

Ekonomsko-geografska perspektiva rodne neravnopravnosti na tržištu rada: stanje u visokom obrazovanju na primjerima Prirodoslovno - matematičkog fakulteta i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

Tetlo, Matea

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Science / Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:217:790383>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-30**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the Faculty of Science - University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Prirodoslovno-matematički fakultet
Geografski odsjek

Matea Tetlo

**Ekonomsko-geografska perspektiva rodne neravnopravnosti na tržištu rada:
stanje u visokom obrazovanju na primjerima Prirodoslovno – matematičkog fakulteta i
Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu**

Prvostupnički rad

Mentor: izv. prof. dr. sc. Martina Jakovčić

Ocjena: _____

Potpis: _____

Zagreb, 2021.

Sveučilište u Zagrebu
Prvostupnički rad
Prirodoslovno-matematički fakultet
Geografski odsjek

**Ekonomsko-geografska perspektiva rodne neravnopravnosti na tržištu rada:
stanje u visokom obrazovanju na primjerima Prirodoslovno – matematičkog fakulteta i
Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu**

Matea Tetlo

Izvadak: S obzirom na brojna postignuća u raznim poljima u suvremenom dobu, očekivano bi bilo da je i jednakost među ljudima dosegla svoj vrhunac. Nažalost, tome nije tako, a diskriminacija je prisutna u mnogim sferama ljudskog života. Jedna od njih je i diskriminacija žena na tržištu rada. Unatoč velikom napretku postignutom od doba kada se od žena očekivalo da svoje živote posvete djeci i obitelji, vrijeme provedu unutar kuće, te budu izuzete iz javnog života, danas se diskriminacija nad ženama odvija na sofisticiranije načine. Rodna neravnopravnost na tržištu rada se prakticira horizontalnom i vertikalnom segregacijom, čime je ženama uvelike otežano zaposlenje i napredak na poslovima koji se smatraju muškom domenom djelovanja. Iako su žene relativno zastupljene u cjelokupnom obrazovnom sustavu, pitanje je kakav je put žena do najviših dijelova organizacijskih struktura (rukovoditeljskih akademskih pozicija) i što ih tamo čeka. Kakva je situacija u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj, bit će analizirano putem intervjuiranja 31 akademske djelatnice Prirodoslovno-matematičkog fakulteta i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Odgovorima na pitanja poput: jesu li mogućnosti napretka jednake svima, postoji li diskriminacija žena još uvijek i koliko su fleksibilni radni uvjeti po pitanju roditeljskog dopusta, procijeniti će se položaj žena visokoobrazovnog sustava Republike Hrvatske.

25 stranica, 12 grafičkih priloga, 0 tablica, 30 bibliografskih referenci; izvornik na hrvatskom jeziku

Ključne riječi: diskriminacija, rodna neravnopravnost, horizontalna segregacija, vertikalna segregacija, visokoobrazovni sustav, roditeljski dopust, fleksibilni uvjeti

Voditelj: izv. prof. dr. sc. Martina Jakovčić

Tema prihvaćena: 11. 2. 2021.

Datum obrane: 23. 9. 2021.

Rad je pohranjen u Središnjoj geografskoj knjižnici Prirodoslovno-matematičkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Marulićev trg 19, Zagreb, Hrvatska.

| |
|--------------------------|
| BASIC DOCUMENTATION CARD |
|--------------------------|

University of Zagreb
Thesis
Faculty of Science
Department of Geography

Undergraduate

**Economic-geographical perspective of gender inequality in the labour market:
the situation in higher education on the examples of the Faculty of Science and the
Faculty of Philosophy, University of Zagreb**

Matea Tetlo

Abstract: Given the many achievements in various fields in modern times, it would be expected that equality among people has reached its peak. Unfortunately, this is not the case, and discrimination is present in many spheres of human life. One of them is discrimination against women in the labour market. Despite the great progress made since the age when women were expected to dedicate their lives to children and families, spend time indoors, and be excluded from public life, today's discrimination against women takes place in more sophisticated ways. Gender inequality in the labour market is practiced through horizontal and vertical segregation, which makes it very difficult for women to find employment and make progress in jobs that are considered the male domain of action. Although women are relatively represented in the entire education system, the question is what the path of women to the highest parts of organizational structures (managerial academic positions) is like and what awaits them there. The situation in higher education in the Republic of Croatia will be analysed by interviewing 31 academic staff from the Faculty of Science and the Faculty of Philosophy, University of Zagreb. Answers to questions such as: are the opportunities for progress equal for all, is there still discrimination against women and how flexible are the working conditions regarding maternity and parental leave, will assess the position of women in the Croatian higher education system.

25 pages, 12 figures, 0 tables, 30 references; original in Croatian

Keywords: discrimination, gender inequality, horizontal segregation, vertical segregation, higher education system, maternity leave, flexible conditions

Supervisor: Martina Jakovčić, PhD, Associate Professor

Undergraduate Thesis title accepted: 11/02/2021

Undergraduate Thesis defense: 23/09/2021

Thesis deposited in Central Geographic Library, Faculty of Science, University of Zagreb, Marulićev trg 19, Zagreb, Croatia

Sadržaj

| | |
|--|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 1.1. DEFINICIJA PROBLEMA ISTRAŽIVANJA..... | 1 |
| 1.2. CILJEVI RADA | 2 |
| 1.3. METODA RADA | 2 |
| 2. PREGLED DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA U RH | 3 |
| 3. PRAVNA PODLOGA I STATISTIČKI PODACI | 4 |
| 4. ZASTUPLJENOST ŽENA U OBRAZOVANJU I ZNANOSTI U RH I EU | 6 |
| 5. OBITELJSKI ŽIVOT I PROFESIONALNA KARIJERA | 10 |
| 6. ANALIZA RODNE NERAVNOPRAVNOSTI NA TRŽIŠTU RADA UVIDOM U STANJE VISOKOOBRAZOVNIH USTANOVA | 11 |
| 6.1. NAVEDITE OSOBNE PODATKE (SPOL, DOB I FAKULTETSKO OBRAZOVANJE)..... | 11 |
| 6.2. U KRATKIM CRTAMA OPIŠITE KAKO JE IZGLEDAO VAŠ PROFESIONALNI PUT (OD GODINE DIPLOMIRANJA I PRVOG ZAPOSLENJA DO TRENUTNE POZICIJE). | 12 |
| 6.3. IMATE LI OSJEĆAJ DA STE SE U BILO KOJEM TRENUTKU VAŠEG CJELOKUPNOG NAPRETKA U KARIJERI MORALI TRUDITI VIŠE OD VAŠIH MUŠKIH/ŽENSKIH KOLEGA ZA JEDNAKU POZICIJU? AKO JE VAŠ ODGOVOR AFIRMATIVAN, MOŽETE LI UKRATKO OPISATI TO ISKUSTVO (KAO SITUACIJU, BEZ OSOBNIH PODATAKA)? | 13 |
| 6.4. MISLITE LI DA SU MOGUĆNOSTI DOLASKA NA UPRAVLJAČKU POZICIJU U VAŠOJ INSTITUCIJI I AKADEMSKOJ ZAJEDNICI OPĆENITO JEDNAKE SVIMA, BEZ OBZIRA NA SPOL? . | 16 |
| 6.5. SMATRATE LI DA JE DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA JOŠ UVIJEK PRISUTNA ILI SU UVJETI JEDNAKI ZA OBA SPOLA (U KONTEKSTU PLAĆA, MOGUĆNOSTI NAPRETKA...)?..... | 18 |
| 6.6. JESTE LI KORISTILI PRAVO NA RODILJNI/RODITELJSKI DOPUST I AKO JESTE, U KOJEM OPSEGU? IMATE LI OSJEĆAJ DA JE TO UZROKOVALO STAGNACIJU U VAŠEM PROFESIONALNOM RAZVOJU I KARIJERI? | 20 |
| 6.7. SMATRATE LI DA JE UGODAN POVRATAK NA POSAO S RODILJNOG/RODITELJSKOG DOPUSTA OSIGURAN ILI IMA JOŠ PROSTORA ZA NAPREDAK (FLEKSIBILNI RADNI UVJETI)? .. | 22 |
| 7. ZAKLJUČAK | 25 |
| POPIS LITERATURE | 26 |
| POPIS IZVORA | 26 |
| PRILOZI | IV |

1. UVOD

1.1. DEFINICIJA PROBLEMA ISTRAŽIVANJA

Postojanje termina poput „stakleni strop“, „stakleni zid“, „ljepljivi pod“, „strma litica“ i „šuplje cijevi“ u ekonomskom aspektu ravnopravnosti spolova insinuira prisutnost diskriminacije na temelju spola i u 21. stoljeću. „Stakleni strop“ predstavlja nemogućnost žena da napreduju više od srednje menadžerske pozicije. Na njega se nadovezuje „stakleni zid“ koji označava horizontalna (promjenu položaja unutar istog sektora) i vertikalna (zapošljavanje na višim pozicijama) ograničenja (Vrcelj, 2014). „Ljepljivi pod“ definira nevidljive prepreke koje priječe ženama napredak u karijeri, malu vjerojatnost promjene pozicije unutar tvrtke i veću zastupljenost na slabije plaćenim poslovima (EIGE, n.d.). U slučajevima kada žena uspije napredovati do visoke pozicije, nerijetko ju dočeka „strma litica“, odnosno teško zadržava stečeni položaj (Vrcelj, 2014). Pojam „šuplje cijevi“ podrazumijeva pasivni odljev žena iz STEM područja (Grogan, 2018).

Osim navedenih pojmova, neravnopravnost potvrđuju kvantitativni podaci objavljeni na stranicama Državnog zavoda za statistiku (u daljnjem tekstu: DZS). Prema podacima o zaposlenima u obrazovnoj djelatnosti 2019. godine žene su činile čak 78,9%, što znači da je u udio muškaraca zaposlenih u obrazovnom sustavu iznosio 21,1%. Omjer žena i muškaraca zaposlenih u obrazovnom sustavu izražen u apsolutnim brojkama se iskazuje vrijednostima 90 844 (za žene) i 24 274 (za muškarce) (DZS, 2020). Iza ovakvih kvantitativnih podataka stoji rodna segregacija prema područjima zanimanja kojom se poslovi još uvijek dijele na ženske i muške. Ovakva segregacija se temelji na horizontalnoj i vertikalnoj podjeli poslova. Horizontalna podjela podrazumijeva različite (tipične) poslove za muškarce i žene. Prema tome se žene više zapošljavaju u obrazovnim i administrativnim ustanovama, uslužnim djelatnostima, tekstilnoj industriji, dok se muškarci zapošljavaju na fizički zahtjevnijim poslovima, ali i onim kvalificiranijim. Vertikalna podjela poslova podrazumijeva veću zastupljenost žena na slabije plaćenim poslovima i manju mogućnost napredovanja i preuzimanja rukovodećih poslova (Karadakić, 2018). Vertikalnu podjelu u smislu slabije plaćenih poslova donekle potkrepljuju podaci o prosječnim mjesečnim bruto plaćama prema djelatnosti sa DZS-a iz 2018. godine prema kojima su žene u obrazovanju bile plaćene 7 895 HRK, a muškarci 9 589 HRK. Iz toga proizlazi da je udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosio 82,3% (DZS, 2020).

1.2. CILJEVI RADA

Svrha prvostupničkog rada je analizirati stanje u visokoobrazovnom sustavu Republike Hrvatske na primjeru visokoobrazovnih ustanova Prirodoslovno-matematičkog fakulteta i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Za potrebe analize sastavljeno je 7 pitanja kojima se nastoji dobiti uvid u stavove profesorica, docentica i asistentica zaposlenih u navedenim ustanovama o rodnoj neravnopravnosti na tržištu rada, kroz ekonomsko-geografski aspekt. Evaluacija stanja na tržištu rada provesti će se na temelju 31 odgovora na sljedeća pitanja:

1. Navedite osobne podatke (spol, dob i fakultetsko obrazovanje).
2. U kratkim crtama opišite kako je izgledao Vaš profesionalni put (od godine diplomiranja i prvog zaposlenja do trenutne pozicije).
3. Imate li osjećaj da ste se u bilo kojem trenutku Vašeg cjelokupnog napretka u karijeri morali truditi više od Vaših muških/ženskih kolega za jednaku poziciju? Ako je Vaš odgovor afirmativan, možete li ukratko opisati to iskustvo (kao situaciju, bez osobnih podataka)?
4. Mislite li da su mogućnosti dolaska na upravljačku poziciju u Vašoj instituciji i akademskoj zajednici općenito jednake svima, bez obzira na spol?
5. Smatrate li da je diskriminacija žena na tržištu rada još uvijek prisutna ili su uvjeti jednaki za oba spola (u kontekstu plaća, mogućnosti napretka...)?
6. Jeste li koristili pravo na roditeljski/roditeljski dopust i ako jeste, u kojem opsegu? Imate li osjećaj da je to uzrokovalo stagnaciju u Vašem profesionalnom razvoju i karijeri?
7. Smatrate li da je ugodan povratak na posao s roditeljskog/roditeljskog dopusta osiguran ili ima još prostora za napredak (fleksibilni radni uvjeti)?

