

# Istanbulska konvencija i rodna diskriminacija

---

Čajić, Patricija

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:141187>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-08**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti

**PATRICIJA ČAJIĆ**

**ISTANBULSKA KONVENCIJA I RODNA DISKRIMINACIJA**

Završni rad

Pula, lipanj, 2022.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti

**PATRICIJA ČAJIĆ**

**ISTANBULSKA KOVENC IJA I RODNA DISKRIMINAC IJA**

Završni rad

**JMBAG: 0303083854, redoviti student**

**Studijski smjer: Rani i predškolski odgoj i obrazovanje**

**Predmet: Sociologija odgoja i obrazovanja**

**Znanstveno područje: Društvene znanosti**

**Znanstveno polje: Sociologija**

**Znanstvena grana: Posebne sociologije**

**Mentor: prof. dr. sc. Fulvio Šuran**

Pula, lipanj, 2022.



## IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani \_\_\_\_\_, kandidat za prvostupnika \_\_\_\_\_ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

\_\_\_\_\_

U Puli, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ godine



**IZJAVA**  
**o korištenju autorskog djela**

Ja, \_\_\_\_\_ dajem odobrenje  
Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj  
završni rad pod nazivom

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ koristi na način da gore navedeno autorsko djelo,  
kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice  
Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih  
radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti),  
sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom  
akademsom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa  
znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, \_\_\_\_\_ (datum)

Potpis

\_\_\_\_\_

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. RODNA DISKRIMINACIJA.....	2
3. POLOŽAJ ŽENE KROZ POVIJEST.....	6
4. PITANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POSLOVNOM SVIJETU.....	8
4.1. Ravnopravnost spolova i feministički pokret.....	9
4.2. Problematika staklenog stropa.....	11
4.3. Problemi koji su prisutni kod žena u poslovanju.....	13
4.3.1. <i>Mobbing</i> .....	14
4.3.2. <i>Prepreke</i> .....	15
4.3.3. <i>Stereotipi</i> .....	16
4.4. Razlika u plaćama.....	17
5. ISTANBULSKA KONVENCIJA.....	19
5.1. Svrha i obilježja Konvencije.....	21
5.2. Nasilje u obitelji u Republici Hrvatskoj.....	26
5.3. Obveze Konvencije.....	28
5.4. LGBTQ i Konvencija.....	29
6. ZAKLJUČAK.....	31
7. LITERATURA.....	32
SAŽETAK.....	36
ABSTRACT.....	37

## 1. UVOD

Cjelovita osobnost čovjeka koja uključuje spolnu osobnost, započinje sa oblikovanjem već u ranom djetinjstvu, a vrhunac dostiže tijekom razdoblja adolescencije. Spolna uloga predstavlja važan društveni čimbenik jer se u povijesti položaj u društvu određivao putem spola osobe. Primjer koji točno prikazuje određivanje položaja u društvu temeljem spola se naziva „položajem žene u društvu“. Revolucionarni obrat u 19. stoljeću je bila posljedica podređenosti žena kao i njezinim nezadovoljstvom društvenim položajem koji je imala, u kojem su se žene borile za svoja prava, uvaženosť i priznanje u društvenom pogledu. Nakon revolucionarnog obrata dolazi do pojave feminizma. Feminizam je opća oznaka struje u građanskom pokretu koji je pokrenut s ciljem postizanja pravnog izjednačavanja žena sa muškarcima. Dan danas je feminizam popularan, te se sve više šire različite ženske udruge i pokreti. No, bez obzira na to što su se žene izborile za svoja prava, dan danas se bore sa raznim oblicima diskriminacije na temelju spola, zbog koje dolazi do raznih stereotipa i prepreka s kojima su se borile u prošlosti, a bore se i danas. Neovisno radi li se o položaju u poslovnom ili obiteljskom svijetu, žena je i dalje smatrana manje važnom zbog toga što je žena. Kako bi se spriječilo omalovažavanje osoba na temelju spola, donesena je Istanbulska konvencija koja se temelji na borbi protiv diskriminacije i nasilja prema ženama kao i nasilja u obitelji.

Predmet ovoga rada je prikazati pojam rodne diskriminacije te položaja žene kroz povijest te pitanje ravnopravnosti spolova u poslovnome svijetu. Cilj ovoga rada je prikazati svrhu i primjenu Istanbulske Konvencije.

Prvo poglavlje ovoga rada je uvodno poglavlje. Zatim dolazi drugo poglavlje koje objašnjava rodnu diskriminaciju na temelju nejednakosti između ljudi. Treće poglavlje prikazuje položaj žene kroz povijest. Četvrto poglavlje objašnjava pitanje ravnopravnosti spolova u poslovnom svijetu putem prikazivanja odnosa ravnopravnosti spolova i feminističkog pokreta, problematike staklenog stropa te problema koji su prisutni kod žena u poslovanju poput mobbinga, prepreka i stereotipa, a na kraju poglavlja su

prikazane razlike u plaćama. Peto poglavlje se temelji na Istanbulskoj Konvenciji, njenoj svrsi i obilježjima te obvezama, te prikazivanju obiteljskog nasilja u Republici Hrvatskoj kao i LGBTQ<sup>1</sup> zajednice. Na kraju rada se nalazi zaključak, popis literature i sažetak.

## 2. RODNA DISKRIMINACIJA

Problem nejednakosti se pojavljuje tijekom povijesti u raznim oblicima i razmjerima pod vidom društvenih razlika između ljudi. Prvenstveno, čovjek se počeo suočavati s tim problemom u samim začetcima ljudskog postojanja koja je bila povezana sa pripadajućim položajem u zajednici ljudskog života. Čovjek je već od najranijih vremena shvatio kako položaj unutar njegove skupine uvjetuje podložnost osobi koja je na alfa položaju. Kasnije, kada su se životni uvjeti poboljšali te omogućili čovjeku samostalan život i osnivanje obitelji, društvene uloge su se izmijenile, muškarac je postao glava obitelji, dok je žena imala podređenu ulogu. Shodno tome, nejednakost je moguće očitovati u smislu razlike između spolova koje su nastale tokom društveno – gospodarskih promjena (Vidanec, 2011).

