravnu, a ni druge oblike naknada za obavljene posao. Neplaćeni rad uključuje rad u vlastitom kućanstvu, poput brige o djeci, pripremanja hrane za članove obitelji i slično, a koji u većini slučajeva obavljaju žene (prema UN-ovoj statistici (...) oko 70%). U ekonomskoj se znanosti takve aktivnosti ne smatraju produktivnima, jer se ne odvijaju na tržištu, iako one omogućuju funkcioniranje gospodarstva. U tome se sastoji glavna zamjerka teoretičarki/ra feminističke ekonomije, koje/i tvrde da su zanemarivanjem tih aktivnosti ukupni troškovi proizvodnje značajno podcijenjeni. (...) Teoretičarke/i feminističke ekonomije zalažu se za uključivanje aktivnosti neplaćenoga rada u sustav nacionalnih računa, vodeći računa o nejednakosti vrednovanja rada.

neravnopravnost spolova

Neravnopravnost spolova podrazumijeva nejednakost muškaraca i žena pred zakonom, odnosno formalnu nejednakost, ali i stvarnu nejednakost u svim područjima života. Neravnopravnost spolova iskaz je povijesne diskriminacije i sustavne podčinjenosti najčešće žena, ponajprije zbog njihove rodno definirane uloge, ona je temeljni, pretpostavljeni, iako ne jedini, izvor nejednakosti. Naime, neravnopravnost između spolova duboko je ukorijenjena u kulturi, kulturnim obrascima i stereotipima koji sustavno promiču stavove o “normalnosti” ženske drugosti, inferiornosti i podčinjenosti, a svoj iskaz ima u učincima različitih diskriminatorskih praksi i društvenom položaju žena općenito.

netipičan posao/zaposlenje

Svaki posao, odnosno zaposlenje, kojim se ne ostvaruje puno radno vrijeme, odnosno posao za koji ugovor nije sklopljen za neodređeno vrijeme, a uključuje posao sa skraćenim radnim vremenom, noćni rad ili rad vikendom, rad na određeno vrijeme, privremeni rad ili rad s podugovaranjem, temeljen na radu od kuće, rad od kuće putem komunikacijskih tehnologija (teleworking) ili posao na otvorenom, pripada kategoriji netipičnih poslova/zaposlenja. Zbog potrebe za povećanjem konkurentnosti te stoga i daljnje deregulacije tržišta rada, u svijetu je, pa tako i u Hrvatskoj, zamjetna tendencija povećanja broja netipičnih poslova/zaposlenja. (...) Iako fleksibilnost takvih poslova može pogodovati ženama pri usklađivanju poslovnih i obiteljskih obveza te zadržavanju ekonomske neovisnosti, tendencija povećanja broja ugovora koji se sklapaju na određeno vrijeme ipak otežava

položaj žena na tržištu rada, ali i u privatnoj sferi, jer se time umanjuje njihova ekonomska sigurnost.

nevidljive prepreke

Nevidljive prepreke su vrijednosti, norme i stavovi, kao i tradicionalne pretpostavke na kojima počivaju, koje onemogućavaju potpuno sudjelovanje žena u društvu, predstavljajući tako sustavnu rodnu/spolnu diskriminaciju. Rodno pristrane norme i vrijednosti nastaju socijalizacijom i obrazovanjem, dio su kulture svakog društva te utječu na neravnopravan položaj žena u svim njegovim segmentima. Klasičan je primjer usmjeravanje djevojk na “ženske poslove”. Sustav prepreka koji se temelji na strogom odvajanju javnog i privatnog onemogućuje ženama ostvarivanje uspješnih i trajnih karijera, a odsutnost žena iz područja institucionalne politike jedan je od primjera.

patrijarhat

Izvorno značenje povijesno-antropološkog termina za društva organizirana u srodničke skupine u kojima muškarci kao očevi provode društvenu kontrolu nad svojim suprugama i kćerima feminističke su teoretičarke 1960-ih i 1970-ih godina proširile definirajući ga kao sustav društvenih odnosa i struktura u kojemu muškarci kao skupina dominiraju, podčinjavaju i iskorištavaju žene. (...) U suvremenim industrijskim društvima patrijarhat je analitički moguće razumjeti kao složenu kombinaciju šest strukturalnih područja u kojima muškarci imaju prevlast nad ženama i izrabljuju ih. To su *rad u kući*, pri čemu muškarci prisvajaju vrijednost neplaćenog rada žena u kući, *plaćeni rad*, u kojem su žene segregirane u pojedina zanimanja i manje plaćene, *seksualnost*,

određena muškom kontrolom nad ženskim tijelima, *kulturne institucije*, uz dominaciju muškaraca u kulturnoj proizvodnji i u medijima, *država*, u kojoj muškarci dominiraju institucijama i proizvode rodno pristrano zakonodavstvo, te *muško nasilje nad ženama*.

podjela rada prema spolu/rodu

Podjela plaćenoga i neplaćenog rada između žena i muškaraca u privatnom i javnom životu. Analize podjele rada prema spolu/rodu pokazuju da žene ne ulaze i ne funkcioniraju na tržištu rada na temelju istih pretpostavki kao muškarci. (...) Dakle, podjela rada prema spolu/rodu, rada koji se odvija u privatnoj sferi, u kućanstvu, odnosi se na činjenicu da takav rad pretežno obavljaju žene, bez obzira je li riječ o neplaćenom poslu, npr. skrbi o djeci i članovima obitelji i dr., ili je riječ o plaćenim radnicama u kući koje obavljaju slične poslove za niske nadnice. Plaćeni rad u kućanstvu povezan je s isprepletenošću karakteristika roda, dobi, rase i građanstva/državljanstva, a koji pridonose činjenici slabo plaćenih poslova što ih najčešće obavljaju mlade žene, migrantkinje, pripadnice nedominantnih rasa i manjinskih etničkih grupa.

