



ces-i

Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje



Gleichbehandlungsanwaltschaft



PRAVOBRANITELJICA

za ravnopravnost spolova

Izvještaj: „Parents@Work“ - Iskustva radnica/ka: od pojedinačnih slučajeva do strukturalne diskriminacije

SADRŽAJ:

1. UVOD	3
2. SLUČAJEVI IZ ONLINE UPITNIKA I INTERVJUA	5
2.1. SAŽETAK ANALIZIRANIH SLUČAJEVA	5
2.2. ANALIZA SADRŽAJA	10
3. SLUČAJEVI IZ ARHIVE PRAVOBRANITELJICE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA	17
3.1. SAŽETAK ANALIZIRANIH SLUČAJEVA	17
3.2. ANALIZA SADRŽAJA	20
3.2.1. Analiza sadržaja provedenih intervjuja	21
3.2.2. Analiza predmeta diskriminacije	24
4. ZAKLJUČAK	29
5. CITATI	30

1. UVOD

CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje u okviru EU projekta „Parents@Work“: Mijenjajmo stav!, koji provodi zajedno s partnerima iz Austrije i Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova u RH kao podržavajućom institucijom, želi saznati kojim su poteškoćama roditelji izloženi na radnom mjestu zbog svojih privatnih obveza. Poteškoće mogu biti različite, npr. pogoršanje radnog okruženja, premještanje na lošiju poziciju ili gubitak posla. Često postoje predrasude kao što su "majke ili očevi su manje produktivni i fleksibilni", a prilikom organizacije rada (npr. zakazivanje sastanaka kasno popodne ili navečer) ne uzimaju se u obzir skrbničke 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. Dakle, one su u dosta težoj situaciji nego muškarci. Ako pak muškarci preuzmu obveze skrbi, oni ne zadovoljavaju društvenu percepciju "muške" rodne uloge što uzrokuje njihovu diskriminaciju na radnom mjestu. Diskriminacija može uključivati pogrdne primjedbe, pogoršanje radne atmosfere, dodjeljivanje neadekvatnih radnih zadataka i dovesti do prestanka radnog odnosa.

Diskriminacija se obično javlja zbog predrasuda: roditelje se, zbog njihovih roditeljskih obveza, smatra manje fleksibilnim, produktivnim i profesionalnim radnicima koji uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima. Potrebno je mijenjati stavove i percepcije poslodavaca, samih radnika 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“.

Prva faza projekta jest ispitivanje stavova, iskustava i dojmova 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 bolje razumjeti koji su problemi koji ih onemogućuju u usklađivanju privatnog i profesionalnog života te kako poslodavci percipiraju radnice/ke koji su roditelji. Ispitivanje iskustava radnica/ka traži 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. Ukupno je analizirano 40 slučajeva. Prvi dio ispitivanja proveden je putem online upitnika (32) i provođenjem telefonskog intervjua (2). Drugi dio ispitivanja odnosio se na slučajeve iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te je proveden putem telefonskih intervjua (3) i analizom predmeta diskriminacije (3).

2. SLUČAJEVI IZ ONLINE UPITNIKA (32) I INTERVJUA (2):

2.1. Sažetak analiziranih slučajeva

A. Pregled provedenih upitnika/intervjua

A.1. Udio po spolu:

1. žene: 33
2. muškarci: 1

A.2. Udio razloga diskriminacije/negativnih iskustava:

1. korištenje prava na rodiljni i/ili roditeljski dopust: 12
2. trudnoća/planiranje trudnoće/čuvanje i komplikacije u trudnoći: 13
3. odlazak na bolovanje radi brige o djetetu: 10
4. ostalo (zbog same činjenice da imaju djecu): 4
5. nepoznato: 3

A.3. Broj razloga diskriminacije/negativnog iskustva:

1. osobe diskriminirane iz jednog razloga: 24
2. osobe diskriminirane iz dva razloga: 6
3. osobe diskriminirane iz tri razloga: 1
4. nepoznato: 3

A.4. Udio pojavnih oblika diskriminacije/negativnog iskustva:

1. otkaz/prijetnja otkazom/raskid radnog odnosa: 7
2. premještanje na lošije radno mjesto/niža plaća/uskrata promaknuća ili pogodnosti: 11
3. negativni komentari/nerazumijevanje potreba roditelja/mobbing: 16

4. ostalo: 7
5. nepoznato: 2

B. Kratak opis slučajeva

B.1. otkaz/prijetnja otkazom/raskid radnog odnosa: 7

B.1.1. poslodavac je otkazao ugovor o radu iz razloga privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem; odmah po povratku s rodiljnog/roditeljskog dopusta; čim je saznao za trudnoću (4)

B.1.2. poslodavac je prijetio otkazom ugovora o radu iz razloga otvaranja bolovanja zbog bolesti djeteta (1)

B.1.3. radnica je sama raskinula ugovor o radu zbog uskrate prava na godišnji zbog odlaska na rodiljni dopust (1)

B.1.4. poslodavac je otkazao ugovor o radu zbog toga što je radnica bila majka/ trebala postati majka (nije specificiran razlog) (1)

B.2. premještaj na lošije radno mjesto/niža plaća/uskrata promaknuća ili pogodnosti

B.2.1. po povratku s rodiljnog/roditeljskog dopusta radnice su vraćene na početničko radno mjesto; premještene na radno mjesto s lošijim uvjetima rada; smanjena im je plaća (8)

B.2.2. uskrata promaknuća/povećanja plaće/pogodnosti zbog odlaska na rodiljni ili roditeljski dopust (5)

