

MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ MENADŽMENT TURIZMA I
SPORTA

KRISTINA KRESONJA

DISKRIMINACIJA ZAPOSLENIH NA RADNOM MJESTU

ZAVRŠNI RAD

ČAKOVEC, 2020. godina

MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ MENADŽMENT TURIZMA I
SPORTA

KRISTINA KRESONJA

DISKRIMINACIJA ZAPOSLENIH NA RADNOM MJESTU
EMPLOYEE DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

ZAVRŠNI RAD

Mentor:

mr.sc. Dragica Kemeter

ČAKOVEC, 2020. godina

Sažetak

Tema preddiplomskog rada je: Diskriminacija zaposlenih na radnom mjestu. Namjera rada je istražiti prisutnost diskriminacije zaposlenika na radnom mjestu kroz sljedeće pojavne oblike: diskriminacija na osnovi spola/roda, na osnovi fizičkog izgleda te dobna diskriminacija. Diskriminacija na radnom mjestu prisutna je gotovo na svim područjima rada i radnih uvjeta, mogućnostima obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju, pristupu svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije. Provedeno istraživanje pokazuje da su najčešći oblici diskriminacije na radnom mjestu, pri zapošljavanju i radnom odnosu diskriminacija na temelju spola, dobi, etničke pripadnosti, invaliditeta, političkog i drugog uvjerenja. Diskriminacija je zakonom zabranjeno pravljenje razlike, odnosno stavljanje u nepovoljniji položaj neke osobe u odnosu na položaj druge osobe u usporednoj skupini po nekoj od navedenih osnova. Ljudi su, nažalost, često izloženi raznim kritikama koje im stvaraju stres te samim time dolazi do narušavanja njihova zdravlja. Posljedice mogu biti brojne, pa i bolest (oboljenje) diskriminirane osobe koja nije samo fizičke vrste, već može prijeći i u psihičku (depresija, anksioznost). Psihičke posljedice mogu biti puno ozbiljnije od fizičkih zbog raznih posljedica koje ostavljaju, ali i zbog mogućega kobnoga završetka odnosno pokušaja samoubojstva. Nažalost, mnogi građani u današnje vrijeme ne prijavljuju diskriminaciju na radnom mjestu, ali ni diskriminaciju u drugim oblicima. Razlog tomu najčešće je neosviještenost vlastitih prava i zabrane diskriminacije, nepoznavanje sustava zaštite od diskriminacije i raspoloživih sredstava zaštite te nepovjerenje u sustav zaštite. Većina građana smatra da ni sama prijava neće dovesti do nekog rješenja odnosno spriječiti samu diskriminaciju te se, nažalost, upravo zbog toga odluče „pomiriti s okolnostima“. Ovim radom želi se detaljno dati uvid u to što je diskriminacija zaposlenih na radnom mjestu u teoriji, ali i prikazom primjera. Postavljaju se pitanja: „Zašto dolazi do diskriminacije na radnom mjestu?“, „U kojim oblicima je prisutna diskriminacija?“, „Koje su mjere za sprečavanje diskriminacije na radnom mjestu?“

Ključne riječi: diskriminacija, zaposlenici, poslodavci, dob, spol, fizički izgled

Sadržaj

| | |
|--|----|
| 1. UVOD..... | 4 |
| 2. CILJ RADA..... | 5 |
| 3. MATERIJALI I METODE..... | 6 |
| 4. REZULTATI | 7 |
| 4.1. Pojmovno određenje diskriminacije | 7 |
| 4.1.1. Izravna diskriminacija..... | 9 |
| 4.1.2. Neizravna diskriminacija..... | 9 |
| 4.2. Oblici diskriminacije..... | 9 |
| 4.2.1. Diskriminacija na osnovi spola/roda..... | 10 |
| 4.2.2. Diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda..... | 13 |
| 4.2.3. Dobna diskriminacija | 13 |
| 4.3. Sudski sporovi i moguća rješenja diskriminacije na radnom mjestu u RH | 15 |
| 4.4. Rezultati empirijskog istraživanja | 16 |
| 4.4.1. Metode i uzorak istraživanja | 16 |
| 5. RASPRAVA..... | 33 |
| 6. ZAKLJUČAK..... | 35 |
| POPIS LITERATURE..... | 37 |
| POPIS GRAFIKONA..... | 39 |
| PRILOZI..... | 40 |

1. UVOD

Riječ diskriminacija često koristimo u svakodnevnom govoru kada smatramo da nam je nanescena nepravda. U današnje vrijeme diskriminacija je sve češća u svim oblicima, a to su: socijalna, imovinska, rasna, etnička, vjerska, individualna, spolna, jezična, starosna, itd. Diskriminacija predstavlja nejednako postupanje, odnosno stavljanje u nepovoljni položaj bilo koje osobe na temelju njezinih osobina zbog kojih se ne bi smjelo različito postupati prema njoj. Ovim radom proučit će se diskriminacija zaposlenih na osnovi spola, na osnovi fizičkog izgleda i dobna diskriminacija.

Brojna istraživanja iz područja radnog prava, ekonomije rada te sociološka istraživanja utvrdila su da postoji velik broj slučajeva diskriminacije na radnom mjestu. Prema izvješću Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (zlostavljanje i diskriminacija na radnom mjestu - dalje Udruga) u 2018. godini, 1171 osoba u radnom odnosu na razini Republike Hrvatske obratila se Udruzi za pružanje pravne i savjetodavne pomoći po pitanju zlostavljanja i diskriminatornog ponašanja poslodavca.

U 391 prijavljenom slučaju radi se o učestaloj diskriminaciji na temelju spolne, rodne i nacionalne osnove. Sve više je prisutan i problem diskriminacije osoba s invaliditetom. Budući da te osobe imaju ograničene sposobnosti za obavljanje pojedinih poslova, poslodavci nerijetko zanemaruju tu mogućnost i ne pružaju im priliku da se ostvare kroz radni odnos. Tema završnog rada bavi se istraživanjem razine diskriminacije na radnom mjestu i jačanjem svijesti ljudi o toj pojavi.

2. CILJ RADA

Cilj rada je pomoću ankete doći do relevantnih podataka iz kojih će biti vidljivo u kojoj mjeri te u kojim oblicima je prisutna diskriminacija na radnom mjestu. Pitanje diskriminacije na radnom mjestu nije novost, no unatoč razvoju regulative i svijesti o ljudskim pravima i dalje se zaposlenici susreću s raznim oblicima diskriminacije.

Istraživanjem literature i radova Nezavisnog sindikata Republike Hrvatske (2017.), Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.) te Centra za zdravo odrastanje IDEM (2010.), utvrđeno je da se u Hrvatskoj diskriminacija i dalje najviše događa na spolnoj osnovi. Žene su u prosjeku 15% slabije plaćene od muškaraca za isti rad i za isto radno mjesto. Žene nerijetko bivaju degradirane na radnom mjestu zbog obiteljskih obveza i majčinstva pa im se iz tog razloga sporije razvija karijera nego muškarcima.

Kuna, Klasnić, Lalić (2018.) u svojem istraživanju navode da u Hrvatskoj na tržištu rada i dalje postoji vrlo visoka razina diskriminacije Roma na tržištu rada. Romi se u prosjeku tri puta slabije zapošljavaju, a i kada se zaposle poslodavci najčešće s njima sklapaju ugovore na određeno vrijeme. Za svoj rad su slabije plaćeni od ostalih zaposlenika na istim poslovima. Diskriminacija je prisutna i na dobnoj osnovi što najviše ističu Nezavisni sindikati Republike Hrvatske. (2017.) U najvećoj mjeri dobna diskriminacija prisutna je kod zaposlenika starije životne dobi jer se teže prilagođavaju tehnološkim promjenama i novim zahtjevima tržišta rada, stoga bivaju degradirani na radnom mjestu, a na tržištu rada nemoguće im je pronaći stalan posao.

3. MATERIJALI I METODE

Prilikom izrade rada korišteni su podatci prikupljeni iz udžbenika poslovne etike. Ti podatci najviše su korišteni pri deskripciji temeljnih pojmova diskriminacije te komparacije utjecaja diskriminacije na prava zaposlenika. Podatci prikupljeni iz istraživanja udruga i sindikata u radu su korišteni kao podloga za empirijsko istraživanje koje je provedeno u svrhu izrade ovog rada.

Korištene su: metoda analize, sinteze, komparacije i deskripcije. Metoda analize korištena je za prikupljanje i spoznavanje podataka o temi rada. Metodom sinteze povezani su podatci prikupljeni iz različitih izvora u jedinstvene cjeline. Komparacija je metoda koja se koristi najviše u dijelu rada gdje su uspoređeni svi oblici diskriminacije te podatci dobiveni empirijskim istraživanjem i podatci prikupljeni iz drugih izvora. Metodom deskripcije opisani su slučajevi iz pravne prakse koji se nalaze u završnom dijelu rada.

Osim sekundarnih izvora podataka koji su prikupljeni iz udžbenika, istraživanja struke i zakonske regulative, u svrhu izrade ovog rada provedeno je i empirijsko istraživanje. U istraživanju je sudjelovalo 100 ispitanika. Istraživanje je provedeno na temelju anketnog upitnika sastavljenog u elektroničkom obliku putem Google alata za provedbu anketa. Svi ispitanici su prije ispunjavanja upitnika bili upoznati s razlogom istraživanja (izrada završnog rada) te su im nakon njihove privole, anketni upitnici bili dostavljani e-mail adresom ili putem društvenih mreža.

4. REZULTATI

Rezultati istraživanja prikazani su u dva tematska dijela. Prvi dio rezultata istraživanja temelji se na analizi istraživanja provedenih od strane sindikata, udruga, portala Moj posao, stručnih članaka te pravnih izvora o pojmu diskriminacije na radnom mjestu, vrsti diskriminacije na radnom mjestu te pravnoj praksi o diskriminaciji na radnom mjestu u Hrvatskoj.

Drugi dio rezultata je prikaz ishoda empirijskog istraživanja te zaključaka koji su dobiveni tim istraživanjem.

4.1. Pojmovno određenje diskriminacije

Diskriminacija je svaki postupak razlikovanja i nejednakog tretmana osobe ili grupe osoba zbog nekih njihovih osobina koje ih razlikuju od drugih. Najčešće vrste diskriminacije su: po spolu, seksualnoj orijentaciji, imovinskom i socijalnom stanju, rasi, vjeri, starosti, invaliditetu, političkom uvjerenju, boji kože i sl. Posljedice diskriminacije mogu dovesti do lakših do čak i težih psihičkih problema, kao što je depresija koja stvara osjećaj bijesa i tuge.

„Diskriminacija na području zapošljavanja i rada je kršenje ljudskog prava koje povlači za sobom gubljenje ljudskih talenata i potencijala s negativnim posljedicama na produktivnost i gospodarski rast, generira socijalno-ekonomske nejednakosti i povećava broj siromašnih i socijalno isključenih osoba.“ (čl.13. ZORS-a)

“Zakon o ravnopravnosti spolova u čl.13. izričito zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje na poslu,

- pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
- članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
- usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
- trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Jedan od značajnijih problema u Hrvatskoj je slabo razumijevanje poslodavca i zaposlenika te tako zapravo i dolazi do same diskriminacije. U današnje vrijeme sve je prisutnija diskriminacija poslodavca ili kolege prema drugom zaposleniku na radnom mjestu.