politika jednakih mogućnosti

Sustavno uključivanje pojedinačnih situacija, prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve javne politike, s namjerom promoviranja jednakosti između žena i muškaraca. Koncept jednakih mogućnosti može se definirati kao javni politički cilj stvaranja uvjeta unutar kojih su svi pojedinci sposobni razviti pune potencijale, bez obzira na svoj spol, rasu, klasu i dr. Taj cilj pritom ne

jamči jednakost rezultata, nego samo jednakost početnih pozicija za sve, na osnovi kojih svaki pojedinac/ka djeluje u skladu sa svojim individualnim sposobnostima.

pozitivne mjere

Posebna pravila ili mjere namijenjene podzastupljenom spolu. To je niz posebnih mjera, posebice u području zapošljavanja, koje se uvode u svrhu poboljšanja položaja žena i muškaraca u društvu i postizanja ravnopravnosti između njih. (...) Izraz pozitivne mjere (ili pozitivna diskriminacija ili afirmativna akcija) nastao je u SAD-u 60-ih i 70-ih godina prošlog stoljeća i u početku je korišten samo u kontekstu rasne diskriminacije. Ipak, odnedavno, izraz pozitivne mjere počinje se sve više koristiti kao mjera u okviru EU, primarno kao mjera koja će osigurati jednakost na radnome mjestu podzastupljenom spolu, a radi se uglavnom o ženama. (...) Europski sud pravde vidi pozitivne mjere kao mjere koje umanjuju diskriminaciju u cijelom društvu i pri tom ne zahtijeva dokaz diskriminacije u prošlosti, nego naglasak stavlja na općepoznatu činjenicu da žene ni danas nisu jednake s muškarcima u području rada. Ova se mjera stoga percipira kao pravno sredstvo kojim se uklanjaju uvriježeni stereotipi o ženama. U Europskoj zajednici posebne su mjere dopuštene člankom 141.(4.) Ugovora o osnivanju *EZ* i prepuštene su regulatornoj aktivnosti u državama članicama. U Republici Hrvatskoj ustavna je osnova za njihovo prihvaćanje članak 3. Ustava Republike Hrvatske. Donošenje takvih mjera motivirano je uvidom da je stvarnu jednakost, kao cilj, moguće ostvariti različitim, a ne jednakim postupanjem prema muškarcima i ženama.

priznavanje i vrednovanje neplaćenog rada

Kvalitativno izražena mjera koja uključuje procjenjivanje i prikazivanje neplaćenog rada u satelitskim računima, koji su izvan obuhvata nacionalnih računa (UN-ov sustav nacionalnih računa). Takva vrsta rada uključuje, primjerice, rad u kućanstvu, skrb o djeci i ovisnim članovima obitelji, pripremanje hrane za obitelj, rad u zajednici ili drugi dobrovoljni rad, koji uglavnom obavljaju žene. Zbog toga što se te aktivnosti ne pojavljuju na tržištu, premda su nužne za funkcioniranje gospodarstva, ne uzimaju se u obzir i ne iskazuju vrijednosno, što pridonosi daljnjem produbljivanju nejednakosti između žena i muškaraca. Nepostojanje naknade za velik dio ženskoga rada izravno utječe na ekonomsku sigurnost žena i na povećanje njezine ekonomske ovisnosti, ali i na pogoršanje njezina socijalnog i zdravstvenog stanja, s obzirom na to da neplaćeni poslovi ne osiguravaju ni povlastice poput zdravstvenog ili mirovinskog osiguranja. Zbog obavljanja neplaćenog posla ženama ostaje manje vremena za obavljanje plaćenih poslova, pa se mogućnosti ostvarivanja zarade za žene drastično smanjuju. Osim toga, time se ženama smanjuje i pristup javnim dobrima, ali i mogućnost da u jednakom udjelu kao i muškarci sudjeluju u donošenju odluka u društvu, i tako, na institucionalnoj osnovi, poboljšaju svoj položaj.

ravnopravnost spolova

Načelo jednakih prava i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima. (...) Ravnopravnost spolova podrazumijeva izjednačenost u pravima, odnosno jednakost pred zakonom i u svezi s tim jednakost postupanja prema ženama, odnosno muškarcima. Ravnopravnost, odnosno formalna jednakost spolova osnova je

za ostvarivanje zbiljske jednakosti i u tom smislu zahtijeva i niz mjera koje se temelje na načelu jednakih mogućnosti. “Pozitivne mjere”, “posebne mjere”, “afirmativna akcija” dio su politike mjera, rodno osviještene politike za promicanje ravnopravnosti kojima bi se razriješili diskriminatorni učinci vezani uz otegotne okolnosti društvenog položaja određenog spola.

