



parents@work

Mijenjajmo stav!

**Roditelji na radnom mjestu
— između usklađivanja obveza
i diskriminacije**



 Gleichbehandlungsanwaltschaft

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







parents@work

Mijenjajmo stav!

**Roditelji na radnom mjestu
— između usklađivanja obveza
i diskriminacije**



 Gleichbehandlungsanwaltschaft

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



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

The contents of this publication are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.



Sadržaj

1. O projektu „parents@work: Changing Perceptions!	
— parents@work: Mijenjajmo stav!“	6
1.1. Zašto mislimo da je ovaj projekt potreban?	8
1.2. Koji dokazi već postoje?	9
1.3. Koje su glavne aktivnosti projekta?	12
2. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i diskriminacija roditelja	16
2.1 O instituciji Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova	17
2.2. Pravni okvir zaštite roditelja od diskriminacije	19
3. Iskustva zaposlenih roditelja	25
3.1. Kakva su iskustva roditelja?	26
3.2. Uzroci i oblici diskriminacije	28
3.2.1. Koje su osnove diskriminacije najčešće?	28
3.2.2. Kako se diskriminacija manifestira u praksi?	30
3.3. Primjeri slučajeva diskriminacije roditelja	31
3.3.1. Slučaj 1: Diskriminatorne odredbe ugovora o radu	31
3.3.2. Slučaj 2: Otkaz ugovora o radu zbog trudnoće	34
3.3.3. Slučaj 3: Raspored na nepovoljnije radno mjesto zbog trudnoće tj. po povratku s roditeljskog dopusta	36
4. Roditelji na radnom mjestu iz perspektive poslodavaca	39
4.1. Koji su stavovi poslodavaca?	40
4.2. Koja rješenja predlažu poslodavci?	41
4.3. Kako je na zaposlene roditelje i poslodavce utjecala korona kriza?	43
4.4. Kako poslodavci vide diskriminaciju?	44
5. Izvori	46

1.

O projektu

„parents@work:

Changing Perceptions!

— parents@work:

Mijenjajmo stav!“

Ovom brošurom želimo vam predstaviti projekt „**parents@work**“ koji u Hrvatskoj i Austriji provode: **L&R** — Institut za društvena istraživanja, **CESI** — Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, **Pravobraniteljstvo za jednako postupanje** iz Austrije i **Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova** Republike Hrvatske.

Projekt je započeo u lipnju 2019. godine, a provodit će se do rujna 2021. godine. Cilj projekta je saznati kojim su poteškoćama roditelji izloženi na radnom mjestu zbog svojih privatnih obveza brige o djeci te na koji način usklađuju privatni i poslovni život.

1.1.

Zašto mislimo da je ovaj projekt potreban?

Temeljem iskustva koje partnerske organizacije imaju u svom dugogodišnjem radu uočavamo da poteškoće s kojima se roditelji susreću mogu biti različite npr. pogoršanje radnog okruženja, premještaj na lošiju poziciju ili gubitak posla.

Često postoje predrasude da su “majke ili očevi manje produktivni i fleksibilni”, a prilikom organizacije rada (npr. zakazivanje sastanaka kasno popodne ili navečer) ne uzimaju se u obzir obveze brige za djecu, kao i druge privatne obveze radnika/ca.

Roditelji se na svojim radnim mjestima nalaze u nepovoljnijem položaju zbog svojih roditeljskih obveza. To se pokazalo kroz istraživanja, kao i kroz iskustvo koje su stekle razne organizacije koje se bave savjetovanjem uključujući i državna tijela koja obavljaju poslove vezane uz ravnopravnost spolova.

Diskriminacija žena često počinje za vrijeme trudnoće, a kasnije žene na sebe preuzimaju većinu obveza brige o djeci. To rezultira time da su one na tržištu rada u nepovoljnijem položaju nego muškarci.

Ako pak muškarci preuzmu obveze brige, oni ne zadovoljavaju društvenu percepciju rodne uloge muškarca kao „hranitelja“ što uzrokuje njihovu diskriminaciju na radnom mjestu. Diskriminacija može uključivati pogrdne primjedbe, pogoršanje radne atmosfere, dodjeljivanje neadekvatnih

radnih zadataka, ali i dovesti do prestanka radnog odnosa.

Diskriminacija se obično javlja zbog predrasuda: roditelje se, zbog njihovih roditeljskih obveza, često smatra manje fleksibilnim, produktivnim i profesionalnim radnicima/ama koji uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima.

Potrebno je mijenjati stavove i percepcije poslodavaca, samih radnika/ca te društva u cjelini. To bi dovelo do pozitivnije percepcije i smanjenja diskriminacije roditelja na radnom mjestu, a što je upravo cilj projekta „parents@work“.

1.2.

Koji dokazi već postoje?

Pravobranitelji/ce za ravnopravnost spolova pokazuju da se roditelji, a posebno žene, suočavaju s diskriminacijom na radnim mjestima zbog toga što su roditelji (*npr. Adams et al. 2016*).

Nekoliko studija bavilo se istraživanjem utjecaja roda i roditeljstva na odluke poslodavca o zapošljavanju (*vidi npr. Fuegen et al. 2004.*) te su pokazale da su roditelji percipirani kao manje aktivni i manje predani svom poslu od osoba koje nemaju djecu. Prema ovim studijama roditeljski status je bio povezan s rodom pa tako očevi nisu prosuđivani na isti način kao majke.

Nedavna eksperimentalna studija provedena u Njemačkoj, Švicarskoj i Austriji istraživala je učinak obiteljskog statusa kandidata/kinja u praksi zapošljavanja. Rezultati pokazuju da su žene u braku, ali bez djece i žene s mlađom djecom u nepovoljnijem položaju u odnosu na žene koje žive same ili žene sa starijom djecom.

Navedeni su se učinci pokazali samo kod žena koje se prijavljuju na posao sa skraćenim radnim vremenom, dok obiteljski status nije utjecao na odluke o zapošljavanju žena koje se prijavljuju na posao s punim radnim vremenom. U slučaju muškaraca, informacije o obiteljskoj situaciji osobe nisu imale učinka.

Izravna ili neizravna diskriminacija kreće se od pogoršanja radnih uvjeta preko dodjeljivanja poslova koji su ispod razine znanja i vještina pa sve do gubitka posla. To je pokazalo i istraživanje Odjela za pravno savjetovanje Austrijske radničke komore. U razdoblju od tri mjeseca, savjetovanje je obavljeno u gotovo 80 slučajeva roditeljske diskriminacije. To znači da je minimalno postojao jedan slučaj po radnom danu.

