



# J

oš od kraja 1990-ih godina Anamarija Tkalčec radi u udruzi CESI – Centru za edukaciju, savjetovanje i istraživanje. Danas je CESI jedna od najpoznatijih feminističkih neprofitnih udruga u Hrvatskoj, koja se zalaže za unapređenje društvenog položaja žena te ostvarenje spolne i rodne ravnopravnosti, kao i za puno provođenje svih zakona i međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava. U više od 20 godina djelovanja udruge CESI je osmislila i ostvarila mnogo kvalitetnih kampanja kojima je ukazala na probleme u društvu u vezi sa spomenutim temama. Njihova nedavna kampanja *Nije u redu u uredu* naišla je na sjajan odjek u javnom prostoru, ali i u poslovnoj zajednici. Radile su je zajedno s agencijom Señor i pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova.

**U Zagrebu su se sredinom listopada pojavili plakati s raznim izjavama o poziciji žena u poslovnom okružju i u početku nitko nije znao tko stoji iza njih. Kako ste došli na ideju za kampanju *Nije u redu u uredu*?**

Zanimljivo je da su nam još prije dvije godine iz agencije Señor predložili da sudjelujemo s njima u društveno odgovornoj kampanji jer Señor često pokreće takve kampanje, što je sjajno. Čim smo vidjeli njihov prijedlog, pristali smo. No, kao i za svaku kampanju, treba pronaći novac, pa su prošle dvije godine... U međuvremenu je objavljen natječaj Fonda za aktivno građanstvo u Hrvatskoj, jednog od rijetkih donatora koji dopušta partnerstvo privatnog i neprofitnog sektora, pa smo iskoristili priliku da prijavimo cijeli projekt pod nazivom *Radnica – rodna jednakost u svijetu rada* s važnim ciljem zagovaranja za rodnu jednakost u svijetu rada, čiji je velik dio upravo kampanja *Nije u redu u uredu*. Partnerica na projektu nam je i pravobraniteljica za ravnopravnost spolova upravo zato što osim kampanje radimo i analize Zakona o radu, Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama i Zakona o mirovinskom osiguranju, koji se direktno tiču žena.

U projektu su s nama partnerice iz Islanda – organizacija IWRA, najstarija organizacija za prava žena u toj zemlji, s kojom surađujemo već godinama. One imaju sjajno iskustvo u zagovaračkom dijelu, pa nam je njihova potpora značajna. Island je mala zemlja, ali su čuda napravili kad je riječ o pravima žena. One nisu toliko angažirane u kampanji, koliko nas podržavaju i prate. Stoga nam je priča o ovoj kampanji kao

dijelu projekta *Radnica* jako draga zato jer se radi o ideji koja potječe još iz 2019. i koju smo u međuvremenu razvili.

Kampanja ima dva cilja. Jedan je ukazivanje na stereotipe o ženama u svijetu rada. Zato smo postavili velike *billboard* diljem Hrvatske s vrlo seksističkim i provokativnim porukama iz kojih se ne vidi na koga se točno odnose rečenice poput „Prirodno je da su im plaće manje“, no većina ljudi najprije pomisli na žene. Dva tjedna, koliko se nije znalo tko stoji iza kampanje, na društvenim se mrežama razvila rasprava. Zatim, dva tjedna nakon teaser faze pokrenuli smo *web*-stranicu kampanje, koja je sada njezin drugi, ključni dio. Postavili smo na stranicu peticiju koju smo dugo brusili. Naime, budući da sadašnji Zakon o radu štiti trudnice i osobe koje koriste roditeljski dopust samo 15 dana nakon prestanka uvjeta, tražimo da poslodavac ne smije dati otkaz trudnici ili osobi na roditeljskom/roditeljskom dopustu za vrijeme trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta.

Cilj je bio skupiti 10.000 potpisa, što smo u tri dana uspjeli, a do sada smo skupile više od 18.000 potpisa. Jako nam je važna podrška koju smo dobili od kompanija, akademske zajednice, umjetnica, kao i društveno angažiranih *influencera* na društvenim mrežama, koji su odmah prepoznali važnost ove kampanje i željeli su se uključiti i dijeliti informacije o kampanji. Naše kartice, kako ih zovemo (koje sadrže fotografije i izjave osoba iz poslovnog, akademskog i javnog života) vrlo su važan dio kampanje. Izuzetno smo zahvalni svima koji su se uključili. Podrška i svijest o pitanju rodne jednakosti je trenutačno puno veća u poslovnoj zajednici, nego među političarima, s obzirom na to da Vlada još uvijek ne donosi ključan dokument za ravnopravnost spolova – Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova.