razlika u plaćama na osnovi spola/roda

Razliku u plaćama između muškaraca i žena legislativa EU navodi kao razliku između prosječnih zarada muškaraca i žena. Razlike u plaćama između žena i muškaraca zamjetne su u svim zemljama u kojima žene sudjeluju na tržištu rada. One su dokaz direktne diskriminacije žena, vertikalne i horizontalne rodne segregacije, a uvjetovane su obrascima zapošljavanja, npr. radom sa skraćenim radnim vremenom, strukturom nejednakog pristupa obrazovanju i profesionalnom usavršavanju, platnim režimima i stereotipima. Razlika u plaćama uključuje npr. razliku u plaćanju po satu i razliku u vrednovanju rada. I u poslovima u kojima dominiraju žene, npr. zdravstvu, obrazovanju ili trgovini na malo, više muškaraca nego žena ima veće plaće te se tako povećava ukupna razlika u raspodjeli dohotka i vremena provedenog na radu.

reguliranje poslova sa skraćenim radnim vremenom

Uvođenje propisa i pravila kojima se regulira domet i korištenje rada sa skraćenim radnim vremenom, s ciljem sprječavanja bilo kojeg oblika diskriminacije protiv radnika/ca koji rade skraćeno radno vrijeme, poboljšanja kvalitete rada ako se odvija sa skraćenim radnim vremenom, kao i stvaranja uvjeta da rad sa skraćenim radnim vremenom postane dobrovoljan izbor.

rodna analiza

Proučava razlike u uvjetima, potrebama, stupnju sudjelovanja, pristupu izvorima/resursima i razvoju, kontroli sredstava, donošenju odluka i sl. koje postoje između muškaraca i žena u odnosu na njihove dodijeljene rodne uloge. Rodnu analizu provode feminističke teoretičarke i aktivistkinje, znanstvena zajednica i nositelji zakonodavne i izvršne vlasti i dr. Cilj rodne analize nije samo analizirati razlike u sudjelovanju u donošenju odluka ili pristupu sredstvima već ona ima za cilj i donošenje učinkovitih mjera za smanjivanje svih oblika diskriminacije.

rodna desegregacija na tržištu rada

Rodna desegregacija na tržištu rada predstavlja mjere i politiku države usmjerene k uklanjanju horizontalne i vertikalne segregacije na tržištu rada po spolu/rodu. (...) Primjerice, u Nacionalnoj politici za promicanje ravnopravnosti spolova predviđaju se posebne mjere stimuliranja samo/zapošljavanja žena u svim djelatnostima i zanimanjima, posebno u onima u kojima su žene tradicionalno slabije zastupljene. Sve navedene mjere imaju za cilj dokidanje horizontalne i vertikalne spolne/rodne segregacije na tržištu rada, a predviđene su u Nacionalnoj politici za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010., u poglavlju “Jednake mogućnosti na tržištu rada”.

rodna jednakost

Koncept rodne jednakosti polazi od toga da su sva ljudska bića slobodna razvijati osobne sposobnosti i činiti izbore bez ograničenja postavljenih zadanim rodnim ulogama; isto tako, da se različita ponašanja, težnje i potrebe žena i muškaraca uzmu u obzir, vred-

nuju i promiču jednako. Rodna jednakost, odnosno jednakost između žena i muškaraca, pretpostavlja jednakost ljudskih bića neovisno o njihovu spolu ili rodu, a na temelju pripadnosti ljudskoj zajednici. Utoliko je rodna jednakost vrednota koju valja dosegnuti (...) Rodna jednakost suprotna je rodnoj nejednakosti, koja ne poznaje i ne poštuje rodne različitosti. Rodna jednakost znači da muškarci i žene imaju mogućnost punog sudjelovanja kao i jednake mogućnosti ili životne prilike pristupu i kontroli dobara i resursa. Jednakost je ključni koncept čijim se ostvarenjem razrješuju složeni odnosi moći, dominacije i podčinjenosti na društvenom, političkom, kulturnom i ekonomskom planu, kao i u osobnom životu, te omogućuje ozbiljenje žena kao punopravnih i slobodnih bića.

rodna perspektiva

Posrijedi je istodobno razumijevanje i uključivanje razlika između spolova/rodova u području bilo koje konkretne politike tj. donošenja mjera i aktivnosti. Rodna perspektiva znači s jedne strane integriranje rodne dimenzije u programe, politiku i područja ljudskog mišljenja, djelovanja i postupanja, a s druge strane afirmaciju rodno označenog motrišta s kojeg se oni proučavaju i ocjenjuju. Uzimanjem u obzir rodne perspektive potire se mogućnost univerzalnog, navodno neutralnog pogleda na zbilju i znanje, a promiče važnost kontekstualizacije i subjektivnog pristupa spoznaji koja je različita s obzirom na spol/rod ili spolne/rodne izbore.

rodna segregacija pri zapošljavanju

Koncentracija muškaraca i žena na različitim vrstama i razinama aktivnosti i zaposlenja, pri čemu su žene uglavnom ograničene na uža područja zapošljavanja/zanimanja (horizontalna segregacija) nego muškarci, kao i na niže razine na hijerarhijskoj ljestvici (vertikalna segregacija). Horizontalna koncentracija žena u tzv. ženskim zanimanjima uključuje npr. tajničke poslove, poslove skrbi, te različite uslužne poslove u ugostiteljstvu, trgovini i slično, a ti su poslovi ujedno i najniže plaćeni poslovi. Horizontalnu koncentraciju muškaraca u dominantno muškim zanimanjima predstavljaju npr. menadžerski poslovi, rad kirurga ili odvjetnika, koji su najbolje plaćeni poslovi. Horizontalna i vertikalna segregacija usko su povezane i međusobno uvjetovane. Segregacija pri zapošljavanju odražava se i na razlike u plaćama između spolova kao i na raspodjelu moći u društvu.