U 2016. godini, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske reagirala je u 26 slučajeva diskriminacije temeljem pritužbi zbog povrede prava majki - 21% svih pritužbi koje se odnosi na područje rada, uključujući i jednakost plaća.

U velikoj većini slučajeva pojedinačne pritužbe radi diskriminacije podnosile su žene - 65% naspram 21% predmeta u kojima su pritužbu podnijeli muškarci. U preostalih 8% predmeta, postupak je pokrenut po inicijativi

Pravobraniteljice, odnosno u 5,5% predmeta pritužbe su podnijele skupine građana koje se sastoje od osoba oba spola. (vidjeti Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, 2016).

Austrijsko Pravobraniteljstvo za jednako postupanje uočilo je da, osim jednakosti plaća i seksualnog uznemiravanja, slučajevi koji se tiču neusklađenosti privatnog i poslovnog života čine bitan i značajan dio pružanja savjetovanja iz područja rodne diskriminacije.

Primjeri pokazuju različite oblike diskriminacije s kojima se suočavaju. Nepošteno postupanje prema osobama na njihovim radnim mjestima često je uzrokovano predrasudama, koje obuhvaćaju i roditelje, odnosno osobe koje skrbe/brinu o drugima. Predrasude su unaprijed stvoreni stavovi i mišljenja prema određenim društvenim skupinama, koji se često ne temelje na vlastitim iskustvima.

Oni proizlaze iz činjenice da se sudovi, stavovi ili mišljenja koja postoje u našem društvu preuzimaju i prenose na pojedince, bez provjere njihove istinitosti u stvarnosti: **“Majke su manje produktivne i fleksibilne”** je jedna od raširenijih predrasuda. Kao što je Caroline Waters (EHRC) izjavila na jednom od događaja Equinet-a na temu “roditeljske kazne”:

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

1.3.

Koje su glavne aktivnosti projekta?

Koje su aktivnosti i ciljevi projekta?

- Povećanje osviještenosti o (skrivenoj) diskriminaciji majki i očeva na radnom mjestu i u prijavama za posao među radnicima/ama i poslodavcima, kao i široj javnosti;
- Razvoj novih strategija za potporu poslodavcima i radnicima/ama u borbi protiv diskriminatornih praksi;
- Podržati tijela za ravnopravnost spolova i druge savjetodavne organizacije materijalima i alatima za njihov savjetodavni rad i aktivnosti podizanja osviještenosti;
- Uključiti tvrtke i njihove predstavnike u istraživanja i aktivnosti podizanja osviještenosti.

Cilj projekta je odrediti opseg (skrivena) diskriminacije i koristi koje mogu nastati podizanjem svijesti o tome kakva diskriminacija u ovom području može biti.

Rasprave će utjecati na ljude da preispitaju svoje predodžbe i često tradicionalne koncepcije roditeljstva, uređenja obaveza brige o djeci i ravnoteže privatnog i poslovnog života.

Tko su sudionici/e i ciljne skupine projekta?

- Stručnjaci/kinje tijela za ravnopravnost spolova i drugih savjetodavnih organizacija u ovom području

- Roditelji i druge osobe koji su diskriminirani/e na radnom mjestu ili u procesu zapošljavanja
- Poslodavci, njihovi predstavnici/e i socijalni partneri.
- Šira javnost

Prva faza projekta bila je ispitivanje stavova i iskustava radnica/ka o diskriminaciji ili poteškoćama koje su imali na radnom mjestu ili prilikom zapošljavanja zbog toga što su roditelji ili će to postati. Svrha je bila bolje razumjeti koji su problemi koji ih onemogućuju u usklađivanju privatnog i profesionalnog života. Ispitivanje iskustava radnica/ka dalo nam je odgovore na pitanja koji su najčešći uzroci i pojavni oblici diskriminacije ili drugih negativnosti koje roditelji često doživljavaju na radnim mjestima, što im u takvim situacijama pomaže, što očekuju od poslodavaca te na koji način bi se takvi problemi ubuduće mogli izbjeći.

Rezultati analize pokazali su da iako sve više žena prepoznaje diskriminaciju i nepridržavanja zakona od strane poslodavaca potrebno je raditi na informiranju i edukaciji radnika/ca i poslodavaca o diskriminaciji i ostalim poteškoćama koje roditelji doživljavaju na radnom mjestu te razviti alate koji bi olakšali poslodavcima da razviju sustav podrške i fleksibilnosti u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza. Isto tako treba raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije te informirati roditelje o njihovim pravima.

Nadalje, potrebno je kontinuirano informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i raditi na poticanju radnica/ka da se obraćaju toj instituciji za podršku i zaštitu. Najveći problem jest neprijavlivanje diskriminacije na radnom mjestu zbog neinformiranosti

o pravima, nepovjerenja u pravni sustav i institucije te straha od otkaza ili *mobbinga*.

Druga faza projekta bila je provedba analize vezano uz organizacijsku kulturu poslodavaca koja se odnosi na usklađivanje poslovnog i privatnog života. Cilj analize je bio utvrditi na koji način poslodavci percipiraju roditelje kao radnike/ce te podržati poslodavce pružajući im ideje za lakše rješavanje poteškoća s kojima se zaposleni roditelji suočavaju.

Za vrijeme provođenja ove faze projekta nastupila je **pandemija Covid—19 virusa** te je u analizu uključen i dio koji se odnosi na odnos poslodavaca prema roditeljima za vrijeme korona krize. Stoga smo se u analizi fokusirali na specifičan položaj zaposlenih roditelja, u kontekstu korona krize, ali i u „normalnim“ vremenima. Zanimalo nas je što roditeljstvo znači za radnike/ce i njihove poslodavce, kako se može podržati usklađivanje poslovnih i privatnih obveza i koje se poteškoće mogu pojaviti.

Analizirani stavovi poslodavaca ukazuju da je korporativna kultura vrlo važna u stvaranju otvorenog i podržavajućeg radnog okruženja, a trebala bi se kreirati i provoditi s najviše razine. Jednakost i ravnopravnost su vrijednosti na koje se treba usredotočiti.

Poslodavci smatraju da se i majčinstvo i očinstvo mogu uskladiti s radom u punom radnom vremenu. Isto vrijedi i za rad na pola punog radnog vremena, osim kada se radi o menadžerskim pozicijama. Stajališta su podijeljena kada govorimo o vještinama koje radnici/ce mogu razviti zbog uloge roditelja.

Većina poslodavaca također smatra kako roditelji imaju drugačije potrebe od drugih radnika/ca, ali smatraju da imaju neke mogućnosti kojima mogu olakšati i izaći u susret roditeljima.