**CILJ JE BIO SKUPITI  
 10.000 POTPISA, ŠTO SMO  
 U TRI DANA USPJELI. A  
 DO SADA SMO SKUPILE  
 VIŠE OD 18.000 POTPISA**



**Kako to da ste odlučili ovom kampanjom promijeniti zakon koji štiti žene koje se vraćaju s roditeljnog dopusta? Je li se taj problem nametnuo kao najveći kad su u pitanju žene u poslovnom okruženju?**

**D**a. Zakon o radu definira još i područje jednakih plaća, kao i područje uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnome mjestu. I u tom dijelu zakona ćemo tražiti dodatne izmjene/dopune, odnosno zagovarati ćemo izmjene kako bismo poboljšali zakon koji načelno nije loš, no loše je što sve ostaje na razini načela i zapinje u provedbi. Dakle, u provedbi ne znate kome ćete se točno obratiti, ako ste diskriminirani, koje institucije imaju direktan utjecaj na to da ostvarite svoja prava. Budući da CESI ima besplatno pravno savjetništvo za radna i socijalna prava, za žrtve diskriminacije (već desetak godina), iz upita žena jasno je da su diskriminirane upravo kad se radi o trudnoći ili roditeljstvu, nakon što se vrate na radno mjesto nakon trudnoće ili roditeljnog dopusta. Dakle, 90 posto upita žena koje dobivamo odnosi se upravo na tu temu.

**P**rema izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova o području diskriminacije, najveći broj pritužbi odnosio se na područje ostvarivanja radnih prava (25,4 posto). Pravobraniteljica navodi: „Najviše pritužbi zaprimamo u području rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti – što je udio od 48,3 posto. Prituživale su najčešće žene jer čine: većinu nezaposlenih, većinu u potplaćenim sektorima, većinu kao žrtve spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, podzastupljenih na visokim pozicijama poslovnog odlučivanja te onih koji nailaze na „stakleni strop“ (12,6 posto u upravama i 22,3 posto u nadzornim odborima dioničkih društava, HANFA), nemaju jednake mogućnosti za napredovanje (ne postoje odgovarajuće mjere koje bi na učinkovit način poticale participaciju žena na pozicijama ekonomskog odlučivanja) te imaju niže plaće i mirovine – jaz u plaćama je oko 13,3 posto i mirovinama 22,3 posto. Prema pritužbama građanki, životna dob i majčinstvo i nadalje ostaju glavni izazovi rodne diskriminacije žena na tržištu rada.“

**Z**ato smo zaključili da je to goruće pitanje koje utječe i na pozicije žena u poslovnom svijetu i na plaće, kao i na pitanje usklađivanja privatnog i profesionalnog života.

Prema preporuci pravobraniteljice, kreirali smo i peticijsko pitanje u kampanji.

**Postoji li razlika u obrazovanju i poziciji žena, kad se radi o ovom problemu? Jesu li žene na visokim pozicijama manje izložene takvoj vrsti diskriminacije ili to nema veze s pozicijom?**

**N**edavno sam dobila slično pitanje: mogu li se žene koje su na višim pozicijama bolje zaštititi od diskriminacije? Odgovor je: ne mogu. Kad ste žrtva diskriminacije, potpuno je nebitno na kojoj ste poziciji jer doživljavate jednaku vrstu diskriminacije. Sudeći prema upitima, vidimo da ima razlike u vrsti poslodavca – najviše upita žena dolazi iz sektora malog i srednjeg poduzetništva, a u zadnje vrijeme i iz javnog sektora. Vrlo rijetko dobijemo pritužbe zbog diskriminacije u velikim renomiranim kompanijama, primjerice, za nedopuštena pitanja na

intervjuu za posao, što je nekad bilo puno češće. Vjerojatno su velike kompanije radile na tome da procesi zapošljavanja budu rodno korektni, shvatili su koliko je to važno, a između ostalog, vjerujem da žele poštovati zakonsku regulativu – Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Kompanije su postupno razvile i interne politike koje su društveno odgovorne i uključuju rodnu ravnopravnost, pa smatram da si ne mogu više dozvoliti nekorektnu i diskriminatorne postupke.