B.2.3. uskrata pogodnosti zbog privremene nesposobnosti za rad zbog komplikacija u svezi s trudnoćom (1)

B.3. negativni komentari/nerazumijevanje potreba roditelja/mobbing: 16

B.3.1. poslodavac komentira/insinuiira kako majke nisu dobre radnice/trazi da se ne ostanu trudne ili odu na rodiljnji ili roditeljski dopust/prigovara zbog otvaranja bolovanja zbog bolesti djeteta (11)

B.3.2. radnice trpe mobbing (deranje, šikaniranje, marginalizaciju) zbog skrbi o djeci/korištenja bolovanju zbog bolesti djeteta/ korištenja rodiljnog ili roditeljskog dopust (5)

B.4. ostalo: 7

B.4.1. poslodavac uskraćuje pravo na otvaranje bolovanja zbog bolesti djeteta (2)

B.4.2. potencijalni poslodavac na razgovoru za posao pita „planirate li imati djecu“ (2)

B.4.3. poslodavac sili na težak fizički rad trudnicu koja je zbog toga izgubila dijete

B.4.4. uskrata prava na godišnji odmor zbog odlaska na rodiljnji/roditeljski dopust (1)

B.4.5. nemogućnost otvaranja bolovanja zbog bolesti djeteta i komplikacija u trudnoći jer liječnik odbija to napraviti osobi koja ima obiteljsku tvrtku (1)

C. Ponašanje ispitanica/ka u predmetnim situacijama:

C.1. Jesu li ponašanje poslodavca prepoznali kao diskriminatorno

1. da: 31
2. ne: 3

C.2. Koja je bila njihova strategija djelovanja?

1. nisu poduzele/i ništa: 18
2. potražile/i su pomoć od vanjskog tijela/organizacije/institucije/odvjetnika/ce: 6
3. intervenirale/i su kod poslodavca u svrhu zaštite svojih prava: 7
4. obratile/i su se kolegama/icama za pomoć: 1
5. ostalo: 2

C.3. Kako bi ocijenile/i način na koji se poslodavac odnosio/la prema cijeloj situaciji (1-izuzetno nezadovoljan/na – 5-izuzetno zadovoljan/na)?

- 1: 23
2: 4
3: 3
4: 0
5: 2
nepoznato: 2

C.4. Jesu li drugi zaposlenici/ce imali sličnih problema?

1. da: 25
2. ne: 8
3. nepoznato: 1

C.5. Jesu li primijetile/i da poslodavac različito postupa prema majkama i očevima?

1. da: 17
2. ne: 16
3. nepoznato: 1

C.6. Je li poslodavac/ka proveo/la postupak zaštite dostojanstva? (napomena: u nekim situacijama postupak zaštite dostojanstva nije se mogao provesti)

1. da: 0
2. ne: 32
3. nepoznato: 2

C.7. Jesu li pokrenule/i sudski postupak i ishod postupka:

1. da: 3 postupak je još u tijeku: 2
 presuda u korist radnice: 1
2. ne: 30
3. nepoznato: 1

C.8. Znaju li za druge osobe koje su bile u sličnim situacijama:

1. da: 28
2. ne: 4
3. nepoznato: 2

2.2. Analiza sadržaja

Prvi dio ispitivanja se provodio na području Republike Hrvatske putem 32 online upitnika te provođenjem 2 telefonska intervjua. Najveći problem je nerazmjer broja ženskih (33) i muških (1) ispitanika.

Većina uzroka diskriminacije tj. negativnih iskustava koje su ispitanice 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 dobit (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 rodiljni 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 raditi.“

„Smanjenje koeficijenta place za vrijeme trajanja porodiljnog dopusta.“

„Kada sam se vratila sa 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

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

„Dijete vam je dovoljno veliko, što 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“.

Pojavni oblici diskriminacije/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 raditi.“

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

„Bolje da završiš doktorski studij sada, nego kada se rodi dijete, nećeš imati vremena“

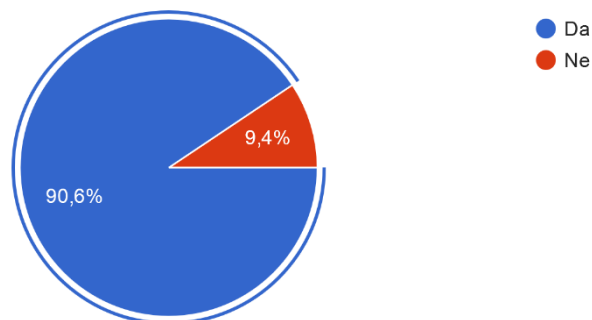
„A jednom prilikom sam "zamoljena" da ne ostanem u drugom stanju - ne na razgovoru za posao, nego kasnije kad smo si već kao postali okej.... Naravno, sve to uz prigodni da "imam razumijevanja".

„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 obavješten o trudnoći od dvije radnice.“

Gotovo sve ispitanice ponašanja poslodavca odmah prepoznaju kao diskriminatorno, međutim većina ih po tom pitanju nije poduzela ništa. Dio ispitanica su potražile pomoć vanjskog tijela ili organizacije dok je dio sam intervenirao kod poslodavca u pokušaju zaštite svojih prava (npr. „Obratila sam se nadređenom i tekla da idem kod pravnice o kod svim šefova iz uprave od vrata do vrata.“ ili „Očitovala sam se pismeno i pozvala na svoje pravo korištenja jednogodišnjeg dopusta“).

Jeste li navedeno postupanje odmah prepoznali kao diskriminatorno?