Rezultati ove dvije analize nam daju dvije različite slike o tome kako radnici/ce i poslodavci vide temu usklađivanja profesionalnog i privatnog života. Iako su poslodavci spremni raditi na problemima s kojima se roditelji suočavaju na radnom mjestu i pružiti im podršku, radnici/ce često navode nezadovoljstvo s postupanjem svojih poslodavaca.

U nastavku projekta zajedno s Pravobraniteljstvom za jednako postupanje iz Austrije i Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske te drugim savjetodavnim institucijama, socijalnim partnerima itd. razvit će se novi alati (informativni materijal, radionice, isječci na Youtube-u) prilagođeni potrebama diskriminiranih osoba i organizacija.

2.

**Pravobraniteljica
za ravnopravnost
spolova
i diskriminacija
roditelja**

2.1.

O instituciji Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Ravnopravnost spolova je Ustavom Republike Hrvatske utvrđena kao jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. Ustavna zabrana diskriminacije sadržana je u čl. 14. Ustava, prema kojem svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definicija i uređenje načina zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce propisane su Zakonom o ravnopravnosti spolova.

S obzirom na to da se njime razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava, Zakon o ravnopravnosti spolova Hrvatski sabor donosi većinom glasova svih zastupnika (organski zakon), što mu daje višu pravnu snagu naspram ostalih zakona.

Temeljem Zakona o ravnopravnosti spolova, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova obavlja poslove neovisnog tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, prati provođenje ovoga Zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova te najmanje jednom godišnje izvješćuje Hrvatski sabor.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova **Višnja Ljubičić** u svojim godišnjim izvješćima o radu posvećuje osobitu pažnju zaštiti prava po osnovi roditeljskih potpora te postupanju po pritužbama majki i očeva na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja.

Uz Zakon o ravnopravnosti spolova te Zakon o radu, koji sadrži posebne odredbe o zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja, temeljni propis kojim se uređuju prava trudnica i roditelja u području rada i zapošljavanja je Zakon o roditeljskim potporama. Pritužbe koje je tijekom godina Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova zapimala ukazuju na postojanje prepreka za žene na tržištu rada, nedostatna jamstva sigurnosti njihovih radnih mjesta, potrebu za fleksibilnijim uvjetima rada, nizak udio sudjelovanja očeva u roditeljskom dopustu te nužnost upoznavanja javnosti s poteškoćama s kojima se trudnice i roditelji susreću na tržištu rada.

U takvim okolnostima Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra iznimno korisnim projekt „parents@work“ kojem se službeno priključila u svojstvu podržavajuće institucije, jer su njegovi ciljevi usmjereni na povećanje svijesti o rasprostranjenosti diskriminacije majki i očeva na radnom mjestu te razvoju strategija i mehanizama za borbu protiv diskriminatornih praksi.

Okolnosti vezane uz ekonomske posljedice epidemije bolesti COVID-19 su drastično pojačale pritisak na tržište rada te učinile još neizvjesnijim položaj zaposlenih roditelja. Na to ukazuje sadržaj pritužbi koje je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova zapimala tijekom 2020. godine, a analize pokazuju da je u trećem i četvrtom mjesecu

2020. godine u Republici Hrvatskoj došlo do porasta broja nezaposlenih osoba u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za 79% u odnosu na isto razdoblje u 2019. godini, od čega je 85% osoba u status nezaposlenih osoba ušlo iz statusa radnog odnosa. Iz tog razloga, projekti koji u tijeku, poput „parents@work“ nose u sebi iznimno važnu novonastalu zadaću da dodatno prošire svoje primarne ciljeve i nastoje njima obuhvatiti i rizike koji su rezultat epidemije bolesti COVID-19.

2.2.

Pravni okvir zaštite roditelja od diskriminacije

Temeljni propis kojim se uređuje zaštita trudnica i roditelja od diskriminacije na području zapošljavanja i rada je Zakon o ravnopravnosti spolova iz 2008. godine¹. Zakon sadrži opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova, kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

¹ „Narodne novine“, br. 82/08 i 69/17.

Pored navedenog, Zakon zabranjuje diskriminaciju na temelju bračnog i obiteljskog statusa, a posebno je naglašeno da se nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra diskriminacijom.

U samoj zakonskoj definiciji diskriminacije na temelju spola naznačena su područja u odnosu na koje se pruža zaštita od diskriminacije, a u posebnom poglavlju Zakona² dodatno se razrađuje zaštita od diskriminacije na području zapošljavanja i rada. Zakonom se eksplicitno zabranjuje diskriminacija u privatnom i javnom sektoru, uključujući državna tijela, čime je faktično obuhvaćeno cijelo tržište rada, bez obzira na vrstu djelatnosti.

Zakon je prepoznao povezanost određenih segmenata i procesa u području zapošljavanja i rada s povećanima rizicima te posebno istaknuo zabranu diskriminacije u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

² Poglavlje br. IV. Zakona o ravnopravnosti spolova (čl.13)

Osim u odnosu na aspekte vezane uz poslovne procese i uvjete rada, zakonodavac je prepoznao povećane diskriminacijske rizike u odnosu na pojedina svojstva odnosno osobne okolnosti vezane uz radnike/ce, pa je tako zabranio diskriminaciju u odnosu na:

1. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
2. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
3. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Iz aspekta projekta „parents@work“, najvažniji antidiskriminacijski značaj imaju posljednje dvije točke, s obzirom se izravno odnose na zaštitu zaposlenih trudnica, roditelja i roditelja.

U svrhu osiguranja provedbe navedenih zakonskih odredaba, kao neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, Zakonom je uređena nadležnost i postupanje institucije Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova s ovlašću zaprimanja prijave svih fizičkih i pravnih osoba vezanih uz diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova, pružanja pomoći osobama koje su podnijele pritužbu zbog spolne diskriminacije pri pokretanju sudskog postupka, poduzimanja radnji ispitivanja pojedinačnih prijava do pokretanja sudskog spora te provođenja postupka mirenja i sklapanja izvan sudske nagodbe, uz pristanak stranaka. U obavljanju poslova iz svoga djelokruga, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je ovlaštena upozoravati, predlagati i davati preporuke, a subjekti na koje se odnose dužni su

pisanim putem obavijestiti Pravobraniteljicu o mjerama i radnjama poduzetim u skladu s dobivenim upozorenjima, prijedlozima i preporukama najkasnije u roku od 30 dana.