Diskriminacija na radnom mjestu prisutna je u svim područjima rada i uvjetima rada od mogućnosti obavljanja rada, uključivanja u rad, profesionalnog usmjeravanja, modela kompenzacija, stručnog razvoja zaposlenika i sl. (Centar za zdravo odrastanje IDEM, 2010.) Iako diskriminaciju možemo razlikovati na više načina, u praksi su najviše zastupljeni oblici spolne, rodne, etičke, nacionalne i dobne diskriminacije. Prema podacima Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.) sve više se na tržištu rada prilikom zapošljavanja ističe diskriminacija prema osobama s invaliditetom, iako u Hrvatskoj od 2013. godine postoji Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. (NN 157/13, 152/14, 39/18)

Kako navode Kamenov i Galić (2009) diskriminacija se može razlikovati na više načina izvedbe pa tako postoji izravna i neizravna diskriminacija.

4.1.1. Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljni položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. (čl. 7. st. 1. ZORS-NN 82/08, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17)

Za izravnu diskriminaciju može se reći da se najčešće temelji na stereotipima i predrasudama o određenom pojedincu ili društvenoj skupini. U današnje vrijeme značajno je prisutna u području zapošljavanja.

4.1.2. Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnoga spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna. (čl. 7. st. 2. ZORS-a)

Razlika između izravne i neizravne diskriminacije je u tomu što se izravna lako uoči te lako i otkloni, a kod neizravne je situacija obrnuta. „Na postojanje neizravne diskriminacije mogu ukazivati neke prakse poslodavaca prilikom utvrđivanja uvjeta za zapošljavanje ili obavljanje poslova određenog radnog mjesta kao što su uvjeti, primjerice duljeg i kontinuiranog radnog staža, duljeg i kontinuiranog radnog iskustva na rukovodećim mjestima, fizičke karakteristike kao što su visina, težina, fizička snaga i sl.“

Neki od slučajeva u kojima možemo prepoznati neizravnu diskriminaciju:

- organiziranje tečajeva osposobljavanja izvan radnog vremena – to može biti problem onom radniku koji je roditelj ili ima druge neodgodive obveze te tako zapravo ima manju mogućnost napredovanja
- primjena kriterija radnog iskustva kao kriterija za napredovanje – to može biti problem više ženskom spolu nego muškom, zbog toga što u većini slučajeva žene imaju vremenski manje radnog iskustva zbog obveza vezanih uz roditeljstvo

4.2. Oblici diskriminacije

Osim izravne i neizravne diskriminacije zaposlenih na radnom mjestu moguća je i:

- diskriminacija na osnovi spola/roda
- diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda
- dobna diskriminacija

- spolno uznemiravanje

4.2.1. Diskriminacija na osnovi spola/roda

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12, 130/12, 69/17) zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
- članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
- usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
- trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnništva.

“Sustavno omalovažavanje je vrsta uznemiravanja koja se sastoji od sustavnog umanjivanja radnog doprinosa i truda određene osobe kako bi ju se ponizilo u očima njezinih suradnika/ca, a uvjetovano je njezinom ili njegovom pripadnošću određenom spolu.”

Diskriminacija na osnovi spola toliko je široko rasprostranjena upravo u području rada i zapošljavanja da danas možemo reći kako se ona smatra “normalnom” i uobičajenom praksom. Prvi oblik diskriminacije po spolu vidljiv je u trenutku samog razgovora za posao. Većina žena koje dolaze na razgovor za posao susreću se s pitanjima vezanima uz bračno stanje, trudnoću, njihov način odijevanja, bolovanje zbog djeteta te pristanak na manju plaću za isti rad (uspoređujući s muškim spolom).

S ovim pitanjima ne susreću se muškarci i na ovom primjeru se zapravo može vidjeti prvi oblik diskriminacije na osnovi spola na radnom mjestu. Usprkos tomu što u Republici

Hrvatskoj postoji Zakon o radu (93/14, 127/17) koji zabranjuje nejednako postupanje po osnovi spola, bračnog stanja i porodičnih obveza te propisuje isplatu jednakih plaća ženama i muškarcima za jednak rad i rad jednake vrijednosti, ovi slučajevi su sve češći. Mnogo poslodavaca nije upućeno u prava žena na radnom mjestu te zbog toga često postupaju neetički.

Posebnim zakonom propisana je obveza raspisivanja oglasa za radno mjesto na koje se mogu javiti osobe oba spola što znači da je riječ o vrsti posla koja ima takve uvjete da su oni prikladni i za muškarce i za žene.

Jedan od češćih primjera s kojim se žene susreću po pitanju diskriminacije na radnom mjestu je trudnoća. Propisane su obveze poslodavca koji ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći žene te također ne smije odbiti ženu zbog njezine trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je premjestiti na druge poslove, osim u slučaju kada radi na poslovima koji mogu ugroziti njezin ili djetetov život i zdravlje.

Trudnica je zaštićena od otkaza ugovora o radu, redovnog i izvanrednog, do godinu dana djetetova života. Prosječno žene zarađuju 15% manje od muškaraca. Zanimanja u kojima prevladavaju žene često se slabije plaćaju. Smatra se da su vještine žena slabije od vještina muškaraca. Neki od primjera koji predstavljaju sustavno omalovažavanje, odnosno oblik uznemiravanja temeljem spola:

- određivanje nerealnih rokova za izvršenje radnog zadatka,
- učestale (neobrazložene, slabo utemeljene ili nerazmjerne) kritike,
- umanjivanje ili omalovažavanje radnog doprinosa i rezultata,
- primjena „dvostrukih“ standarda pri ocjenjivanju brzine, količine ili kvalitete rada, odnosno pri raspodjeli raznih koristi ili u načinu kolegijalne komunikacije i ophođenja,
- tračanje, spletkarenje, laži kojima se omalovažava konkretna osoba,
- učestalo kritiziranje nastupa, izgleda, stila konkretne osobe,
- „neslane“ šale. (Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2018.)

Spolnu diskriminaciju nerijetko prati i zlostavljanje na razini spolnog uznemiravanja. U praksi se javljaju komentiranje fizičkog izgleda žrtve, napadno gledanje žrtve, svi oblici koketiranja, šale sa seksualnim konotacijama, poticanje razgovora o intimnim ili

seksualnim temama, pozivi na seksualne aktivnosti, „slučajni dodiri“ (dodirivanje intimnih dijelova tijela), uvjetovanje napredovanja spolnim odnosom, prisilni spolni odnos i slično.

Nažalost, ovakav oblik diskriminacije rijetko se prijavljuje najčešće zbog srama, straha od poslovne i društvene stigme i sumnje da će počinitelj ikad odgovarati. Udruga Mobbing je 2017. godine evidentirala samo 3 kaznene prijave zbog spolnog uznemiravanja na poslu. Sve su prijave podnijele žene te je najviše prijava bilo u području privatnoga sektora, a u prosjeku svaki deseti slučaj dogodio se u državnoj ili javnoj službi, u nevladinim organizacijama ili sindikatima. Pošto je u većini slučajeva osoba koja vrši seksualno uznemiravanje na poslu nadređena, žene češće odluče napustiti posao nego prijaviti mobbing. Neke žrtve skupe hrabrost i prijave mobbing, no nažalost u većini slučajeva odustaju od tužbe, odnosno povlače ju.

Razlozi zbog kojih žrtve spolnog (seksualnog) uznemiravanja odustaju od tužbe:

- sudska parnica traje obeshrabrujuće dugo,
- postupak se ne pokreće po službenoj dužnosti,
- državna odvjetništva ne nalaze dovoljno dokaza,
- nelagoda žrtve da u više navrata svjedoči o spolnom uznemiravanju,
- strah žrtve da će ugroziti radno mjesto,
- radna okolina često prokazuje žrtvu kao (su)odgovornu,
- žrtva najčešće ode na bolovanje jer se nije u stanju nositi s pritiskom.

Pored spolne diskriminacije sve više se javlja i problem rodne diskriminacije. Suvremeno društvo poznaje termin rod kao zasebno duševno-fizičko stanje bez obzira na spol. Radi se o osobama koje se bez obzira na biološko spolno određenje, određuju drugim rodom (muškarac kao žena i obrnuto).

Jačanjem njihovih prava u društvu, osobe s rodnim razlikama ostvaruju pravo izražavanja svog roda zbog čega su nerijetko diskriminirane na radnim mjestima. Istraživanje Dujmović, Paganis, Theofilopoulos, Vajagić (2019.) pokazuje da se osobe s rodnim razlikama ili tzv. LGBT zajednice na tržištu rada susreću s diskriminacijom već prilikom zapošljavanja.

Poslodavci imaju predrasude da osobe LGBT zajednice nisu sposobne obavljati određene poslove (npr. fizičke poslove) ili da će svojim stavovima negativno utjecati na

radnu okolinu (npr. u obrazovanju ili u zaštitarskim zanimanjima). S obzirom na sve navedeno, može se zaključiti da spolna i rodna diskriminacija imaju značajnu ulogu u diskriminaciji zaposlenika.

4.2.2. Diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda

Diskriminacijom na osnovi fizičkog izgleda smatra se postupak u kojem osobu omalovažavamo, ne prihvaćamo i smatramo ju manje vrijednom upravo zbog njezine vanjštine odnosno fizičkog izgleda. Ovaj oblik diskriminacije prisutan je u svim oblicima života, a jedan od njih je na radnom mjestu. Može se reći da ženski spol u tomu prednjači što znači da poslodavci od žena očekuju „lijep“ fizički izgled dok im kod muških osoba to i nije toliko važno. Većina poslodavaca ne želi priznati da im je važan fizički izgled (većinom kod žena) te kao izgovor za davanje otkaza ili nedobivanje posla nekoj „manje lijepoj“ ženi daju argumente koji nisu pravi razlog, nego izgovor. Ovaj oblik diskriminacije najviše je prisutan u uslužnim djelatnostima. Trend da lijepi, privlačni ljudi bolje prolaze u karijeri polako napušta Europu, ali kod nas diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda još uvijek postoji. Kao još jedan uzrok diskriminacije koji se jednako pojavljuje kod žena i muškaraca je fizička mana koja ne utječe na nesmetano obavljanje određenog posla, npr. operacija kuka.

Uzroci diskriminacije na osnovi fizičkog izgleda mogu biti pojedinosti (tetovaže, piercinzi) zbog kojih poslodavac može steći pogrešno mišljenje o osobi koja se prijavila za određeni posao. Ako za određeni posao, zbog njegovog samog koncepta, ne bi bilo primjereno da je zaposlenik/ica tetoviran/na ili ima piercing tada se to ne smatra diskriminacijom. No, ako određeni posao ne zahtijeva određena mjerila fizičkog izgleda poput navedenih tada se taj oblik smatra diskriminacijom.