1.3. METODA RADA

Uzimajući u obzir navedene podatke koji govore u prilog tome da je u obrazovnim ustanovama zaposleno više žena no muškaraca te da su zastupljenije na slabije plaćenim pozicijama, ključnu ulogu ovog rada nosi intervju¹ sa ženama zaposlenima u visokom obrazovnom sustavu Republike Hrvatske (Prirodoslovno-matematičkom fakultetu i Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu) na pozicijama asistentica, docentica i profesorica. Koliko je zapravo kompleksan i otežan profesionalni put žena u obrazovnom sustavu u odnosu na muške kolege, pobliže će biti predloženo putem 31 iskustvenog odgovora.

¹ Intervju je proveden poštujući sve mjere protiv širenja zaraze SARS-CoV-2 virusom koje su bile na snazi u trenutku provođenja.

2. PREGLED DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA U RH

Kako Šimac i Klasnić (2021) u svom radu navode, rodna neravnopravnost do izražaja dolaze 80-ih godina prošloga stoljeća. Unatoč napretku koji je postignut od toga vremena sve do danas, i dalje je vidljiv neravnopravan položaj žena u odnosu na muškarce na istim pozicijama i u istim uvjetima. Za diskriminaciju i predrasude temeljene na spolu koristi se termin *seksizam*. Uslijed promjena na političkom i kulturnom polju, diskriminacija žena postaje društveno i pravno neprihvatljiva. No to nažalost ne znači da u potpunosti nestaje, već postaje prikrivena. Šimac i Klasnić (2021) su u svome radu obradili 3 oblika suvremenog seksizma: *staromodni i moderni, neoseksizam i ambivalentni*².

Da je diskriminacija još uvijek itekako prisutna u najrazličitijim mogućim oblicima, potvrđuju i Kamenov i Galić (2011) u svome djelu. Naime, izlaskom žena na tržište rada, borba za ravnopravnost nije bila gotova, dapače, moglo bi se reći da je tek počela. Povećan broj obrazovanih i zaposlenih žena nije direktno doveo do boljeg položaja žena u društvu, već do povećanja raspona feminiziranih zanimanja, u koja ubrajamo primjerice posao u obrazovanju. Osim dominacije žena u poslovima koji nalikuju na kućanske (spomenuta horizontalna podjela), plaće i društveni ugled tih zanimanja opadaju. Osim rodne segregacije prema područjima zanimanja, također spomenuta vertikalna segregacija otežava ženama napredovanje i onemogućuje zapošljavanje na pozicijama koje sa sobom nose društvenu moć, jer su utjecajne pozicije rezervirane za muškarce (Kamenov i Galić, 2011).

Malobrojne žene koje ipak dopiru do visokopozicioniranih radnih mjesta, nerijetko imaju loša iskustva, a jedno takvo je imala profesorica Galić (2018) koja u svom radu, metodom autoetnografije, opisuje cjelokupnu situaciju. U razdoblju od 2012. do 2016. godine, kada je obnašala funkciju prodekanice za znanost i međunarodnu suradnju, tadašnji dekan je, bez pristanka članova Fakultetskog vijeća, donio odluku o suradnji Filozofskog fakulteta Zagreb sa Katoličkim bogoslovnim fakultetom Zagreb, koju je prodekanica smatrala štetnom za studente i profesore Filozofskog fakulteta Zagreb. Smatrajući to ispravnim, odlučila je istupiti i iznijeti svoje argumente protiv takve odluke čime je zaradila pokušaje isključenja iz uprave FFZG-a, protiv njezine volje. Nakon neuspjelog pokušaja, uslijedio je mobing, neovlašteno oduzimanje ovlasti šest mjeseci prije isteka mandata od strane drugog dekana, te konačno, nezakonita smjena od strane rektora u listopadu 2016. godine. Protiv takvih postupaka i medijskog

² Termini *staromodni i moderni seksizam, neoseksizam i ambivalentni seksizam* su detaljnije objašnjeni u Šimac, B., i Klasnić, K. (2021) Što još one žele? Razvoj nove skale za mjerenje suvremenih oblika seksizma, *Socijalna ekologija*, 30(2), str. 257-258.

ponižavanja koje je doživjela zbog iznošenja vlastitog mišljenja i zastupanja svojih stavova, vodi i pravnu bitku (Galić, 2018).

3. PRAVNA PODLOGA I STATISTIČKI PODACI

Kao dio ustavnog poretka Republike Hrvatske, Zakon o ravnopravnosti spolova (u daljnjem tekstu: Zakon) definira potencijalne diskriminatorne radnje i način postupanja u slučaju nepoštivanja ravnopravnosti spolova, no prije svega, promiče primjenu jednakih prava za žene i muškarce. Također, ulaskom u Europsku uniju (u daljnjem tekstu: EU) 2013. godine, Hrvatska preuzima i njezinu pravnu stečevinu, pa su tako i odredbe Zakona usklađene s Direktivama EU iz 1979., 1992., 2000., 2004., 2010. i 2006. godine. Zakon određuje zabranu diskriminacije pri zapošljavanju i radu kroz uvjete zapošljavanja, mogućnost napredovanja, pristup školovanju i usavršavanju, uvjete rada, članstvo u profesionalnim organizacijama, usklađenost profesionalnog i privatnog života te trudnoću, porod i roditeljstvo (Zakon.hr, 2017).

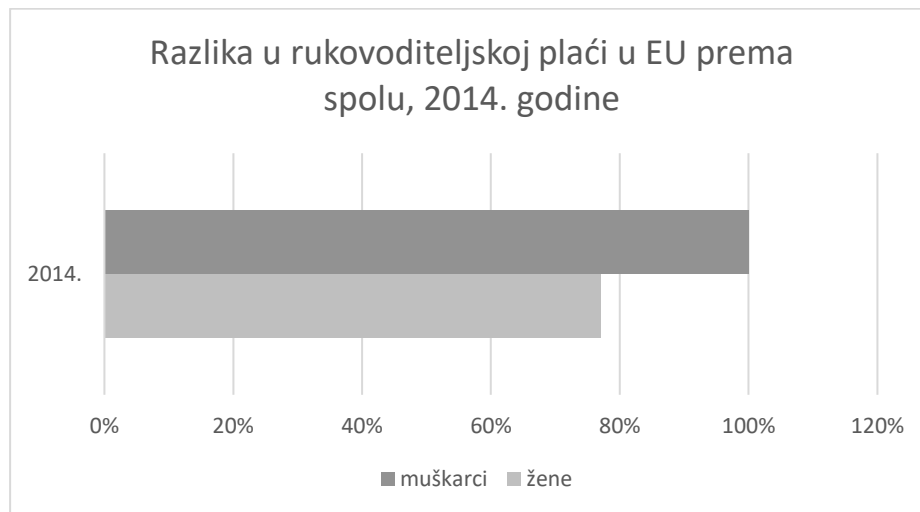
Ističe se Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) sa 5. točkom: „U člancima 21. i 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima također se zabranjuje svaka diskriminacija na temelju spola i jamči pravo muškaraca i žena na jednako postupanje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.“ (EUR-Lex, 2006). Također se navodi kako uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju temeljnu na spolu te se naglašava potreba za uravnoteženjem razlika u plaći i redukcijom podjele tržišta rada na temelju spola što uključuje prava poput fleksibilnog radnog vremena ili roditeljskog dopusta (EUR-Lex, 2006). Osim toga, Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje osigurava roditeljni dopust u neprekinutom razdoblju od 14 tjedana, plaćenu odsutnost s posla u svrhu obavljanja trudničkih pregleda te zabranu otpuštanja u razdoblju od početka trudnoće do isteka roditeljnog dopusta (EUR-Lex, 1992).

Nastavno na roditeljni dopust, EU Parlament je 2019. godine usvojio nova pravila o ravnoteži poslovnog i privatnog života što podrazumijeva fleksibilnije radne uvjete u svrhu povećanja zaposlenosti žena i korištenja očinskog dopusta (Europski parlament, 2019). Novim pravilima usvojenima 4. travnja 2019. donose se sljedeće mjere: fleksibilni uvjeti rada, najmanje 10 radnih dana očinskog dopusta, najmanje 4 mjeseca roditeljskog dopusta po roditelju (2 od 4 su neprenosiva) i 5 radnih dana skrbničkog dopusta godišnje za zaposlene

osobe koje skrbe o članovima obitelji s ozbiljnim zdravstvenim stanjima (Europski parlament, 2018).

Preuzimanje roditeljskih i obiteljskih obveza se u pravilu očekuje od žena, što one najčešće i čine pa stoga ne čudi da je veća vjerojatnost da će žena raditi uz skraćeno radno vrijeme što posljedično uzrokuje stagnaciju u karijeri i samim time manje plaće i mirovine u usporedbi sa muškarcima (Europski parlament, 2018). Tako je zaposlenost žena uz skraćeno radno vrijeme 2015. godine u EU bila četverostruko veća nego kod muškaraca, uz povećanu privatnu odgovornost zbog preuzimanja dvije trećine roditeljskog dopusta i obavljanja triju četvrtina kućanskih poslova (Europski parlament, 2017). 2016. godine, na razini EU, žene su primale 16,2% manju bruto plaću po satu od muškaraca (eurostat, 2018c). Ta razlika je 2018. godine smanjena na 14,8% (eurostat, 2020). Prosječna razlika u plaćama žena i muškaraca u EU 2019. godine je bila 14,1%, a u mirovinama 2018. godine čak 29,5% (Europski parlament, 2019).

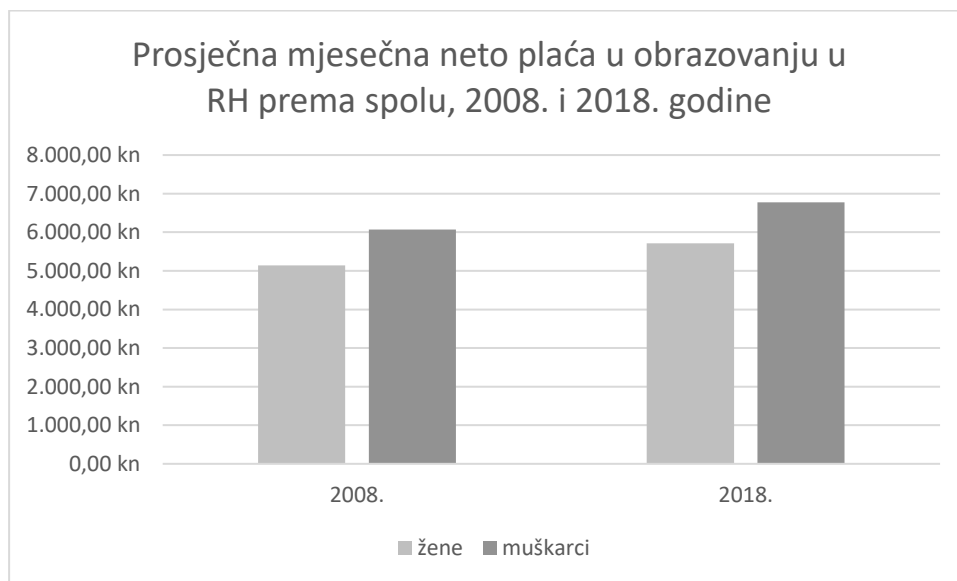
Analizirajući podatke prema zanimanjima podijeljenim u 9 skupina na razini EU 2014. godine, u svih 9 su žene bile plaćene slabije po satu od muškaraca, a zanimanje s najvećom razlikom u plaći je rukovoditelj(ica) sa plaćom nižom čak 23% (Sl.1.) (eurostat, 2018c).



Sl. 1. Razlika u rukovoditeljskoj plaći u EU prema spolu, 2014. godine
Izvor: eurostat, 2018c

Podaci za 2014. godinu govore da je razlika bruto plaće po satu prema spolu u Hrvatskoj skoro dvostruko manja nego u EU, pa tako iznosi 8,7% (eurostat, 2018c). No u Hrvatskoj je razlika u plaćama više izražena nego što je u EU te je do 2017. godine iznosila 16,1%, dok je razlika u mirovinama visokih 40% (Europski parlament, 2017).

I u obrazovnom sustavu RH su vidljive razlike u prosječnim mjesečnim neto plaćama žena i muškaraca u korist potonjih. 2008. godine, prosječna mjesečna neto plaća za žene je iznosila 5 144 HRK, dok je za muškarce plaća bila nešto veća te je iznosila 6 069 HRK (Sl. 2.) (Vučemilović, 2011). U nešto recentnije vrijeme, 2018. godine prosječna mjesečna neto plaća za žene u obrazovanju je iznosila 5 717 HRK, a za muškarce 6 775 HRK, te je time udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosio 84,4% (Sl. 2.) (DZS, 2020).



Sl. 2. Prosječna mjesečna neto plaća u obrazovanju u RH prema spolu, 2008. i 2018. godine
Izvor: Vučemilović, 2011; DZS, 2020

4. ZASTUPLJENOST ŽENA U OBRAZOVANJU I ZNANOSTI U RH I EU

2014. godine u RH je udio žena u ulozi učiteljice u primarnom obrazovanju iznosio 93,3% (Sl. 3.) (Roser, 2017). U srednjim školama je situacija nešto drugačija sa udjelom nastavnica od 65,3% 2006./2007. godine i 66,1% 2016./2017. godine (DZS, 2018). U tercijarnom obrazovanju, 2014. godine, žene su u ulozi profesorice bile zastupljene sa 48% (Sl. 3.) (Roser, 2017). 3 godine kasnije u RH je bila slična situacija sa 48,8% žena u ulozi profesorica u tercijarnom obrazovanju (Sl. 4.) (eurostat, 2018b).