32 odgovora



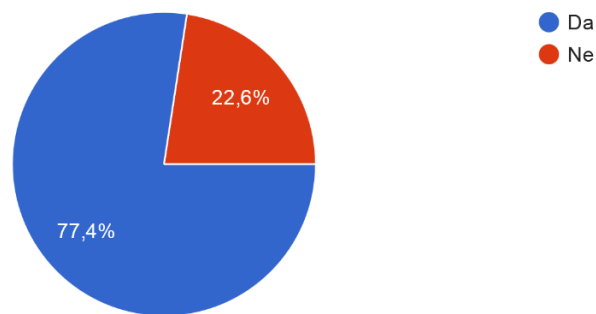
Nadalje, velika većina ispitanica navodi kako je (izuzetno) nezadovoljna s postupanjem poslodavca. Izražavaju rezigniranost i nemoć u rješavanju situacije u kojoj su se našle (npr. „U našem odjelu mobbing je normalna pojava. Od vrha ili od dna. Nema sankcija nema rješavanja problema.“; „Poslodavac nije socijalno osjetljiv.“; „Tvrtka u kojoj bolovanje bilo koje vrste nije dozvoljeno, trudnoća nije poželjna“). Navode da poslodavac nije pokazao razumijevanje niti spremnost za rješavanje problema koji je nastao (npr. „Poslodavka je bila izrazito neugodna i izrekla puno laži kako bi sama sebi nametnula opravdanje za otkaz (koji mi je dala zato što imam dijete, iako je na kraju rasprave i sama to priznala)“; „I sam ima malo dijete i razumije da je dijete na prvom mjestu, ali da se posao ne može održati ako ću često odlaziti. Dakle, između redaka, bolje mi je da si sama organiziram zamjenu za sebe kod kuće.“).

Većina ispitanica navodi da su i drugi zaposlenici imali slične probleme na radnom mjestu, a otprilike polovina ispitanica navodi kako je primijetila različito postupanje prema majkama i očevima (npr. „Na očeve se može računati, a mame će svako malo na bolovanje, pa ako ćeš odmah na drugo dijete opet te neće biti“; Lakše i brže su napredovali muški i osobe bez djece“; „Zato jer otac ne mora biti odsutan s posla i ne radi time neki manjak ili štetu

poslodavcu, pa tako prije dođe do pozicije, edukacije i plaće.“; Prilikom zapošljavanja, ukoliko su podjednako kvalitetni kandidati, poslodavac će uvijek izabrati muškog kandidata. Isto je sa imenovanjima na funkcije ili odgovornija radna mjesta.“)

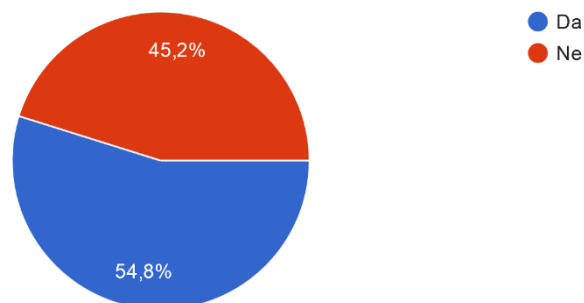
Jesu li drugi zaposlenici/ce imali sličnih problema?

31 odgovor



Jeste li primijetili da poslodavac/ka različito postupa prema majkama i očevima?

31 odgovor



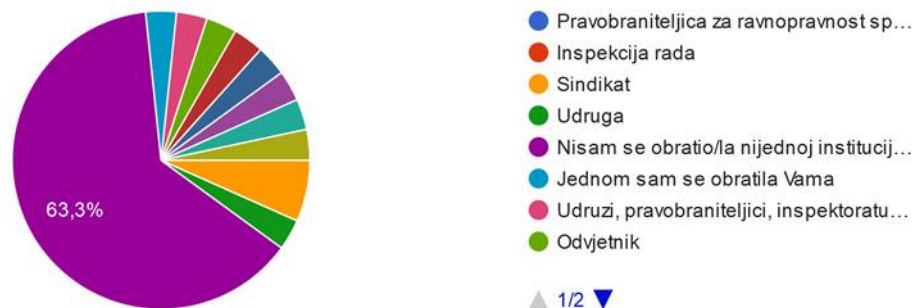
Kada govorimo o dojmu koje ispitanice imaju o podršci koju su dobile od svojih kolega/ica te drugih osoba zaposlenih kod istog poslodavca, manje od pola navodi kako nisu dobile podršku i razumijevanje za situaciju u kojoj su se našle (npr. „ ne, iz straha od poslodavca“; „Ne jer je vladao strah i nije bilo poželjno buniti se za bilo što“; „Ne. Ponašali su se kao da je to normalno i da se to tako podrazumijeva. Biraj ili djeca ili karijera.“). Ostatak navodi kako su kolege imale razumijevanja i trudile se pomoći koliko su mogli (npr. „Kolege su me

podržali. Nakon mog odlaska iz ureda, otišlo je još nekoliko kolega. Ne iz istog razloga, ali iz razloga nezadovoljstva svojim položajem i poštivanjem svojih prava.“; „Kolegice su mi pružale podršku, ali nisu mogle ništa učiniti.“; „Privatna je firma, jedina kolegica koja me može zamijeniti je u identičnoj situaciji. Iskreno mi je rekla da ne očekujem da će me predugo mijenjati jer i ona ima djecu. I to apsolutno razumijem.“).