4.2.3. Dobna diskriminacija

Dobna diskriminacija najčešći je doživljeni oblik diskriminacije u Europskoj uniji. Istraživanje provedeno na temelju ankete među nezaposlenim osobama i poslodavcima u Hrvatskoj, pokazalo je kako je na hrvatskom tržištu rada najprisutnija dobna diskriminacija. Problematika koja se nameće u dobnoj diskriminaciji odnosno pitanje koje se postavlja jest: „Koja je to dobna granica do koje se radnika smatra mladim, a od koje godine počinje diskriminiranje starijeg radnika?“

Odgovora na ovo pitanje nema, u prosjeku mladim radnikom smatra se osoba od 18. do 30. godine života, dok se starijim radnikom smatra osoba od 55. do 64. godine života.

Negativna selekcija u zapošljavanju počinje već u 40-oj godini života, a kod žena i ranije.

S dobnom diskriminacijom ne susreću se samo starije osobe, nego i mlade, tj. premlade. Radnici mlađi od 25 godina često se susreću s dobnom diskriminacijom te se smatra da su „premladi“ za određeni posao.

Mlađa populacija često se susreće s diskriminacijom već pri oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje dobna granica. Ona najviše obeshrabruje ispitanike mlađe od 29 godina. Poslodavci vrlo često misle kako osoba koja je mlađa od 29 godina nema dovoljno iskustva.

U današnje vrijeme mladim ljudima sve je teže pronaći posao upravo zbog ove diskriminacije s kojom se susreću i starosne skupine mlađe od 29 godina života. Postavlja se pitanje kako se od osobe koja ima 23, 24 godine može očekivati radno iskustvo. Gotovo za sve vrste poslova, poslodavci traže radno iskustvo koje osoba u tim godinama jednostavno ne može imati, a i sve ga je teže steći.

Osobe starije životne dobi također se susreću s dobnom diskriminacijom, no rjeđe od mlađe populacije. Poslodavci rijetko u svojim oglasima ističu do koje životne dobi se osoba može prijaviti za posao. Osobe starije životne dobi susreću se s diskriminacijom tijekom razgovora za posao. U većini slučajeva poslodavac će odbiti osobu starije životne dobi i radije izabrati mlađu. Prema njihovu mišljenju mlađa osoba će bolje obaviti određeni posao zbog bolje koncentracije i psihofizičke kondicije te će se na poslu zadržati duži niz godina i neće za nekoliko godina otići u mirovinu. Dolazi se do zaključka da će se svaki zaposlenik tijekom čak dvije trećine aktivnog razdoblja rada, susresti s dobno diskriminirajućom odlukom.

4.3. Sudski sporovi i moguća rješenja diskriminacije na radnom mjestu u Republici Hrvatskoj

Prema izvješću Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.) od 2014. do 2018. pokrenuto je preko pedeset sudskih sporova vezanih za diskriminaciju na radnom mjestu. U većini slučajeva radi se o diskriminaciji na spolnoj i etičkoj osnovi. Ovaj broj sudskih sporova je zapravo vrlo nizak ukoliko se, prema istraživanju Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.), Centra za zdravo odrastanje IDEM (2010.) te izvješćima Nezavisnih sindikata Republike Hrvatske (2017.), svake godine nevladinim organizacijama javi više od tisuću zaposlenika koji se susreću s diskriminacijom.

Istraživanje Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.) i Nezavisnih sindikata Republike Hrvatske (2017.) pokazalo je da je malo sudskih sporova iz sljedećih razloga:

- nepovjerenje u sudstvo i pozitivan ishod suđenja,
- dugoročne i skupe parnice,
- obilježavanje zaposlenika i smanjivanje mogućnosti daljnjeg pronalaska posla.

Zbog niske razine prijave diskriminacije službenim tijelima, u društvu se stvara dodatna mogućnost zlouporabe zaposlenika.

Istraživanje portala Moj posao pokazalo je da su poslodavci svjesni da diskriminaciju treba suzbijati, ali kada je riječ o njihovu poslovanju smatraju da u formalnom obliku zadovoljavaju sve kako bi suzbili diskriminaciju. Primjerice, sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN na str. 9. ovoga zakona) svi poslodavci u svojim natječajima za posao ističu mogućnost zapošljavanja osobe s invaliditetom, kao i mogućnost zapošljavanja muškaraca i žena, no praksa je pokazala da poslodavac na taj način samo ispunjava formu. Ako se zaposlenici žale da su u bilo kojem procesu rada diskriminirani, poslodavci kroz formu ugovora o radu i kolektivnog ugovora zadovoljavaju zakonske odredbe i zapravo su „nevidljivi“ zakonu.

Nezavisni sindikati Republike Hrvatske ističu da je diskriminacija prisutna na tržištu rada, a razlog tomu je nedostatak inspeksijskog nadzora. Kako bi se smanjila razina diskriminacije na radnom mjestu, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.) ističe nekoliko mogućnosti:

- izmjene i dopune zakona,
- edukacija pravnika, sudaca, odvjetnika, poslodavaca, radnika, sindikata,
- senzibilizacija javnosti,
- pomoć i edukacija žrtava,
- tretmani počinitelja,
- liječiti uzrok, a ne posljedicu,
- prevencija ili sankcija,
- troškovi diskriminacije i mobbinga,
- kultura ponašanja,
- kultura prijavljivanja.

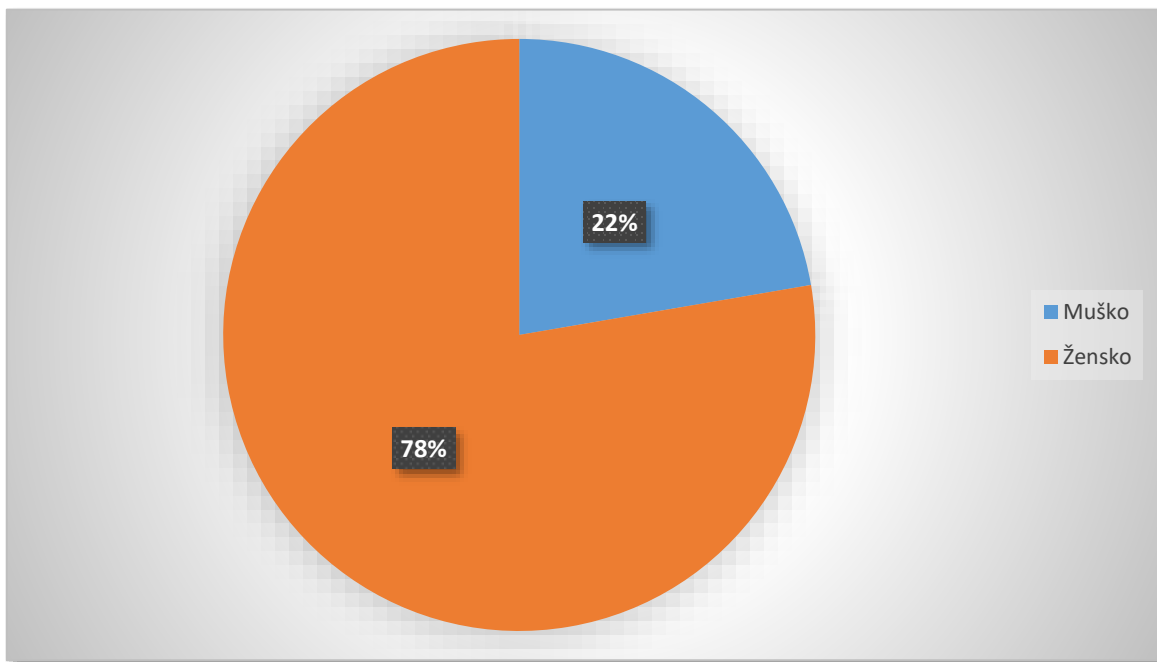
Navedene mjere svakako bi povećale senzibilitet javnosti vezan uz diskriminaciju, ali isto tako i stvorile radne uvjete kojima bi se olakšao put zaposlenicima u borbi za njihova prava.

4.4. Rezultati empirijskog istraživanja

U ovom poglavlju će se prikazati rezultati empirijskog istraživanja. Na početku poglavlja predstavljene su metode istraživanja i uzorak dok su u drugom dijelu predstavljeni rezultati istraživanja.

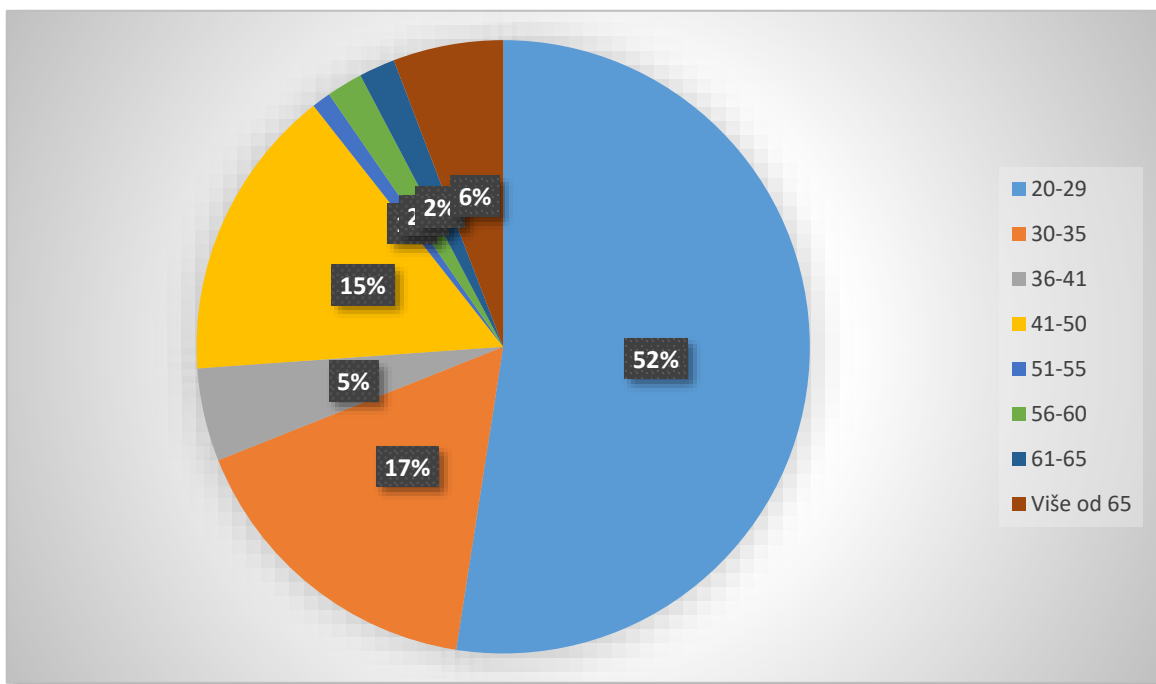
4.4.1. Metode i uzorak istraživanja

Anketni upitnik sastavljen je u elektroničkom obliku putem Google alata za provedbu anketa. Sadrži 16 pitanja od kojih su dva sociografske i demografske karakteristike (dob, spol), a ostala pitanja su vezana uz predmet istraživanja. Anketni upitnik poslan je ispitanicima putem e-maila, Facebooka, WhatsAppa i Vibera. Uzorak je sačinjen od ispitanika koji su mogli kvalitetno i objektivno ispuniti anketu. Cilj istraživanja bio je doći do podataka u kojima će se vidjeti je li i u kojoj mjeri te u kojim oblicima prisutna diskriminacija zaposlenih na radnom mjestu. Istraživački uzorak činilo je 100 osoba starijih od 18 godina. 1. grafikon prikazuje uzorak istraživanja prema spolu.