rodne/spolne uloge

Skup očekivanih postupaka i ponašanja koji je povezan s činjenicom – i unaprijed računa na nju – je li osoba muškarac ili žena. (...) To je skup kako nevidljivih tako i jasno izraženih pravila koja upravljaju rodnim odnosima te dodjeljuju različite poslove i vrijednosti, odgovornosti i dužnosti muškarcima i ženama, a izražavaju se na tri razine: razini kulturne nadgradnje – kroz norme i vrijednosti u društvu, na razini institucija – blagostanja obitelji, obrazovnom sustavu i sustavu zapošljavanja itd., te na razini socijalizacijskih procesa, poglavito u obitelji.

rodni proračun

Svaki proračun koji u svoje planiranje, izradu i provedbu uključuje spol/rod. Rodnim se proračunom, prema Vijeću Europe, rodno osviještena politika uvodi u procese planiranja, izrade i korištenja proračuna. Nacionalni proračun mora biti provjeravan prema rodnoj zastupljenosti na svim razinama proračuna, a rodna perspektiva mora biti uključena u procese donošenja proračuna, vodeći pritom računa o prestrukturiranju troškova kako bi se promovirala ravnopravnost spolova.

rodno osviještena politika

Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje da se promiče jednakost pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama nego i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice u cilju postizanja jednakosti putem aktivnog i otvorenog uzimanja u obzir, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mjera i politika te uzimanje u obzir njihovih mogućih učinaka pri utvrđivanju i provedbi. Rodno osviještena politika predstavlja sustavno uvođenje politike ravnopravnosti spolova u sve sustave i strukture, politike mjera i programe, procese i projekte.(...) Stoga sam pojam sadrži značajke osvješćivanja, procesualnosti i dinamične evaluacije koja računa na formuliranje i donošenje pozitivnih mjera ovlaštenih subjekata u svim onim slučajevima u kojima je posrijedi diskriminacija po rodnoj/spolnoj osnovi, a njegov sadržaj obuhvaća osvještavanje, mobilizaciju i stvaranje mnogostrukih uvjeta za oživotvorenje jednakih prava u području rada, obrazovanja, javnog i privatnog života te mobilizaciju ključnih

činitelja u smjeru oživotvorenja jednakosti između muškaraca i žena. (...) Od 1996. godine iz motrišta Europske unije koncept rodno osviještene politike funkcionira, s jedne strane, kao “paket mjera” kojih se sve članice Europske unije moraju pridržavati, a s druge strane kao integracijski instrument koji je ujedno mjera vrijednosti i demokratičnosti svakog društva, odnosno državne zajednice.

spolna diskriminacija

Neposredna (izravna) spolna diskriminacija je nepovoljno odnošenje prema osobi zbog njezina/njegova spola. Posredna (neizravna) spolna diskriminacija odnosi se na nepovoljan utjecaj prividno neutralnog zakona, mjere, javne politike ili prakse na pripadnike/ce jednog spola, osim ako ta razlika nije objektivno opravdana. Spolna je diskriminacija svako isključivanje, ograničavanje ili nejednak tretman temeljen na spolu. Uključuje sve oblike ponašanja ili predrasuda koji su usmjereni na osporavanje prava na temelju spola. (...) Norme i vrijednosti patrijarhalnog društva zapravo su oblik sustavne diskriminacije žena. Patrijarhalno društvo definira i tretira žene kao manje vrijedne, iz čega slijedi niz diskriminirajućih praksi u odnosima između spolova/rodova, npr. obiteljskom životu, obrazovnom sustavu, svijetu rada ili medijima.

spolno uznemiravanje

Svako neželjeno seksualno ponašanje ili ponašanje uvjetovano spolom osobe koje ima za cilj povredu osobnog dostojanstva žena i muškaraca na poslu. To je ponašanje spolne prirode jedne osobe koje dovodi do poniženja i ugrožavanja dostojanstva druge osobe,

i to na temelju spola. Takvo ponašanje druga osoba doživljava kao nepoželjno. Spolno uznemiravanje ne mora značiti tjelesni dodir, već može uključivati dobacivanje, zurenje, praćenje, telefoniranje, neukusne šale ili pak poziv na izlazak koji sadrži seksualne konotacije. Uznemiravanju mogu biti izložena oba spola, ali velikom većinom muškarci uznemiruju žene. Spolno uznemiravanje dio je fizičkog, seksualnog, psihičkog i ekonomskog nasilja protiv žena, koje se događa u cijelom društvu na individualnoj, organiziranoj i institucionalnoj razini.

stakleni strop

Staklenim se stropom nazivaju nevidljive prepreke koje proizlaze iz složenih strukturalnih odnosa u organizacijama i ustanovama u kojima dominiraju muškarci, a te nevidljive prepreke sprječavaju žene u zauzimanju vodećih položaja. Iako definicija govori o nevidljivim preprekama, nevidljivost treba staviti pod navodne znakove jer u sustavu u kojemu dominiraju muškarci i čuvaju poredak nejednake raspodjele moći žene osjećaju, vide i “žive s preprekama”. Stakleni strop stoga za žene ne znači samo sporiji napredak u ostvarivanju vlastite karijere ili mjesta na ljestvici moći nego i vidljivu prepreku ravnopravnosti spolova.

usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života

Uvođenje obiteljskog i roditeljskog dopusta, kao i planova za skrb o djeci i starijima, te razvoj strukture i organizacije rada koji olakšavaju usklađenost odgovornosti na poslu i u obitelji/kućanstvu za žene i muškarce. Višestruka opterećenost žena obvezama na radnome mjestu i u domu, gdje se briga za kućanstvo te skrb o djeci, starijim i nemoćnim članovima obitelji tradi-

cionalno smatraju pretežno ženskim poslovima, jedan je od najznačajnijih uzroka lošijeg ekonomskog i društvenog statusa žena. Izostajanje s posla, skraćeno radno vrijeme i kraći radni vijek, kao i diskriminacija pri zapošljavanju i vertikalna segregacija zbog pretpostavljenih većih obiteljskih obveza dovode do nižih plaća i manjih mirovina za žene te do njihove ekonomske ovisnosti. Stoga su ravnomjerna raspodjela obveza u obitelji i između oba spola, usluge društvene skrbi za djecu i starije te poslodavčevo prepoznavanje potrebe olakšavanja usklađenosti obiteljskih i poslovnih obveza za radnike oba spola važni koraci u postizanju rodne ravnopravnosti.

uznemiravanje

Uznemiravanje je širi pojam od seksualnog uznemiravanja jer može značiti i rasno i druge vrste uznemiravanja, ali u praksi se termin najčešće koristi u odnosu na spol. Predmnijeva spolno uznemiravanje, a i normativno se odnosi na spol/rod.

vertikalna segregacija

Vertikalna segregacija je raspodjela muškaraca i žena na različitim hijerarhijskim položajima unutar jednog zanimanja ili sektora. Prema takvoj raspodjeli, iako su žene i muškarci zaposleni u istom sektoru, muškarci imaju povlasticu obavljati zahtjevnije, odgovornije ili bolje plaćene poslove. Primjerice, većinu zaposlenih na sudovima čine žene, no obično se za predsjednike sudova biraju muškarci; većinu zaposlenih nastavnika u srednjim školama čine žene, no ravnatelji su u većini slučajeva muškarci.

Izvor: Borić, 2007.

INSTITUCIONALNI OKVIR ZA PROVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

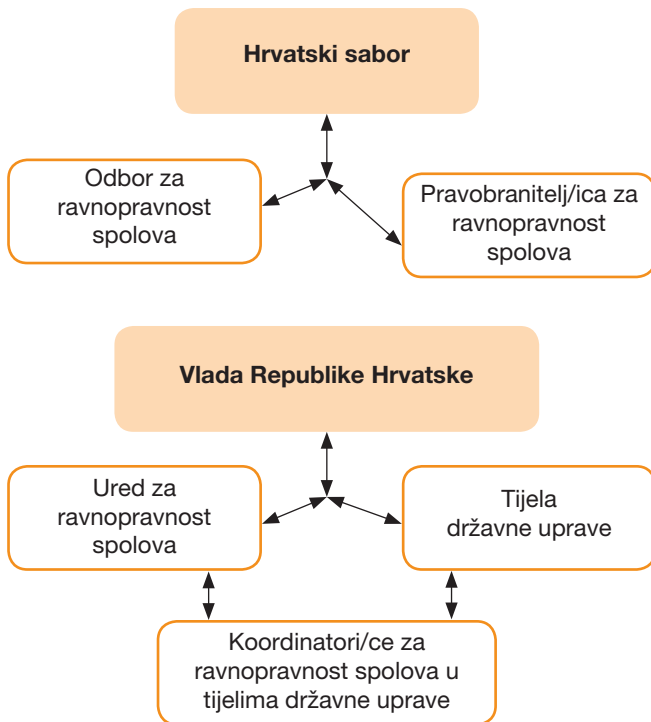
KRONOLOGIJA OSNIVANJA INSTITUCIJA

2001. Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora

2003. Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova

2004. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske

NACIONALNA RAZINA



Izvor: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH (vidi <http://www.ured-ravnopravnost.hr/>).

LOKALNA RAZINA



Izvor: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH (vidi <http://www.ured-ravnopravnost.hr/>).

Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora

Odbor za ravnopravnost spolova utvrđuje i prati provođenje politike ravnopravnosti spolova, a u postupku donošenja zakona i drugih propisa ima prava i dužnosti matičnoga radnog tijela u područjima koja se odnose na načelo ravnopravnosti spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske.

Hrvatski sabor
Trg sv. Marka 6
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 63 03 557
Telefaks: 01/ 45 69 517
E-mail: ravnopravnost@sabor.hr
Web: <http://www.sabor.hr/>

Pravobranitelj/ca za ravnopravnost spolova

Pravobranitelj/ica prati provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova, ali i kršenja ljudskih prava na temelju spola/roda u svim područjima života te razmatra slučajeve diskriminacije prema pojedincima i grupama pojedinaca.

Preobraženska 4/1
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 48 48 100
Telefaks: 01/ 48 44 600
E-mail: ravnopravnost@prs.hr
Web: <http://www.prs.hr>

Radno vrijeme ureda: 8.30 – 16.30h (stanka: 12 – 12.30h)
Primanje stranaka: 9 – 14h (uz najavu telefonom)

Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske

Ured za ravnopravnost spolova je Vladina stručna služba za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova, a u njegov djelokrug spada izrada cjelovitog sustava zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj i praćenje njegove učinkovitosti.