Pored zaštite putem postupanja institucije Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije povrijeđeno neko pravo, može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti te zahtijevati naknadu štete. Stranka u postupku je dužna iznijeti činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminacijskog postupanja, nakon čega teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

Sudski postupci u slučajevima diskriminacije su žurni, a osim na inicijativu stranke, postupak se može pokrenuti udružnom tužbom.

Uz Zakon o ravnopravnosti spolova, integralni dio sustava pravne zaštite trudnica i roditelja od diskriminacije predstavlja posebno poglavlje Zakona o radu³, kojim se uvodi zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu te predviđa prekršajna odgovornost poslodavca za kršenje zabrane, uz zapriječene visoke novčane kazne.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima, a suprotno postupanje predstavlja oblik najtežeg prekršaja poslodavca.

³ „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17. i 98/19.

Osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica, poslodavac ne smije tražiti nikakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Osim što bi ovakvo postupanje predstavljalo najteži prekršaj poslodavca, takav otkaz bi bio ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje neke od navedenih okolnosti ili ako radnik/ca u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju neke od navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Po proteku roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik/ca koji/a je koristio/la neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio/la prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio/la o prestanku korištenja toga prava, a povreda ove odredbe predstavlja, također, najteži prekršaj poslodavca.

Pored navedenog, trudnice, roditelji s djetetom do tri godine života i samohrani roditelji s djetetom do šest godina života uživaju dodatnu zaštitu u odnosu na prekovremeni rad i rad u nejednakom rasporedu radnog vremena.

Rodiljna i roditeljska prava radnica/ka tijekom radnog odnosa uređena su Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama⁴, temeljem kojeg zaposleni ili samozaposleni roditelji imaju pravo na rodiljni dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta.

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

3.

Iskustva zaposlenih roditelja

3.1.

Kakva su iskustva roditelja?

Prva faza projekta „parents@work“ bila je ispitivanje stavova i iskustava radnica/ka o diskriminaciji ili poteškoćama koje su imali na radnom mjestu ili prilikom zapošljavanja zbog toga što su roditelji ili će to postati. **Iz rezultata analize možemo primijetiti da i dalje mali broj žena prijavljuje diskriminaciju na radnom mjestu ili u procesima zapošljavanja, iako većina odmah prepoznaje da su diskriminirane. Isto tako, vrlo rijetko se odlučuju na pokretanje sudskih postupaka vezanih uz diskriminaciju.**

Nekoliko je uočenih razloga za to: neinformiranost o pravima, nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobbinga. Međutim, dio radnica smatra da bih danas drugačije postupile i potražile neki oblik pravne zaštite jer smatraju kako ipak raste osviještenost društva o problemima s kojima se roditelji susreću na radnom mjestu. Isto tako, smatraju da bi poslodavci trebali pokazati više razumijevanja za sva pitanja koja se tiču usklađenosti privatnog i poslovnog života.

Gotovo sve sudionice bile su nezadovoljne postupanjem svog poslodavca te smatraju da nije pokazao spremnost za rješavanje problema koji je nastao. Većina navodi da su i drugi zaposlenici/e imali slične probleme na radnom mjestu, a otprilike polovina navodi kako je primijetila različito postupanje prema majkama i očevima. **Identificirana su dva glavna uzroka ovakvog postupanja poslodavaca. Jedan je**

da na razini poslodavaca često ne postoje ili se ne provode politike ili postupci koji bi detaljnije uređivali pitanje zaštite od diskriminacije. Stoga je bitno raditi na organizacijskoj klimi poslodavaca kojom će biti razrađene mjere i postupci za rješavanje ovakvih problema na radnom mjestu. **Druga stvar koja se može uočiti jest da se žene i dalje percipiraju kao one koje manje doprinose radu zbog svojih obaveza brige te da trudnoća i/ili roditeljstvo nisu poželjni.** Potrebno je raditi s poslodavcima na boljem razumijevanje tematike usklađenosti poslovnog i privatnog života.

Nadalje, s obzirom na utjecaj zakonodavne strukture u analiziranim slučajevima, uočeno je kako treba raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije te informirati roditelje o njihovim pravima.

Osim toga potrebno je informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i raditi na poticanju radnika/ca da se obraćaju toj instituciji za podršku i zaštitu. Naime, za sudionice koje su se obratile toj instituciji je to bilo ključno u rješavanju problema s kojima su se suočile. Ovo se posebno odnosi na roditelje zaposlene u privatnom sektoru jer sudionice navode kako smatraju da su manje zaštićene od radnika/ca u javnom sektoru.

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

3.2.

Uzroci i oblici diskriminacije

3.2.1. Koje su osnove diskriminacije najčešće?

U analizi odgovora sudionica uočeno je da se većina uzroka diskriminacije i negativnih iskustava koje su doživjele na radnom mjestu odnose se na:

1. trudnoću, planiranje trudnoće ili privremenu nesposobnost za rad zbog trudnoće, npr.

„Zbog odlaska na komplikacije u trudnoći sam optužena da nisam lojalna tvrtki — poslodavcu i nisam dobila promaknuće koje sam trebala dobiti (prije nego sam ostala trudna sam prošla sve razgovore i testiranja)“

„Davanje rukovodeće pozicije muškoj osobi nakon što se saznalo da sam trudna, neslanje na planiranu edukaciju za licencu, savjetovanje “nek izrodim sve zaredom koliko mislim”“

2. korištenje zakonskog prava na roditeljni i/ili roditeljski dopust, npr.

„Prigovaranje neće te dugo biti.... Odjednom te maknu s popisa za povišicu jer ideš na porodiljni. Kad se vratiš na posao počinješ s dna tj. kao da si tek počeo_la raditi.“

„Smanjenje koeficijenta plaće za vrijeme trajanja porodiljnog dopusta.“

„Kada sam se vratila s porodiljnog na posao — nakon SAMO prvih 6 mj. — makli su me s moje voditeljske funkcije

na koju su zaposlili drugu osobu – bez objašnjenja“

3. odlazak na bolovanje radi brige o djetetu, npr.

„Dijete mi je završilo u bolnici, uzela sam dva dana bolovanja. Nakon što sam se vratila, šefica me obavijestila da će mi morati raskinuti ugovor ako još jednom otvorim bolovanje.“

“Kada sam išla na bolovanje zbog bolesti djeteta, dobila sam prigovor da bi već bilo dosta tih bolovanja. Neka dam djeci nešto za jačanje imuniteta!“

4. samu činjenicu da su roditelji, npr.