Grafikon 1. Uzorak ispitanika prema spolu

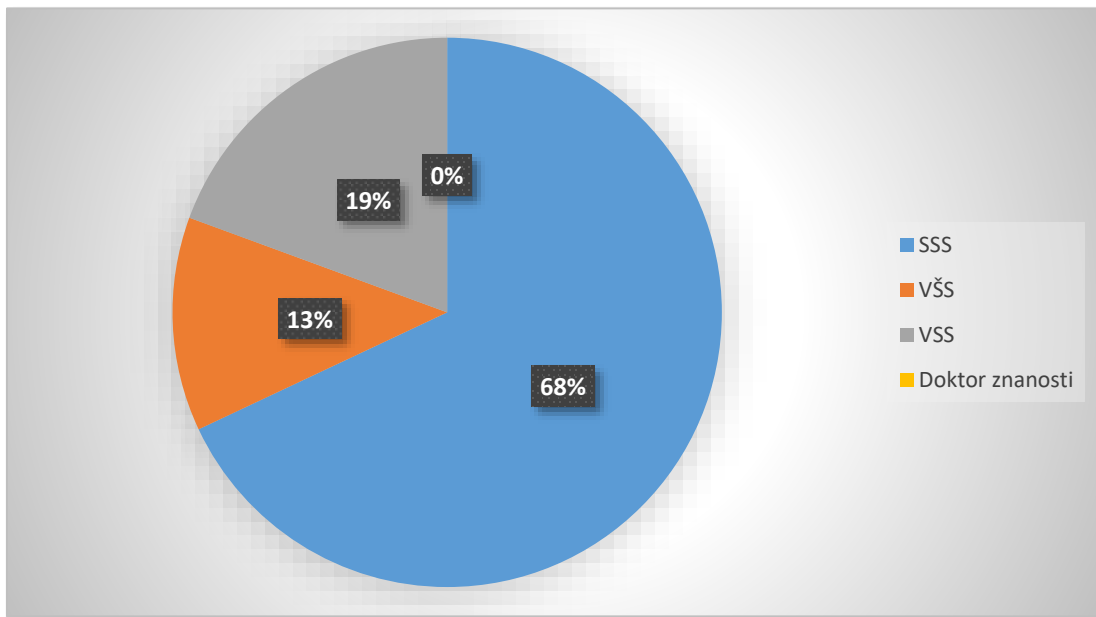
Izvor: obrada autorice

1. grafikon prikazuje broj i spol ispitanika koji su sudjelovali u rješavanju anketnog upitnika: 78 osoba ženskoga spola i 22 osobe muškoga spola.

Grafikon 2. Uzorak ispitanika prema životnoj dobi

Izvor: obrada autorice

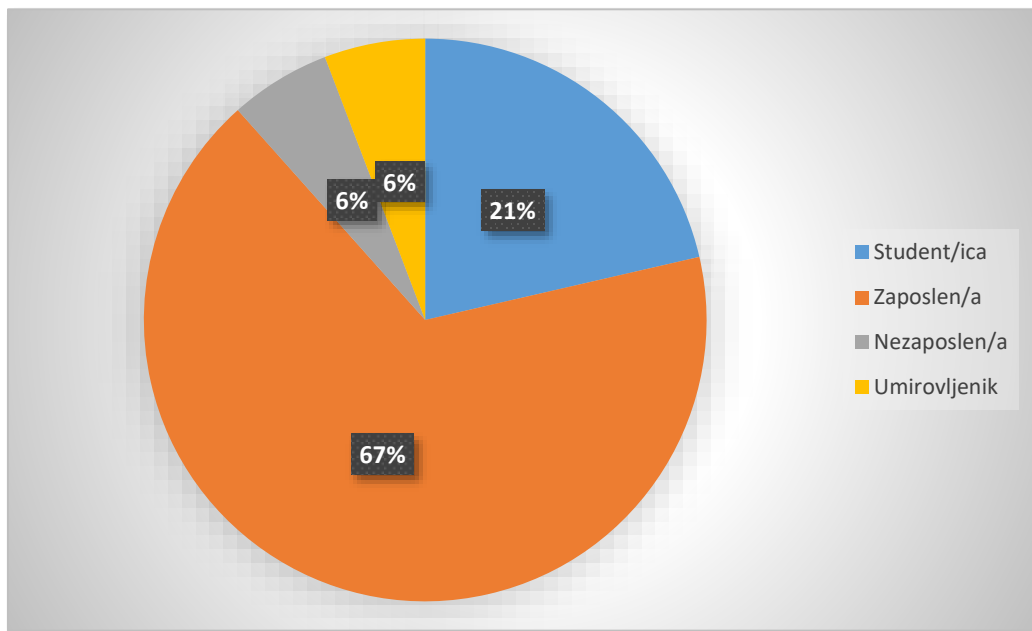
U 2. grafikonu ispitanicima je postavljeno sljedeće pitanje: „Koliko imate godina?“ Prema rezultatima istraživanja više od polovice ispitanika je u dobnoj skupini 20 – 29 godina.

Grafikon 3. Stručna sprema ispitanika

Izvor: obrada autorice

U 3. grafikonu ispitanici su odgovorili na sljedeće pitanje: „Koja je Vaša stručna sprema?“

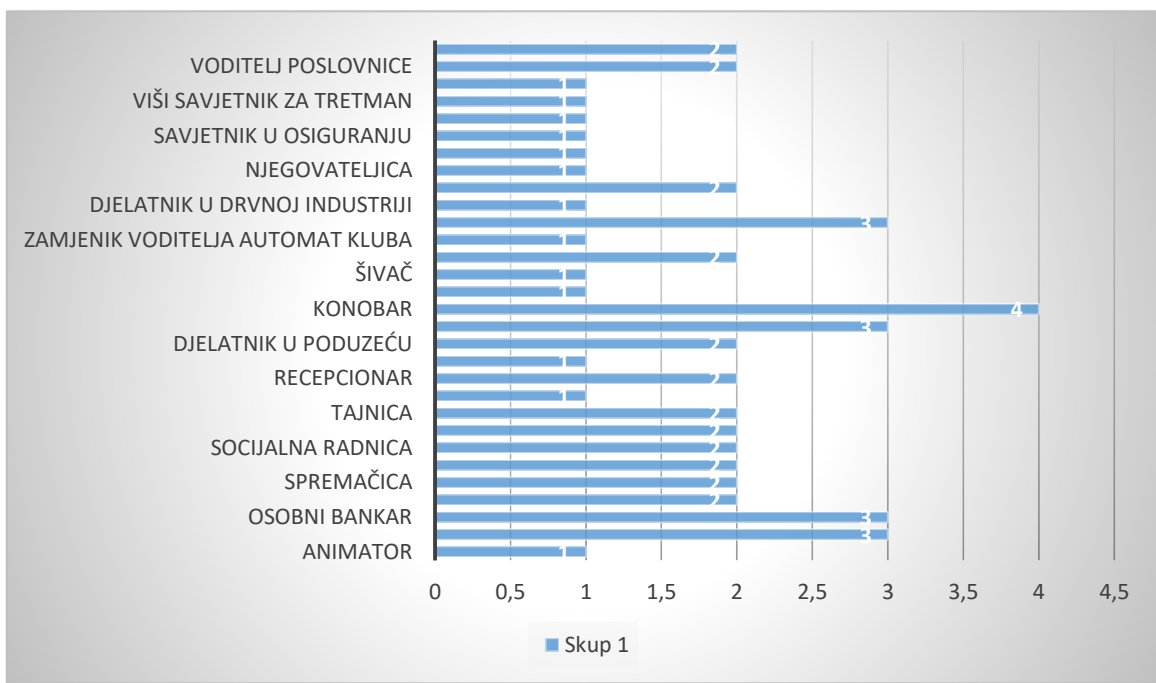
Prema rezultatima većina ispitanika ima srednju stručnu spremu.

Grafikon 4. Radni status ispitanika

Izvor: obrada autorice

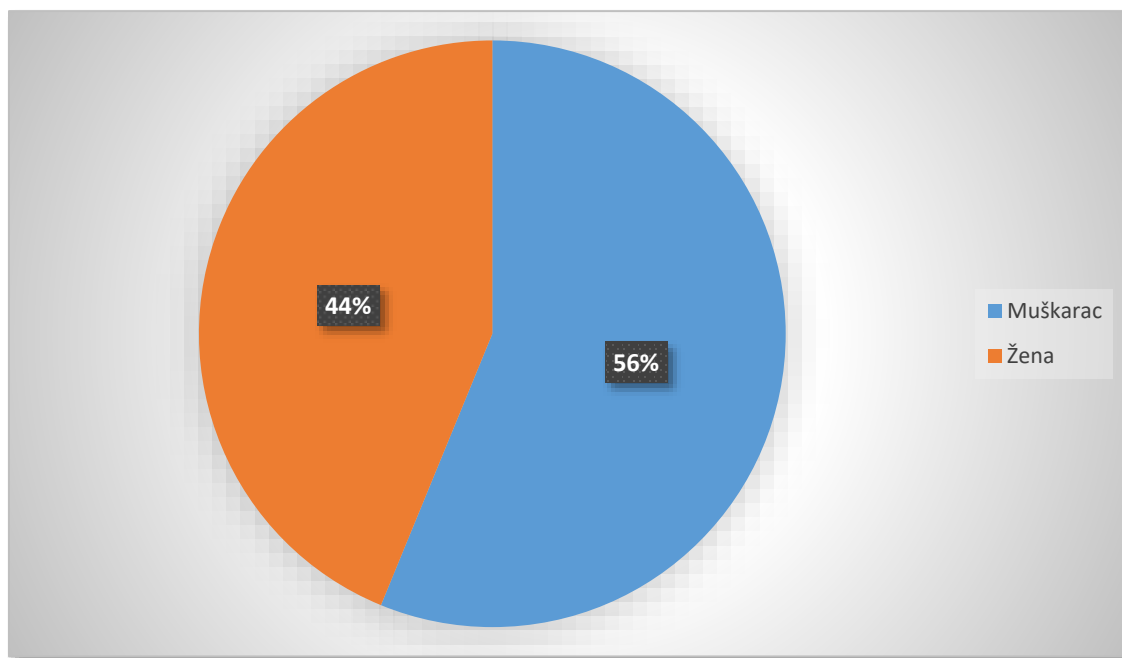
4. grafikon temeljen je na postavljenom sljedećem pitanju ispitanicima: „Koji je Vaš trenutni radni status?“

Iz navedenoga grafikona vidljivo je da prevladava odgovor: „Zaposlen/a“, a najmanje je zabilježenih odgovora: „Nezaposlen/a“. Smatra se da su ljudi koji su trenutno zaposleni ili imaju poslovno iskustvo najkompetentniji za rješavanje ove ankete.