Kao što je prethodno navedeno, većina ispitanica navodi da nije poduzela ništa nakon što su doživjele diskriminaciju na radnom mjestu ili imale negativno iskustvo zbog toga što su roditelji. U skladu s tim, više od pola ispitanica navodi kako se nije obratilo nijednoj instituciji/organizaciji za savjet ili podršku. Samo jedna ispitanica navodi kako se obratila Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, dvije su se obratile sindikatu, tri su podršku potražile od udruga, tri su pokrenule sudske postupke, dvije zaposlenice državne službe su se obratile nadređenim tijelima ili čelnicima tih tijela, a dvije pravnoj službi ili nadređenoj osobi/tijelu.

Kojoj instituciji/organizaciji ste se obratili za savjet/podršku?

30 odgovora

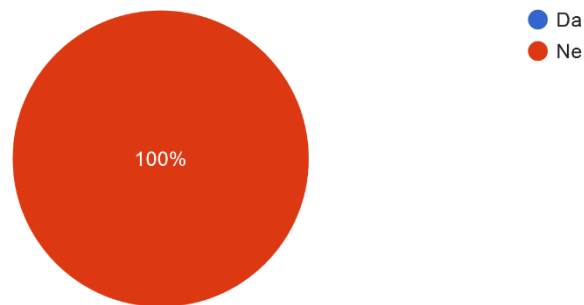


Postupak zaštite dostojanstva poslodavci rijetko koriste kao mehanizam za rješavanje konfliktnih situacija ovog tipa pa tako ni u jednom slučaju nije proveden navedeni postupak ili drugi sličan postupak koji bi za cilj imao rješavanje nastalog problema na razini poslodavca. Dakle, ni u tom smislu poslodavci ne pokazuju spremnost na kompromis i uvažavanje potreba roditelja te ne uzimaju u obzir usklađivanje privatnog i poslovnog života. Ispitanice navode ili da nisu čule za navedeni postupak ili da poslodavca nije provodio nikakve postupke jer nije bio zainteresiran za rješavanje problema (npr. „Ni ne znam što je to“;

„Govorimo o privatnoj firmi. Ako me zanima dostojanstvo, slobodna sam otići negdje drugdje gdje se drži do toga.“, „Jer se ne pridržavaju zakona.“; „Zato sta nas nitko neće saslušati muško je uvijek u pravu rekao bi da sam to izmislila, tko sam ja, on je ipak veliki gazda ima brata koji ima autoritet“).

Je li poslodavac/ka proveo/la postupak zaštite dostojanstva?

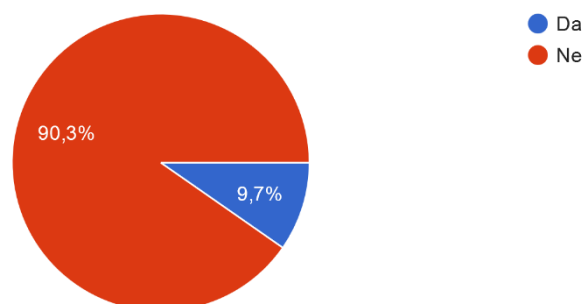
30 odgovora



Samo 3 ispitanice navode su da su pokrenule sudski postupak u cilju zaštite svojih prava. U dva slučaja sudski postupak je još u tijeku, dok je u jednom slučaju tužiteljica uspjela sa svojim tužbenim zahtjevom te je isti prihvaćen kao osnovan i donesena je presuda u njenu korist. Jedna od ispitanica navodi kako je veliki problem što sudski postupak predugo traje, a svjedoci zaborave sve detalje.

Jeste li pokrenuli sudski postupak?

31 odgovor

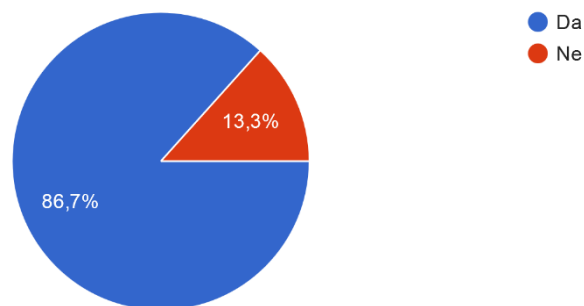


Velika većina ispitanica znaju nekog tko je bio u sličnoj situaciji kao i one. Na pitanje što bi im savjetovale da naprave, ispitanice navode različite odgovore. Dok dio ispitanica smatra kako je bolje ne reagirati i/ili staviti privatni život na prvo mjesto (npr. „Šuti i trpi. To je realnost.

Sve drugo ima svoje posljedice.”; “Ništa. Tako je kako je”; “Da dijete mora biti na prvom mjestu, tek nakon toga sve ostalo.”; „Pa ne mogu ih savjetovati jer smo nažalost svi vezani ekonomski za nas posao - i naravno kreditima i dugovima na karticama - pa je jako teško boriti se za svoja prava onda kada si ovisan“), ostale ispitanice navode da je potrebno informirati se, zaštititi svoja prava te prijaviti sve nadležnim institucijama i tijelima (npr. “Da se dobro informiraju jer jako malo ljudi je spremno pomoći ako ih se pomoć ne traži.”; “Odmah se javiti nekoj od institucija”; „Da se bore za svoja prava, dok ima onih što šute stanje se popraviti neće“).

Znate li druge osobe iz Vaše okoline koje su bile u sličnim situacijama?