„Ali šef mi je redovno govorio kako je njegova baba rodila 11 djece i kako je kopala i sijala.“

„Dijete vam je dovoljno veliko, zašto više trebate paziti na njega, morate se više posvetiti poslu“

Većina ispitanica je navela samo jedan od navedenih uzroka, međutim dio ispitanica je navelo kako je doživjelo diskriminaciju/negativno iskustvo iz više uzroka, npr.

„Nakon prvog porodiljnog sam degradirana na niže radno mjesto, rečeno mi je da se žene s malom djecom ne mogu kvalitetno usredotočiti na posao. Nakon drugog porodiljnog kod drugog poslodavca dobila sam ugovor o radu na određeno vrijeme, iako sam imala ugovor na neodređeno prije odlaska na porodiljni...moja šefica se ljutila zašto moram ići na bolovanje kad su djeca bolesna, rekla mi je da ne volim raditi i da svaki put kad mi je na poslu teško idem na bolovanje, i kako njoj majka može čuvati dijete kad je bolesno, a meni ne“.

3.2.2. Kako se diskriminacija manifestira u praksi?

Pojavni oblici diskriminacije i negativnih iskustava koje su ispitanice doživjele na radnom mjestu ili prilikom zapošljavanja najčešće se odnose se na:

1. otkaz ugovora o radu ili drugi način prekida radnog odnosa te prijetnja istim, npr.

*„Dobila sam otkaz čim sam šefu rekla da sam trudna“ ...
„Dobila sam otkaz po povratku s porodiljnog“*

2. premještanje na lošije radno mjesto, uskrata promaknuća ili pogodnosti, npr.

*„Smanjenje koeficijenta plaće za vrijeme trajanja porodiljnog dopusta“
„Odjednom te maknu s popisa za povišicu jer ideš na porodiljni. Kad se vratiš na posao počinješ s dna tj. kao da si tek počeo_la raditi.“*

3. negativne komentare, mobbing te nerazumijevanje potreba roditelja, npr.

*„Bolje da završiš doktorski studij sada, nego kada se rodi dijete, nećeš imati vremena“
„A jednom prilikom sam “zamoljena” da ne ostanem u drugom stanju - ne na razgovoru za posao, nego kasnije kad smo si već kao postali okej.... Naravno, sve to uz prigodni da “imam razumijevanja”.
„Kako imam administrativno radno mjesto nerijetko čujem neprimjerene komentare nadređenih o bolovanjima zbog*

djece, komplikacijama u trudnoći i sl., a jednom prilikom je nadređeni na sastanku otvoreno komentirao kako bi najradije “cijeli hodnik zamijenio muškarcima”, misleći pri tome na hodnik u kojem su smješteni administrativni uredi i rade uglavnom žene, jer je bio obaviješten o trudnoći dvije radnice.“

3.3.

Primjeri slučajeva diskriminacije roditelja

3.3.1. Slučaj 1: Diskriminatorne odredbe ugovora o radu

Pravobraniteljica je zaprimila pritužbu Hrvatske udruge bolničkih liječnika (HUBOL) u kojoj se ukazuje na diskriminatornu praksu koja se provodi prema specijalisticama u jednoj bolnici.

Naime, u pritužbi je navedeno kako u ugovoru o radu koji je budući specijalizant/ica dužan/a potpisati s bolnicom stoji čl.6.st.3. kojim se isti obvezuju na način da se „u slučaju spriječenosti specijalizanta da po završetku specijalizacije obavlja radne obveze, i ako ta spriječenost traje duže od 30 dana godišnje (porodiljni, rodiljni dopust, bolovanje ili druge okolnosti), obveza ostanka na radu produžuje razmjerno vremenu koliko je trajala ta spriječenost...“.

Kako su iz HUBOL-a naveli, tako postavljena odredba diskriminira trudnice i majke koje su zbog korištenja svog

zakonskog prava na roditeljski dopust u obvezi nadoknaditi „propušteno“ vrijeme za rad.

U okviru izvješća dostavljenog od strane bolnice zaprimljen je *Ugovor o međusobnim pravima i obvezama* te se uvidom u isti Pravobraniteljica uvjerila u točnost pritužbenih navoda o sadržaju čl.6.st.3. U očitovanju bolnice navedeno je kako su, iako i dalje smatraju da sporna odredba nije diskriminatorna, a ista se temelji na analognoj primjeni čl.16. *Pravilnika o specijalističkom usavršavanju doktora medicine*, uvažavajući preporuku Pravobraniteljice pristupili zaključivanju sa specijalizantima/cama *Aneksa ugovora* kojim se sporna odredba iz osnovnog Ugovora o međusobnim pravima i obvezama - briše. Unatoč tome što je pozdravila brisanje sporne odredbe, s obzirom na činjenicu da su iz predmetne bolnice i dalje negirali njezinu diskriminatornost, Pravobraniteljica je smatrala nužnim ukazati na odredbe anti-diskriminacijskog zakonodavstva, primjenjive u ovom slučaju.

Pravobraniteljica je tako istaknula da se odredba čl.16. *Pravilnika o specijalističkom usavršavanju doktora medicine*, na koji se bolnica pozvala, a koja dopušta u slučaju opravdanog prekida specijalizacije njezino produljenje za ono vrijeme koliko je prekid trajao, ne može analogno primijeniti na obvezu rada u radnom odnosu nakon završetka specijalističkog usavršavanja. Specijalizacija je kao oblik usavršavanja određena vrsta stjecanja kompetencija kroz teoriju i praksu te je logično da je programom specijalizacije propisano njezino trajanje te da specijalizant koji, makar i iz opravdanih razloga nije ispunio obvezan sadržaj specijalizacije, ne može pristupiti polaganju specijalističkog ispita, niti steći naslov specijalista određene grane specijalnosti. Nasuprot tome, obveza rada nakon završetka specijalističkog usavršavanja nije rad u sklopu usavršavanja,

već isključivo vremenski ograničena obveza rada u instituciji koja je specijalizaciju financirala te je i samim *Pravilnikom o specijalističkom usavršavanju doktora medicine* u čl.11. definirano da pri sklapanju ugovora o međusobnim pravima i obvezama, obveza rada u radnom odnosu na neodređeno vrijeme nakon završetka specijalističkog usavršavanja i položenog specijalističkog ispita ne smije biti ugovorena u trajanju duljem od propisanog vremena trajanja specijalizacije. Produljivanje te obveze za vrijeme za koje je prekid iz razloga korištenja prava na rodiljni i/ili roditeljski dopust trajao de facto dovodi do prekoračenja vremenskog ograničenja (propisanog čl.11.) te istovremeno na određeni način kažnjava specijalista/specijalicu zbog korištenja navedenih prava.