Mesnička 23
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 63 03 090
Telefaks: 01/ 45 69 296
E-mail: ured.ravnopravnost@vlada.hr
Web: <http://www.ured-ravnopravnost.hr>

Koordinatori/ce za ravnopravnost spolova¹

Koordinatori/ce za ravnopravnost spolova su dužnosnici/e koji unutar djelokruga tijela/ureda državne uprave usklađuju provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova.

Koordinatori/ce u tijelima državne uprave

Ministarstvo financija

Slavica Pezer-Blečić
Ravnateljica i glavna devizna inspektorica
Devizni inspektorat
Ulica grada Vukovara 72
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 63 45 317
Telefaks: 01/ 63 45 320
E-mail: slavica.pezer.blecic@mfin.hr

¹ Napravljen je izbor koordinatora/ica, za cijeli popis vidi <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=51>.

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva

Astrid Mušura-Kaučić
Viša savjetnica
Uprava za industriju
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 61 06 867
E-mail: astrid.mkaucic@mingo.hr

Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

Vesna Širanović
Ravnateljica
Uprava za međugeneracijsku solidarnost
Trg hrvatskih velikana 6
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 23 08 555
Telefaks: 01/ 23 08 641
E-mail: vesna.siranovic@mobms.hr, kristina.fjacko@mobms.hr

Ministarstvo poljoprivrede, ribarstva i ruralnog razvoja

dr. sc. Jelena Đugum
Ravnateljica
Uprava za sigurnost i kakvoću hrane
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 61 06 692
Telefaks: 01/ 61 09 189
E-mail: jelena.dugum@mps.hr

Ministarstvo regionalnog razvoja, šumarstva i vodnog gospodarstva

Branko Mučnjak
Državni tajnik
Radnička cesta 22
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 61 72 567
Telefaks: 01/ 61 84 707
E-mail: branko.mucnjak@mrrsvg.hr

Ministarstvo pravosuđa

Štefica Stažnik
Ravnateljica
Uprava zastupnika Vlade RH pred Europskim sudom
za ljudska prava i drugim EU sudovima
Dalmatinska 1
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 48 78 100
Telefaks: 01/ 48 78 111
E-mail: sstaznik@pravosudje.hr

Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva

Veljko Mudrić
Tajnik ministarstva
Ulica Republike Austrije 20
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 37 82 148
Telefaks: 01/ 37 71 113
E-mail: veljko.mudric@mzopu.hr

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi

Milena Horvat
Pomoćnica ministra
Uprava za zaštitu žrtava i sudionika rata
Ksaver 200A
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 45 96 150
E-mail: milena.horvat@mzss.hr

Ministarstvo znanosti obrazovanja i športa

Ingrid Jurela-Jarak
Donje Svetice 38
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 45 69 000
Telefaks: 01/ 45 69 093
E-mail: ingrid.jurela-jarak@mzos.hr

Ministarstvo uprave

Mirjana Švajcer
Načelnica
Odjel za opću upravu
Maksimirska 63
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 23 57 565
Telefaks: 01/ 23 57 608
E-mail: msvajcer@uprava.hr

Ured za nacionalne manjine Vlade RH

Bahrija Sejfić
Pomoćnica predstojnice Ureda
Mesnička 23
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 45 69 349
Telefaks: 01/ 45 69 324

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH

Ana Cvitković
Stručna savjetnica za gospodarstvo i socijalnu politiku
Mesnička 23
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 63 03 093
Telefaks: 01/ 63 03 092
E-mail: soc_partnerstvo@vlada.hr

Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova EU

mr. sc. Ivana Kristić-Buntić
Tajnica
Kabinet državnog tajnika
Radnička cesta 80/V
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 45 69 193
Telefaks: 01/ 63 03 216
E-mail: ikristic@strategija.hr

Koordinatori/ce u uredima državne uprave

Bjelovarsko-bilogorska županija

Mirjana Jerčić
Pomoćnica predstojnice Ureda
Ured državne uprave
Dr. Ante Starčevića 8
43 000 Bjelovar
Telefon: 043/ 27 81 21
Telefaks: 043/ 27 81 23
E-mail: mirjana.jercic@bj.htnet.hr

Karlovačka županija

Marica Dančulović
Voditeljica Pododsjeka
Ured državne uprave – Služba za zajedničke poslove
Pododsjek za pravne, kadrovske i opće poslove
A. Vraniczaniyja 2
47 000 Karlovac
Telefon: 047/ 65 61 51
Telefaks: 047/ 65 62 67
E-mail: zaj.poslovi@udukz.hr

Koprivničko-križevačka županija

Ivanka Perić-Novak
Pomoćnica predstojnika
Ured državne uprave – Služba za društvene djelatnosti
Nemčićeva 5
48 000 Koprivnica
Telefon: 048/ 65 81 18
Telefaks: 048/ 65 81 17
E-mail: udukckz@kc.t-com.hr

Krapinsko-zagorska županija

Ivanka Stanković
Pomoćnica predstojnice
Ured državne uprave – Služba za opću upravu
Magistratska 1
49 000 Krapina
Telefon: 049/ 32 91 72
Telefaks: 049/ 32 91 72
E-mail: jcesarec@udu-kzz.hr