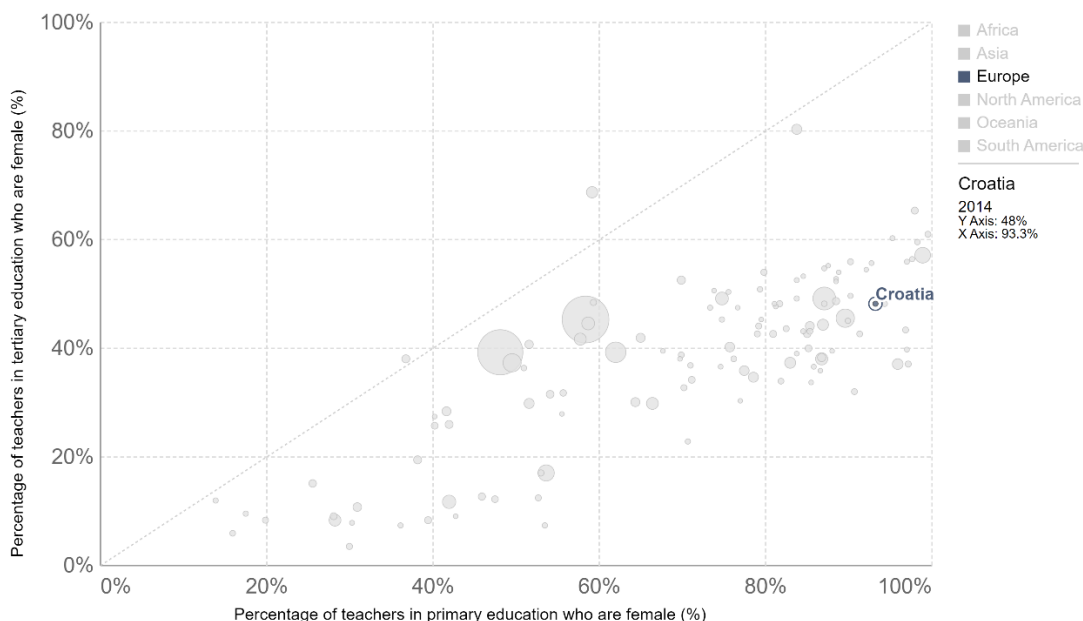
Na razini EU³, 2015. godine, udio muškog nastavnog osoblja u tercijarnom obrazovanju je činio 58,3%, odnosno gotovo tri petine cjelokupnog nastavnog osoblja (eurostat, 2018a). 2018. godine je omjer donekle ravnomjerniji pa iznosi 43% : 57% u korist muškaraca (eurostat, 2018b).

³ EU-28, dok je među državama članicama bilo Ujedinjeno Kraljevstvo.

Share of teachers who are female in primary vs tertiary education, 2015

In almost all countries the share of women in primary education is much higher than the share of women in tertiary education.

Our World
in Data



Source: World Bank

CC BY

Sl. 3. Udio žena zaposlenih u primarnom i tercijarnom obrazovanju, u RH, 2014. godine
Izvor: Roser, 2017

Teaching staff in tertiary education by sex and level of education, 2018

(thousands)

| | Tertiary total | | | Short-cycle tertiary | | | Other tertiary | | |
|-----------------|----------------|-------|--------|----------------------|------|--------|----------------|-------|--------|
| | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female |
| EU-27 (*) | 1 351.5 | 773.4 | 578.1 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Belgium | 31.3 | 16.2 | 15.2 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Bulgaria | 21.9 | 11.1 | 10.9 | .. | .. | .. | 21.9 | 11.1 | 10.9 |
| Czechia | 18.8 | 11.6 | 7.2 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 18.7 | 11.6 | 7.1 |
| Denmark | 26.7 | 15.0 | 11.7 | 2.1 | 1.2 | 0.8 | 24.6 | 13.7 | 10.9 |
| Germany | 416.2 | 250.7 | 165.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 416.2 | 250.7 | 165.5 |
| Estonia | 4.4 | 2.2 | 2.1 | .. | .. | .. | 4.4 | 2.2 | 2.1 |
| Ireland (*) | 9.9 | 5.4 | 4.4 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Greece | 17.3 | 11.3 | 6.0 | .. | .. | .. | 17.3 | 11.3 | 6.0 |
| Spain | 171.9 | 96.5 | 75.4 | 36.3 | 18.0 | 18.4 | 135.5 | 78.5 | 57.0 |
| France (*) | 115.6 | 64.8 | 50.8 | 25.6 | 12.3 | 13.3 | 90.0 | 52.5 | 37.5 |
| Croatia | 17.0 | 8.7 | 8.3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Italy | 92.7 | 58.1 | 34.6 | .. | .. | .. | 92.7 | 58.1 | 34.6 |
| Cyprus | 3.3 | 1.9 | 1.4 | 0.6 | 0.3 | 0.3 | 2.6 | 1.5 | 1.1 |
| Latvia | 7.2 | 3.1 | 4.0 | 1.1 | 0.3 | 0.7 | 6.1 | 2.8 | 3.3 |
| Lithuania | 11.4 | 5.0 | 6.4 | .. | .. | .. | 11.4 | 5.0 | 6.4 |
| Luxembourg | 1.3 | 0.9 | 0.5 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 1.2 | 0.8 | 0.4 |
| Hungary (*) | 25.2 | 14.9 | 10.3 | 1.0 | 0.6 | 0.4 | 20.7 | 11.8 | 9.0 |
| Malta | 1.9 | 1.2 | 0.7 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 1.7 | 1.1 | 0.6 |
| Netherlands | 69.8 | 37.8 | 32.0 | 1.7 | 0.9 | 0.8 | 68.1 | 36.8 | 31.2 |
| Austria | 62.7 | 35.9 | 26.8 | 9.7 | 4.6 | 5.1 | 53.0 | 31.3 | 21.7 |
| Poland | 95.0 | 52.3 | 42.7 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 95.0 | 52.3 | 42.7 |
| Portugal (*) | 34.2 | 18.9 | 15.3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Romania | 26.3 | 12.8 | 13.5 | .. | .. | .. | 26.3 | 12.8 | 13.5 |
| Slovenia | 6.9 | 4.0 | 2.9 | 1.2 | 0.6 | 0.5 | 5.7 | 3.4 | 2.4 |
| Slovakia | 12.1 | 6.5 | 5.6 | 0.5 | 0.2 | 0.3 | 11.6 | 6.3 | 5.3 |
| Finland | 15.1 | 7.3 | 7.8 | .. | .. | .. | 15.1 | 7.3 | 7.8 |
| Sweden | 35.5 | 19.5 | 16.0 | 0.4 | 0.2 | 0.2 | 35.1 | 19.3 | 15.9 |
| United Kingdom | 161.1 | 87.9 | 73.3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Liechtenstein | 0.1 | 0.1 | 0.0 | .. | .. | .. | 0.1 | 0.1 | 0.0 |
| Norway | 34.0 | 18.3 | 15.7 | 0.7 | 0.3 | 0.4 | 33.3 | 17.9 | 15.4 |
| Switzerland | 36.4 | 23.5 | 12.9 | .. | .. | .. | 36.4 | 23.5 | 12.9 |
| North Macedonia | 4.1 | 2.2 | 2.0 | .. | .. | .. | 4.1 | 2.2 | 2.0 |
| Serbia | 11.6 | 6.1 | 5.5 | .. | .. | .. | 11.6 | 6.1 | 5.5 |
| Turkey | 158.1 | 87.9 | 70.2 | 19.9 | 11.7 | 8.2 | 138.2 | 76.2 | 62.0 |

(*) Coverage deviations noted for Ireland, France and Portugal also apply.

(*) Excluding independent private institutions and academic staff in government dependent private institutions.

(*) Excluding private institutions.

(*) Short-cycle tertiary education and other tertiary education: 2016.

(*) Total tertiary education: includes post-secondary non-tertiary personnel giving courses in higher education institutions.

(.) not available

(-) not applicable

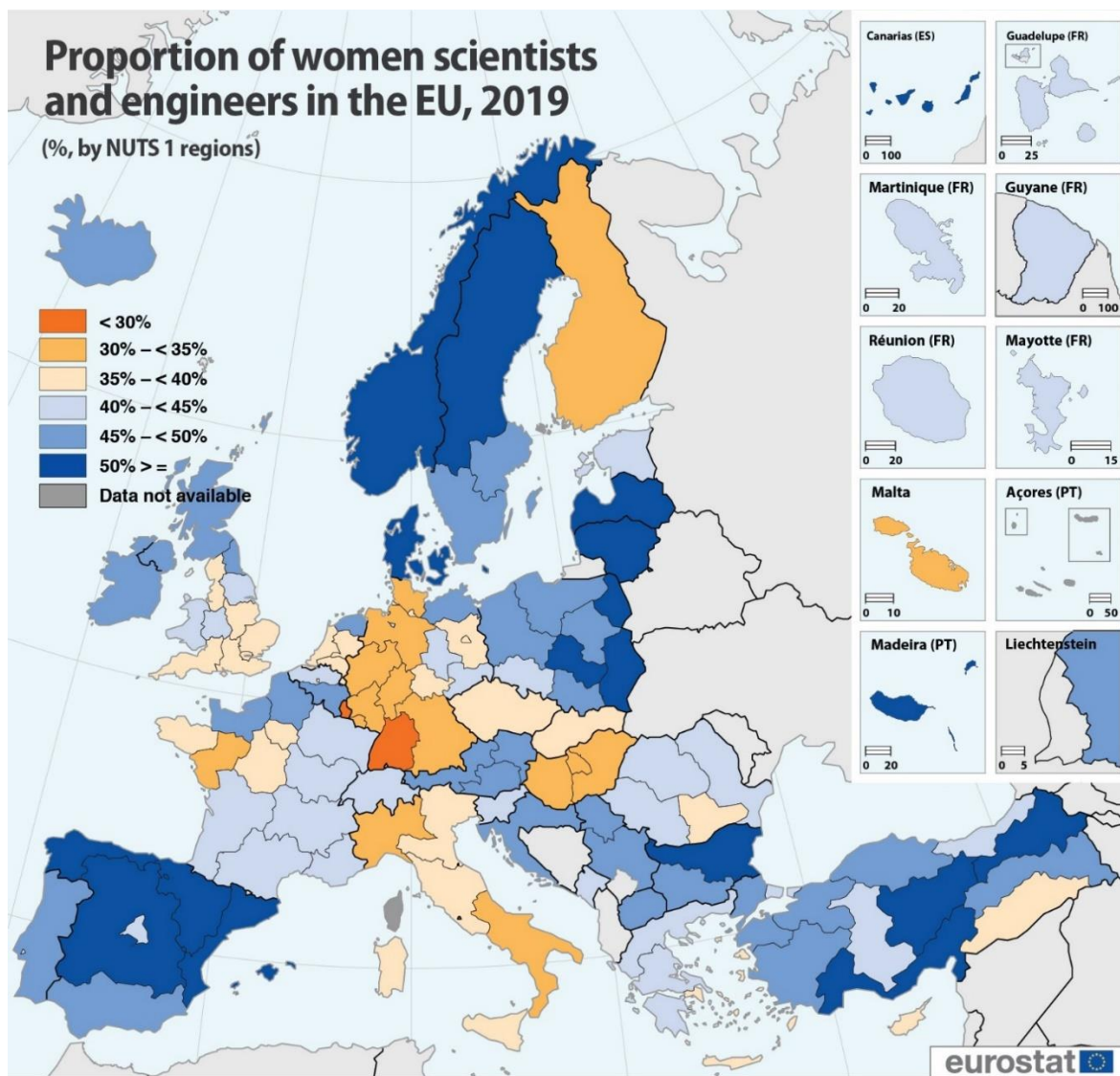
Source: Eurostat (online data code: educ_uoe_perp01)

eurostat

Sl. 4. Akademska osoblje u tercijarnom obrazovanju, prema spolu i edukaciji, 2018. godine
Izvor: eurostat, 2018b

Prema podacima eurostata 2019. godine za EU, žene su u znanosti i inženjerstvu sudjelovale udjelom od 41%, odnosno više od 6,3 milijuna žena je radilo u znanosti i inženjerstvu (eurostat, 2021).

Hrvatska se prema rezultatima nalazi u gornjoj polovici ljestvice sa 45% -<50% žena znanstvenica i inženjerki u usporedbi s udjelom muškaraca znanstvenika i inženjera (Sl. 5.) (eurostat, 2021).