Isto tako, ljudi se međusobno razlikuju po sljedećim stvarima (Vidanec, 2011):

- 🎬 izgled: visina, težina, boja kože i slično.
- 🎬 spol: jedni su muškarci, a drugi žene.
- 🎬 dob: neki su stari, a neki su mladi,
- 🎬 fizičke i intelektualne sposobnosti: jedna osoba je spretna u sportu, dok je druga u rješavanja matematičkih zadataka,
- 🎬 društvene uloge: nemaju svi ljudi istu ulogu u društvu, ona se razlikuje prema službi, zvanju i zanimanju,
- 🎬 društven status: određuje se prema posjedovanju materijalnih dobara.

Čovjek se od ostalih živih bića razlikuje prema razumnim sposobnostima jer ima sposobnost razuma. Stoga, pojam razlike ne označava isključivo neslaganje između dvoje istovjetnih bića ili stvari, već označava i nekakvo neslaganje, različitost, razmiricu ili prijepor (Vidanec, 2011.)

---

<sup>1</sup> Vidi podpoglavlje 4.4., str. 28.



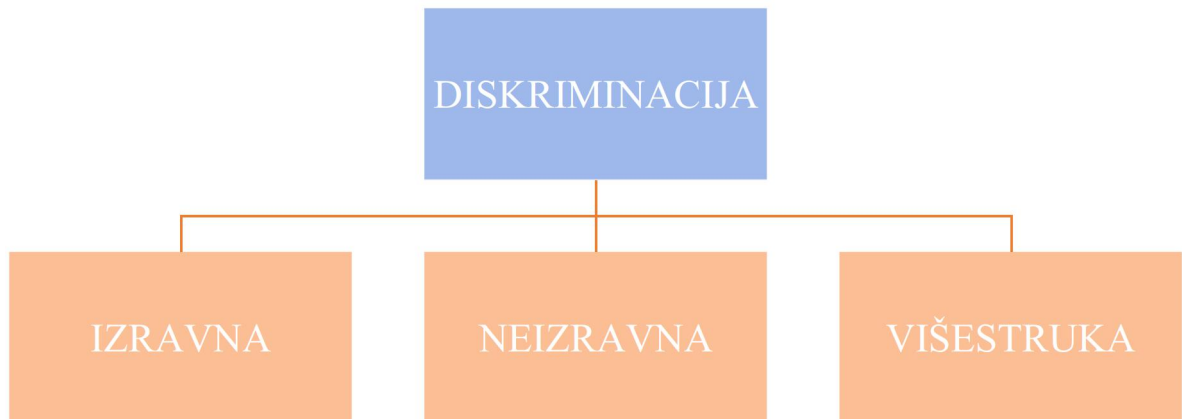
Prvi kontakt čovjeka sa spolnošću je čovjek ostvario putem umjetnosti poput slikarstva, kiparstva i slično, čemu svjedoče pretpovijesni arheološki dokazi koji su pronađeni na slikama špilja. S time, da je pretpovijesni čovjek prvo nacrtao sebe, a zatim ženu. Zatim, u kasnijoj fazi prethistorijske umjetnosti, pojavljuju se kipići ženskog tijela – Venere, sa izraženim oblinama (grudi, bokovi, trbuh) koje označavaju spolne dijelove tijela, gdje dolazi do isticanja spolnosti kod čovjeka. Samim time, žena je postala simbolom spolnosti. Pojam „plodnosti“ je doveden u vezu sa ulogom žene u društvu koje je povezano sa društveno-gospodarskim razvojem čovječanstva (Vidanec, 2011).

Kada se govori o diskriminaciji na temelju spola, navodi se kako je riječ o diskriminaciji koja je definirana kao svaka pojedina razlika, isključenje ili pak određeno ograničenje koje je kao takvo učinjeno temeljem spola, a njegova posljedica očituje se ugrožavanje, tj. onemogućavanjem priznanja, korištenja ili pak uživanja ljudskih prava te osobnih sloboda unutar svih područja ljudskog života. Riječ je stoga o svakoj negativnoj akciji prema bilo kojem pojedincu na temelju spola. Naglašava se kako je diskriminacija temeljem spola zabranjena u sukladnosti s načelom jednakog postupanja. Razlike u postupanju među spolovima su zabranjene, ujedno je i anti diskriminacijska zaštita na temelju spola obuhvatila ujedno i zabranu postupanja i prema onim osobama koje su provele promjenu spola (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17).

Diskriminaciju je moguće podijeliti na (Vasiljević, 2016):

- izravnu diskriminaciju,
- neizravnu diskriminaciju,
- višestruku diskriminaciju.

Slika 1: Klasifikacija diskriminacije



Izvor: izrada autora prema Vasiljević, S. (2016.) Diskriminacija. U: Gović Penić, I., Koić, E., Vasiljević, S, Vinković, M. Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu. Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga

Izravna diskriminacija predstavlja situaciju u kojoj se neku osobu, na temelju njegove osobine koju nije dozvoljeno smatrati važnom za postupanje na različit način, bez razloga pravne prirode stavlja u položaj koji je nepovoljniji od drugih osoba koje se nalaze u istoj situaciji. Nejednako postupanje predstavlja jednu od osnova koje su u diskriminaciji zabranjene poput rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljske obveze, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva odnosno nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća (Vasiljević, 2016).