30 odgovora



Otpriblike pola od ispitanica navelo je prijedloge mehanizama koji bi za cilj imali sprječavanje i/ili lakše rješavanje ovakvih situacija na radnom mjestu i procesima zapošljavanja. Neki prijedlozi odnose se na izmjene zakona u cilju bolje zaštite radnica te sankcioniranja poslodavaca (npr. „Zabrana davanja otkaza ženama na čuvanju trudnoće i na porodiljnom kao i godinu dana nakon što se vrate na posao!“; „Objaviti poslovne etike svih firmi i kompanija u RH javno“; „Nakon porodiljnog zaštićeni ste mislim 15dana da ne možete dobiti otkaz, sve žene male djece bi trebale biti zaštićene dok najmlađe dijete ne krene u školu.“), drugi se odnose na bolje razumijevanje potreba iz usklađivanja privatnog i poslovnog života (npr. „moje kolegice iz Austrije imaju 7 načina na koji mogu kombinirati radno vrijeme dok dijete ne krene u školu.“; „Da poslodavci u privatnim firmama imaju više razumijevanja za bolovanja ili bolesti samog djelatnika“), a dio smatra da treba pojačati nadzor i zaštitu vanjskih institucija i organizacija (npr. „Više sindikata i radničkih vijeća u firmama koji mogu uputiti u prava radnika a isto tako podržati radnika u borbi protiv poslodavaca“; „Da se

obavezno poštuju odluke/mišljenja pravobraniteljice za ravnopravnost spolova“; „Mislim da bi češće trebali inspektori (po mogućnosti ne korumpirani) šetati po privatnim tvrtkama.“).

3. SLUČAJEVI IZ ARHIVE PRAVOBRANITELJICE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA – INTERVJU (3) I ANALIZA PREDMETA (3)

3.1. Sažetak analiziranih slučajeva

A. Pregled provedenih intervjua (3) /analiziranih predmeta (3)

A.1. Udio po spolu:

1. žene: 5
2. muškarci: 0
3. skupina oštećenika: 1 (pritužba udruge)

A.2. Udio sektora u kojoj su pritužitelji/ce zaposleni/e:

1. javni sektor: 6
2. privatni sektor: 0

A.3. Udio razloga diskriminacije:

1. korištenje prava na roditeljski i/ili roditeljski dopust: 5
2. trudnoća: 2

A.4. Udio pojava oblika diskriminacije:

1. uskrata napredovanja: 1
2. raspored na nepovoljnije radno mjesto: 3

3. otkaz ugovora o radu: 1
4. diskriminatorne odredbe ugovora o radu: 1

B. Kratak opis slučajeva

B.1. pritužiteljici je onemogućeno polagati ispit za stjecanje višeg zvanja jer u vrijeme provedeno na radu potrebno za stjecanje uvjeta za polaganje nije uračunato vrijeme dok je bila na rodiljnom dopustu te stoga nije mogla napredovati

B.2. pritužiteljica je po povratku s rodiljnog dopusta raspoređena na nepovoljnije radno mjesto, na drugoj lokaciji koja je udaljenija od njenog mjesta stanovanja s tim da su preferencije drugih zaposlenika o tome na kojoj lokaciji žele raditi uzete u obzir

B.3. pritužiteljica je po povratku s rodiljnog dopusta raspoređena na nepovoljnije radno mjesto te joj je uskraćeno vraćanje na staro zbog toga što joj se u procesu bodovanja za navedeno radno mjesto nije uračunalo vrijeme provedeno na rodiljnom dopustu

B.4. skup oštećenika podnio je pritužbu zbog diskriminatorne odredbe ugovora o radu specijalizantica u bolnicama kojom je određeno da ako koriste prava na rodiljni ili roditeljski dopust ili privremenu nesposobnost za rad zbog komplikacija u trudnoći obveza ostanaka na radu se produžuje za toliko vremena

B.5. pritužiteljici je izvanredno otkazan ugovor o radu kada je poslodavcu rekla da je trudna

B.6. pritužiteljica je za vrijeme rodiljnog dopusta raspoređena na nepovoljnije radno mjesto s nižom plaćom

C. Ponašanje pritužiteljica/a u predmetnim situacijama i ishod:

C.1. Pritužiteljica se, pošto poslodavac nije pokazao spremnost za rješavanje problema, osim Pravobraniteljici, obratila i odvjetniku koji joj je savjetovao da se ne isplati pokretati sudski postupak koji je skup, a ishodi su često nepovoljni te sindikatu koji joj nije pružio odgovarajuću pomoć i podršku. Poslodavac je uvažio preporuku PRS, te je po odlasku pritužiteljice na rodiljni dopust praksa promijenjena, ali su i dalje odbili uračunati vrijeme provedeno na rodiljnom dopustu za prvo dijete pa je ostala u zaostatku od dvoje godine za svojim kolegama/icama.

C.2. Pritužiteljica nije nalazila na podršku za rješavanje problema od strane poslodavca te lokalne samouprave koja je osnivač ustanove u kojoj je radila pa se odlučila obratiti PRS. Poslodavac je naposljetku uvažio preporuke Pravobraniteljice i rasporedio na odgovarajuće radno mjesto.

C.3. Pritužiteljica se prvo obratila Pučkoj pravobraniteljici koja ju je uputila na PRS, a bila je spremna i pokrenuti sudski postupak po potrebi. PRS je uputila dopis vezanu uz osiguravanje odgovarajućih poslova, a predmet je u konačnici riješen sporazumom pritužiteljice i poslodavca odmah po primitku dopisa te je pritužiteljica vraćena na radno mjesto na kojem je bila prije odlaska na rodiljni dopust.

C.4. PRS je uputila dopis bolnici s uputom da ukloni diskriminatorne odredbe ugovora o radu, što je bolnica prihvatila, iako je odbijala priznati da se radi o diskriminaciji pa je PRS smatrala nužnim poslati detaljna obrazloženja zakonodavnih odredbi koje su primjenjive u ovom slučaju.