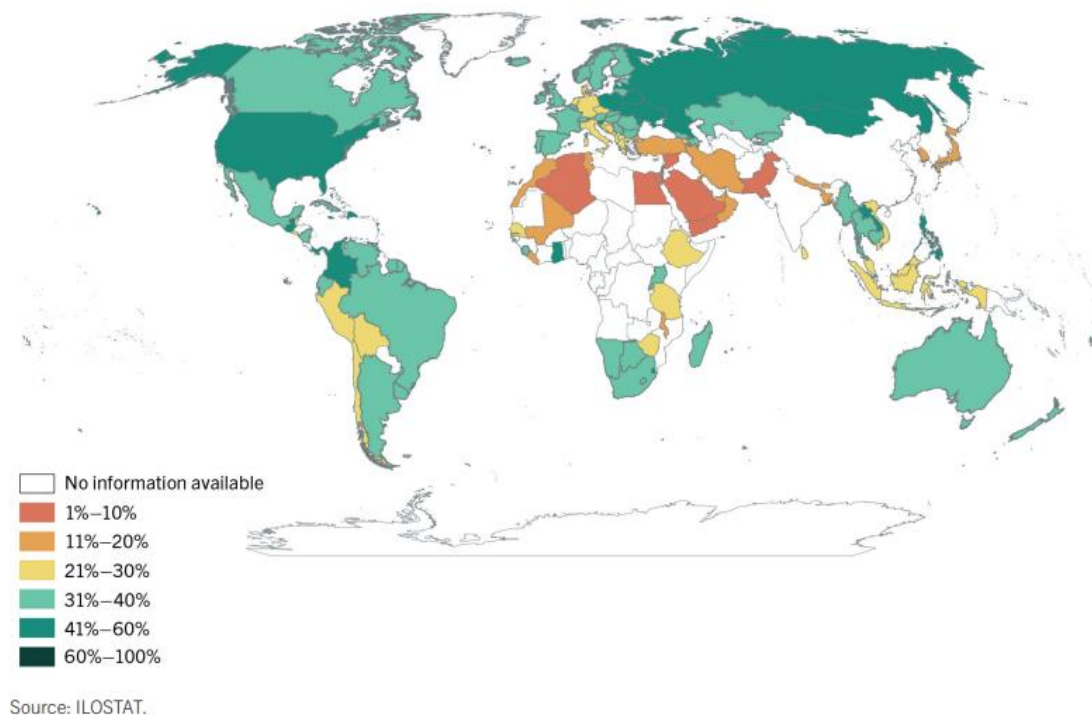
Regional data for Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Ireland, Lithuania, Luxembourg, Latvia, Malta, Slovenia and Slovakia: single regions at this level of detail.
Corsica (FRM), Azores (PT2) and Åland Islands (FI2): data not available due to low reliability.

ec.europa.eu/eurostat

Sl. 5. Udio žena u znanosti i inženjerstvu, u EU, 2019. godine
Izvor: eurostat, 2021

Vertikalna podjela poslova na temelju rodne segregacije je prisutna i u obrazovnom sustavu. Specifičnost obrazovnog menadžmenta je upravo to što je priroda obrazovne djelatnosti feminizirana, ali su unatoč tomu žene na rukovodećim pozicijama obrazovnih institucija u manjini (Vrcelj, 2014). Također, kako profesorica Galić navodi, što je organizacijska i korporacijska struktura slojevitija, to je manje vjerojatno da će se na vrhu naći žena (Ljubičić, 2021). Prema Vrcelj (2014), uzrok tomu su promjene tržišnih uvjeta pri čemu se dogodio zaokret sa politike planiranja prema politici upravljanja te se rukovodstvo javnih institucija prenijelo na privatni, neprofitni sektor. Podršku takvome upravljanju pružaju upravo oni koji smatraju žene prirodno neravnopravnima i u nepovoljnijem položaju za obavljanje odgovornog, rukovoditeljskog posla, uzimajući u obzir njezinu predodređenu, majčinsku ulogu. Dakle, glavni razlozi zbog kojih se menadžment svrstava u djelokrug muških djelatnosti su biološke prirode, uvjetovani nametnutom potrebom usklađivanja obiteljskih i poslovnih uloga u svrhu izvršavanja majčinske uloge (Vrcelj, 2014). Paradoks ovakvog stanja je da su žene u obrazovnoj strukturi odavno brojnije od muškaraca, što se odnosi na najviše razine obrazovanja (uključujući ne samo diplomatske, već i doktorske studije), no razina zaposlenja i dalje nije razmjerna broju stečenih diploma (Ljubičić, 2021).

Udio žena u ukupnom broju rukovodećih pozicija na razini EU, 2017. godine je 34%. Zanimljivo je da nijedna država članica nije imala udio veći od 50%, s Latvijom na prvom mjestu i udjelom od 46%, dok je Hrvatska sa 29% u donjoj polovici ljestvice (eurostat, 2018c). Na Sl. 6. je vidljiv udio žena na rukovodećim pozicijama u svijetu, pri čemu je vidljivo da je Hrvatska u rasponu 21%-30% (Safety4sea, 2019). U skladu s tim, Vrcelj (2014) navodi kako je menadžment svojevrsni suvremeni znanstveno-istraživački fenomen čijim je prostorom ovladao muškarac. Deficit žena na menadžerskim pozicijama posljedica je dugogodišnje prakse svrstavanja žena u ulogu čuvarice kućnog ognjišta i komplementarno tome, restrikcije djelovanja u zajednici. Rodni odnosi temeljni na tradiciji podrazumijevaju brigu žene o djeci i kućanstvu čijom se implementacijom u tvrtke očekuje identična raspodjela „obveza“. Takva raspodjela u startu zakida žene za ravnopravne prilike dolaska na rukovodeću poziciju. Na taj način se stječe dojam da su rukovodeće pozicije prirođenije muškarcima. Malobrojne žene koje dopiju do rukovodećih pozicija susreću se s omalovažavanjem i nepriznavanjem njihova rada i sposobnosti u smislu sredstava kojima su izborile svoje mjesto, te se na određeni način podrazumijeva da su svoj uspjeh ostvarile isključivo zbog zakonskih kvota, političkih mjera ili privatnih poznanstava s utjecajnim muškarcima (Vrcelj, 2014).



Sl. 6. Udio žena na rukovodećim pozicijama u svijetu
Izvor: Safety4sea, 2019

5. OBITELJSKI ŽIVOT I PROFESIONALNA KARIJERA

Iako je u Zakonu o radu jasno navedeno da poslodavac na razgovoru na poslu i za vrijeme trajanja radnog odnosa ne smije tražiti privatne podatke koji nemaju dodirnih točaka s poslom, i dalje se može čuti za negativna iskustva. Nerijetko poslodavci postavljaju pitanja o bračnom statusu i planiranju obitelji, dok neki od njih smatraju opravdanim donijeti odluke na temelju odgovora (Career Speed Dating, n.d.). Upravo pitanja o planiranom broju djece imaju utjecaj na to da se žene odlučuju sve kasnije imati dijete. Na prvo mjesto stavljaju profesionalnu i financijsku stabilnost koju nerijetko mogu ostvariti samo ako se tome potpuno posvete jer vlada uvriježeno mišljenje da su žene predodređene za odgoj i brigu oko djeteta što im posljedično oduzima jako puno vremena koje bi inače uložile u profesionalni napredak (Pirjać, 2021). Takav oblik diskriminacije se naziva izravnom diskriminacijom na temelju spola jer je osoba zbog određenog, pravno neopravdanog motiva (trudnoće ili planirane trudnoće) stavljena u nepovoljniji položaj od osobe suprotnog spola, u usporedivoj situaciji (gov.hr, n.d.)

Adaptacija poslovne okoline realnim potrebama pojedinca praksa je tvrtke „Poslovna inteligencija“. U sklopu projekta „Prema stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena – usklađivanje privatnog i poslovnog života“ pripremljena je brošura „Snaga MAMFORCE i

DADFORCE organizacija“ unutar koje je predstavljen niz pogodnosti putem kojih se zaposlenicima olakšava balansiranje između privatnog i poslovnog života. Pogodnosti obuhvaćaju plaćeni dopust za akademske, obiteljske i privatne potrebe u trajanju od 3 dodatna dana (uz minimalni plaćeni dopust određen Zakonom o radu) koji se mogu iskoristiti u svrhu polaska djeteta u vrtić ili u prvi razred osnovne škole te program za djecu zaposlenika putem kojeg se u božićno vrijeme organizira predstava uz darivanje djece, kao i jednogodišnji Junior Day koji omogućuje posjetu djece zaposlenika na radnom mjestu roditelja te međusobno upoznavanje, učenje programiranja i sudjelovanje u humanitarnim akcijama (Poslovna inteligencija, 2017)

Kao tvrtka čije su većinske vlasnice žene i gdje žene čine gotovo polovicu zaposlenika, zamjetna angažiranost oko sudjelovanja tvrtke u održavanju ravnoteže između obiteljskih i poslovnih obveza nije iznenađujuća. Osim navedenih pogodnosti, tvrtka nudi i druge obiteljske olakšice poput 10 dana bolovanja sa isplatom plaće u punom iznosu koje se može iskoristiti u slučaju bolesti djeteta, 5 000 kn bonusa za svakog zaposlenika koji postane roditelj, kao i Empowering parents edukacije za roditelje (Margetić Lukić, n.d.).

Navedene pogodnosti su „Poslovnoj inteligenciji“ priskrbile MAMFORCE i DADFORCE certifikat te priznanje Poslodavac prijatelj obitelji (Margetić Lukić, n.d.).

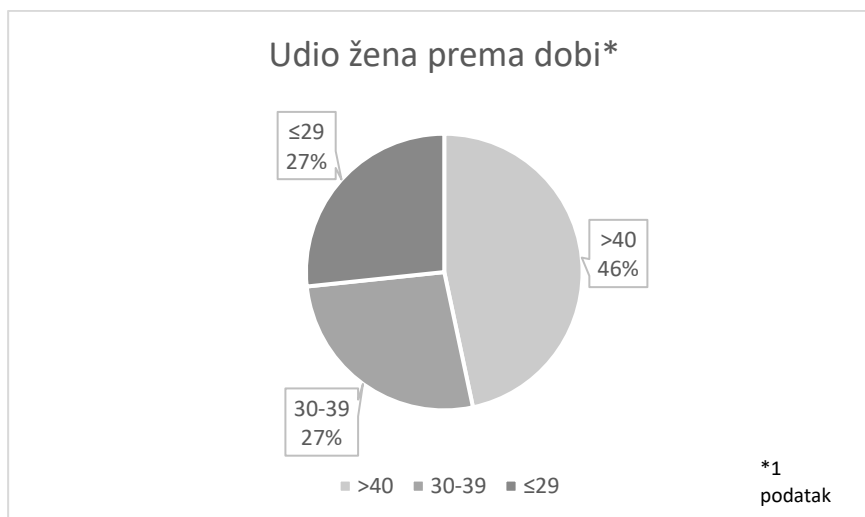
6. ANALIZA RODNE NERAVNOPRAVNOSTI NA TRŽIŠTU RADA UVIDOM U STANJE VISOKOOBRAZOVNIH USTANOVA

Podaci koji će se u ovome dijelu rada analizirati prikupljeni su slanjem upitnika na službene e-mail adrese, a ukupno je sudjelovala 31 profesorica, docentica i asistentica. Analiza će se vršiti pojedinačno po pitanjima čiji će se odgovori kvalitativno i grafički evaluirati.

6.1. NAVEDITE OSOBNE PODATKE (SPOL, DOB I FAKULTETSKO OBRAZOVANJE).

Od ukupno 31 ispitanice koje su sudjelovale, dostupno je 30 podataka o njihovoj dobi. U dvije dobne skupine, ≤ 29 i 30-39, broj ispitanica je bio jednak, odnosno po 8 žena je pripadalo svakoj od njih. Kao što je vidljivo na dijagramu na Sl. 10., te dvije dobne skupine su sudjelovale u upitniku sa po 27%, dok sudionice koje pripadaju preostaloj dobnoj skupini, >40 , sudjeluju u upitniku sa nešto manje od polovine udjela, točnije, sa 46%. Broj sudionica koje pripadaju najstarijoj dobnoj skupini je 14 (Sl. 7.).

Skoro dvostruko veći broj žena najstarije dobne skupine može se pripisati njihovoj dužoj prisutnosti u akademskoj zajednici i potencijalnom iskustvu u situacijama koje bi se mogle smatrati relevantnima za ovu analizu.



Sl. 7. Ispitanice prema dobi
Izvor: Intervju, 2021

6.2. U KRATKIM CRTAMA OPIŠITE KAKO JE IZGLEDAO VAŠ PROFESIONALNI PUT (OD GODINE DIPLOMIŠANJA I PRVOG ZAPOSLENJA DO TRENUTNE POZICIJE).

Svrha odgovora na ovo pitanje je saznati postoje li određeni prekidi ili prepreke u napretku njihova profesionalnoga života u međuovisnosti sa predrasudama da su visokopozicionirane pozicije rezervirane za muškarce. Među odgovorima na ovo pitanje ističe se odgovor redovite profesorice sa doktoratom znanosti koja je doktorirala prema starom sistemu kada je prije doktorata bio potreban magisterij. Profesorica naglašava kako nije imala slobodan izbor za temu magisterija, a ni doktorata. Voditelj joj je kao jedinoj ženi na projektu naglasio kako na svom projektu ne želi nikakve poveznice sa feminizmom (na čiju je temu diplomirala i na čemu je zapravo željela raditi) pa je i magisterij i doktorat pisala na teme koje nije htjela. Nakon obranjenog doktorata je još 3 godine bila u posdoct. statusu čijim joj je istekom voditelj nagovijestio da je „slobodna“ – drugim riječima, trebala je dobiti otkaz. Međutim, spletom drugih okolnosti, dobila je posao asistentice na 2 kolegija profesora koji je imao još godinu dana do mirovine, nakon čega je raspisan natječaj za docenta, gdje je na koncu bila primljena. Pozicija docenta joj je konačno donijela slobodu rada na temama kojima se željela baviti pa je tako pokrenula kolegije koji proučavaju rodne i feminističke teme.