**U vašem priopćenju za javnost za kampanju Nije u redu u uredu piše podatak koji je opće poznat: da je razlika u plaći između žena i muškaraca u Hrvatskoj otprilike 13 posto, što je iz nekog čudnovatog razloga bolje nego u ostatku Europe. Pretpostavljam da se radi o nasljeđu iz doba Jugoslavije?**

**T**očno, imamo nasljeđe iz Jugoslavije, no u Hrvatskoj nemamo dovoljno razrađen mehanizam praćenja jednakosti plaća kao npr. u Belgiji, pa je moguće da i nedostatak točnih statistika utječe na ovaj rezultat. Žene i muškarci kreću s različitim početnih pozicija na tržište rada, što se reflektira na visinu plaće, mirovine, hijerarhijsku poziciju i uvjete rada. Najveći je jaz u plaćama između muškaraca i žena u populaciji parova s djecom. Žene češće od muškaraca koriste fleksibilne radne aranžmane, kako bi uskladile posao i obiteljski život. Žene dominiraju u područjima rada koja su često manje cijenjena i manje plaćena, poput obrazovanja, zdravstva, financija, trgovine ili socijalne skrbi. Čak ni visoko obrazovanje ne štiti žene od manje zarade. Prema podacima EIGE-a (Europskog instituta za ravnopravnost spolova), visokoobrazovane žene suočavaju se s razlikama u plaći od 25 posto, a kako napreduju u karijeri, razlika u plaći se ponekad i povećava. Poduzetnice često navode rad od kuće kao prednost u organizaciji radnog vremena i usklađivanju privatnog i poslovnog života. Rad na određeno ili skraćeno vrijeme, niske plaće i manje kvalitetni poslovi oznaka su rada žena.

**Prvi put sam naišla na podatak da je razlika čak 22 posto, kad se radi o mirovinama. O tome se malo govori.**

**C**ijena navedenih nejednakosti u svijetu rada, ponajprije jaza u plaćama, visoka je: u Europskoj uniji su mirovine žena u prosjeku 38 posto manje od mirovina muškaraca,

što znači da za svakih 100 eura koje dobije muškarac, žena dobije samo 60.

**T**u smo s Europom vrlo izjednačeni i tema rodnog jaza u mirovinama je tema kojom se bavi sve više stručnjaka iz područja rada, mirovinskog sustava, društvenih istraživanja i rodne jednakosti i o kojoj se sve više govori na razini EU-a.

**Svi govore o plaći, rijetko kad se govori o mirovini, iako je logično da ako imamo manje plaće, imamo i manje mirovine. Jeste li provodili istraživanja o tome?**

**C**ESI nije, ali smo sudjelovale kao partnerice na projektu, čija je nositeljica bila pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, a zvao se *Jednake mogućnosti, jednake plaće, jednake mirovine*. Na web-stranici pravobraniteljice postoji analiza koju je izradio IDIZ, u kojoj je sudjelovao i sindikat umirovljenika na čelu s Jasnom A. Petrović, stručnjakinjom za područje jednakosti mirovina žena i muškaraca. Smatram da svaki put kad govorimo o jednakosti plaća, moramo razgovarati i o jednakosti mirovina jer tu postoji velik jaz koji je direktna posljedica nejednakih plaća. To pitanje treba osvijestiti i raditi na mjerama kojima ćemo omogućiti jednakost u starijoj životnoj dobi.

**Kako dolazi do nejednakosti mirovina muškaraca i žena?**

**U**javnem sektoru postoje koeficijenti i zna se koja vam prava i naknade slijede. Žene, posebice u zapadnoeuropskim zemljama, da bi uskladile privatni i poslovni dio, često biraju fleksibilno radno vrijeme ili skraćeno radno vrijeme, što se direktno reflektira na njihovu plaću, jednako kao što većina žena koristi bolovanja zbog djece i druge oblike dopusta zbog brige za djecu ili starije članove obitelji. I to direktno utječe na plaću, a posljedica je na kraju radnog vijeka i manja mirovina. To i Jasna Petrović naglašava – čitav radni proces: nejednakost plaća i pitanje usklađivanja privatnog i poslovnog života, odnosno briga i skrb za obitelj, koje žene preuzimaju na sebe, prekarni oblici rada – direktno utječu na starost i poziciju žena u starijoj dobi. Ta razlika je 22 posto, odnosno već gotovo 23 posto u Hrvatskoj, na štetu žena.