Međimurska županija

Nives Kolarić-Strah
Samostalna upravna referentica za pitanja hrvatskih branitelja
Ured državne uprave – Služba za društvene djelatnosti, Odsjek za
hrvatske branitelje
Ruđera Boškovića 2
40 000 Čakovec
Telefon: 040/ 31 13 98
Telefaks: 040/ 31 13 97
E-mail: franjo.kovacic@udu-mz.hr

Sisačko-moslavačka županija

Mira Grgić
Voditeljica Odsjeka za upravno-stručne i materijalno-financijske
poslove
Ured državne uprave – Služba za zajedničke poslove
S. i A. Radića 36
44 000 Sisak
Telefon: 044/ 55 01 07
Telefaks: 044/ 52 18 21
E-mail: mira.grgic@udu-smz.hr

Varaždinska županija

Ljerka Jović-Mikor
Zamjenica predstojnice Ureda
Ured državne uprave
Stanka Vraza 4
42 000 Varaždin
Telefon: 042/ 39 41 25
Telefaks: 042/ 39 42 15
E-mail: zamjenik.predstojnika@uduvz.htnet.hr

Virovitičko-podravska županija

Mirjana Vukomanović
Pomoćnica predstojnika Ureda
Ured državne uprave
Trg Lj. Patačića 1
33 000 Virovitica
Telefon: 033/ 74 31 12
Telefaks: 033/ 72 29 52
E-mail: mirjana.vukomanovic@vt.htnet.hr

Zagrebačka županija

Ljubica Radovanić
Pomoćnica predstojnice
Ured državne uprave – Služba za opću upravu
Ulica grada Vukovara 72/VI
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 63 45 152
Telefaks: 01/ 63 45 139
E-mail: udu-zagzup@email.t-com.hr

Povjerenstva za ravnopravnost spolova²

Povjerenstva za ravnopravnost spolova su radna i/li savjetodavna tijela lokalnih i područnih skupština osnovana za donošenje i provedbu posebnih mjera u cilju ostvarivanja ravnopravnosti spolova.

Županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova

Bjelovarsko-bilogorska županija

Ivana Wagner
Predsjednica
Dr. Ante Starčevića 8
43 000 Bjelovar
Telefon: 043/ 22 19 07
Telefaks: 043/ 24 22 79
E-mail: ivana.wagner@bj.t-com.hr

² Napravljen je izbor povjerenstava, za cijeli popis vidi <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=53>.

Grad Zagreb

Vesna Majher
Predsjednica
Gradska skupština Grada Zagreba
Ulica sv. Ćirila i Metoda 5
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 6101 919; 23 37 770
Telefaks: 01/ 61 01 914
E-mail: vemajher@inet.hr

Karlovačka županija

Nada Murganić
Predsjednica
A. Vraniczaniyja 2
47 000 Karlovac
Telefon: 047/ 66 61 00
Telefaks: 047/ 66 62 62
E-mail: nadamurganic@net.hr

Koprivničko-križevačka županija

Verica Rupčić
Predsjednica
Antuna Nemčića 5
48 000 Koprivnica
Telefon: 048/ 65 82 23
Telefaks: 048/ 65 82 52
E-mail: strucna-sluzba@kckzz.hr, verica.rupcic@ina.hr

Krapinsko-zagorska županija

Ana Gregurović
Predsjednica
Magistratska ulica 1–3
49 000 Krapina
Telefon: 049/ 32 90 72
Telefaks: 049/ 32 92 55
E-mail: ana.gregurovic@kr.t-com.hr

Međimurska županija

Roberta Barat
Predsjednica
Ruđera Boškovića 2
40 000 Čakovec
Telefon: 040/ 37 42 54
Telefaks: 040/ 37 42 43
E-mail: rbarat@net.hr

Sisačko-moslavačka županija

Mirjana Golubić
Predsjednica
Stjepana i Antuna Radića 36
44 000 Sisak
Telefon: 044/ 55 02 03
Telefaks: 044/ 52 41 58
E-mail: sluzba@smz.hr

Varaždinska županija

Vlasta Cindrić
Predsjednica
Franjevački trg 7
42 000 Varaždin
Telefon: 042/ 39 05 62
Telefaks: 042/ 21 13 87
E-mail: vlasta.cindric1@vz.t-com.hr

Virovitičko-podravska županija

Desa Kolesarić
Predsjednica
Trg Ljudevita Patačića 1
33 000 Virovitica
Telefaks: 033/ 74 32 43
E-mail: ured.zupana@vpz.hr, desa.kolesaric@vt.htnet.hr

Zagrebačka županija

Dragutin Bajsic
Predsjednik
Ulica grada Vukovara 72/V
10 000 Zagreb
Telefon: 01/ 60 09 454
Telefaks: 01/ 61 54 024
E-mail: k.miksaj@zagrebacka-zupanija.hr

Općinska/gradska povjerenstva za ravnopravnost spolova

Grad Bjelovar

Višnja Biljan
Predsjednica
Odbor za ravnopravnost spolova
Trg Eugena Kvaternika 6
43 000 Bjelovar

Grad Čakovec

Franciska Četković
Predsjednica
Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Kralja Tomislava 15
40 000 Čakovec

Grad Đurđevac

Marijana Markešić
Predsjednica
Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Ul. Stjepana Radića 1
48 350 Đurđevac