Profesorica ističe kako put do redovite profesorice nije bio lagan, već se morala nositi s neugodnim iskustvima i preprekama, omalovažavanjem i na kraju, seksizmom...

Iako nije navedena konkretna situacija, jedan odgovor se odnosi na osjećaj preopterećenosti i nesigurnosti na profesionalnom putu, uz puno rada i često bez konkretnog radnog vremena, ali uz visoke rezultate na kraju.

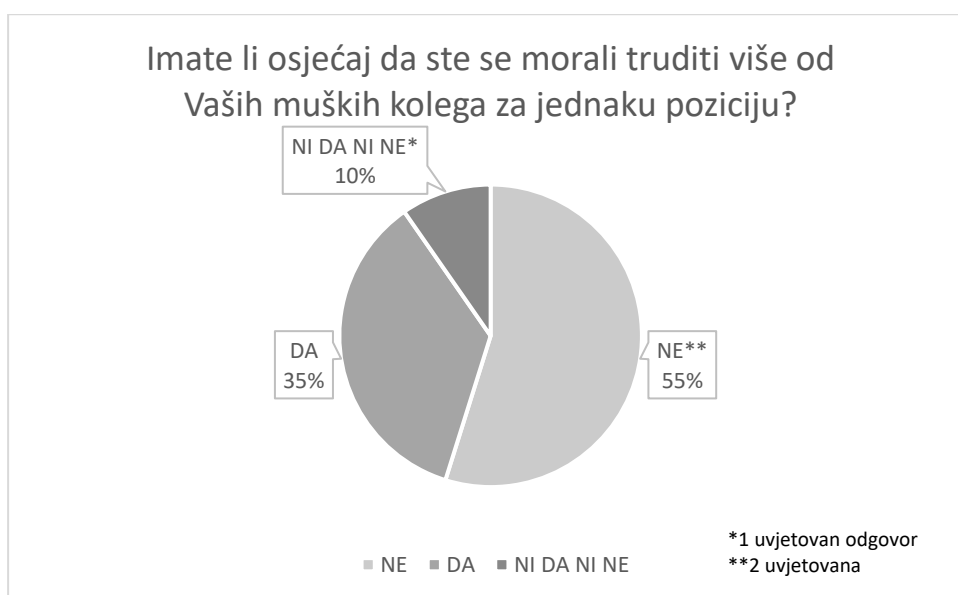
Odgovor koji također naslućuje rodnu neravnopravnost se odnosi na ispitanicu koja je zaposlena 6 godina nakon diplomiranja. Njezin profesionalni put kreće od poslijediplomskog studija u inozemstvu u trajanju od dvije godine, preko 6 mjeseci volontiranja na jednom kolegiju neposredno prije zaposlenja, radnog mjesta vanjske suradnice na dva kolegija, sve do radnog mjesta znanstvene novakinje – 3 mjeseca nakon što isto radno mjesto dobiva student kojemu je predavala, s razlikom u poslijediplomskom studiju kojeg je ona imala, a on nije. Ispitanica nastavlja s doktorskim studijem te dobiva inozemnu stipendiju kojom stječe dvojni doktorat. Nakon svih navedenih, uspješno izvršenih razina obrazovanja, slijedi rad na mjestu poslijedoktorandice, te doktorandice. Kao zanimljivu činjenicu prilaže informaciju o nezavršenom plaćenom doktoratu kolege znanstvenog novaka.

Unatoč postojanju negativnih iskustava, postoje i ona pozitivna, ili barem očekivana sa logičnim redosljedom. Takvi odgovori se odnose na ispunjavanje svih obaveza prema ugovoru i napredovanjem u skladu s tim, te prolazak stepenica zaposlenja redosljedom koji obuhvaća tehničara, doktoranda, asistenta, višeg asistenta, docenta i na kraju izvanrednog i redovitog profesora.

I dok se ostali odgovori većinom odnose na redovan profesionalni put, u nekoliko njih se ističe volontiranje koje je prethodilo najčešće ugovoru o radu na neodređeno, upis poslijediplomskog studija na vlastiti trošak i situacije u kojima su ranije napredovale poput starijih kolega pred mirovinom ili neočekivanih smrtnih slučajeva.

6.3. IMATE LI OSJEĆAJ DA STE SE U BILO KOJEM TRENUTKU VAŠEG CJELOKUPNOG NAPRETKA U KARIJERI MORALI TRUDITI VIŠE OD VAŠIH MUŠKIH/ŽENSKIH KOLEGA ZA JEDNAKU POZICIJU? AKO JE VAŠ ODGOVOR AFIRMATIVAN, MOŽETE LI UKRATKO OPISATI TO ISKUSTVO (KAO SITUACIJU, BEZ OSOBNIH PODATAKA)?

Cilj ovog pitanja je saznati potkrepljuju li odgovori tvrdnje da su žene prisiljene uložiti mnogo više truda nego što to moraju muški kolege za jednaku poziciju, uz standardno, uvriježeno mišljenje da su žene zadužene za obiteljske obveze i brigu o djeci, što onda koči njihov napredak u karijeri.



Sl. 8. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: „Imate li osjećaj da ste se morali truditi više od Vaših muških kolega za jednaku poziciju?“
Izvor: Intervju, 2021

Kao što je prikazano na dijagramu (Sl. 8.), 55% (17) ispitanica je izjavilo da nema osjećaj da su se morale truditi više u usporedbi s njihovim muškim kolegama, 35% (11) je odgovorilo afirmativno, dok je 10% (3) bilo suzdržano (Sl. 12.). Uvjetovani odgovori odnose se na određene situacije zbog kojih su ispitanice odgovorile sa „NE“ ili „NI NE NI DA“ uz argument, primjerice radna okolina u kojoj su zaposlene većinom žene ili generalno mišljenje da nije bilo potrebno ulagati više truda osim u razdoblju povratka sa roditeljnog dopusta.

Jedna ispitanica koja je dala afirmativan odgovor opisala je situaciju u kojoj je bila drugačije tretirana nego kolega na jednakoj poziciji s kojim je radila na istom projektu. Naime, u većini slučajeva je ona bila ta koju je profesor pozivao za obavljanje određenih administrativnih poslova iako je imao svoju asistenticu. Pozivi su se čak intenzivirali u razdoblju od godine dana kada njegova asistentica nije bila prisutna. Zanimljivo je kako je kolega bio taj koji je prvi uočio opisanu situaciju. Također, odabir teme za doktorat nije prošao bez negativnih komentara budući da je riječ o rodnoj temi koja, prema mišljenju starijih kolega, nije moderna ni aktualna te će utjecati diskreditirajuće na njezinu karijeru jer ne pokazuje dostatnu razinu ozbiljnosti. Osim toga, negativno iskustvo je opisala i u slučaju rada sa starijim profesorom u uredu koji ju je tražio obavljanje privatnih poslova poput zahtjeva da ga „zove ujutro da ga probudi“.

Druga ispitanica opisuje situaciju u kojoj se našla na jednom znanstvenom skupu na kojem je bio prisutan i gradonačelnik, a ona je, zajedno s kolegicama bila predstavljena kao

„dama“, dok su muški kolege bili predstavljeni prema svome akademskom zvanju – profesori ili akademici. Negativno iskustvo je imala i sa situacijama koje su bile na rubu seksualnog zlostavljanja, a podrazumijevale su aluzije na seksualnost dotične i šarmantno koketiranje s očekivanim jednakim uzvratom. Kao još jednu konkretnu situaciju navela je svojevrsno ograničenje prava govora ženama, implementiranog kroz toleriranje prekoračenja zadanog vremena za izlaganje muškim kolegama. Za kraj, navela je negodujuću izjavu uglednog akademika vezanu za navalu „njezinog spola“ na znanstvenu disciplinu kojom se oboje bave.

Unatoč negativnom odgovoru na ovo pitanje, jedna ispitanica je dala do znanja koliko je okolina još uvijek puna predrasuda u smislu odabira njezinog životnog puta na temelju smjernica koje su joj davali, a koje su se odnosile na udaju, trudnoću i planiranje obitelji. Navodi kako muški kolege ne dobivaju takve komentare i nikome nisu dužni opravdavati se za svoje životne izbore i put. Također, ističe kontradiktornost u pogledima pojedinaca na stvaranje obitelji koji smatraju da je žena potratila život ako nema djecu, no isto tako, čim se kolegice udaju i iskoriste roditeljski dopust, komentiraju kako će si time uništiti karijeru.

Nažalost, u jednom odgovoru je navedeno kako je ispitanica godinama imala iskustva sa spolnim napastovanjima, seksualnim upadicama i omalovažavanjem na razne načine. Najviše zabrinjavajuća informacija je činjenica da se zapravo nije imala kome obratiti jer nije postojalo tijelo ni institucija koja bi garantirala zaštitu i ulijevala povjerenje. Kao najproblematičnije razdoblje ističe ono za koje je obnašala funkciju prodekanice, kada je zapravo doživjela najteže oblike mobinga.

Ekstreman primjer omalovažavanja truda i rada ženskih kolegica vidljiv je kroz primjer koji svoje temelje pronalazi čak u fizionomiji ljudskog tijela. Prema njemu se tvrdi kako muškarci imaju bolje razvijen mozak za rješavanje naprednijih i složenijih zadataka. Kada bi muškarac izvršio određeni zadatak, tome se pridavala velika važnost, dok bi se uspjesi žena ignorirali. Kao argumente za to navodi sveprisutno mišljenje kako su žene slabije i emotivnije, a akademska zajednica zahtjeva surovost kakvu samo muškarci posjeduju.

Rođenje djeteta i majčinstvo je bilo uzrok sporijeg napredovanja u karijeri ispitanice u sljedećem odgovoru. Navodi kako su izostali podrška i razumijevanje od strane muških kolega kojima nije bilo jasno kako ona u tom razdoblju ne uspijeva obaviti sve u roku poput njih. Ističe kako si muški kolege uzimaju za pravo „mansplainati“⁴ i povisivati ton te tvrdi kako je trenutna razina seksizma na fakultetima apsolutno neprihvatljiva.

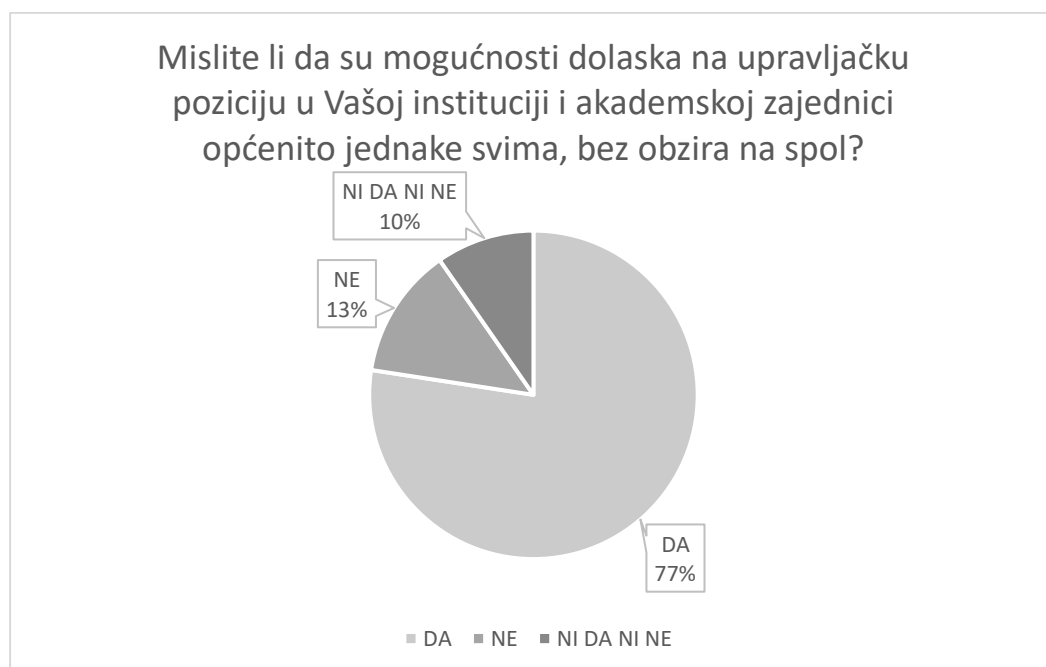
⁴ Mainsplaining – institucionalizirani, sustavni oblik ugnjetavanja žena. Cilj je „ušutkati“ žene, implicirajući na njihovu manju vrijednost. Više u: Kidd, A.-G. (n.d.) *Mansplaining: the systematic sociocultural silencer*. University of North Georgia.

Još jedna ispitanica navodi dvije situacije iz aspekta utjecaja majčinstva na karijeru. Kao prvu navodi diskriminatorna pitanja na razgovorima za posao, a koja se odnose na njezin bračni status i na planiranje obitelji. Druga situacija se odnosi na neravnopravan položaj žena ako žele imati djecu jer se od njih očekuje da preuzmu sve obveze koje su vezane za obitelj i djecu, a uz to ima iste obveze kao kolege muškarci u čiju se raspodjelu vremena ne zadire.