Grafikon 5. Radna pozicija ispitanika

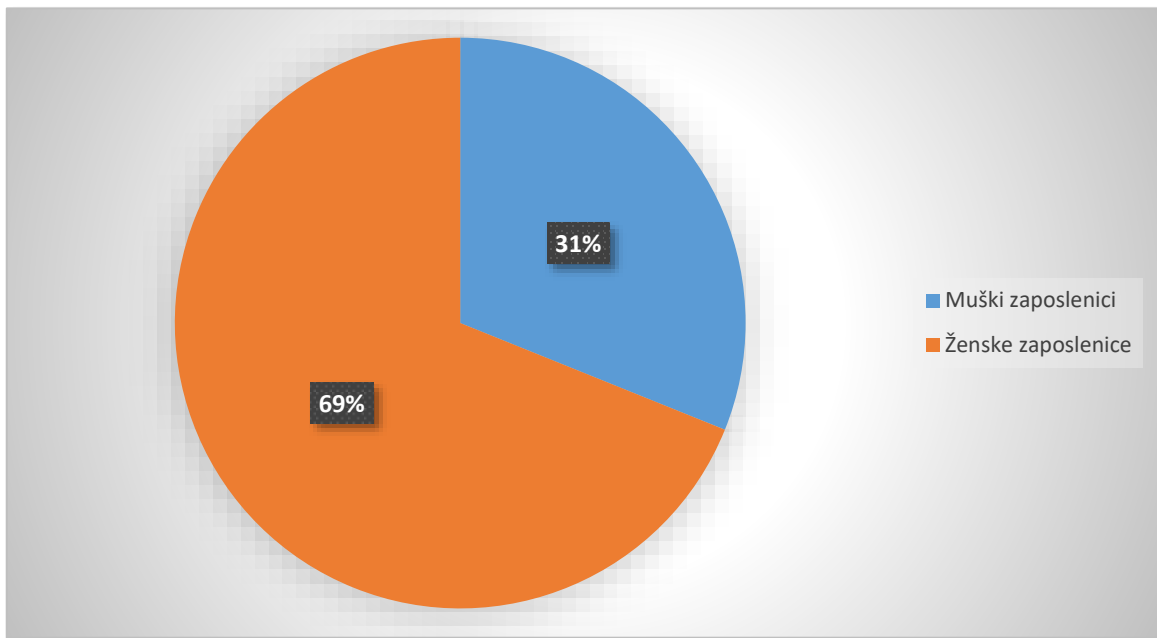
Izvor: obrada autorice

U 5. grafikonu ispitanicima je postavljeno sljedeće pitanje: „Na kojoj radnoj poziciji ste trenutno zaposleni?“

Grafikon 6. Nadređeni u tvrtki

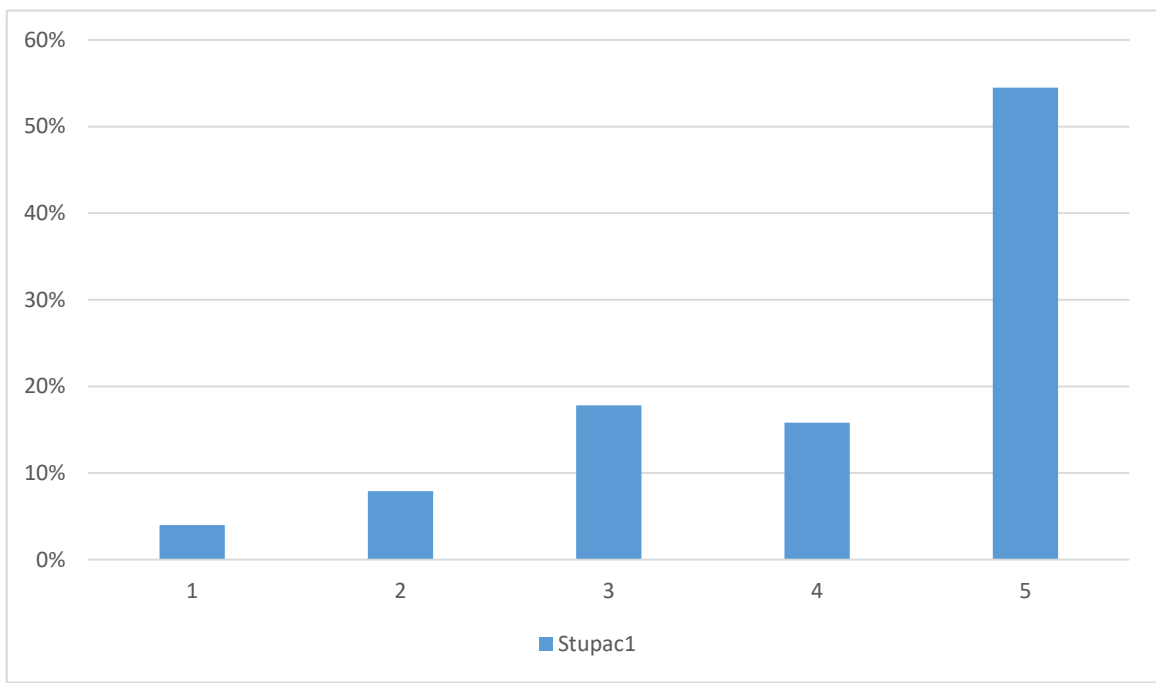
Izvor: obrada autorice

Diskriminacija se može vidjeti i na visokim položajima u kojima se obično više „cijeni“ muškoga šefa u određenoj tvrtki, nego ženskog. Razlog tomu je što se smatra kako su muškarci sposobniji, vještiji i autoritativniji za tu poziciju.

Grafikon 7. Dominacija spolova u tvrtki

Izvor: obrada autorice

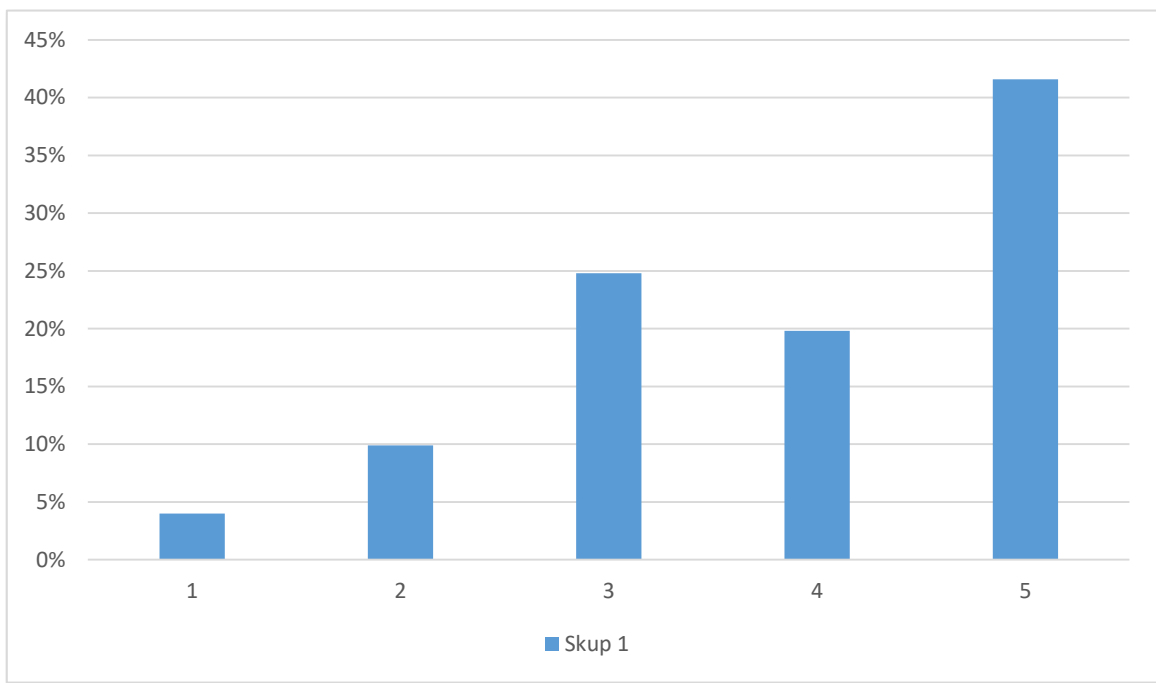
Iz grafikona se može zaključiti da kao zaposlenici na radnom mjestu prevladavaju žene. Razlog tomu ne mora biti diskriminacija, već sam opis posla, odnosno ispitanici vrlo vjerojatno rade na radnom mjestu predodređenijem za žene. Može se zaključiti da je ovaj rezultat očekivan, uzevši u obzir činjenicu da u ovoj anketi kao ispitanici prevladavaju žene.

Grafikon 8. Zabrana diskriminacije na radnom mjestu

Izvor: obrada autorice

U 8. grafikonu prikazani su stavovi ispitanika o sljedećoj tvrdnji: „Zabrana diskriminacije na temelju spola, dobi, fizičkog izgleda i spolnog uznemiravanja.“

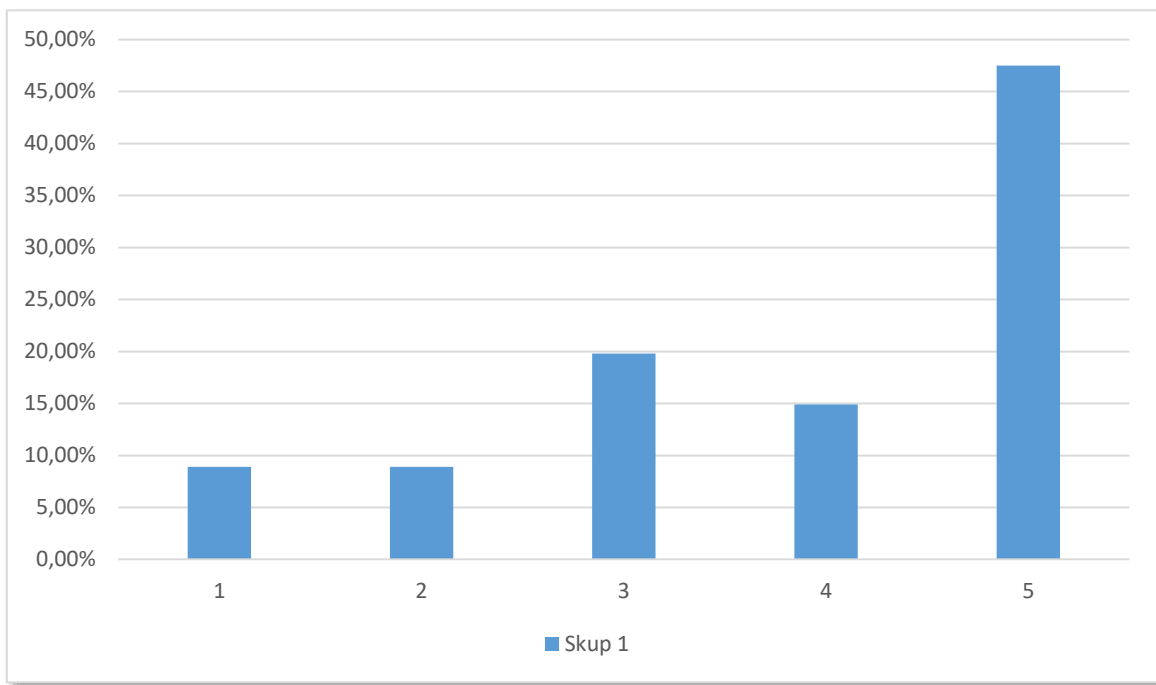
Više od polovice ispitanika slaže se s ovom tvrdnjom. Iako se može reći da je 55% vrlo visoko, s obzirom na postavljenu tvrdnju postotak bi trebao biti i viši, pogotovo u današnje vrijeme kada je diskriminacija sve prisutnija i to u oblicima koji su navedeni.