Temelj nepovoljnijeg postupanja tj. diskriminacije u ovom slučaju je trudnoća ili majčinstvo, a koja diskriminacija je zabranjena čl.6.st.2. Zakona o ravnopravnosti spolova, dok je čl.13.st.1.t.7. izričito zabranjena diskriminacija temeljem trudnoće, poroda i roditeljstva u području zapošljavanja i rada. Nadalje, čak i zaposlenik/ca zaposlen/a temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme koji/a koristi pravo na rodiljni ili roditeljski dopust tijekom trajanja tog ugovora, ne može tražiti da mu/joj se taj ugovor produži za vrijeme za koje je koristio navedena prava, a niti sam poslodavac može zahtijevati od njih da „nadoknade“ to vrijeme.

Sukladno čl.63. Ustava Republike Hrvatske, država štiti majčinstvo te stoga odredbama Zakona o radu, ali i brojnih drugih zakona, uvodi mjere s ciljem osiguravanja te zaštite. Konačno, i Europski sud pravde svojim je presudama potvrdio da je zaštita trudnoće i majčinstva iznad bilo kojeg drugog interesa, naročito ekonomskog interesa, a koji predstavlja stvarni motiv propisivanja obveze iz brisanog čl.6.st.3. Ugovora o međusobnim pravima i obvezama.

3.3.2. Slučaj 2: Otkaz ugovora o radu zbog trudnoće

Pravobraniteljica je zaprimila pritužbu u kojoj se navodi kako je poslodavac, a koji je jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave (u nastavku: JLP(R)S, pritužiteljici izvanredno otkazao ugovor o radu na određeno vrijeme, sklopljen u okviru provedbe javnih radova. Prema navodima iz pritužbe, pritužiteljica je bila zaposlena na radnom mjestu komunalne redarice na rok od tri mjeseca te je jednog dana zbog mučnine i slabosti prije kraja radnog vremena napustila radno mjesto, a o čemu je obavijestila neposredno nadređenu osobu.

Pri posjetu liječniku utvrđena je njezina trudnoća, nakon čega je pritužiteljica svom poslodavcu dostavila obavijest o privremenoj nesposobnosti za rad. Međutim, pritužiteljica navodi kako je sljedeći dan dobila izvanredni otkaz ugovora o radu s obrazloženjem da je zatajila poslodavcu okolnosti bitne za obavljanje posla.

U cilju ispitivanja navoda iz pritužbe, Pravobraniteljica je poslodavcu uputila dopis te zatražila očitovanje. S obzirom na to da poslodavac u zakonskom roku od 30 dana od dana primitka dopisa nije dostavio izvješće i dokumentaciju, Pravobraniteljica je uputila ukupno tri požurnice, a na koje se poslodavac u potpunosti ogлуšio. U navedenim dopisima Pravobraniteljica je isticala kako iz navoda pritužbe proizlazi da je pritužiteljica stavljena u nepovoljniji položaj temeljem trudnoće te kako je stoga poslodavac kao prituženo tijelo dužan izjasniti se o svim navodima iz pritužbe i dostaviti svu relevantnu dokumentaciju. Imajući u vidu opisano (ne)postupanje poslodavca, Pravobraniteljica je utvrdila da je u konkretnom slučaju moglo doći do „*prima facie*“

diskriminacije te je teret dokazivanja prebacila na drugu stranu. Drugim riječima, pritužitelj/ica u svojoj pritužbi, kao niti u ispitnom postupku pred Pravobraniteljicom, nije dužan/na u potpunosti dokazati diskriminaciju, već je dovoljno da iznese činjenice iz kojih je moguće pretpostaviti da je do diskriminacije došlo ili moglo doći, nakon čega prituženo tijelo mora dokazivati da nije diskriminiralo pritužitelja/icu. Stoga je Pravobraniteljica u konkretnom slučaju zaključila kako je pritužba pritužiteljice osnovana, radi čega je poslodavcu uputila upozorenje uz preporuku da obavijesti pritužiteljicu pisanim putem o svim konkretnim i točnim razlozima zbog kojih joj je u predmetnom slučaju otkazan ugovor o radu.

U očitovanju koje je Pravobraniteljica u konačnici primila od predmetne JLP(R)S izražen je stav kako se u konkretnom slučaju ne radi o diskriminaciji, budući da je pritužiteljica pokušala ostvariti određena materijalna prava prikrivajući svoje zdravstveno stanje, a o kojem je bila dužna upoznati poslodavca sukladno čl.24. Zakona o radu. Zaprimljeni odgovor ukazuje na potpuno nerazumijevanje navedene zakonske odredbe koja se odnosi na obvezu radnika da obavijesti poslodavca o bolesti, kao i na nerazumijevanje antidiskriminacijskih jamstava propisanih Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Temeljem zatražene provedbe inspekcijskog nadzora, Pravobraniteljica je obaviještena o tome da je Inspektorat rada utvrdio da je poslodavac pritužiteljici za vrijeme trudnoće otkazao ugovor o radu, čime je isti postupio protivno odredbi čl.34.st.1. Zakona o radu te je u dokaznom postupku nesporno utvrđeno da je poslodavac takvim postupanjem, s ciljem stvaranja ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, pritužiteljicu s osnove trudnoće stavio u nepovoljniji položaj čime je počinio prekršaj iz čl.25.st.1. i 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

3.3.2. Slučaj 3: Raspored na nepovoljnije radno mjesto zbog trudnoće tj. po povratku s roditeljskog dopusta

Pravobraniteljici se obratila pritužiteljica pritužbom zbog diskriminacije temeljem trudnoće od strane svojeg poslodavca — tijela državne uprave. U svojoj je pritužbi navela je kako je temeljem nove Uredbe o unutarnjem ustrojstvu te novog Pravilnika o unutarnjem redu u postupku sistematizacije radnih mjesta, a u vrijeme kada se već nalazila na roditeljskom dopustu, raspoređena s radnog mjesta voditeljice odjela na radnomjesto više stručne savjetnice koje joj je radno mjesto nepovoljnije u odnosu na uvjete rada u smislu pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova i samim time plaće.