Ispitanica koja navodi kako nema osjećaj da se morala truditi više od muških kolega, ipak ističe da se od žena očekuje da se više bave administrativnim poslovima te da ponekad trebaju imati arogantniji pristup ako žele da ih se doživi jednako kao i muške kolege. Prvi navod potvrđuje još jedna ispitanica kojoj je rečeno da se, unatoč istom ugovoru i zvanju kao kolega, ona mora javljati na telefon jer žene bolje rade taj posao i imaju ugodniji glas.

Posljednja ispitanica navodi kako na njezinom radnom mjestu ima više žena nego muškaraca te da su uvijek bile zastupljene i na upravljačkim mjestima, no da je žena ipak bila vrlo rijetko na funkciji dekanice.

6.4. MISLITE LI DA SU MOGUĆNOSTI DOLASKA NA UPRAVLJAČKU POZICIJU U VAŠOJ INSTITUCIJI I AKADEMSKOJ ZAJEDNICI OPĆENITO JEDNAKE SVIMA, BEZ OBZIRA NA SPOL?



Sl. 9. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: "Mislite li da su mogućnosti dolaska na upravljačku poziciju u Vašoj instituciji i akademskoj zajednici općenito jednake svima, bez obzira na spol?"
Izvor: Intervju, 2021

Više od tri četvrtine odgovora na ovo pitanje je afirmativno, odnosno 77% (24) ispitanica smatra kako su mogućnosti dolaska na upravljačku poziciju jednake svima, bez obzira na spol. 4 ispitanice smatraju da mogućnosti nisu jednake, što je udio od 13% od cjelokupnog broja, dok 10% (3) ispitanica nije odgovorilo ni sa izričitim „DA“ ni sa „NE“ (Sl. 9.).

Jedna ispitanica naglašava faktor „raspodjele“ kućanskih poslova, koje većinom žene obavljaju, te su time ograničene po pitanju vremena koje mogu uložiti u rukovodeću poziciju. Navodi kako muškarci nemaju potrebu sudjelovati u kućanskim poslovima te nemaju takvu odgovornost koja je ženama društveno nametnuta. Uzrok takvog stanja je socijalizacija koja nas uči kako su muškarci ti koji se bave „važnim stvarima“, dok su ženama namijenjeni „potrčko“ zadaci. Također, smatra kako je trenutno razvijen koncept modernog seksizma koji prezentira ostvarenu ravnopravnost i netrpeljivost prema postojećim i budućim zahtjevima.

Među odgovorima se naslućuje i važnost broja žena zastupljenih na pojedinim odsjecima. Naime, što je više žena zaposleno na određenom odsjeku (primjer horizontalne podjele poslova jer su na odsjecima „tipičnim“ za žene, većina zaposlenih upravo žene), to je veća mogućnost da na višim i odgovornijim pozicijama bude rukovoditeljica.

Jedna ispitanica smatra kako mogućnosti nisu jednake, ali ne i da je spol presudan, već pripadnost „moćnoj skupini“. Navodi kako je važno biti „umrežen“ te pripadati utjecajnoj grupi koja je bliska upravi i nadmoćna u broju glasova na sjednicama. Mišljenja je da se unapređenja obavljaju zakonski, no ne i demokratski i transparentno.

Dvije ispitanice su se osvrnule na dekanske i rektorske pozicije pri čemu je navedeno da je na čelu prijašnje uprave Filozofskog fakulteta bila dekanica, dok je, osim na čelu posljednje uprave Prirodoslovno-matematičkog fakulteta, žena bila na poziciji dekanice samo još jedan put. Također, obje ispitanice su ukazale na neravnopravnost na rektorskim i prorektorskim pozicijama Sveučilišta u Zagrebu. Naime, na poziciji rektorice je dosad bila samo jedna žena, dok je i trenutno na čelu rektor. Također, u zastupljenosti prorektorica i prorektora, potonji su, očekivano, prevagnuli.

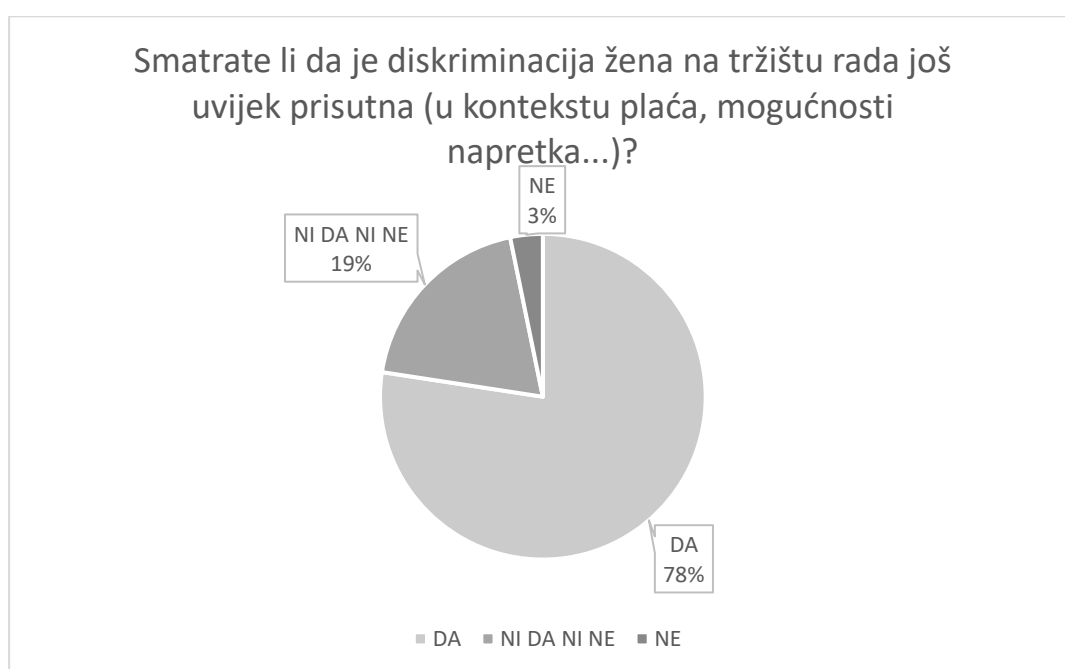
Jedna od ispitanica kao uzrok takvom stanju navodi tradicionalni „muški poredak“, dok druga ispitanica kao pozitivan primjer navodi Rijeku, gdje je žena na čelu Sveučilišta, a omjer žena i muškaraca na prorektorskim pozicijama podjednak.

U jednom od odgovora iščitava se nezadovoljstvo rigidnim, patrijarhalnim rektorima, koji surađuju s crkvenim strukturama, što pridonosi izraženom patrijarhalnom sustavu. Među raznolikim odgovorima se spominju i nadrealna očekivanja od žena koje moraju ponijeti veći opseg i teret posla, dok je muškarcima omogućen lagodniji pristup, ali i primjer „ženskog“

instituta na kojem je voditeljica znanstvenog vijeća izabrana demokratski, dok su ostale kolegice pokazale snažnu osobnost protiv koje muška nadmoć nije imala izgleda.

Unatoč raznovrsnim odgovorima i sporadičnim pozitivnim primjerima, ipak se naslućuje kako problem brojnosti žena u pojedinim institutima i još uvijek tradicionalno poimanje kućanskih poslova predstavljaju svojevrsnu kočnicu unapređenju i zastupljenosti žena na najvišim upravljačkim pozicijama visokoobrazovnog sustava.

6.5. SMATRATE LI DA JE DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA JOŠ UVIJEK PRISUTNA ILI SU UVJETI JEDNAKI ZA OBA SPOLA (U KONTEKSTU PLAĆA, MOGUĆNOSTI NAPRETKA...)?



Sl. 10. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: „Smatrate li da je diskriminacija žena na tržištu rada još uvijek prisutna (u kontekstu plaća, mogućnosti napretka...)?“
Izvor: Intervju, 2021

Za razliku od mogućnosti unapređenja na upravljačku poziciju, za koje 77% ispitanica smatra da su jednake ženama i muškarcima, čak 78% (24) ispitanica smatra da je diskriminacija žena na tržištu rada (u kontekstu plaća, mogućnosti napretka...) još uvijek prisutna. 6 ispitanica je odgovorilo kako nisu imale dovoljno dobar uvid u takve situacije pa stoga situaciju ne mogu ni afirmirati, ni demantirati. Samo jedna ispitanica, tj. 3% od ukupnog broja, drži kako diskriminacija više nije prisutna (Sl. 10.).

Jedna od ispitanica koje su odgovorile afirmativno tvrdi kako je ženama zajamčena ravnopravnost samo na papiru, dok je u stvarnosti situacija puno drugačija. Konkretno je navela

primjer dugogodišnjeg onemogućavanja primanja iste plaće njoj i muškom kolegi za obavljani isti posao, a dodatan problem je predstavljalo to što zapravo nije znala kome se uopće može obratiti za taj problem i tko je kriv. Još jedna ispitanica navodi iskustva (iz druge ruke) prema kojima će žena jako teško dospjeti do upravljačke pozicije, bez obzira na to koliko sposobna i uspješna bila.

Sljedeća ispitanica navodi kako je diskriminacija itekako prisutna u smislu zastupljenosti muškaraca na čelnim pozicijama u zanimanjima koja su uvažena u društvu te kao primjer navodi poziciju ravnatelja u školama. Također, kao zaposlenica institucije u kojoj prevladavaju žene zbog početne veće zainteresiranosti žena za takav fakultet i radna mjesta, zaključuje da nije sigurna koliko bi zapravo žene prevladavale kad bi se ta institucija smatrala muškom radnom domenom.

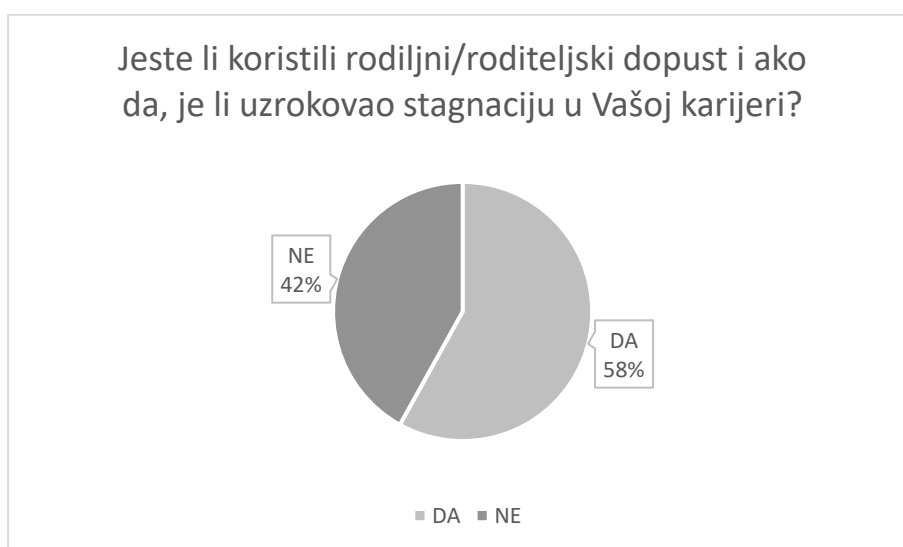
„Formalnu“ ravnopravnost u kontekstu jednakih uvjeta spominje još jedna ispitanica. No također, navodi kako zakonski definirana jednakost ne umanjuje psihološke poteškoće s kojima se nosi zaposlenik koji cilja na unapređenje ili upravljačku poziciju, te pri pokušaju doživi neuspjeh. Ističe kako se u takvim situacijama, u neformalnim razgovorima, za žene koriste uvredljivi prišivci poput: „guska“, „koza“ i „glupača“, dok se za muškarce u tu svrhu koriste negativne karakterne osobine poput: „ambiciozan“, „narcisoidan“, „arogantan“ i „neodgovoran“. U drugom odgovoru ispitanica insinuirala na diskriminaciju temeljem izgleda, čime se fizički izgled stavlja povrh intelektualnih kompetencija (koje bi trebale biti jedine relevantne i važeće), a također ističe i nezadovoljstvo zbog primijećenog šovinizma.

Četiri ispitanice su se referirale na mogućnost rađanja. Pri tome jedna ističe kako se na žene gleda inferiorno iz tog razloga, dok druga navodi kako žene s više djece sporije napreduju, a one s malom djecom, određene uvjete napredovanja, poput postdokorskog inozemnog usavršavanja, teško mogu ispuniti, što smatra neformalnom diskriminacijom. Treća ispitanica ističe potpuno drugačiji pogled na mlade žene koje bi u bližoj budućnosti mogle koristiti pravo na rodiljni dopust, za razliku od mladih kolega.

Jedna ispitanica navodi kako smatra da su uvjeti za žene i muškarce jednaki iz razloga što se plaća veže za određeno radno mjesto i pripadajući koeficijent, pa stoga oba spola napreduju jednako, sukladno svome uspjehu. Važno je napomenuti da je ovaj odgovor napisala ispitanica koja je zaposlena na odsjeku na kojemu dominiraju žene. Kolegica s istoga odsjeka stavlja naglasak upravo na brojnost žena na tom odsjeku, no napominje kako bi se diskriminacija eventualno mogla uočiti pri samom zapošljavanju jer smatra da bi muškarci dobili posao prije nego žene.