**Lada Tedeschi Florio**  
 članica Uprave Atlantic Grupa

*'U Atlantica potičemo i pomažemo poslovno umrežavanje žena, kao važan faktor napredovanja u poslovnoj zajednici.'*

**Ivana Brkjačić**  
 CEO & Founder, Pro Sport

*'Koliko sam samo gladna u životu dobila jer sam željela raditi drugačije, potpuno, bolje i pravednije. Muškim kolegama se dave, dok svakom majem jednako vrijednom ili boljem projektu uvijek žele umanjiti vrijednost. Kako financijska, tako i ona u priznanjima.'*

**Siniša Cerovski**  
 direktor Cerovski Print Boutique

*'Mi u Cerovski Print Boutiqueu ne pravimo razliku između materijala na koje tiskamo, ne pravimo razlike između klijenata, ne pravimo razlike između žena i muškaraca. Točka.'*

**Višnja Ljubičić**  
 Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

*'Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova kontinuirano daje prejedloge i preporuke kako unaprijediti položaj žena na tržištu rada. I ova inicijativa dio je našeg rada.'*

**Anđela Buljan Šiber**  
 Predsjednica Uprave HURA-e i IAB-a Croatia

*'Nije zastupljena žena u visokim menadžerskim pozicijama je i pozicijama odgovornosti i odgovornosti.'*

**Vanja Blumensajn**  
 Vrh kreativni direktor / Co-Founder, Sektor

*'Ne pričamo o rodnoj ravnopravnosti. Ovo je zabavna borba za pravedniju plaću. Pritom sam bio Sektor podjednako rodno i rodno drugačije ravnopravnost u mreži. Osim što smo 50-50 osuđeni i male se vodiljake pozicije također 50-50. Mišao je potpuno praktična ravnopravnost svih član. Mišao glodati budžet ravnopravnost kodne.'*

**Snežana Prijić Samaržija**  
 rektorica Sveučilišta u Rijeci

*'Sveučilište u Rijeci je prvo sveučilište u Hrvatskoj, ali i u široj regiji gdje je Senat usvojio Plan rodne ravnopravnosti, potpisujući strateški dokument koji osigurava zastup visokog obrazovanja, istraživanja i javnog djelovanja sveučilišta u skladu s načelima rodne ravnopravnosti.'*

**Jasminka Horvat Martinović**  
 predsjednica Uprave, Wiener osiguranje

*'U Wieneru cijenimo znanje i vještine pojedinca, a ravnopravnost živimo pružajući jednake prilike pri zapošljavanju i napredovanju. Upravo zato imamo jednak broj žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama.'*

### Imaju li žene i muškarci, recimo članovi i članice uprava u Hrvatskoj jednake ugovore?

Za Hrvatsku nemamo podatke, ali znam da u Belgiji postoji zakon, uredba o jednakosti plaća, u kojoj se traži da menadžerski ugovori budu transparentni te da kompanije u javno dostupnom registru obznane na kojim pozicijama imaju koliko žena, a koliko muškaraca i njihove plaće. Pokazalo se da žene na visokim pozicijama imaju manje plaće od svojih kolega. Pretpostavljam da to znači da se ne pregovara jednako i ne nude se jednaki uvjeti muškarcima i ženama. U CESI-u nikad nismo dobili takvu prijavu ili upit od članice uprave. Ali kod nas je postotak žena u upravama još uvijek nedovoljan, pa recimo, od osam članova uprave samo su dvije žene. U nadzorne odobre, prema zadnjim podacima, žene ulaze 12 godina kasnije od muškaraca.

### Kad govorimo o kvotama, moramo spomenuti i političke kvote i situaciju u kojoj država tuži platformu Možemo zbog previše žena na jednoj izbornoj listi. Kako to komentirate?

Smatram to suludim i poražavajućom činjenicom da su u procesu tužbe. Dakle, u parlamentu imamo manji broj žena nego muškaraca, u Saboru i na Ustavnom sudu imamo manji broj žena nego muškaraca, dekanica na sveučilištima ima znatno manje nego dekana itd. A sada je ova izborna lista – problem. Imamo problem s jednom listom na jednim izborima, na kojoj je više žena! Nadam se da će se dokazati besmislenost sudske tužbe jer, kako kažu u Možemo: „Praksa Europskog suda pravde pokazuje, da bi se primijenila mjera koja favorizira neki spol, mora se najprije utvrditi je li taj spol podzastupljen. U političkom životu u RH muškarci nisu podzastupljeni spol.“

### Mislite da je to pogrešna poruka.

Da, potpuno je pogrešna poruka. Ali možda dobijemo presudu koja će potvrditi ono što znamo: da su žene podzastupljene na mjestima odlučivanja i da upravo zbog toga ovakva lista doprinosi povećanju broja žena na mjestima odlučivanja. Vidjet ćemo...