Navela je kako smatra da su na taj način prekršene odredbe Zakona o radu vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja. Temeljem zaprimljene pritužbe, Pravobraniteljica je zatražila poslodavca da joj dostavi svoje očitovanje o pritužbenim navodima kao i cjelokupnu pripadajuću dokumentaciju. Poslodavac je u svojem odgovoru naveo kako prema novom ustrojstvu nema slobodnog radnog mjesta voditelja/ice odjela koje bi po opisu poslova odgovaralo poslovima na kojima je pritužiteljica radila prije novog ustroja i sistematizacije te da su se prilikom njezinog rasporeda vodili isključivo potrebama službe, stručnim znanjem te uvjetima koji su propisani pravilnikom za pojedino radno mjesto. Poslodavac je nadalje naveo i kako ju ni na koji način nije diskriminirao po osnovi trudnoće te da nije premještena na drugo radno mjesto zbog činjenice da je trudna, nego uslijed ustroja i sistematizacije. Napomenuo je i kako je novim rasporedom raspoređena na odgovarajuće

poslove čiji uvjeti rada nisu nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljala prije korištenja prava na roditeljni dopust jer da su potrebni stručni uvjeti za raspored službenika na radna mjesta voditelja odjela i višeg stručnog savjetnika identični u smislu potrebne stručne spreme i godina radnog iskustva.

No ipak, Pravobraniteljica je poslodavcu napomenula kako čl.36.st.2. Zakona o radu propisuje da ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik/ica obavljao/la prije korištenja prava na roditeljni i roditeljski dopust, poslodavac mu/joj je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao/la prije korištenja toga prava. Stoga je poslodavac morao tijekom nove sistematizacije imati u vidu činjenicu trudnoće pritužiteljice i zaštite prava koju uživa temeljem čl.36.st.2. Zakona o radu, te u promijenjenim okolnostima nastalim ukidanjem njezinog ranijeg odjela pronaći odgovarajuće radno mjesto čiji uvjeti rada neće biti nepovoljniji od onih koje je imala kao voditeljica odjela.

Činjenica da se za određeno radno mjesto zahtjeva jednaka stručna sprema i jednako radno iskustvo kao i za ono na kojem je trudna zaposlenica ranije radila nije dovoljna da bi se tvrdilo da su i uvjeti rada dvaju radnih mjesta jednaki. Jednaki uvjeti rada u svakom slučaju podrazumijevaju jednaku plaću koja je povezana s koeficijentom složenosti poslova, a koji je za pritužiteljicu novim rješenjem smanjen s 1,746 na 1,523. Upravo je iz navedene činjenice vidljivo da su uvjeti rada novog radnog mjesta za pritužiteljicu nepovoljniji od onih koje je ranije imala, a uvidom u opis poslova voditelja odjela te višeg stručnog savjetnika iz Pravilnika o unutarnjem

redu, razvidno je da se radi i o nižoj razini odgovornosti. Osim toga, pritužiteljica je navela da je prilikom donošenja novog pravilnika nitko nije kontaktirao, iako je ona dva puta e-mailom kontaktirala nadležne da joj se kaže na koje će radno mjesto biti raspoređena, na koji ju se način isključilo te zakinulo za informacije o pitanjima njezinog radnog mjesta, koristeći pritom činjenicu što se nalazi na rodiljnom dopustu. Pritužiteljica je u svakom slučaju morala biti obaviještena o procesu reorganizacije jednako kao što su to bili ostali zaposlenici.

S tim u vezi Pravobraniteljica je poslodavcu uputila upozorenje da zaštita trudnica u radnim odnosima, kako je propisana Zakonom o radu, točnije, pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove po isteku rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta, u konkretnom slučaju nije ispravno primijenjena te da je time pritužiteljica stavljena u nepovoljniji položaj temeljem svoje trudnoće. Iz tog razloga Pravobraniteljica je dala preporuku da se za pritužiteljicu pronađe odgovarajuće radno mjesto koje će kako koeficijentom složenosti poslova, odnosno plaćom tako i razinom odgovornosti koja proizlazi iz opisa poslova radnog mjesta odgovarati njezinom ranijem radnom mjestu.

Pravobraniteljica je obaviještena od strane poslodavca da je žalba pritužiteljice na rješenje o rasporedu proslijeđena na postupanje Odboru za državnu službu kao drugostupanjskom tijelu te da će postupiti sukladno njegovoj odluci kada ju zaprime.

4.

Roditelji na radnom mjestu iz perspektive poslodavaca

Druga faza projekta bila je provedba analize vezano uz organizacijsku kulturu poslodavaca koja se odnosi na usklađivanje poslovnog i privatnog života. Cilj analize je bio utvrditi na koji način poslodavci percipiraju roditelje kao radnike/ca te podržati poslodavce pružajući im ideje za lakše rješavanje poteškoća s kojima se zaposleni roditelji suočavaju.

Isto tako, cilj je bio i dobiti uvid u organizacijsku kulturu poslodavaca s aspekta usklađivanja poslovnog i privatnog života. Izrazito slab odaziv poslodavca razumljiv je s obzirom na to da je u trenutku provođenja ove faze projekta nastupila pandemija COVID-19 virusa.

4.1.

Koji su stavovi poslodavaca?

Analizirani su odgovori poslodavaca koji se tiču stavova o potrebama zaposlenih roditelja i mogućnostima koje im kompanije nude kao podršku. Isto tako, fokus je bio na tome kako kompanije vide radnike/ce koji su roditelji u odnosu na ostale u smislu njihove dostupnosti i vještina koje imaju.

Analizirani stavovi poslodavaca ukazuju da je korporativna kultura vrlo važna u stvaranju otvorenog i podržavajućeg radnog okruženja, a trebala bi se kreirati i provoditi s najviše razine. Menadžment te druge osobe na rukovodećim ili upravljačkim pozicijama moraju biti „promotor“ etičkih i nediskriminirajućih mjera i postupaka u tvrtkama.

Poslodavci smatraju da se i majčinstvo i očinstvo mogu uskladiti s radom u punom radnom vremenu. Isto vrijedi i za rad na pola punog radnog vremena, osim kada se radi o menadžerskim pozicijama. Stajališta su podijeljena kada govorimo o novim vještinama koje radnici/ce mogu razviti zbog uloge roditelja. Većina poslodavaca također smatra kako roditelji imaju drugačije potrebe od drugih radnika/ca, ali da imaju neke mogućnosti kojima mogu olakšati zaposlenim roditeljima.

4.2.

Koja rješenja predlažu poslodavci?

Neki od prijedloga poslodavaca su:

1. Interni postupci i dokumenti s jasnim mjerama i mogućim oblicima rada za roditelje, ali ne na teret radnika/ca koji nisu roditelji
2. Podržavajuće radno okruženje te povjerenje kolega/ica, uglavnom menadžera i osoba na rukovodećim pozicijama u kompaniji
3. Ugovori na neodređeno vrijeme, posebno za žene
4. Fleksibilni radni raspored i radno vrijeme. Postojanje vrtića ili sličnog objekta u tvrtki u koji roditelji mogu dovesti djecu tijekom radnog vremena

5. Provođenje politike nediskriminacije, posebno majki, što se odražava na plaće i napredovanje
6. Solidarnost i razumijevanje kolega/ica u teškim vremenima poput korona krize

Dodajemo kako je potrebno stimulirati očeve da koriste pravo na roditeljni i roditeljski dopust te bi i u tom smislu bilo potrebno pokrenuti proces zakonskih izmjena.