Ostale ispitanice navode kako je diskriminacija prisutna unatoč tome što se katkad može činiti da je više nema, upravo zbog dugogodišnje prisutnog patrijarhata. Jedna od njih također smatra da se može steći pogrešan dojam o ravnopravnosti zbog sadašnjih mjera koje zahtijevaju jednaku zastupljenost žena i muškaraca, te naziva to umjetnim forsiranjem jer se diskriminacija u stvarnosti još uvijek prakticira.

6.6. JESTE LI KORISTILI PRAVO NA RODILJNI/RODITELJSKI DOPUST I AKO JESTE, U KOJEM OPSEGU? IMATE LI OSJEĆAJ DA JE TO UZROKOVALO STAGNACIJU U VAŠEM PROFESIONALNOM RAZVOJU I KARIJERI?



Sl. 11. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: "Jeste li koristili roditeljski/rodiljni dopust i ako da, je li uzrokovao stagnaciju u Vašoj karijeri?"
Izvor: Intervju, 2021

Ukupno 18 ispitanica je izjavilo da je koristilo roditeljski/rodiljni dopust, što čini udio od ukupno 58%, dok preostalih 42%, tj. 13 ispitanica nije koristilo navedene dopuste. Od njih 18 koje su koristile dopuste, 7 ih je potvrdilo stagnaciju karijere, dok je njih 11 izjavilo da smatraju kako im karijera nije stagnirala (Sl. 11.).

Ispitanica koja je koristila dopust za jedno dijete navodi kako je prema liječničkim uputama trebala mirovati, no na roditeljski dopust je otišla u posljednji tren (najkasnije 28 dana prije termina poroda) iz financijskih razloga, te je na taj način iskoristila samo minimum dopusta (ukupno 9 mjeseci). Ističe kako je mogućnost dopusta imao i njezin muž, no odlučili su se za to da on nastavi raditi jer je njegova plaća veća (unatoč tome što ona ima doktorat, a on nema). Također, napominje kako je za tih devet mjeseci bila pozivana na projekte, no ipak

joj svi mjeseci dopusta nedostaju kako bi mogla napredovati, drugim riječima, mora ih odraditi iako to vremenski odgađa njezin napredak. Uzrok tomu pronalazi u činjenici da joj posao više nije prioritetan i na prvom mjestu, te naglašava kako se muškarcima život bitno ne mijenja kada dobiju dijete.

Jedna ispitanica je u odgovoru napisala da je koristila dopust u trajanju od godine dana, no da ju je kolegica (koja je također iskoristila rođiljni) pitala zašto nema objavljenih radova u tome razdoblju, zbog čega ju je ispitanica morala podsjetiti kako je na rođiljnom dopustu. Smatra kako je to i danas uočljivo među kolegicama, te da se od žena očekuje jednak tempo rada u struci, bez obzira na to što su službeno na rođiljnom dopustu.

Ispitanica koja je koristila rođiljni dopust u trajanju od 6 mjeseci ističe jedan kritični trenutak u kojemu je osjetila svojevrsnu stagnaciju karijere. Naime, u vrijeme odlaska na rođiljni dopust, obnašala je dužnost predstojnice katedre. Za vrijeme trajanja dopusta, ta dužnost je povjerena zamjenici, no pri povratku s dopusta, ispitanica nije mogla nastaviti obnašati dužnost, te ju je pravna služba obavijestila da to nije moguće. Dakle, obnašala je dužnost predstojnice samo 25% vremena (mandat od dvije godine) predviđenog za navedenu poziciju, zbog čega bi se moglo zaključiti kako je bila diskriminirana zbog odlaska na rođiljni dopust.

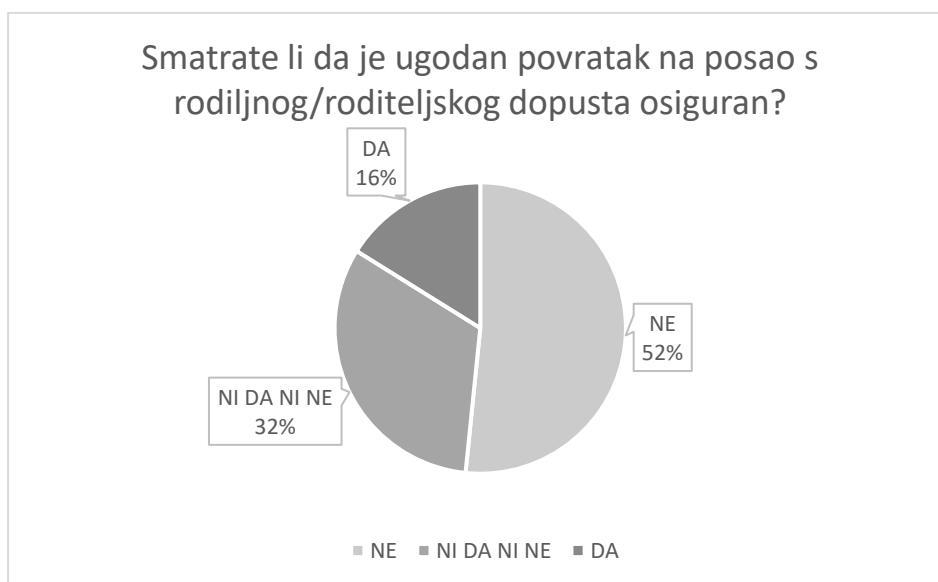
Dvije ispitanice su opisale svoje iskustvo sa rođiljnim dopustima kao veoma naporno razdoblje njihova života. Prva navodi kako joj dopusti nisu uzrokovali stagnaciju, no samo zbog toga što je sama uložila nadljudske napore kako bi na vrijeme izvršila sve obveze (jednako kao muški kolege), što joj je priuštilo osjećaj kao da nije ni bila na dopustu. Druga navodi kako je koristila rođiljne dopuste, no nije si mogla dopustiti da zbog toga neke stvari budu na čekanju (morala je dovršiti rad na doktoratu). Za vrijeme oba rođiljna dopusta je odrađivala pojedine zadatke, dovršavala započete poslove i nadoknađivala zaostatke. Također, zaključuje kako joj je trebalo određeno vrijeme da bi se psihički i organizacijski ponovno naviknula na posao, i trenutno kada razmišlja o tom vremenu (tridesete godine), pita se otkud joj tolika količina snage i energije kolika je bila potrebna da bi napravila sve upravo onako kako je. Osim toga, ističe kako već neko vrijeme ima osjećaj „burnouta“, te smatra da tako nešto ne bi više mogla ponoviti.

Još jedna ispitanica je navela kako su joj dopusti produžili vrijeme planirano za pisanje doktorata i da su joj bila otežana putovanja na kongrese u udaljenije države. Ističe kako je ženama profesionalni put ipak teži ako se odluče imati djecu jer su upravo one te koje odvajaju veći dio svoga vremena za brigu o djeci.

Dvije ispitanice su imale pozitivno iskustvo u kontekstu pomoći članova obitelji. Suprug prve ispitanice je radio takav posao da je mogao biti kući i brinuti o djetetu dok je ona bila na poslu, a također je imala takav raspored na radnom mjestu da je imala vremena stići kući dojiti dijete i vratiti se na posao. Druga ispitanica je za drugi dopust koristila samo 6 mjeseci, dok je odgovornost za preostalih 6 mjeseci preuzeo suprug što joj je veoma pomoglo u održavanju karijere.

Dvije ispitanice koje smatraju da im dopusti nisu uzrokovali značajniju stagnaciju također napominju kako nisu bile u potpunosti isključene iz posla, već da su radile od kuće što je uključivalo rad na ispitima, projektima, ocjenskim radovima i znanstvenom radu. No ipak, s obzirom na fizičku odsutnost s posla, jedna ispitanica navodi, nije u mogućnosti sudjelovati na konferencijama i radionicama te držati predavanja, dok nakon povratka s dopusta također neće biti moguće odmah preuzeti odgovornu ulogu voditeljice znanstvenog projekta ili ići na višednevna putovanja što ipak donekle uspori poslovni tempo.

6.7. SMATRATE LI DA JE UGODAN POVRATAK NA POSAO S RODILJNOG/RODITELJSKOG DOPUSTA OSIGURAN ILI IMA JOŠ PROSTORA ZA NAPREDAK (FLEKSIBILNI RADNI UVJETI)?



Sl. 12. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: "Smatrate li da je ugodan povratak na posao s rodiljnog/roditeljskog dopusta osiguran?"
Izvor: Intervju, 2021

Više od 50% ispitanica (16) smatra kako ugodan povratak na posao s rodiljnog/roditeljskog dopusta nije osiguran. Jedna trećina ispitanica (10) nije imalo takvo iskustvo pa nije moglo odgovoriti ili su im uvjeti bili djelomično fleksibilni pa im privatni ni

poslovni život nisu previše patili. Pet ispitanica (16%) je imalo pozitivno iskustvo na svom radnom mjestu zbog čega drže da su ugodni uvjeti povratka osigurani (Sl. 12.).

Koliko se može razlikovati pravilnikom predviđen kodeks od stvarnoga postupanja vidljivo je u primjeru moguće prešutne i implicitne diskriminacije, kojeg je navela jedna ispitanica. Naime, navodi kako u njezinoj profesiji nerijetko stariji zaposlenici na višim pozicijama čak zamjeraju mlađim kolegicama na poziciji asistentice što su se odlučile na trudnoću pred doktorat. Tako se ispitanica našla u situaciji da joj se njezina asistentica u dva navrata ispričavala zbog toga što je trudna. Ističe kako ju je to ostavilo u nevjerici jer drži da je uvredljivo što je uopće pomislila da bi joj itko imao pravo na to prigovoriti i što mlađe asistentice smatraju potrebnim oprezno priopćavanje takve vijesti nadređenima.

Među odgovorima koji potvrđuju da povratak na posao nakon roditeljskog dopusta nije ugodan, nalazi se i onaj s prijedlozima čijom bi se implementacijom uvelike olakšao profesionalni život ženama s djecom. Odgovor uključuje osiguranje i organizaciju čuvanja djece na fakultetima i u knjižnicama u onim situacijama kada se vrtići zatvore, ali su roditelji još uvijek na poslu. Osim toga, iznesen je prijedlog za planiranje rada u znanosti i obrazovanju uz rodno orijentiran pristup što bi omogućavalo dodatnih godinu dana (uobičajeno je 5 godina) za izvršenje svih obveza u cilju napretka.

Ovakav pristup je jednoj ispitanici uvelike olakšao rad na doktorskoj disertaciji, odnosno provođenje istraživanja. Naime, u njezinom slučaju, Kolektivni ugovor određuje produženje Ugovora o radu ukoliko zaposlenica koristi roditeljski dopust, pa je tako trajanje Ugovora o radu ispitanice 6 godina.

Nažalost, nemaju svi pozitivno iskustvo s radnim ugovorima pa tako jedna ispitanica piše kako čak i uz ugovor o radu na neodređeno vrijeme postoji mogućnost degradacije u sustavu organizacije rada nakon povratka na posao s dopusta. Hoće li se dogoditi da zaposlenica bude vraćena na niže pozicije u sustavu organizacije rada, ovisi o radnom mjestu i o nadređenima.

Sljedeća ispitanica potvrđuje da povratak s dopusta nije uopće jednostavan, te da je cjelokupna situacija fizički i psihički veoma naporna i zahtjevna ukoliko novopečeni roditelji nemaju u blizini obitelj (bake i djedove) koji bi mogli pomoći i uskočiti kada zatreba. Dodaje kako njezino dijete ovu jesen kreće u jaslice za što se nada da će joj olakšati izvršavanje poslovnih obveza, osigurati potrebnu koncentraciju te da više neće biti prisiljena paralelno obavljati nekoliko aktivnosti.

Jedan pozitivan primjer navodi ispitanica koja radi na institutu na kojem dominiraju žene pa stoga njezin odgovor nije neočekivan. Navodi da su njezini nadređeni imali puno

razumijevanja kada je njoj bilo potrebno, pa se danas, kada je i ona na vodećoj poziciji kao predstojnica Zavoda, trudi da izađe u susret majkama i očevima s malom djecom. Na taj način je roditeljima moguće organizirati svoj dan kako bi efikasno izvršili sve obveze na poslu, ali i da roditeljske obveze ne bi bile zanemarene. Zaključuje odgovor s neizbježnom potrebom za fleksibilnošću koja katkad podrazumijeva čak i rad od kuće.

Jedna ispitanica navodi relativno fleksibilno radno vrijeme kao pozitivnu stranu posla u visokoobrazovnom sustavu, iz razloga što su fiksni termini samo za predavanja, konzultacije i sastanke. Unatoč tome, piše kako se razlika u strukturi vlastitog dana nakon ulaska djeteta u život itekako primijeti. Iako je službeno mogla neko vrijeme nakon povratka sa roditeljskog iskoristiti pravo na pola radnog vremena (i za pola plaće), nije se odlučila za takvo što iz razloga što taj koncept nije u velikoj mjeri socijalno prihvaćen i od nje bi se ipak očekivalo da bude stalno dostupna i da odradi više od pola radnog vremena. Uzimajući to u obzir, u kombinaciji sa 50% manjom plaćom, takva opcija joj se nije isplatila.