Neizravna diskriminacija se češće pojavljuje nego izravna diskriminacija, s time da njezini učinci koji su stvarno diskriminirajući, najčešće prikriveno i posredno proizlaze iz pravnih normi (prakse ili kriterija). Neizravna diskriminacija predstavlja situaciju u kojoj se neku osobu, na temelju njenog statusa, obilježja, uvjerenja, opredjeljenja, vrijednosnog sustava ili uvjerenja stavlja u položaj koji je u usporedbi s drugim osobama nepovoljan. Ovaj oblik diskriminacije je moguć na sljedećim razinama (Vasiljević, 2016):

- 🎬 normativna razina,
- 🎬 stvarna razina.

Normativna razina je kada ona ima nepovoljan učinak na određenu grupu tj. ako za negativan efekt za određenu grupu nema objektivnog opravdanja onda se radi o diskriminaciji. Stvarna razina je kada različito postupanje ima zakoniti cilj, a upotrijebljena sredstva su primjerena i nužna za postizanje tog cilja.

Kada je u pitanju usporedba izravne i neizravne diskriminacije, njihova se temeljna razlika očituje kod toga što neizravna diskriminacija nije zakonom zabranjena, dok je izravna zabranjena. Višestruka diskriminacija predstavlja oblik diskriminacije koji je najviše prisutan od svih prethodno navedenih oblika jer uključuje situaciju u kojoj se međusobno isprepliću jedna ili više osnova, zbog čega postaju neodjeljive. Ovaj oblik diskriminacije je najčešće počinjen na temelju više zabranjenih osnova, više puta, te u dužem vremenskom periodu (Vasiljević, 2016).

Oblikovanje cjelovite osobnosti čovjeka, koja uključuje i spolnu osobnost započinje već u ranom djetinjstvu osobe koja svoj vrhunac dostiže u razdoblju adolescencije. Spolna uloga predstavlja važan društveni čimbenik jer se prema njoj tokom povijesti određivao i čovjekov društveni status, odnosno položaj u društvu. Najpoznatiji primjer određivanja društvenog statusa osobe na temelju spola je poznat pod nazivom „*položaj žene u društvu*“. Podređenost žena i njihovo nezadovoljstvo društvenim položajem kroz povijest je prethodio revolucionarnom obratu tokom 19. stoljeća kada su se žene izborile za svoja prava, uvaženosť i priznanje u društvenom pogledu (Vidanec, 2011).

Vidljivo je da iako su žene dobile svoja prava, one se i dalje nalaze u situacijama u kojima je neravnopravnost među spolovima očita. Upravo iz tog razloga žene i dalje na iznimno teži način dolaze do željenog radnog mjesta, a situacija je još gora ukoliko se radi o radnom mjestu koje je na boljoj poziciji, tj. o radnom mjestu koje se nalazi na vodećim pozicijama. Žene se stoga smatraju zapravo nedovoljno kompetentnima, odnosno dobrima da bi na uspješan način zadovoljile uvjete koji su potrebni na visokim pozicijama. Isto tako i dalje prevladavaju stereotipi te predrasude, neovisno radi li se o svjesnim ili pak s druge strane o nesvjesnim predrasudama. Iz tog razloga potrebno je svu usmjerenost postaviti prema rješenju navedenih te ostvarenju mogućnosti za žene da iste mogu i dalje neometano napredovati unutar poslovnog svijeta (Kemeter i Bartol, 2015).

### 3. POLOŽAJ ŽENE KROZ POVIJEST

Kako je pojam spolnosti žene doveden u vezu sa ulogom žene u društvu, tako je povezan i sa društveno-gospodarskim razvojem čovječanstva. Povijesne činjenice pokazuju kako je u svim narodima staroga vijeka postojala vladavina žena ili *matrijarhat*, *mater* na latinskom označava majku. Važnost ženine uloge je dokaz tog povijesnog podatka na temelju naše civilizacije:

- 🎬 „Žena je bila ta koja je okupljala obitelj;
- 🎬 Žena je vodila domaćinstvo;
- 🎬 Žena se brinula za potomstvo.“ (Vidanec, 2011, str. 47).

Dok je muškarac radio izvan kuće:

- 🎬 „muškarac je morao pribaviti hranu stoga je odlazio u lov,
- 🎬 isprva se živjelo u zajednicama (komunama) i nije se znalo kojemu ocu pripadaju koja djeca,
- 🎬 jedini rodbinski odnos bio je onaj između majke i djece.“ (Vidanec, 2011, str. 47).

Prethodno navedene povijesne činjenice su izrazito važne s ciljem razumijevanja jedne od najsmionijih teorija spolnosti u novome vijeku, teorije o matrijarhatu koje nastoje dokazati kako ženi pripada pravo upravljanja u porodici jer je u prošlosti dokazala kako se može i zna koristiti s tim pravom. No, prema suprotnom mišljenju od matrijarhata, muškarci su superiorniji od žena. Stoga, društvene promjene na području spolnosti, ali i generalno rezultiraju pojavom monogamne porodice kojom se spolnost počela kontrolirati jer se znalo kojem ocu pripadaju koja djeca, čime je muškarac dobio vlast u spolnoj zajednici, porodici, plemenu i državi. Materinsko pravo je zamijenilo očinsko pravo (Vidanec, 2011).

Tako je došlo do monogamije koja predstavlja sociološki pojam koji označava brak s jednom osobom, odnosno monogamna porodica se sastojala od braka između muškarca i žene. Svrha braka nije samo stvaranje potomstva, već se

temelji na međusobnoj ljubavi, vjernosti i poštovanju. No, kada jedan od prethodno navedenih čimbenika počne nestajati, dolazi do rastave braka, s time da je nemogućnost imanja djece bio smatran glavnim razlogom rastave. No, pored toga je muškarac imao mogućnost otpuštanja svoje žene zbog toga što mu se prestala sviđati, nije bila dobra domaćica itd., muškarcima se dozvoljavalo otpuštanje žena bilo kada, dok je žena muškarca mogla otpustiti samo u slučaju neplodnosti, odbijanja uzdržavanja te zlostavljanja (Vidanec, 2011).