Nužno je kreirati politike i strategije koje će doprinijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorni pristup u promoviranju teme angažiranog očinstva. **Isto tako trebalo bi uvesti očinski dopust kao samostalno pravo te poduzimati mjere za što ranije uključivanje očeva u brigu o djeci, kao i dodatno nagraditi obitelj u kojima roditelji ravnopravnije dijele roditeljski dopust.** Za poboljšanje položaja roditelja na radnim mjestima i rješavanje poteškoća s kojima se susreću nužna je suradnja radnica/ka, njihovih predstavnika/ca, poslodavaca i nadležnih državnih tijela.

U ovoj fazi projekta nastupila je korona kriza koja nam je ukazala na prednosti i nedostatke rada od kuće koji još uvijek nije zakonski detaljno reguliran. U tom smislu svakako bi trebalo biti od velike važnosti da zakonodavac, a i poslodavac, prepozna roditelje, posebno majke, kao radnice s teretom privatnih obveza. Osim toga, korona kriza pokazala je i potrebu za pružanjem psihološke podrške radnicima/ama, a tim aspektom bi se mogao baviti odjel ljudskih resursa.

4.3.

Kako je na zaposlene roditelje i poslodavce utjecala korona kriza?

Upravo je tema usklađivanja privatnog i poslovnog života bila dominantna za vrijeme COVID-19 pandemije. Za vrijeme lockdown-a roditelji su radili od kuće, škole i dječji vrtići bili su zatvoreni, a većinu tereta pomaganja djeci s ispunjenjem školskih obveza snosili su upravo roditelji.

Iako još nemamo egzaktno podatke, naznake postoje da je većina privatnih obveza pala upravo na žene. Dodatan problem bio je stres i pritisak izazvan provođenjem vremena u zatvorenim prostorima što je ostavilo i posljedice na mentalno zdravlje. Poslodavci su prepoznali preopterećenost roditelja s mlađom djecom zbog rada od kuće i organiziranja online nastave za vrijeme lockdown-a. **Ističu da su se poteškoće najviše odnosile na time management — upravljanje vremenom i organizaciju rada, izazvani stres, tehničku opremu te nedovoljno jasne upute menadžmenta.** Neki su poslodavci organizirali rad od kuće ili iz drugog mjesta kako bi obitelji mogle biti zajedno, uveli su fleksibilno radno vrijeme te plaćene dopuste.

Od mogućnosti koje su za vrijeme korona krize nudili u svrhu pružanja podrške roditeljima najviše poslodavaca je omogućilo rad od kuće i fleksibilno radno vrijeme. Kada govorimo o radu od kuće, u nekom obliku to je bila novina za poslodavce pa su tako omogućili radnicima/ama raditi od kuće više sati nego prije korona krize, a neki će tu

mogućnost zadržati i nakon prestanka krize. Kao primjer dobre prakse navodimo jednog od poslodavaca koji je organizirao „*virtualne Kids day evente za djecu radnika/ca u kojem nude animaciju za djecu u radno vrijeme u organizaciji poslodavca, zatim uveo m-doktor—online aplikaciju za sve zdravstvene upite kako bi u slučaju da roditelj koji treba razgovarati s doktorom zbog sebe ili djece može to napraviti iz udobnosti svog doma*“.

4.4.

Kako poslodavci vide diskriminaciju?

U okviru analize vođeni su i razgovori s nekim predstavnicima/ama poslodavaca te su im prezentirana četiri fiktivna scenarija u svakodnevnom radnom životu koji potencijalno mogu dovesti do sukoba te su upitani jesu li upoznati s takvim situacijama u vlastitim tvrtkama i kako bi se postavili u tim situacijama.

Situacija 1:

zaposlenica na privremenom projektu (s perspektivom stalnog zaposlenja) zatrudni

Situacija 2:

žena ne spominje svoje troje djece prilikom intervjua za posao

Situacija 3:

zaposlenik na važnoj poziciji želi uzeti roditeljski dopust, a kompanija je usred velikog posla

Situacija 4:

šefovi odjela stvaraju poteškoće muškarcima koji idu na roditeljski dopust

Od tri intervjuirane kompanije, dvije prepoznaju navedene fiktivne scenarije kao slične situacijama koje su se dogodile unutar njihove kompanije ili u njihovom prethodnom radnom okruženju. Jedna od kompanija je prepoznala situaciju 3 kao problem s kojim se trenutno bave, pogotovo jer su njihovi zaposlenici pretežito muškarci.

Važnost organizacijske kulture smatra se vrlo važnim aspektom djelovanja i doživljava se kao zadatak menadžmenta ili osoba na rukovodećim pozicijama.

Jasno postavljene politike i interne procedure u HR-u odjelu su prepoznati kao vrlo važni iako sve intervjuirane osobe smatraju ponašanje odgovornih ljudi u kompaniji kao jedno od najvažnijih pitanja.

Sve predstavljene situacije vrednuju se kao problematične ako odgovorna osoba ne slijedi antidiskriminacijske politike i diskriminira druge radnike/ce, čak i ako postoje jasne politike i pravila koja se primjenjuju na navedene situacije. Isto tako, sve su prepoznate kao točne i moguće te je navedeno da ih često nije lako riješiti. Kao primjer dobre prakse ukazujemo na jednu od kompanija koja je u procesu donošenja vlastitih internih postupaka protiv diskriminacije u skladu sa svojim strateškim planom.

5.

Izvori

1. Web stranica projekta „parents@work: Mijenjajmo stav!“:
<https://parentsatwork.eu/hr/start-hr/>
2. Izvještaj „Iskustva roditelja – diskriminacija na radnom mjestu“:
https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/07/HR_Report-Case-Studies-Parents@work_April2020-1.pdf
3. Izvještaj „Stavovi poslodavaca o zaposlenim roditeljima“:
<https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/11/Izvjes%CC%8Ctaj-stavovi-poslodavaca-studeni-2020.pdf>
4. Web stranica Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske: <https://prs.hr/cms>
5. USTAV RH (Narodne novine, broj 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14) - (NN, 85/10. - pročišćeni tekst)
6. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
7. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
8. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17; 98/19)