C.5. Pritužiteljica se obratila PRS koja je zatražila očitovanje poslodavca. Poslodavac je ignorirao dopise PRS i očitovao se samo na posljednji kojim je utvrđeno diskriminatorno postupanje. Pritužiteljica nije vraćena na svoje radno mjesto, ali je Inspekcija rada utvrdila da je poslodavac počinio prekršaj postupajući protivno zakonskim odredbama.

C.6. Pritužiteljica se obratila PRS koja je poslodavcu uputila upozorenje zbog njegovog nezakonitog postupanja. osim toga, podnijela je žalbu na rješenje o rasporedu na nepovoljnije radno mjesto te je postupak odlučivanja o istoj još u tijeku.

3.2. Analiza sadržaja

Drugi dio ispitivanja provodio se analizom 6 slučajeva iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Provedena su 3 telefonska intervjua i analizirana su 3 opisa predmeta. I kod ovih slučajeva postoji nerazmjer muških i ženskih ispitanika.

Sve ispitanice su bile žene, ukupno 5, dok se 1 slučaj odnosi na skupinu oštećenika (udruga). Sve ispitanice su diskriminaciju doživjele kao radnice u javnom sektoru. Uzroci diskriminacije bili su korištenje zakonskog prava na rodiljni i/ili roditeljski dopust u 5 slučajeva te trudnoća u 2 slučaja. Diskriminacije se manifestirala kao raspoređivanje na nepovoljnije radno mjesto u 3 slučaja, dok se u preostala 3 slučaja radilo o nemogućnosti napredovanja, otkazu ugovora u radu te diskriminatornim odredbama ugovora o radu:

„dobila sam odbijenicu za polaganje ispita za stjecanje višeg zvanja jer mi vrijeme provedeno na porodiljnom nije uračunato u staž“

„nakon što sam se vratila s porodiljnog, rasporedili su me na nepovoljnije radno mjesto, nisam obaviještena o reorganizaciji koja se planirala napraviti, a želje drugih zaposlenika su bile uzete u obzir.“

„kada sam odlazila s porodiljnog bila sam na jednoj od rukovodećih pozicija, a kada sam se odlučila vratiti, moje radno mjesto je dano drugoj osobi jer unazad godinu dana nisam bila na radnom mjestu te nisam uzeta u obzir u procesu bodovanja“

„kada se pritužiteljica već nalazila na rodiljnom dopustu, raspoređena je s radnog mjesta voditeljice odjela na radno mjesto više stručne savjetnice koje joj je radno mjesto nepovoljnije u odnosu na uvjete rada u smislu pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova i samim time plaće.“

„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 slijedeći dan dobila izvanredni otkaz ugovora o radu s obrazloženjem da je zatajila poslodavcu okolnosti bitne za obavljanje posla.“

„u ugovoru o radu koji je budući specijalizant/ica dužan/a potpisati s bolnicom stoji 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...“.

3.2.1. Analiza sadržaja provedenih intervjua

Sve ispitanice su postupanje poslodavca prepoznale kao diskriminatorno te su odlučile diskriminaciju prijaviti Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova u cilju zaštite svojih prava. Intervjuirane ispitanice navode kako su osjetile nepravdu te odlučile iskoristiti sredstva koja su im stoje na raspolaganju. („to je u meni izazvalo revolt, pogotovo jer je moje mjesto ponuđeno osobi koja do jučer nije imala veze s tim poslom“; „ja sam im rekla da je to diskriminacija i da to tako ne može“). Isto tako, navode da su odmah odlučile da će potražiti pravnu/sudsku zaštitu jer nisu htjele da im prava budu prekršena i da prema njima bude drugačije postupano zato što su majke („odmah sam odlučila da ću ići sudskim putem ako treba, najviše me povrijedilo to što je ispalo da nisam sposobna obavljat radno mjesto koje sam do tada obavljala 7 godina“; „odlučila sam ići pravnim putem jer nije pravedno, situacija jest bila neugodna, ali mene to ne dira“; „ja sam odlučila da ću odmah djelovati jer ne želim da me netko pravi budalom“).

Što se tiče postupanja poslodavca, nisu zadovoljne kako se poslodavac postavio i ponašao u predmetnim situacijama („poslodavac se htio riješiti viška radnika pa im je bilo zgodno da sam ja na porodiljnom jer to mogu lakše opravdati“; „nisam naišla na razumijevanje, izbjegavali su komunikaciju, po povratku s porodiljnog stavili su me da radim u garderobu“; „nisu shvatili što je diskriminacija, još da im objašnjavam što je mobbing“; „nisu bili zadovoljni što idem na višu instancu, nisu bili susretljivi, nije ima bilo drago što sam se nekome obratila“; „kod nas vrijedi ona šuti i trpi“). Zanimljivo je napomenuti da u sva tri slučaja,

nakon što su se ispitanice obratile Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, poslodavac se ponašao kao da se to ne događa i o tome nije komunicirao s ispitanicama („ja sam bila na porodiljnom, nisu me kontaktirali niti su spominjali išta vezano uz Pravobraniteljicu dok se sve nije riješilo“; „poslodavac se pravio da ništa ne zna, nisu me kontaktirali i bila sam mobingirana“; „meni nisu dali do znanja da su išta dobili, kada sam kasnije išla u pravnu službu rekli su mi – ah ti si ona što je pisala Pravobraniteljici“; „čuła sam od kolega da govore da su zbog mene dobili od Pravobraniteljice po nosu“).