Može se reći da su kroz povijest žene oduvijek pokazivale svoje poduzetničke značajke. Nakon ratova, žene su morale uzdržavati obitelj, jer nije bilo rijetko da bi se muškarci iz obitelji nakon rata vratili s teškom fizičkom ili psihičkom ozljedom. Nakon što je završio Drugi svjetski rat, žene su morale raditi (npr. kako bi otplatile ratnu odštetu koja je bila posljedica ratnog stanja u državi, ili kako bi pokrenule potrebnu gospodarsku djelatnost). Tako je, primjerice, razvijena prva ženska poduzetnička udruga, koju je inicirala Yvonne Foinant u Francuskoj 1945. godine te je 19. studeni proglašen kao Dan ženskog poduzetništva (Delić i Mataija, 2015).

Jedan od problema su sama očekivanja u vezi s ulogom žene. Društvo u sferi obiteljskih obveza i odgovornosti stavlja mnogo veći teret na žene nego na muškarce, što obično znači da žene preuzimaju više odgovornosti u kućanskim poslovima, brinući se o djeci i starijim članovima obitelji, što uvelike ograničava ženu koja pokušava razviti posao i istodobno karijeru i ispunjavati obveze prema obitelji. Međutim, danas su muškarci više uključeni u kućanske poslove koji su se prije smatrali isključivo ženskim, a s druge strane žene imaju neke nove mogućnosti koje olakšavaju kombinaciju poslovnog i privatnog, jer su danas mnogi poduzetnički pothvati povezani s radom kod kuće, posebno uz nove tehnologije ili proizvodnju proizvoda koji ne zahtijevaju više tehnološke opreme i prostora. Feminizam se odrazio na položaj i ulogu muškarca u modernim zapadnim društvima, primjerice da žena radi izvan kuće, dok je muškarac kod kuće i brine se o djeci (Vidanec, 2011).

Žene dugi niz godina nisu imale nikakva prava, naime, na žene se gledalo kao na obične kućanice. Ono što je bilo jasno za očekivati je činjenica kako će se

tijekom narednih godina žene pobuniti, odnosno kako će se usmjeriti prema pokušaju borbe za svoja vlastita prava. Na ovaj način dolazi do razvitka feminizma. Radi se zapravo o vrlo specifičnoj političkoj ideji na temelju koje se žene usmjeravaju prema ostvarenju vlastitih prava. Na temelju ovih pokreta i dan danas žene su usmjerene prema borbi za svoja vlastita prava, odnosno ravnopravnosti u svim aspektima života (Bedeković i Ravlić).

#### **4. PITANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POSLOVNOM SVIJETU**

Današnje žene u suvremenom poslovanju predstavljaju hrabre i kreativne žene koje se odvažavaju napraviti odlučujući korak u poslovanju. Kada je riječ o ravnopravnosti u poslovnom svijetu, ona ovisi o broju i uspješnosti poduzetnica, jer što ih je više, one postaju uzori, i samim tim njihov uspjeh se daleko čuje te potiče i druge žene da ne budu marginalizirane. Nadalje, postoje brojne udruge koje se svojom jasnom strategijom, politikom i aktivističkim naporima zalažu za žensku ravnopravnost u poslovnom svijetu. Novi oblik poduzetništva je nastao kao posljedica prelaženja netržišnog gospodarstva u tržišno gospodarstvo, gdje su žene u velikom broju ostajale bez posla. Žensko poduzetništvo se uglavnom bazira na djelatnostima koje su vezane uz hranu, trgovinu, kozmetiku i modu. Različite organizacije pomažu ženama pri ulasku u žensko poduzetništvo. Nažalost, žene još uvijek u poslovnom svijetu nisu potpuno jednake muškarcima, ali bez obzira na to, žene su sve više prihvaćene i njihov trud je cijenjen, kao i njihove ideje te inicijative (Hisrich, Peters i Sheperd, 2011).

Žene posjeduju mnoge kvalitetne osobine i karakteristike ženskog poduzetništva dokazuju da su poduzetnice sposobne voditi poduzeće i ravnopravne su muškarcima u vođenju poduzeća i kao takve doprinose razvoju gospodarstva u cjelini. Njihovim manjim sudjelovanjem u gospodarstvu, njima je u značajnoj mjeri uskraćeno vrlo uključivo i uspješno poduzetničko djelovanje, pa su aktivnosti usmjerene prema povećanju broja poduzetnica usmjerene prvenstveno na dobrobit cijeloga društva. Žene u poslovanju su hrabre i

kreativne žene koje se odvažaju napraviti odlučujući korak, pokrenuti i voditi svoje poslovanje. Kada je riječ o ravnopravnosti u poslovnom svijetu, ona ovisi o broju i uspješnosti poduzetnica, jer što ih je više, one postaju uzori, i sve teže ih je ignorirati i gurati u stranu.

Žene koje ulaze u poslovanje u odnosu na muškarce uglavnom bolje razumiju ljude oko sebe, trude se shvatiti svijet i odnose koji se isprepliću oko njih koji se ne tiču profita. To je rezultat razmišljanja o posljedicama poslovnog odnosa, o emocionalnom aspektu, te ostvarenju ciljeva različitih od profita. Poduzetnice koriste kompromis i komunikaciju za rješavanje nastalog problema jer imaju drugačiji pogled na kupce, zaposlene i suradnike. Njihova otvorenost i naklonjenost novim stvarima i inicijativi im pomažu spremnije prihvaćati nova rješenja te prihvaćanje savjeta koji imaju decentraliziran pristup poslovanju (Hisrich, Peters i Sheperd, 2011).