Grafikon 9. Poštovanje zaposlenika i briga za zaposlenike

Izvor: obrada autorice

Grafikon prikazuje odgovore na iznesenu tvrdnju: „Praksa poštovanja zaposlenika i brige za zaposlenike u svakom trenutku.“ Iznesenom tvrdnjom željelo se vidjeti smatraju li ispitanici da bi nadređeni trebali uvijek imati poštovanje prema svojim zaposlenicima, ali i voditi brigu o njima u svakom trenutku. To bi značilo da se zaposlenika ni u jednom trenutku ne bi smjelo omalovažavati zbog neke njegove mane odnosno zbog njegovih fizičkih, ali i psihičkih nedostataka, npr. u obliku komentara: „Ti si za ovo nesposoban jer nisi dovoljno inteligentan.“, „Nikad nećeš shvatiti kako ovo treba napraviti.“

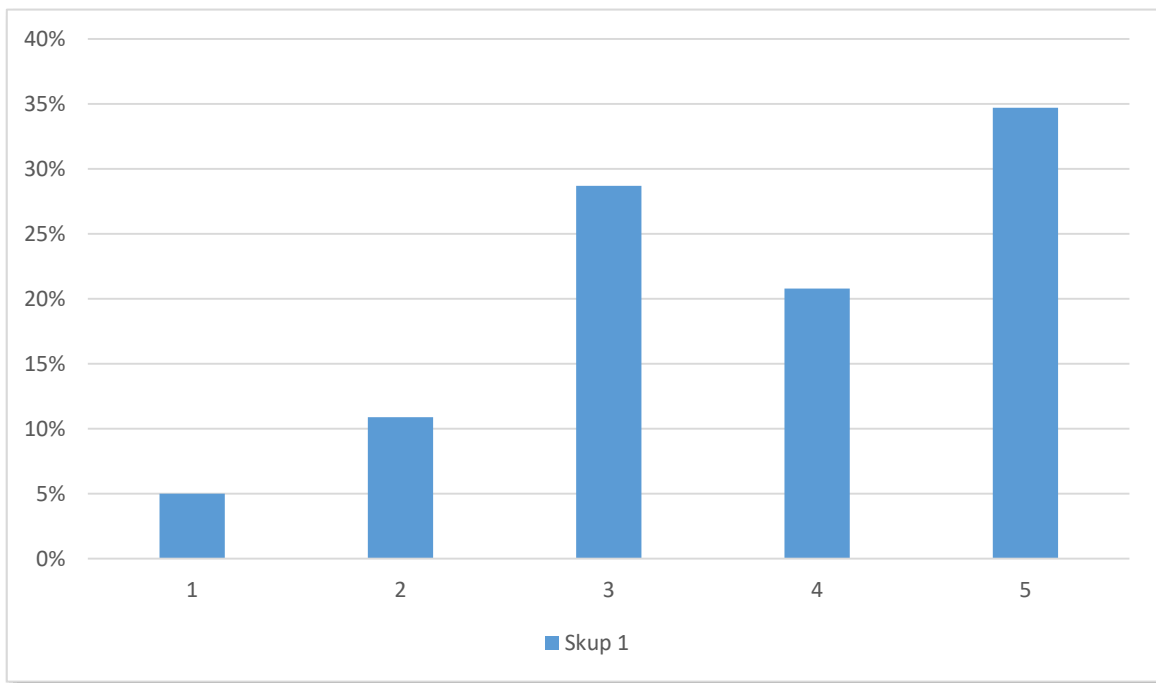
U najvećem postotku nalaze se ispitanici koji smatraju da bi ovu iznesenu tvrdnju u potpunosti trebalo poštivati, no ima i onih koji se s ovom tvrdnjom malo manje slažu ili uopće ne slažu.

Grafikon 10. Pogodovanje u politici zapošljavanja, napredovanja i poticaja

Izvor: obrada autorice

10. grafikonom želi se istražiti slažu li se i koliko ispitanici s tvrdnjom: „Zabrana pogodovanja u politici zapošljavanja, napredovanja i poticaja.“ Velik broj ljudi dobije priliku za zaposlenje i napredovanje na temelju političkoga klijentizma. Sve se češće čuje: „Dobio/la je ovaj posao preko veze.“ „Veza“ nije samo politička, već postoje i drugi oblici.

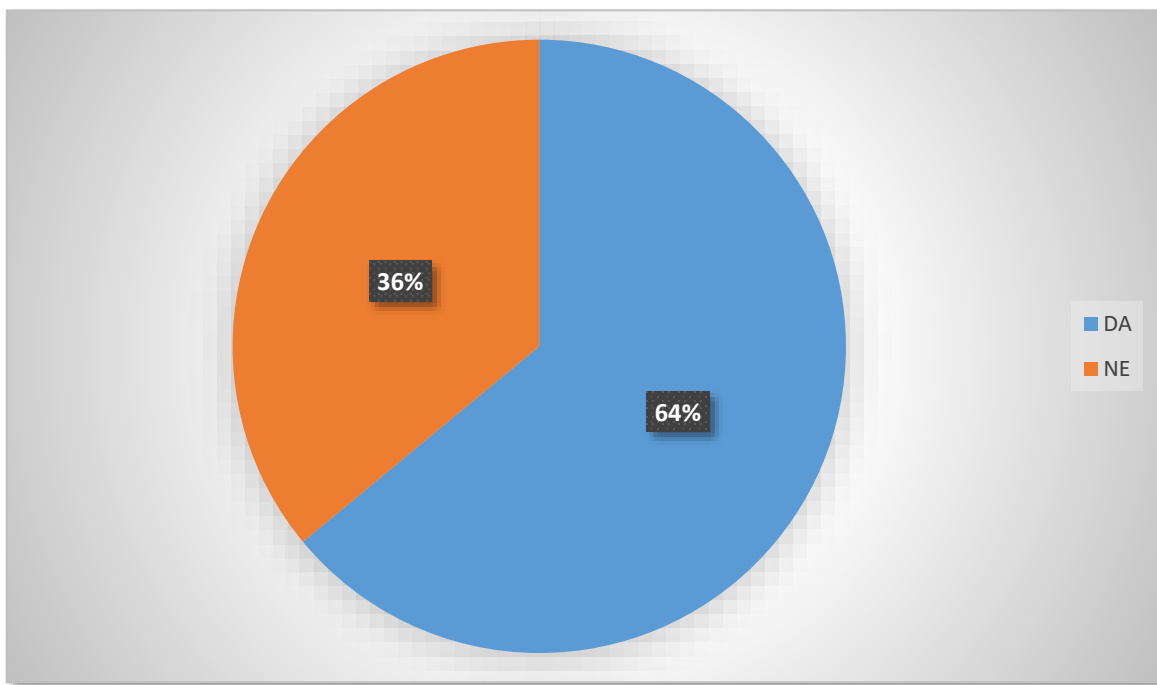
S obzirom na rezultate vidljivo je da gotovo polovica ispitanika smatra ovu tvrdnju istinitom.

Grafikon 11. Sloboda izražavanja drugačijega mišljenja i mišljenja općenito

Izvor: obrada autorice

Istraživanje je pokazalo različita mišljenja u vezi tvrdnje: „Stvaranje odgovarajućeg ozračja slobode izražavanja drugačijega mišljenja i mišljenja općenito.“

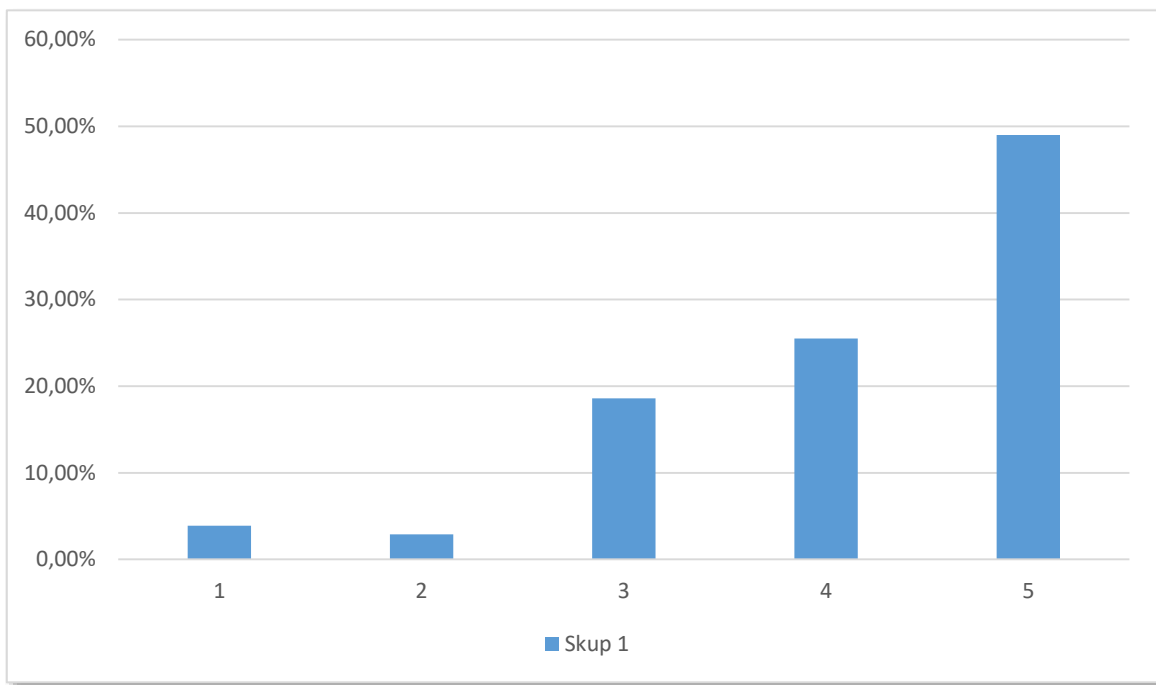
Može se reći da se o ovoj tvrdnji malo diskutira jer većina ljudi tu temu nema hrabrosti pokrenuti. Istraživanje je pokazalo da iako se najveći postotak ljudi slaže s ovom tvrdnjom, ipak su skeptični glede toga da zaposlenici na radnom mjestu izražavaju svoje mišljenja bez straha da će im se to „obiti u glavu“, odnosno da će to loše završiti po njih.