Zakonski regulirani i osigurani fleksibilni radni uvjeti su okosnica odgovora i sljedeće ispitanice. Ističe kako fleksibilnost još uvijek u velikoj mjeri ovisi o odlukama osobe na vodećoj poziciji. Tako ta osoba ima izbor biti prilagodljiva i izaći ženi u susret kako bi joj olakšala povratak s dopusta, ali isto tako može pratiti i formalnost i time otežati ne samo povratak s dopusta već i narednih nekoliko godina koje su potrebne kako bi se dijete osamostalilo i bilo u mogućnosti samo ići u školu i ostati kod kuće. Ističe kako je veoma teško postići harmoniju između obiteljskog i poslovnog života puno godina nakon dopusta i da fleksibilni radni uvjeti imaju ključnu ulogu u osiguranju ugodnog povratka s dopusta na posao i generalno, poboljšanju položaja zaposlenih žena. Osim toga, znajući da će razumijevanje i kolegijalnost biti zajamčeni, veliki broj mladih obitelji bi se možda i lakše odlučio za proširenje obitelji, ističe druga ispitanica, koja smatra da bi pozitivne mjere mogle djelovati i poticajno.

Da bi zakonodavstvo trebalo nositi veći udio odgovornosti pri osiguranju ugodnog povratka s dopusta misli još jedna ispitanica. Napominje kako ima pozitivno iskustvo sa svog radnog mjesta zbog specifičnog radnog okruženja, no smatra da takve situacije ne bi trebale ovisiti o dobroj volji kolektiva već biti zajamčene zakonom. Neke od pogodnosti za koje ispitanica smatra da bi pomogle su mogućnost povratka na skraćeno radno vrijeme i promocija očinskih dopusta (po uzoru na skandinavske zemlje). Važnost veće angažiranosti supružnika/partnera naglašava još jedna ispitanica, koja osim poticanja sudjelovanja očeva u odgoju djece, drži da je važno ravnopravno raspodijeliti i kućanske poslove, a ne samo pokazati empatiju za razvoj profesionalne karijere promicanjem očinskih dopusta.

7. ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir bruto plaću po satu, mjesečnu plaću i mirovine, svi navedeni prihodi su niže na ljestvici kad su u pitanju žene. Stoga, ne čudi činjenica da su žene i u obrazovnom sustavu Republike Hrvatske manje plaćene, točnije, razlika u prosječnoj mjesečnoj neto plaći u obrazovanju je čak 1 058 HRK u korist muškaraca. Čak i uz određene razlike u obrazovanju i iskustvu na razini pojedinca, takav rezultat prosjeka čitave obrazovne djelatnosti na državnoj razini je poražavajući. Nadalje, sama zastupljenost žena zaposlenih u obrazovnom sustavu Republike Hrvatske je čisti primjer horizontalne i vertikalne segregacije u jednom. Naime, općepoznata je činjenica da se rodnom segregacijom poslova žene svrstavaju u ona zanimanja koja se bave djecom, pa tako ni primarno obrazovanje nije iznimka gdje učiteljice čine čak 93,3% obrazovnog osoblja. No nažalost, iako je riječ o obrazovanju, zanimanju koje se generalno smatra cijenjenim, ono gubi na društvenom ugledu i utjecaju upravo zbog feminizacije istoga. Penjući se ka vrhu obrazovne organizacijske strukture, broj žena zaposlenih na akademskim pozicijama se smanjuje, dok se društvena moć i kredibilitet visokopozicioniranih radnih mjesta sa muškarcima na čelu povećavaju.

U svrhu što boljeg uvida u stanje u visokoobrazovnom sustavu Republike Hrvatske u pogledu položaja žena, proveden je intervju sa 31 ispitanicom zaposlenom na Prirodoslovno-matematičkom fakultetu ili Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu na poziciji profesorice, docentice ili asistentice. Unatoč tome što su na određena pitanja ispitanice odgovorile pozitivno (primjerice, više od 50% njih nema osjećaj da se moralo truditi više od muških kolega za istu poziciju i više od 70% njih smatra da su mogućnosti dolaska na upravljačku poziciju jednake svima, bez obzira na spol), analizirajući pojedinačna iskustva, višestruki trud žena u odnosu na muške kolege proteže se kroz sve odgovore. Otežan put žena do vrha ne staje na više uložnog truda, već se ponekad suočava sa direktnim preprekama. Od nametnutih tema za magisterij i doktorat, preko prozivanja za obavljanje administrativnih poslova (jer se nju kao ženu smatra kompetentnijom za taj posao), potrebe za pripadanjem utjecajnim skupinama bliskima upravi, premoći muškaraca na rektorskim, prorektorskim, dekanskim i prodekanskim pozicijama, sve do manje plaće za isti posao, nerealnih očekivanja od zaposlenice koja je na rodiljnom dopustu, pa čak i vrijeđanja. Sve navedeno su primjeri itekako postojeće diskriminacije žena i rodne neravnopravnosti u visokoobrazovnom sustavu Republike Hrvatske.

Činjenica koja najviše sablažnjiva je da utjecaj profesionalnog života na odluke o privatnom životu ispitanica (primjerice hoće li u određenom trenutku imati djecu, i ako da, kako će to utjecati na tijek njihove karijere) ide toliko daleko da neke od njih iskazuju i osjećaj straha.

POPIS LITERATURE

1. Galić, B. (2018) A case study of retraditionalization and clericalization of the Croatian society: “feminist threat” at the governing position of a higher education institution. *Sociologija. Časopis za sociologiju, socijalnu psihologiju i socijalnu antropologiju*, Vol. LX (2018) (1), str. 210-225.
2. Grogan, K. (2018) How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace, *ResearchGate*.
3. Kamenov, Ž. i Galić, B. (2011) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje "Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH"*. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Zagreb.
4. Karadakić, J. (2018) *Zapošljavanje i imenovanje žena na menadžerskoj poziciji u Hrvatskoj*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike.
5. Kidd, A.-G. (n.d.) *Mansplaining: the systematic sociocultural silencer*. University of North Georgia.
6. Margetić Lukić, N. (n.d.) Izjava Poslodavac prijatelj obitelji - Poslovni dnevnik 2019[228].
7. Poslovna inteligencija (2017) MAMFORCE Pregled dobrih praksi - Poslovna inteligencija[229].
8. Šimac, B., i Klasnić, K. (2021) Što još one žele? Razvoj nove skale za mjerenje suvremenih oblika seksizma, *Socijalna ekologija*, 30(2), str. 255-297.
9. Vrcelj, S. (2014) *Je li (obrazovni) menadžment muški posao?*, Hrvatsko futurološko društvo, Rijeka.
10. Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na hrvatsku, *Praktični menadžment*, 2(1), str. 68-71.

POPIS IZVORA

1. Career Speed Dating (n.d.) Što mudri ljudi nikada ne rade na razgovoru za posao, <https://careerdate.fer.hr/sto-mudri-ljudi-nikada-ne-rade-na-razgovoru-za-posao/> (24.08.2021.)

2. Državni zavod za statistiku (DZS) (2018) Što statistika kaže o ženama?, <https://www.dzs.hr/hrv/important/Interesting/articles/%C5%A0to%20statistika%20ka%C5%BEe%20o%20%C5%BEenama.pdf> (22.08.2021.)
3. Državni zavod za statistiku (DZS) (2020) Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2020., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf (22.08.2021.)
4. EIGE (n.d.) ljepljivi pod, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395?lang=hr> (22.08.2021.)
5. EUR-Lex (1992) DIREKTIVA VIJEĆA 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085> (22.08.2021.)
6. EUR-Lex (2006) DIREKTIVA 2006/54/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (22.08.2021.)
7. Europski parlament (2017) Ravnopravnost spolova: Vrijeme je za zatvaranje razlike u EU-u, <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20170203STO61042/ravnopravnost-spolova-vrijeme-je-za-zatvaranje-razlike-u-eu-u> (22.08.2021.)
8. Europski parlament (2018) Nova pravila o ravnoteži poslovnog i privatnog života, <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/priorities/socijalna-ukljucenost/20180706STO07413/nova-pravila-o-ravnotezi-poslovnog-i-privatnog-zivota> (22.08.2021.)
9. Europski parlament (2019) Kako se Parlament bori za rodnu ravnopravnost u EU-u?, <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20190712STO56961/kako-se-parlament-bori-za-ravnopravnost-spolova-u-eu-u> (22.08.2021.)
10. eurostat (2018a) Archive:Statistički podaci o tercijarnom obrazovanju, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Statisti%C4%8Dki_podaci_o_tercijarnom_obrazovanju&oldid=378117#Omjer_nastavnog_i_akadenskog_osoblja_te_studenata (24.08.2021.)
11. eurostat (2018b) Teaching staff in tertiary education by sex and level of education, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

- [explained/index.php?title=File:Teaching staff in tertiary education by sex and level of education, 2018 \(thousands\) ET2020.png](#) (24.08.2021.)
12. eurostat (2018c) Život žena i muškaraca u Europi, https://www.dzs.hr/womenmen/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018_hr.pdf?lang=hr (24.08.2021.)
13. eurostat (2020) The life of women and men in Europe, <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en> (24.08.2021.)
14. eurostat (2021) Women in science and engineering, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1> (24.08.2021.)
15. gov.hr (n.d.) Koraci koje možete poduzeti u slučaju diskriminacije na području rada i zapošljavanja, <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Projekt%20Podr%C5%A1ka%20ravnopravnosti%20spolova/Koraci%20koje%20mo%C5%BEete%20poduzeti%20u%20slu%C4%8Daju%20diskriminacije%20na%20podru%C4%8Dju%20rada%20i%20zapo%C5%A1ljavanja.pdf> (22.08.2021.)
16. Ljubičić, R. (2021) Feministkinja i sveučilišna profesorica Branka Galić: “Nadam se da će usvajanje ove rezolucije za Hrvatsku značiti nove nužne korake u ostvarivanju kvalitetnije zaštite reproduktivnog zdravlja žena”, <https://www.zeneimediji.hr/feministkinja-i-sveucilisna-profesorica-branka-galic-nadam-se-da-ce-usvajanje-ove-rezolucije-za-hrvatsku-znaciti-nove-nuzne-korake-u-ostvarivanju-kvalitetnije-zastite-reproduktivnog-zdravlja-zena/?fbclid=IwAR0gLYREBv8L3n68eMe2Qct7ZGRM9k17opzidFhp5uhtwsxtgYthe2b7JxY> (30.08.2021.)
17. Pirjać, I. (2021) Dob u kojoj žene prvi put rađaju pomaknula se za cijelo desetljeće. Zašto se parovi odlučuju kasnije imati dijete?, https://www.rtl.hr/vijesti-hr/novosti/hrvatska/4089762/dob-u-kojoj-zene-prvi-put-radaju-pomaknula-se-za-cijelo-desetljece-zasto-se-parovi-odlucuju-kasnije-imati-dijete/?utm_source=sprajcFB&utm_medium=post&utm_campaign=organic&utm_content=RTLdanas&fbclid=IwAR11-zMwGuXrz2qUI1INHIOgczU1qJ7S0xRmIRArpMRyqb4YtXFW6mPvpFc (24.08.2021.)

18. Roser, M. (2017) Teachers and Professors, Our World in Data, <https://ourworldindata.org/teachers-and-professors> (24.08.2021.)
19. Safety4sea (2019) Women in leadership roles boost company performance, says new report, https://safety4sea.com/women-in-leadership-roles-boost-company-performance-says-new-report/?_cf_chl_jschl_tk__=pmd_UarwuaCfVtMp9tDGr7iYJzIPLDn.CA0AWhPS9fZvHMA-1629894349-0-gqNtZGzNAiWjcnBszQel (24.08.2021.)
20. Zakon.hr (2017) Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17. <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova> (22.08.2021.)

PRILOZI

Popis slika

| | |
|---|----|
| Sl. 1. Razlika u rukovoditeljskoj plaći u EU prema spolu, 2014. godine..... | 5 |
| Sl. 2. Prosječna mjesečna neto plaća u obrazovanju u RH prema spolu, 2008. i 2018. godine..... | 6 |
| Sl. 3. Udio žena zaposlenih u primarnom i tercijarnom obrazovanju, u RH, 2014. godine..... | 7 |
| Sl. 4. Akademsko osoblje u tercijarnom obrazovanju, prema spolu i edukaciji, 2018. godine..... | 7 |
| Sl. 5. Udio žena u znanosti i inženjerstvu, u EU, 2019. godine..... | 8 |
| Sl. 6. Udio žena na rukovodećim pozicijama u svijetu..... | 10 |
| Sl. 7. Ispitanice prema dobi..... | 12 |
| Sl. 8. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: „Imate li osjećaj da ste se morali truditi više od Vaših muških kolega za jednaku poziciju?“..... | 14 |
| Sl. 9. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: “Mislite li da su mogućnosti dolaska na upravljačku poziciju u Vašoj instituciji i akademskoj zajednici općenito jednake svima, bez obzira na spol?“..... | 16 |
| Sl. 10. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: „Smatrate li da je diskriminacija žena na tržištu rada još uvijek prisutna (u kontekstu plaća, mogućnosti napretka...)?“..... | 18 |
| Sl. 11. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: “Jeste li koristili roditeljski dopust i ako da, je li uzrokovao stagnaciju u Vašoj karijeri?“..... | 20 |
| Sl. 12. Udio ispitanica prema odgovorima na pitanje: “Smatrate li da je ugodan povratak na posao s roditeljskog dopusta osiguran?“..... | 22 |