Sposobnost kod žena je razvijena vještinama koje su dio ženinog angažmana kao majke, radnice, žene, odgajateljice i sl., te iste vještine im koriste u poslovanju. U poslovanju su žene uspješnije od muškaraca zbog razvitka fleksibilnosti, praktičnosti, spretnosti u organizaciji, ulozi vođe i multifunkcionalnosti (Tomašković, 2017).

Pitanje ravnopravnosti spolova u poslovnom svijetu je pitanje koje posljednjih godina ima sve veću važnost. Ta važnost povećava se upravo s udjelom žena u poslovnom svijetu. U nastavku rada prikazuje se ravnopravnost spolova i feministički pokreti te problematika staklenog stropa kao jedan od temeljnih problema žena u poslovnom svijetu.

#### **4.1. Ravnopravnost spolova i feministički pokret**

Ravnopravnost spolova predstavlja iznimno važnu stavku s obzirom da je riječ o jednom od osnovnih ljudskih prava. Ukoliko bi se usmjerilo prema današnjem shvaćanju ravnopravnosti spolova, naglašava se kako navedeno podrazumijeva konkretno kao i apsolutno ukidanje svih oblika diskriminacije. Na temelju istraživanja područja ravnopravnosti spolova unutar poslovnog svijeta, moguće je uvidjeti kako je nužno osigurati uspostavljanje jednakih mogućnosti za sve, tj. osiguranje jednakih mogućnosti za muškarce, ali i s druge strane za

žene. Na temelju ostvarenja ravnopravnosti spolova naglašava se održavanje smjera, a tako i ritma koji se odnosi na razvitak temeljnih vrijednosti društava. Na taj način ravnopravnost spolova predstavlja osnovnu težnju demokratskog, no i s druge strane pravednog društva kako bi se ostvario jedan od temeljnih segmenata, a to je upravo promicanje načela ravnopravnosti. Nastojanja se tako usmjeravaju prema uspostavi učvršćivanja ravnopravnosti žena te muškaraca unutar različitih područja djelovanja kako bi došlo do jačanja svijesti o potrebi potpune jednakosti (Bedeković i Ravlić, 2011).

Žene unutar odvjetničkih društava na području Kanade, koje su vrlo odlične unutar svog područja poslovanja, se češće odlučuju na prekidanje karijere kako bi uspjele ostvariti nešto bolji balans između posla te obitelji. Na ovaj način uviđa se kako žene nastoje ostvariti ravnopravno djelovanje kako u karijeri tako ujedno i u obiteljskom životu. Što se tiče druge važne činjenice, naglašava se kako je u skandinavskim zemljama koje su društva najvišeg ranga poštivanja ljudskih prava, postoji zapravo pojava kako omjer medicinskih sestara te tehničara su 20:1 na strani žena, odnosno 20:1 kao inženjera u korist muškaraca (Bedeković i Ravlić, 2011).

Naglasak je prije svega na poslovni svijet. Uspostava ravnopravnosti spolova stoga se smatra vrlo bitnom za uspostavljanje ravnopravnosti u sukladnosti s postavljenim društvenim vrijednostima u njihovoj cjelini. Navodi se kako uspostava ravnopravnosti spolova je specifična težnja za pravedno i demokratsko društvo. Sve je usmjereno prema osiguranju učvršćenja ravnopravnosti u svim područjima (Bedeković i Ravlić, 2011). Naglasak je na podizanje svijesti o jednakosti muškaraca te žena. Nastoji se ostvariti jednakost unutar onih sredina unutar kojih navedena stavka nije uspostavljena kako bi u konačnici došlo i do usklađenja konkretnog položaja sa svim postojećim sadržajima koji su navedeni unutar temeljnih ljudskih prava.

Položaj žene se stoga u današnjim vremenima najbolje sagledava putem njezina mjesta zaposlenja. Pravo glasa je odavno izglasano pa samim time nema smisla usmjeriti se prema takvoj stavci. Godine 2009. je prva žena dobila Nobelovu nagradu za ekonomiju što samim time potvrđuje segment zaostajanja žena za muškarcima u određenim zanimanjima i priznanja njihove kvalitete rada (tportal, 2009).



Na Zapadu, a naročito u Europi, uviđa se kako broj žena koje se nalaze na visokim pozicijama raste iz dana u dan. Broj žena na navedenim pozicijama na ostalim područjima je i dalje zanemariv. Iako dolazi do poboljšanja položaja žene u poslovnom svijetu, uspjeh žena je još uvijek na neki način ograničen. Vladaju mišljenja kako bi žene i dalje trebale isključivo voditi one poslove koji se kao takvi smatraju „njihovim dosegom“. Drugim riječima navodi se kako bi žene trebale prepustiti veće poduhvate muškarcima jer ih one nisu u mogućnosti voditi. Ovdje je jasno uočljiva stavka neravnopravnosti spolova koja i dan danas postoji, no ista se očituje u sasvim drugim aspektima nego primjerice nekoliko godina ranije (Volarević, 2012).

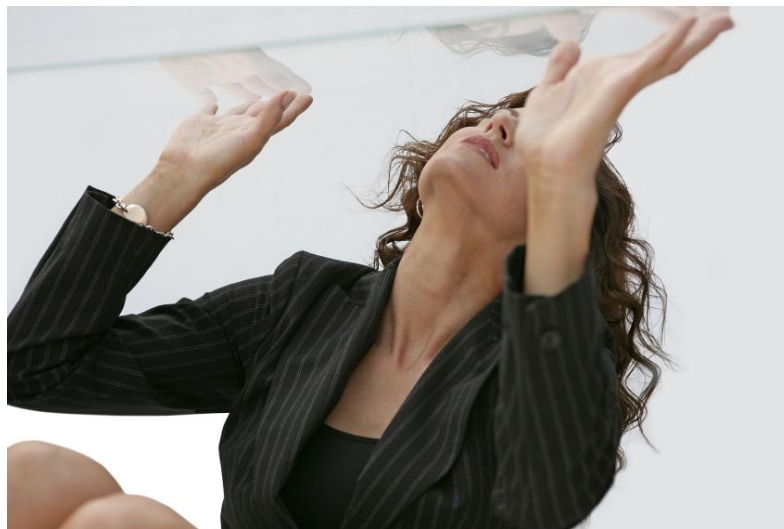
## **4.2. Problematika staklenog stropa**