Grafikon 12. Diskriminacija tijekom radnoga vijeka

Izvor: obrada autorice

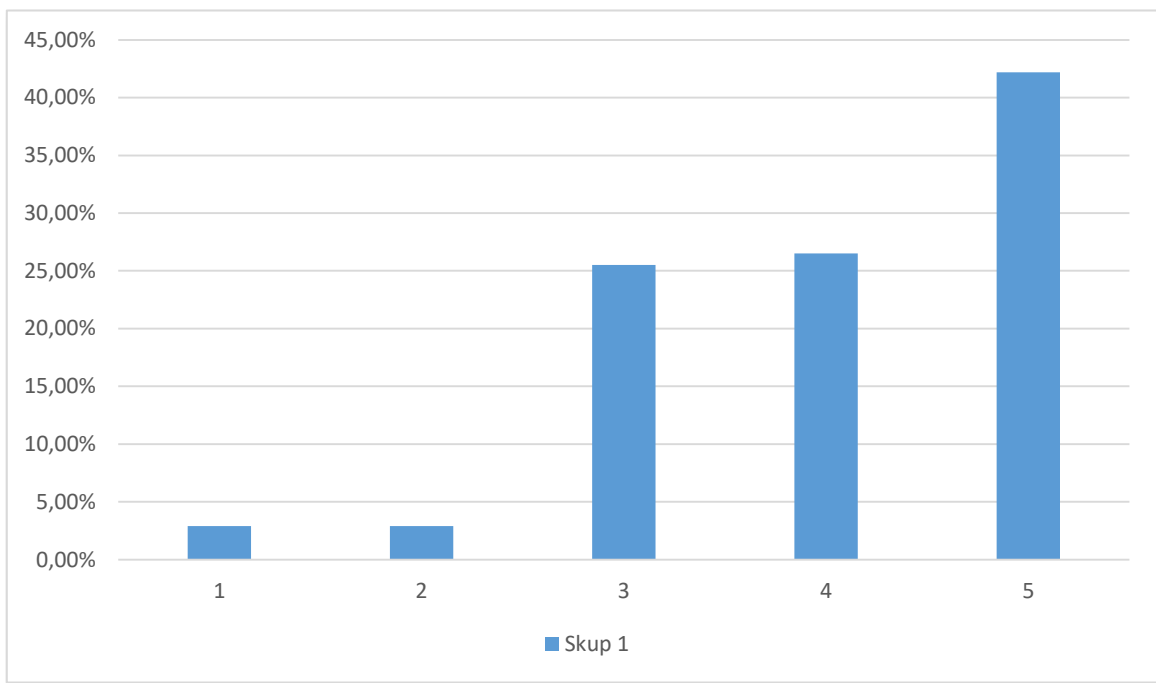
Ovdje se postavlja otvoreno pitanje ispitaniku je li ikada u cijelom svom radnom vijeku doživio neku vrstu diskriminacije. Postotak koji se odnosi na odgovor DA, pokazuje da je zapravo više od polovice ispitanika doživjelo neki oblik diskriminacije na radnom mjestu. Potvrđuje se činjenica iznesena u radu da se diskriminacija, nažalost, itekako provodi i to u različitim slučajevima i oblicima.

Sljedećim pitanjima, odnosno tvrdnjama u anketnom upitniku cilj je bio istražiti svaki oblik diskriminacije zaposlenih (po spolu, fizičkom izgledu, dobi te o spolnom uznemiravanju).

Grafikon 13. Diskriminacija na osnovi spola

Izvor: obrada autorice

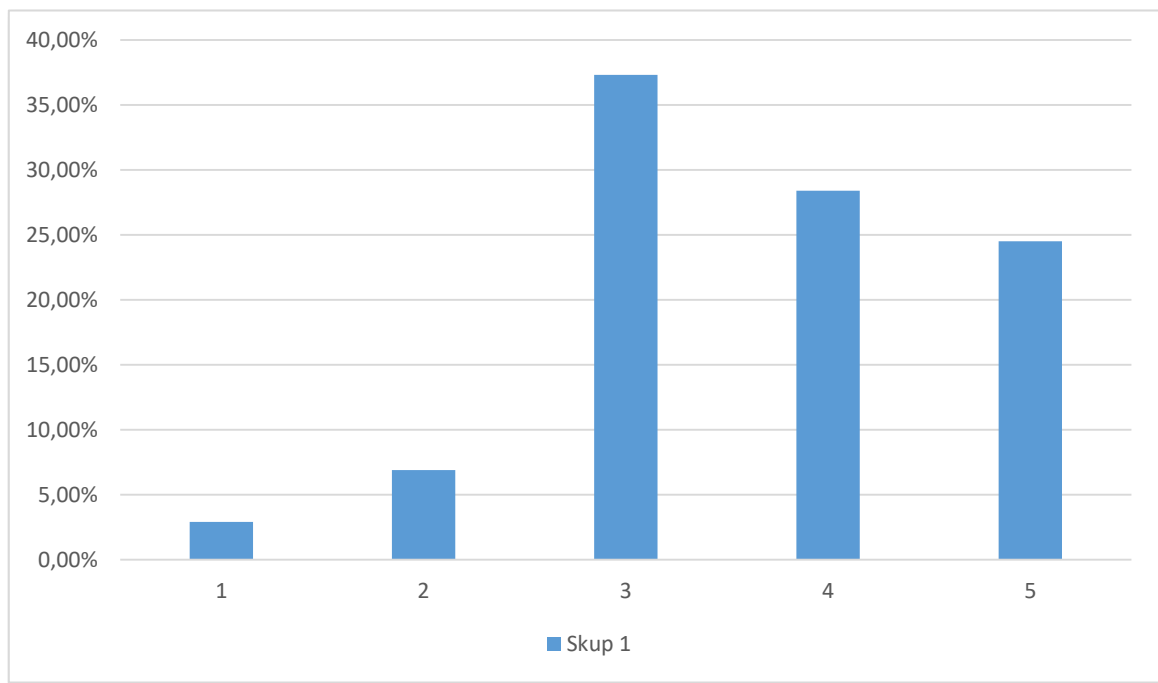
Tvrđnja koja je iznesena u ovom anketnom upitniku glasi: „Muškarci u Hrvatskoj na lakši način dođu na rukovodeće pozicije za razliku od žena.“ Želio se istražiti oblik diskriminacije na osnovi spola. Budući da je u samom radu opisano kako je ovaj oblik diskriminacije jedan od najprisutnijih, iz istraživanja se može vidjeti da ispitanici dijele isto mišljenje.

Grafikon 14. Diskriminacija na osnovi dobi

Izvor: obrada autorice

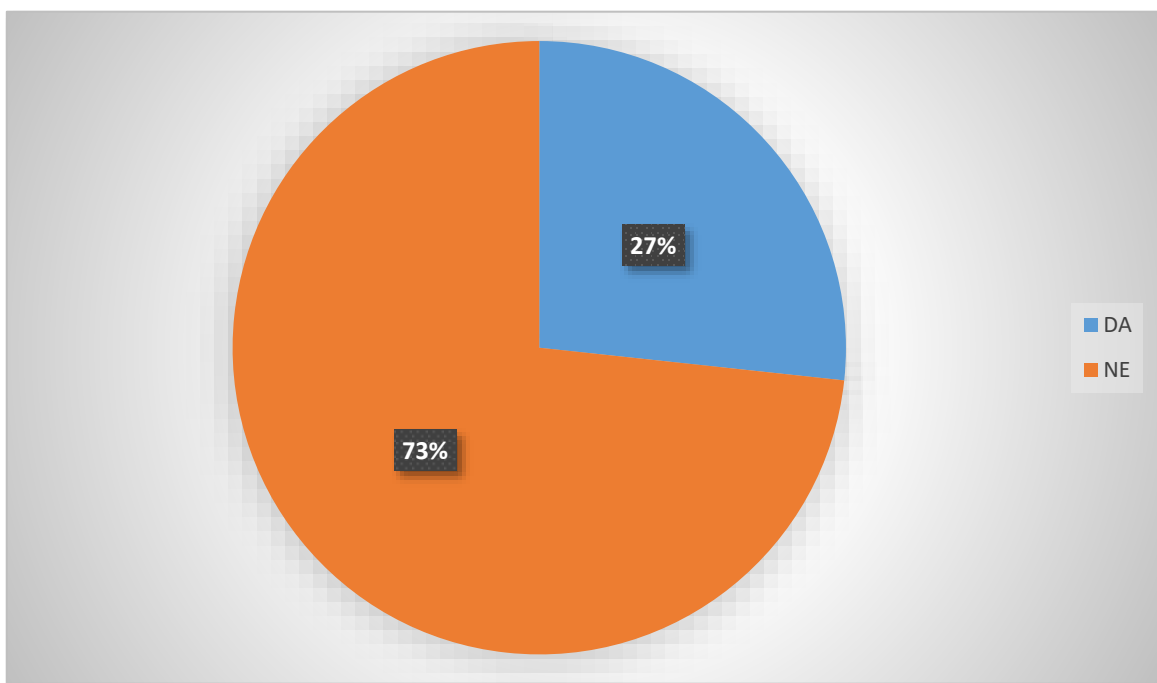
Iznesena tvrdnja u kojoj se istražuje diskriminacija na osnovi dobi glasi: „Poslodavac će prije zaposliti pripadnika mlađe dobne skupine.“

Kao što je vidljivo iz 14. grafikona, nešto manje od polovice ispitanika smatra da će poslodavac prije zaposliti pripadnika mlađe dobne skupine. U grafikonu se može vidjeti da su po postocima ocjena 3 i 4 vrlo blizu. Može se zaključiti da jedan dio ispitanika smatra kako je ipak ova vrsta diskriminacije prisutna u manjem obliku. Usprkos tomu, brojke pokazuju da se većina slaže kako se ova vrsta diskriminacije primjenjuje često.

Grafikon 15. Diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda

Izvor: obrada autorice

Sljedeća tvrdnja jest: „U većini slučajeva presudan je fizički izgled osobe prilikom zaposlenja.“ Ova tvrdnja odnosi se na diskriminaciju na osnovi fizičkog izgleda. Rezultati pokazuju kako sam fizički izgled nije toliko presudan prilikom zapošljavanja. Time se zapravo dokazuje da diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda nije prisutna u tolikom obliku.

Grafikon 16. Seksualno (spolno) uznemiravanje

Izvor: obrada autorice

Posljednje pitanje u anketnom upitniku odnosi se na spolno (seksualno) uznemiravanje na radnom mjestu. Ispitanicima je postavljeno pitanje jesu li navedeno uznemiravanje ikad doživjeli u cijelom svom radnom vijeku.