2 ispitanice navode da su i druge osobe zaposlene kod njihovog poslodavca imale isti problem („kod nas je bio mali baby boom pa su još 4 kolegice bile u istoj situaciji, međutim nitko osim mene nije poduzeo ništa po tom pitanju, neke nisu znale da imaju tu mogućnost, a neke se nisu htjele baviti time“; „jako puno kolegica je u sličnoj situaciji i ja im svojim iskustvom pomažem koliko mogu da se zaštite“) te da smatraju da postoje razlike u postupanju prema majkama i očevima na razini poslodavca („ovisi od poslovnice do poslovnice, ali u nekima se smatra da majke nisu dovoljno dobre radnice“; „vidjela sam to na svom slučaju - suprug je ušao u službu u isto vrijeme kao ja, imali smo iste uvjete, on je mogao napredovati, a ja ne. Rekla sam, čekajte malo, moj suprug koji je otac djeteta ima pravo napredovati, a ja koja sam majka tog istog djeteta, nemam“).

Što se tiče podrške kolega i kolegica, 2 intervjuirane ispitanice navode kako su im kolege/ice pružile podršku i pokazale suosjećanje za situaciju u kojoj su se našle („svi su bili podrška i činilo mi se da su bili sretni kada sam vraćena na svoje radno mjesto“; „kolege su rekle da sam u pravu i da nije pošteno da biram između obitelji i karijere“), dok 1 navodi kako nisu pokazali razumijevanje i mislili su na sebe („svi su gledali sebe jer je moj premještaj utjecao na njih, rekli su mi da ne stvaram probleme, nisu shvatili potrebu usklađenosti obiteljskog i poslovnog života i mislili su da se radi o mom hiru“).

S obzirom da se analiziraju slučajevi iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, jasno je da su se intervjuirane ispitanice sve obratile toj instituciji za pomoć. Ispitanice su znale da postoji tijelo koje se bavi spolnom diskriminacijom te su same istraživale kome bi se mogle obratiti za pomoć („prvo sam se obratila Pučkoj pravobraniteljici koja me uputila na Pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova“; „sama sam istraživala na Internetu i našla Pravobraniteljicu, dotada sam više bila upoznata s radom Pravobraniteljice za djecu“; „sama sam istraživala diskriminaciju i našla Pravobraniteljicu“). Sve 3 navode kako su vrlo

zadovoljne radom i postupanjem Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te kako im je to bilo od velike pomoći u rješavanju problema („Pravobraniteljica je bila jako stručna, imala se vrlo dobre argumente“; „jako sam zadovoljna, puno mi je pomogla. Ne samo meni, nego i drugim kolegicama jer one ne moraju sada prolaziti što i ja“). Nadalje, sve ispitanice navode kako su se osim Pravobraniteljici obratile i drugim tijelima/osobama na razini poslodavca za pomoć, ali istu nisu dobile („uprava mi je samo dala potvrdu koju sam tražila i ništa drugo“; „ravnatelj je izbjegavao i usmenu i pisanu komunikaciju“; „upravno vijeće se nije htjelo miješati“; „pravna služba me optužila da se derem i da samo stvaram probleme“.) Jedna od ispitanica navodi kako je razmatrala da se obrati Radničkom vijeću, ali da je zaključila da to nema smisla („oni nisu nikome pomogli i uvijek su na strani poslodavca“). Jedna ispitanica se za pomoć obratila lokalnoj samoupravi koji su osnivači ustanove u kojoj je bila zaposlena te navodi da joj nisu mogli pomoći („pokazali su razumijevanje, ali ništa nisu napravili“). Dvije ispitanice navode kako su savjet potražile od sindikata, ali da nisu zadovoljne podrškom koju su tamo dobile („kod nas javiti se sindikatu uopće nema smisla, nikako mi nisu pomogli“; „sindikalna predstavica nije bila zainteresirana, čak je pokazala najmanje razumijevanja od svih“). Jedna ispitanica se obratila odvjetniku koji joj je savjetovao da je bolje ništa ne poduzimati („rekao je da imaju nekoliko takvih slučajeva, da ishod nije dobar, da mi se to ne isplati i da od toga neću imati ništa“).

Dvije ispitanice navode da nisu čule za postupka zaštite dostojanstva ili drugi postupak koji bi se primjenjivao na razini poslodavca u svrhu zaštite prava niti se isti provode. Jedna ispitanica je upoznata s postupkom zaštite dostojanstva, ali smatra da od takvog i sličnih postupaka nema puno koristi („to je pro forme, nema učinka pa se više ni ne šalju pritužbe, a često su to osobe koje nisu autonomne nego bliske poslodavcu i biraju se osobe koje će surađivati s poslodavcem i idu linijom manjeg otpora, zabilježeno je i idemo dalje“).

Nijedna ispitanica nije pokrenula sudski postupak jer nije bilo potrebe s obzirom na ishode njihovih slučajeva. U sva tri slučaja ispitanice navode da je na kraju problem riješen s pozitivnim ishodom, iako „nije bilo lako“. („ishod je bio pozitivan, ali s gorkim okusom“; „na kraju su me raspodijelili na mjesto koje sam htjela, ali dugo je trajalo sve“). U 1 slučaju ispitanica navodi da i dalje ima sličnih problema s poslodavcem („sad opet imam sličnu situaciju - nisam ocijenjena jer sam bila na porodiljnom i opet mi to ne računaju u staž, ali

kad su čuli da sam ja, odmah se drugačije gleda na mene i traži se mišljenje nadređenih tijela“).