Posljednjih godina žene kao i rodna pitanja pretvorili su se u glavno područje zabrinutosti. Seminari koji se održavaju po cijelom se svijetu kao i radionice na kojima se raspravlja o ženskim problemima i napretku žena u poslovnom području života iz dana u dan postaju sve važnijim pitanjem. To je zbog najznačajnijih obilježja globalnog tržišta rada u prošloj polovici dvadesetog stoljeća koje je obilježeno povećanjem sudjelovanja žena na tržištu rada (Black i Gregerson, 1999). Neke studije pokazuju da je tijekom posljednja dva desetljeća zabilježen porast udjela žena na niskoj i na srednjoj razini rukovodećih pozicija, koje su uglavnom rezultat aktivnosti političkih ženskih pokreta, političkog sustava i korporativne inicijative za jednake mogućnosti. Međutim, prema Meyerson i Fletcher (2000) žene na najvišim razinama poslovanja i dalje su rijetke.

Fenomen staklenog stropa (slika 2) stoga je jedna od uvjerljivih metafora za ispitivanje nejednakosti između muškaraca i žena na radnom mjestu. Izraz se široko koristi u popularnim medijima, kao i u službenim vladinim izvješćima te akademskim publikacijama. Prepreke koje sprečavaju žene da se penju na više rukovodeće položaje u velikim korporacijama često su opisane metaforom staklenog stropa, prozirnom preprekom koja ženama onemogućava pomicanje korporativnom ljestvicom iza određene točke.

Oskudica ženskih vođa povezana je sa stalnim predrasudama i diskriminacijom žena na radnom mjestu (Weyer, 2007). Ovo se odnosi na činjenicu da iako su žene sposobne za prelazak na gornje razine, u jednom ih trenutku zaustave nevidljive barijere. Primjenjuje se na žene kao skupinu kojima se sprječava da napreduju više jer to su žene. No, stakleni strop nije jedan strop ili zid na jednom mjestu, već mnogo različitih i raširenih oblika rodni pristranosti koji se često javljaju i u otvorenom i u prikrivenom obliku (Auster, 1993).

*Slika 2: Stakleni strop*



Izvor: Matić I. (2017.)

Stakleni strop je vrlo vidljiv i onima na čije je karijere to utjecalo. Međutim pojam je 1991. koristilo Ministarstvo rada SAD-a, kao odgovor na studiju Fortune na temelju 500 tvrtki. Studija je definirala da su se žene i manjine susrele sa značajnim staklenim stropom, tj. preprekama u svojoj karijeri. Istraživači su otkrili da postoje različite vrste barijera, poput različitog plaćanja, seksualna, etnička, rasna, vjerska diskriminacija ili uznemiravanje na radnom mjestu, prevladavajuća kultura mnogih poduzeća, nedostatak obiteljskih politika radnog mjesta itd. Stručnjaci za ljudske resurse često su na rukovodećim položajima koji im omogućuju ogroman utjecaj na organizacijama. Stoga je važno da su oni upućeni u to kako činjenica o staklenom stropu može izravno ili neizravno

utjecati na ugled organizacije, lojalnost kupaca i raznolikost skupova vještina, potencijal rasta (Schneer i Reitman, 2002).

Također, glavni izvršni direktor ili predsjednik organizacije može zatražiti savjet i stručnost stručnjaka za ljudske resurse o strateškim organizacijskim promjenama koje su potrebne da bi se smanjilo postojanje staklenog stropa kako bi se maksimalizirao učinak i ugled organizacije. Većina žena smatrala je da, iako njihovi muški kolege nisu imali odgovornosti kućanskih poslova i brige o djeci tijekom radnog vijeka, osobno su nastavili imati te odgovornosti i da su im te odgovornosti povećale razinu stresa pa samim time i obiteljska struktura ima veliki utjecaj na uspjeh u karijeri (Schneer i Reitman, 2002).

Oženjeni muškarci s djecom i suprugama kući imaju najveća postignuća u karijeri s obzirom na povećanje plaće. Supružnici daju dodatna sredstva za obavljanje posla, žena ne samo da uzima brigu o kućanskim obavezama, ali također pruža savjet i pomoć u radu za mužev posao. U nastavku rad se usmjerava prema razlikama u plaćama kao i napredovanju na radnom mjestu i to na temelju spolova.

### **4.3. Problemi koji su prisutni kod žena u poslovanju**

Jasno je kako današnje društvo ipak na žene gleda nešto drugačije nego primjerice dvadesetak ili pak tridesetak godina ranije. S druge strane može se navesti kako je društvo i dalje izrazito patrijarhalno pa na taj način žene se ne smatraju izrazito sposobnima za određene poslovne pozicije, a naročito one pozicije koje su na višem rangu. Uočava se stoga kako i danas privilegiju prije svega imaju muškarci. Što se tiče stereotipnih razmišljanja o ovim navodima, ona i dalje doprinose stanju svijesti građana. Naime, vrlo zabrinjavajućim podatkom smatra se činjenica kako i dan danas čak 30% žena i dalje podržava tako zvane rodne stereotipe, odnosno podržava i prihvaća tradicionalnu sliku žene kao kućanice (Bedeković i Ravlić, 2011).