Budući da se radi o jednom od težih oblika diskriminacije (što fizički, što psihički), može se reći da se ne radi o malom postotku ljudi koji su doživjeli seksualno (spolno) uznemiravanje. Postoji i sumnja da ispitanici nisu bili u potpunosti iskreni u svojim odgovorima, bez obzira na anonimnost rješavanja ankete, zbog straha, srama i neugode.

5. RASPRAVA

Može se zaključiti da je diskriminacija zaposlenih na radnom mjestu prisutna i to u svim oblicima koji su istraživani u ovom radu. Iz ankete je vidljivo u kojim oblicima češće, a u kojima rjeđe. Brojke govore same za sebe i iz njih proizlazi da je diskriminacija zaposlenih na radnom mjestu previše zastupljena. Usporede li se podatci dobiveni empirijskim istraživanjem s dosadašnjim istraživanjima Nezavisnih sindikata Republike Hrvatske te Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, evidentno je da je diskriminacija prisutna u hrvatskom društvu. Iako bi poslovno okruženje moralo biti osviješteno o pravima čovjeka te o poslovnoj etici, nažalost, diskriminacija na radnom mjestu se događa na svim razinama i u svim poslovnim okruženjima. Načini na koje se diskriminacija manifestira u najvećoj mjeri povezani su s psihološkim utjecajima, npr. davanje besmislenih zadataka, izoliranje zaposlenika, isključenost iz suradnje te izloženost kritikama na temelju različitosti zaposlenika.

Iako Hrvatska ima dobru zakonodavnu osnovu za suzbijanje diskriminacije, osobe koje trpe diskriminaciju nerijetko odustaju od pravnih gonjenja zlostavljača jer nemaju povjerenja u sudstvo i sustav. Zaposlenici se prilikom prijavljivanja diskriminacije, prema podacima Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga (2018.), najviše boje osвете poslodavaca, ali i društva jer postupkom prijave postaju nepoželjni na tržištu rada. Istraživanjem je utvrđeno da postoje i skupine u društvu koje su u većoj mjeri izložene diskriminaciji na radnom mjestu. U prvom redu to su žene. Posebno su diskriminirane u razvoju karijere i rastu plaće one žene koje imaju obitelj i malu djecu te žene starije životne dobi. Osobe starije životne dobi generalno su izloženije diskriminaciji na radnom mjestu s time da su ponovno žene izloženije od muškaraca. Treća skupina koja je izložena višoj razini diskriminacije su osobe s invaliditetom. Uz zakonsku zaštitu osoba s invaliditetom, istraživanja Centra za zdravo odrastanje IDEM (2010.) te Nezavisnih sindikata Republike Hrvatske (2017.) pokazala su da osobe s invaliditetom doživljavaju visok stupanj diskriminacije od samog ulaska na tržište rada do radnog mjesta.

S obzirom na ove negativne rezultate, problem diskriminacije na radnom mjestu svakako bi se mogao riješiti boljim inspekcijskim nadzorom nad poslodavcima, ali ponajprije edukacijom i jačanjem svijesti cijeloga društva o negativnim učincima diskriminacije na radnom mjestu.

6. ZAKLJUČAK

U današnje vrijeme riječ diskriminacija čuje se sve češće. U svim sferama rada i života velik broj zaposlenika izložen je diskriminaciji na radnom mjestu koja je sve rasprostranjenija i raste sa štetnim djelovanjem na zdravlje, uspješnost organizacije te društvo u cjelini. Da bi se samoj diskriminaciji stalo na kraj, nužno je djelovanje pojedinca na razini organizacije, ali i društvene zajednice.

Poslodavac bi prema zaposleniku na kojem primjećuje pojedine razlike u odnosu na ostale zaposlenike, trebao pristupiti drugačije, odnosno potruditi se pronaći njegove vrline, radne sposobnosti i kvalitete. To što je netko drugačiji na temelju fizičkog izgleda, spola ili dobi ne znači da posao ne može obavljati u jednako dobroj mjeri kao i drugi zaposlenici. Dapače, u pojedinim slučajevima može se doći do činjenice kako zapravo taj zaposlenik koji je odbačen iz neopravdanog razloga odnosno izložen je diskriminaciji, može svoj posao obavljati u daleko većoj i kvalitetnijoj mjeri od drugih zaposlenika. Nažalost, ovakva praksa nije na odgovarajućoj razini, stoga su potrebne šire mjere upozoravanja, izvješćivanja, istraživanja i uključivanja društva radi prepoznavanja i uklanjanja diskriminacije. Na početku ovog završnog rada postavljena su pitanja na koja je odgovoreno u nastavku rada.

1. Zašto dolazi do diskriminacije na radnom mjestu?

Iako svijet iz dana u dan sve više napreduje u tehnologiji i znanosti, čini se da ljudi ne žele promijeniti svoja iskustva i saznanja o diskriminaciji. Poslodavci nisu skloni priznati diskriminirani odnos prema zaposlenicima te ne poštuju zakonske regulative. Poslodavci u nekim slučajevima nisu ni svjesni toga da pojedinog zaposlenika gledaju kroz situacije koje se opisuju kao diskriminacija. U današnjem modernom svijetu postoji diskriminacija kojoj će se, po svemu opisanom, teško stati na kraj.

2. U kojim oblicima je prisutna diskriminacija?

Diskriminacija je u Republici Hrvatskoj najviše prisutna u obliku diskriminacije po spolu/rodu i dobi. U radu je detaljno opisan svaki oblik diskriminacije, kao i kada se javlja te zbog čega dolazi do pojedinog oblika diskriminacije.

3. Koje su mjere za sprečavanje diskriminacije na radnom mjestu?

Ukoliko je diskriminacija već nastupila odnosno zaposlenik ju je doživio, no ne želi da to prođe nekažnjeno te se planira bez obzira na doživljeno boriti za posao, može podnijeti tužbu protiv poslodavca. U radu je opisano kako i koliko uspješno se tužbe provode u Republici Hrvatskoj na temelju diskriminacije zaposlenika na radnom mjestu.

Ukoliko se govori o sprečavanju diskriminacije prije nego ona sama nastupi tijekom zaposlenja ili rada na radnom mjestu, potrebno je puno truda, zalaganja te razbijanja predrasuda. Realna slika je ta da je diskriminaciju gotovo i nemoguće potpuno spriječiti, no mali koraci vode do velikih promjena.

POPIS LITERATURE

1. Aleksić, A. (2007). Poslovna etika – element uspješnog poslovanja. Zagreb, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu
2. Genov, B., Živković, Lj., Đaković, T. (2010). Diskriminacija na radnom mjestu. Mali Lošinj, Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja
3. Kamenov, Ž. i Galić, B. (2009). Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj- istraživanje “Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj”. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu
4. Kostelić-Martić, A. (2005). Mobbing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu. Zagreb, Školska knjiga
5. Petar, S. (2005). Tamna strana upravljanja ljudima. Zagreb, Mozaik knjiga
6. Potočnjak, Ž. (2007). Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu
7. Kunac, S., Klasnić, K. i Lalić, S. (2018). Uključivanje Roma u hrvatsko društvo: istraživanje baznih podataka. Zagreb, Centar za mirovne studije
8. Šokčević, S. (2016). “Zaštita dostojanstva i zdravlja radnika - zaštita od maltretiranja na radu i u vezi s radom”, *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, vol. 58 (1), 1.-18.
9. Vinković, M., Koić, E., Vasiljević, S., Gović Penić, I. (2018). Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu. Zagreb, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
10. Žufić Dujmović, S., Paganis, P., Theofilopoulos, T., Vajagić, N. (2019). Priručnik za medijsko izvještavanje o LGBT pitanjima. Poreč, Centar za građanske inicijative Poreč
11. Zakon o radu (NN93/14, 127/17 I 98/19)
12. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 I 69/17)

13. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
14. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/04, 154/14, 94/18 i 96/18)
15. Nezavisni sindikati Republike Hrvatske (2017). Projekt ILO-ICFTU-WCL: Diskriminacija žena na radnom mjestu u srednjoj i istočnoj Europi i novim nezavisnim državama, http://www.nhs.hr/onama/odbor_zena/diskriminacija/ (pristupljeno 12.8.2019.)

POPIS GRAFIKONA

| | |
|--|----|
| Grafikon 1. Uzorak ispitanika prema spolu..... | 17 |
| Grafikon 2. Uzorak ispitanika prema životnoj dobi | 18 |
| Grafikon 3. Stručna sprema ispitanika | 19 |
| Grafikon 4. Radni status ispitanika | 20 |
| Grafikon 5. Radna pozicija ispitanika | 21 |
| Grafikon 6. Nadređeni u tvrtki | 22 |
| Grafikon 7. Dominacija spolova u tvrtki | 23 |
| Grafikon 8. Zabrana diskriminacije na radnom mjestu | 24 |
| Grafikon 9. Poštovanje zaposlenika i briga za zaposlenike..... | 25 |
| Grafikon 10. Pogodovanje u politici zapošljavanja, napredovanja i poticaja | 26 |
| Grafikon 11. Sloboda izražavanja drugačijega mišljenja i mišljenja općenito..... | 27 |
| Grafikon 12. Diskriminacija tijekom radnoga vijeka | 28 |
| Grafikon 13. Diskriminacija na osnovi spola | 29 |
| Grafikon 14. Diskriminacija na osnovi dobi | 30 |
| Grafikon 15. Diskriminacija na osnovi fizičkog izgleda..... | 31 |
| Grafikon 16. Seksualno (spolno) uznemiravanje | 32 |

PRILOZI

Anketa

1. Kojeg ste spola?

- Muško
- Žensko

2. Koliko imate godina?

- 20 – 29
- 30 – 35
- 36 – 41
- 41 – 50
- 51 – 55
- 56 – 60
- 61 – 65
- Više od 65

3. Koja je Vaša stručna sprema?

- SSS (srednja stručna sprema)
- VŠS (viša stručna sprema/specijalist)
- VSS (visoka stručna sprema /magistar struke)
- Doktor znanosti

4. Koji je Vaš trenutni radni status?

- Student/ica
- Zaposlen/a
- Nezaposlen/a
- Umirovljenik

Uopće se ne provodi. 12345 U potpunosti se provodi.

12. Jeste li ikada u cijelom svom radnom vijeku doživjeli neku vrstu diskriminacije?

- DA
- NE

Ocjenom od 1 do 5 ocijenite u kojoj mjeri se slažete s navedenim tvrdnjama.

13. Muškarci u Hrvatskoj na lakši način dođu na rukovodeće pozicije za razliku od žena.

Uopće se ne slažem. 12345 U potpunosti se slažem.

14. Poslodavac će prije zaposliti pripadnika mlađe dobne skupine.

Uopće se ne slažem. 12345 U potpunosti se slažem.

15. U većini slučajeva je presudan fizički izgled osobe prilikom zaposlenja.

Uopće se ne slažem. 12345 U potpunosti se slažem.

16. Jeste li ikada u cijelom svom radnom vijeku doživjeli bilo kakav način seksualnog uznemiravanja?

- DA
- NE