Ispitanice navode da znaju za druge osobe iz svoje okoline koje su imale slična iskustva („u mojoj branši – trgovini, žene ne moraju uopće očekivati da će se vratiti s porodiljnog, a često ih sele na mjesto rada udaljeno 30km od kuće“; „moj suprug i njegov kolega, kad je uzeo roditeljski, gledali su ga jako negativno i stavili su ih na manje poželjne poslove, a mom prijatelju su rekli ako uzme bolovanje zbog djeteta da će dobiti otkaz, a isto je sa ženama koje vidim na poslu, strah ih je otvoriti bolovanje radi bolesti djeteta“).

3.2.2. Analiza predmeta diskriminacije

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 rodiljni i 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/specijalisticu 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.

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 slijedeći 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 oglušio. 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.

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 rodiljnom dopustu, raspoređena s radnog mjesta voditeljice odjela na radno mjesto 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 rodiljni 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 rodiljni 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 pronade 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 prosljeđena na postupanje Odboru za državnu službu kao drugostupanjskom tijelu te da će postupiti sukladno njegovoj odluci kada ju zaprime.

4. ZAKLJUČAK

Zaključno, 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. Neki od razloga koje navode za ne prijavljivanje diskriminacije su neinformiranost o pravima, nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobbinga. Međutim, dio ispitanica također navodi da je potrebno informirati se, potražiti podršku i zaštititi svoja prava te da bih danas drugačije postupile i potražile neki oblik pravne zaštite. Neke ispitanice smatraju kako ipak raste osviještenost društva o problemima s kojima se roditelji susreću na radnom mjestu, ali da bi poslodavci trebali pokazati više razumijevanja za sva pitanja koja se tiču usklađenosti privatnog i poslovnog života. Gotovo sve ispitanice nezadovoljne su postupanjem svog poslodavca te smatraju da nije pokazao spremnost za rješavanje problema koji je nastao. Većina navodi da su i drugi zaposlenici imali slične probleme na radnom mjestu, a otprilike polovina ispitanica navodi kako je primijetila različito postupanje prema majkama i očevima.

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

5. CITATI

„rečeno mi je da se žene s malom djecom ne mogu kvalitetno usredotočiti na posao“

„šefica 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“

„prije nego sam dobila na potpis ugovor o radu tadašnji ravnatelj mi je rekao da bih se trebala strpiti s djecom barem godinu dana dok se posao uhoda“

„jednom prilikom je nadređeni na sastanku otvoreno komentirao kako bi najradije "cijeli hodnik zamijenio muškarcima", misleći pri tome na hodnik u kojem rade uglavnom žene, jer je bio obavješten o trudnoći od dvije radnice.“

„rečeno mi je "nek izrodim sve zaredom koliko mislim" da onda dalje ne idem svakih nekoliko godina na porodiljne“

„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“

„dobila sam otkaz čim sam šefu rekla da sam trudna“

„na svakom razgovoru za posao bilo mi je postavljeno pitanje "planirate li imati djecu"“

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

„nisam mogla odraditi posao na pilani, bila sam trudna. Nisam dobila razumijevanje morala sam nastaviti dalje posao. Izgubila sam dijete, a poslodavac mi je rekao pa ni ne treba ti“

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

„na kraju je rekla da ona ima samo jedno pitanje. Privatno, ali nada se da se neću ljutiti. I pitanje je bilo, obzirom da imam jedno dijete (godinu i pol staro) i da sam mlada, kad planiram drugo dijete“

„šefica je vrištala na mene jer 'treba posao organizirati.'“

„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.“

„poslodavac mi je "ukazao" na problem bolovanja radi djeteta: teško je organizirati zamjenu, tj. na taj način mu postajem ekstra trošak jer mora platiti i zamjenu i mene“

„kada je šefu odgovaralo da mi uvali neki dosadni posao , poput pisanja papira, što svi izbjegavaju tada sam bila trudnica, a kada treba fizički raditi onda mu je teorija bila trudnice treba da se kreću lakše će roditi“

„poslodavka je bila izrazito neugodna i izrekla puno laži kako bi sama sebi nametnula opravdanje za otkaz (koji mi je dala zato što imam dijete, što je na kraju rasprave i sama priznala)“

„tvrtka u kojoj bolovanje bilo koje vrste nije dozvoljeno, trudnoća nije poželjna“

„oba poslodavca koji su diskriminirali imaju potvrde najpoželjnijeg poslodavca u Hrvatskoj. Istovremeno šikaniraju radnike po regionalnim podružnicama, a u centrali imaju dan dovođenja djece na posao i slično“

„pa da nemam kredit vjerojatno bi dala otkaz i svog poslodavca dala u novine“

„ne bih odgađala majčinstvo da sam znala da će me odbaciti kao krpu. Odselila bi iz države ranije ili bi našla način da radim kao freelancer davno prije“

„zauzela bih se za sebe i za svoja prava, tada uopće nisam ni znala da ih imam“

„nemam dovoljno vjere u pravnu zaštitu po ovom pitanju i iako znam koji bi koraci bili ispravni ni sama nisam tako postupila bojeći se da tada ne bih dobila i zadržala svoj posao“

„šuti i trpi. To je realnost. Sve drugo ima svoje posljedice“

„zatvoriti priču i krenuti dalje. Kad utužiš nekoga tek onda si persona non grata“

„pa je jako teško boriti se za svoja prava onda kada si ovisan“

„ljudi bi trebali biti više informirani“

„nema na spasa. Čak i ako se donese nekakav zakon, neće se provoditi. Ni država, ni poslodavci, ni radnici nisu zainteresirani za promjene“

„ako želite pisati o pravim problemima, diskriminaciji, mobbingu, nepotizmu i gaženju prava
dođite malo k nama u firmu u goste“