### **4.3.1. Mobbing**

Jedan od glavnih problema koji se javlja kod žena u poslovanju je mobbing, koji muškarac vrši nad ženom. Mobbing se može opisati kao refleksija radikalnog pristupa ženi kao cjelovitom biću. Biću koje pored tjelesnih komponenti posjeduje umske komponente koje se zanemaruju u situaciji kada se mobbing vrši nad njom, poput amoralnih potraživanja služeći se ucjenama poput otkaza s posla i slično. Mobbing je vrlo rasprostranjena pojava čije se posljedice odražavaju na pojedinca, radnu sredinu i društveno okruženje. Posljedice mobbinga u poslovanju jesu (Vidanec, 2011):

- smanjenje učinkovitosti rada,
- ometanje napredovanja,
- učestali odlasci s posla poput bolovanja,
- napuštanje radnog mjesta,
- dobivanje otkaza.

Danas je potrebno što više govoriti o ekonomskom aspektu spolnosti koje prvenstveno uključuje analizu ozračja u kojem osoba radi. Posljedice mobbinga mogu imati vrlo štetan utjecaj na brand i ugled određene kompanije koje može uzrokovati ekonomske i financijske posljedice.

S obzirom na borbu protiv mobbinga, može se reći da žene posjeduju Aristotelovu hrabrost, koja označava odupiranje djelima koja dovode u pitanje dostojanstvo oba spola. Oba spola bi trebala imati jednake mogućnosti upravljanja, koje uključuju jedan izuzetak, a to je da je ženi urođeno zadržavanje harmonije unutar poslovnog kolektiva, zbog njene dobre intuicije koja je daleko poželjna u poslovnim situacijama koje zahtijevaju više od dobro izvježbane retorike i briljantnog uma, zahtijevaju intuiciju i predosjećaj (Vidanec, 2011).

### 4.3.2. **Prepreke**

Bez obzira na veću osviještenost društva o ženskom ulasku u poslovanje, i dalje se mali broj žena odvaži započeti svoje poslovanje zbog raznih prepreka i izazova na tom putu. Prepreke se mogu podijeliti na četiri kategorije (Ivanković, Kulenović i Sudarić, 2016):

#### Socijalna prepreka

- o predstavlja manjak samopouzdanja, manjak podrške od obitelji i prijatelja, manjak vizije i aspiracije, strah od rizika, nespremnost na akciju i obeshrabrenje.

#### Obrazovna prepreka

- o predstavlja nedostatak kvalifikacije ili poduzetničke vještine.

#### Prepreka okruženja

- o predstavljaju komplicirani postupci vezani uz administraciju, nestabilnost državne financijske potpore, negativni prikaz poduzetništva u društvu putem medija, manjak pozitivnih primjera, nedovoljna suradnja između institucija i sl.

#### Financijska prepreka

- o predstavlja manjak izvora financiranja i kapitala za pokretanje poslovanja, iskrivljene informacije o financijskim potporama od države, manjak ponude kapitala za stvaranje poslovanja, loš sustav oporezivanja i neprimjerenost banaka prema malim i srednjim poduzetnicima.

Prethodno nabrojane prepreke rezultiraju malim brojem žena koji se odvaži započeti svoje poslovanje zbog raznih prepreka i izazova na tom putu. Žene u poslovnom svijetu se smatraju izvorom novog zapošljavanja, odnosno samozapošljavanja. Shodno, postoje prepreke i izazovi ženskog poduzetništva, te načini kako ženama olakšati ulazak i ostanak u poduzetništvu. Najveće su prepreke i poteškoće glede dostupnosti financijskih sredstava, pristupa informacijama, obrazovanja i iskustva pa nije niti čudo da postoji niz ograničenja za razvoj ženskog poduzetništva (ravnopravnost spolova, ekonomska, socijalna i druge), na osnovu kojih se nastoji pridonijeti razvoju ženskog poduzetništva (Zirdum i Cvitanović, 2017).

Pored prepreka i izazova u poslovanju koje vode žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj, postoje ključni problemi koji se izdvajaju poput (Zirdum i Cvitanović, 2017):

- značajne podzastupljenosti kod poduzetničkih aktivnosti,
- značajne podzastupljenosti kod zaposlenosti,
- nižih plaća kod žena pri obavljanju istih poslova kao i muškarci,
- značajne dominacije kod nezaposlenosti,
- značajne upravljačke podzastupljenosti,
- značajne podzastupljenosti kod vlasničke strukture poduzeća i obrta,
- nedostatka statističkog praćenja uzimajući u obzir rodnost,
- nepovezanosti jačanja aktivnosti žena,
- nepostojanosti mehanizma ocjene i vrednovanja učinaka primjenom pojedinih mjera kod razvoja ženskog poduzetništva,
- nedovoljnost koordinacije i suradnje između nositelja provedbe javne politike, programa i inicijativa kojom se potiče razvoj ženskog poduzetništva, otežava i onemogućava učinkovito primijenjena aktivnost i financijskih sredstava koje su uložene.

#### **4.3.3. Stereotipi**

Pored navedenih prepreka, mogu se javiti i problemi koji se ističu stereotipi koji su nametnuti od društva. Oduvijek je poznato da su žene označene stereotipima u svakom životnom segmentu, a naročito kada je riječ o uspostavljanju ravnoteže između posla i obitelji. Društvo koje je nametnulo stereotipe o ženama smatra da se one ne mogu uklopiti u svijet poslovanja, ključna je ograničenost u vremenu i ulaganju napora zbog uloge žene u društvu zbog koje se javlja ograničenost u financiranju, obrazovanju i mentorstvu, a oni su potrebni kako bi uspjele. Posljedica svega prethodno navedeno je dovelo do iskrivljenja percepcije žene o slici sebe što je na kraju rezultiralo strahom od poslovanja i preuzimanja rizika. Zbog stereotipa se javlja i ograničenost posjedovanja nekretnina koje predstavljaju jamstvo kod kredita za pokretanje poslovnog pothvata (15% nekretnina je u vlasništvu žena u RH). Prilagodbe i unaprjeđenja koje se provode su (Miošić Lisnjak i Ćurlin, 2002):

- dosljednost i prihvaćanje razlike kod metodologije i sadržaja,

- primjene suvremene tehnologije za držanje koraka na tržištu s prilikama,
- iskazivanje podrške savjetima i uključivanjem partnera u potpori ženskom poduzetništvu,
- podrška i cijenjenost prema tradicionalnim obavezama u kućanstvu ženama,
- novi pristup kojeg karakterizira održivi doprinos i rast zajednice razvijanjem i podučavanjem menadžerskih vještina te jačanje strana osobine kod žena.