Grad Mursko Središće

Josip Dobranić
Predsjednik
Odbor za ravnopravnost spolova
Trg bana Josipa Jelačića 10
40 315 Mursko Središće

Općina Koprivnički Bregi

Stojan Papac
Predsjednik
Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Kralja Tomislava bb
48 324 Koprivnički Bregi

Općina Majur

Ana Šarić
Predsjednica
Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Svetog Mihovila 2
44 430 Majur

Općina Nedelišće

Ljerka Tkalčec
Predsjednica
Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Maršala Tita 1
40 305 Nedelišće

LITERATURA

- Anić, Ivan-Damir, Željko Lovrinčević, Edo Rajh i Ivan Teodorović, ur. 2008. *Ekonomski aspekti razvitka industrije tekstila i odjeće u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Ekonomski institut
- Anić, Ivan-Damir, Edo Rajh i Ivan Teodorović 2008. “Strategijska mapa hrvatske industrije tekstila i odjeće”. U: *Ekonomski aspekti razvitka industrije tekstila i odjeće u Republici Hrvatskoj*. Ur. Anić, Ivan-Damir, Željko Lovrinčević, Edo Rajh i Ivan Teodorović. Zagreb: Ekonomski institut
- Aron, Raymond 1996. *Demokracija i totalitarizam*. Zagreb: Politička kultura
- Bodiroga Vukobrat, Nada i Gabrijela Mihelčić. 2007a. “Ususret Zakonu o sprječavanju zlostavljanja na radu (s usporedno-pravnim prikazom sudske prakse) I. dio”. *Hrvatska pravna revija* (VII) 10, Zagreb str. 42–50.
- Bodiroga Vukobrat, Nada i Gabrijela Mihelčić. 2007b. “Ususret Zakonu o sprječavanju zlostavljanja na radu (s usporedno-pravnim prikazom sudske prakse) II. dio”. *Hrvatska pravna revija* (VII) 10, Zagreb str. 56–66.
- Borić, Rada ur. 2007. *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
- Disney, Jennifer 2000. “Democracy”. U: *Routledge International Encyclopedia of Women. Global Women’s Issues and Know-*

- ledge*. Ur. Kramarae, Cheris i Dale Spender. London/ New York: Routledge
- Kasapović, Mirjana 2003. *Izborni leksikon*. Zagreb: Politička kultura
- Kokanović, Marina, Jasna A. Petrović, Jagoda Milidrag-Šmid, Ivanka Purić i Ana Miličević-Pezelj. 2000. *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: ICFTU CEE Women's Network i Ženska sekcija SSSH
- Leinert-Novosel, Smiljana. 1998. "Promjena društvenog položaja žena u razdoblju tranzicije". *Politička misao* (35) 1, Zagreb str. 152–168.
- Lovenduski, Joni 1986. *Women and European Politics. Contemporary Feminism and Public Policy*. Brighton: Wheatsheaf Books
- Nestić, Danijel 2007. *Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia?* Zagreb: Radni materijali EIZ-a/EIZ Working Papers, EIZ-WP-0704
- Nohlen, Dieter ur. 2002. *Kleines Lexikon der Politik*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Nušinović, Mustafa 2008. "Hrvatska industrija tekstila i odjeće: ključna strateška opredjeljenja". U: *Ekonomski aspekti razvitka industrije tekstila i odjeće u Republici Hrvatskoj*. Ur. Anić, Ivan-Damir, Željko Lovrinčević, Edo Rajh i Ivan Teodorović. Zagreb: Ekonomski institut
- OECD *Employment Outlook* 2002. http://www.oecd.org/document/9/0,33_43,en_2649_33927_31724553_1_1_1_37457,00.html, 23.10.2009.
- Popis stanovništva, kućanstva i stanova 31. ožujka 2001. Stanov-*

- ništvo prema spolu i starosti, po naseljima* 2003. Zagreb: Državni zavod za statistiku RH
- Potočnjak, Željko 2007. "Zabrana diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u radnim odnosima". U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet i Organizator
- Prpić, Ivan, Žarko Puhovski i Maja Uzelac, ur. 1990. *Leksikon temeljnih pojmova politike. Abeceda demokracije*. Zagreb: Školska knjiga
- Rubenstein, Michael i Ineke M. de Vries. 1998. *Kako suzbiti seksualno uznemiravanje na poslu. Vodič za primjenu pravila Evropske komisije*. Zagreb: Udruga za istraživanje tranzicije k demokraciji i EDAC
- Smerdel, Branko i Smiljko Sokol. 2006. *Ustavno pravo*. Zagreb: Pravni fakultet
- Strateške odrednice razvoja industrije tekstila i odjeće u Hrvatskoj za razdoblje od 2006. do 2015.* 2007. Zagreb: Ekonomski institut
- Squires, Judith 2000. "Political Participation", U: *Routledge International Encyclopedia of Women. Global Women's Issues and Knowledge*. Ur. Kramarae, Cheris i Dale Spender. London/ New York: Routledge
- Ustav Republike Hrvatske 2001. *Narodne novine* 41
- Zakon o radu 2004. *Narodne novine* 137
- Zakon o ravnopravnosti spolova 2008. *Narodne novine* 82
- Zakon o suzbijanju diskriminacije 2008. *Narodne novine* 85
- Županov, Josip 1995. *Poslije potopa*. Zagreb: Nakladni zavod Globus