### Šutnja nije zlato bila je odlična kampanja udruge CESI.

To je bila sjajna kampanja s velikim odjekom u javnosti. Radi se o kampanji osvještavanja rodno uvjetovanog nasilja kod mladih i prevenciji nasilja u vezama mladih, koje kolegice Nataša Bijelić i Sanja Cesar već godinama provode u suradnji sa školama u cijeloj Hrvatskoj. To je važan dio CESI-jevog dugogodišnjeg rada u kojem kreiramo edukacijske priručnike i provodimo edukacije u suradnji s profesorima koji zatim rade sa svojim učenicima. Održali smo i završni festival na kojem su se okupili svi mladi sa svojim nastavnicima. To je bila jedna jaka kampanja, vidljiva upravo zbog spotova koji su se prikazivali u medijima. Baš smo i danas jako ponosne na kampanju Šutnja nije zlato!

### Parafraza narodne izreke „šutnja je zlato“ u „šutnja nije zlato“ odlično je pogodena. Koje CESI-jeve kampanje smatrate najboljima?

Izdvojila bih upravo kampanju Šutnja nije zlato, ali i kampanju koju smo nedavno radile #zaštošutimo, na temu dostupnog i sigurnog pobačaja u Hrvatskoj. #zaštošutimo nam je bila izuzetno važna kampanja jer su tada bili parlamentarni

izbori i velik broj ljudi je reagirao na društvenim mrežama i na našu kampanju i na izjave političara koji su bili u kampanji, a doveli su u pitanje pravo žena na izbor.

### Smatrate li da je hrvatska javnost podijeljena s obzirom na pitanje pobačaja?

Istraživanje koje smo provele u okviru kampanje #zaštošutimo pokazalo je da čak 81 posto građana smatra da bi prekid trudnoće kao oblik osnovne zdravstvene zaštite bez iznimke morao biti dostupan u čitavoj zemlji. Dakle, većina ljudi razumije problem i protiv je zabrane pobačaja te podržava rodnu ravnopravnost i prava žena.

### Kakav je odnos vaše udruge s ministrima i Vladom svih ovih godina? Imate li njihovu barem načelnu podršku?

Neki dan sam baš o tome razmišljala: svi dolaze i prolaze, a CESI ostaje. Provodimo edukacije, radimo analize, istražujemo područja relevantna našem radu, zagovalamo rodno osjetljive programe, mjere, politike i zakone... Društveni smo korektiv i pružamo direktnu podršku ženama žrtvama diskriminacije. Svih ovih godina s predstavnicima vlasti na našu inicijativu smo mogle održati sastanke, a sudjelovale smo u radu kao članice radnih skupina, npr. u izradi Zakona o ravnopravnosti spolova. No, to se pokazalo kao proces u kojem se u pravilu razočaramo zbog neprihvatanja ili oblikovanja određenog prijedloga u „poluproizvod“, da bi se zadovoljila forma mjere ili zakona. Zatim opet ulazimo u zagovarački proces. I tako ukруг. Što se partnerstva tiče, važna nam je neovisnost u djelovanju.

### ...osim s pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova?

Pravobraniteljica kao nezavisna institucija je važna i sjećam se koliko nam je bilo važno kad je Hrvatska, i na zagovaračku inicijativu ženskih organizacija, dobila instituciju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova kao jedan od mehanizama provedbe Zakona o ravnopravnosti spolova. Sa sadašnjom pravobraniteljicom Višnjom Ljubičić odlično suradjujemo, a i s bivšom, pokojnom Gordanom Lukač Koritnik odlično smo suradivale. Uostalom, nama koje se bavimo pravima žena izuzetno su važni podaci koje pravobraniteljica prikuplja i analizira. Sve statistike, postupanja i preporuke pravobraniteljice su ključni podaci za naš rad i odličan izvor informacija.

### Koje sljedeće kampanje planirate? U kojem ćete području djelovati?

CESI će fokusirati svoj rad u sljedećem periodu na seksualnu edukaciju u školama, ali nastavljamo raditi i na pitanjima reproduktivnih prava žena te na zagovaračkim aktivnostima u kampanji Nije u redu u uredu, kako bismo ovo što radimo kroz kampanju pokušali implementirati. A to uključuje sastanke sa saborskim odborima, parlamentarkama i parlamentarcima te Ministarstvom – da bismo utjecale na promjene i poboljšanje rodne jednakosti u svijetu rada.

Zaista smo veoma zahvalni svima koji su prepoznali poruke i podržali kampanju Nije u redu u uredu, svim građanima koji su potpisali peticiju, osobama iz poslovne i akademske zajednice te influencerima koji su željeli dati izjave i sudjelovali u kampanji bez fige u džepu. ■