Promjena svijesti društva je neophodna kako bi se kvaliteta poduzetništva povećala općenito, a posebice žensko poduzetništvo. Uz to, potrebna je promjena sustava vrijednosti koji je opterećen nametnutim stereotipima da bi se mogla pružiti jednaka prilika ženskom poduzetništvu kao što je i muškarcima. Do velike razine kvalitete u ženskom poduzetništvu se ne dolazi odmah, već je potrebno provesti određene prilagodbe novih trendova za osiguranje daljnjeg razvoja kod obavljanja poduzetničkih djelatnosti. Može se zaključiti da su u Republici Hrvatskoj najčešći problemi s kojima se suočavaju poduzetnice komplicirana i dugotrajna birokracija, nerazvijena poduzetnička klima, nepravedna plaćanja, nepovoljni zajmovi i dodatno obrazovanje koje žene uglavnom plaćaju same.

#### **4.4. Razlika u plaćama**

Razlika u plaći među spolovima mjeri razlike u zaradi između plaćenih žena i muškaraca na tržištu rada. To je jedan od mnogih pokazatelja rodne nejednakosti u zemlji, prilikom ispitivanja rodnog sudjelovanja na tržištu rada. Studija „Globalni trendovi zapošljavanja za žene“ koju je objavio International Labor Organizacija (u nastavku teksta: ILO) u 2009. pruža trenutne informacije o globalnoj razlici u plaćama među spolovima. O tome ovise pretpostavke o padu ili povećanju razlike u plaćama između žena i muškaraca, a dostupni podaci razlikuju se u predmetima studija i nadnicama i plaćama specifičnim za pojedinu zemlju. Stoga bi se bliže trebalo promatrati regionalne specifičnosti. Napredak u smanjenju razlike u plaćama među spolovima vrlo je spor u Europi

i Srednjoj Aziji. U nekim zemljama čak postoje dokazi o povećanju razlike između plaća žena i muškaraca (International Labour Organisation, 2009).

U Sjedinjenim Državama razlika u plaćama također je vrlo postojana i samo je malo opala. U zemljama Latinske Amerike veličina jaza kao i približni trendovi prema njegovom rastu ili smanjenju variraju. Preko afričkih zemalja neformalni i neplaćeni rad žena posebno je raširen, stoga ima malo dostupnih podataka o razlici u plaćama (International Trade Union Confederation, 2008). ILO (2009) identificira jaz u plaćama među spolovima kao globalno postojan fenomen: U većini regija i mnogim zanimanjima žene za isti posao su plaćene za manje novca od muškaraca. U većini zemalja plaće žena predstavljaju između 70 do 90% plaće muškaraca, s čak nižim omjerima u nekim azijskim zemljama i zemljama Latinske Amerike.

Istraživanje je pokazalo kako rodne razlike u plaćama u Europi i Sjedinjenim Državama, stalna konvergencija između plaća žena i muškaraca nije automatska. Oni tvrde da je nakon značajnog porasta plaća žena tijekom 1980-ih dobitak smanjio se 1990-ih. 2000-te karakterizira mješovita slika porasta i odbiti. Stoga, konvergencija jest usporena posljednjih godina, a ujedno pojavljuje se mogućnost da smanjenje spolnog jaza u plaćama neće se nastaviti u budućnost. Štoviše, postoje dokazi da iako diskriminacija protiv žena na tržištu rada je opala, neka vrsta diskriminacije i dalje postoji. To znači da se proaktivne politike i pozitivne mjere trebaju pojačati, a potreban je kapital plaćanja. Da bi se utvrdilo koje su politike potrebne, treba istražiti razloge za jaz u plaćama između muškaraca i žena (Francine, Blau i Kahn, 2009).

Općenito, mogu se identificirati dva glavna razloga za razlike u plaćama (United Nations Development Programme, 2006):

- izravna spolna diskriminacija na tržištima rada,
- profesionalna segregacija.

Izravna diskriminacija se javlja kad su ljudi ti koji imaju istu razinu obrazovanja i radnog iskustva, a prema njima se različito postupa zbog njihovog spola: različite razine plaća za isti rad ili različiti zahtjevi za posao za istu razinu plaće. Napori i postignuća na polju izravne diskriminacije je izvršeno



u mnogim zemljama donošenjem zakona ili uspostavljanjem potpore ustanovama.

Različiti oblici diskriminacije koji se odnose na profesionalnu rodnu segregaciju suptilniji su i osjetljiviji za rješavanje određenim postupcima. Specifični sektori u kojima su zaposlene tajnice, učiteljice i medicinske sestre, također su slabo plaćena područja rada. Pa čak i unutar tih poslova plaćaju se manje od njihovih muških kolega (Institute for Women's Policy Research, 2009). Ovo temeljno podcjenjivanje ženskog rada rezultat su u osnovi iz dvije činjenice. Prvo, primarna odgovornost žena za neplaćeni rad na njezi kao što su djeca, obrazovanje i osnovne obiteljske usluge, čini se da ih usmjeravaju u slična radna područja na tržištu rada. Zbog rodne podjele rada, žene moraju trpjeti lošije poslove i nedostaje im djelotvorna pregovaračka snaga u tržištu rada. One žene koje se pridruže radnoj snazi radeći puno radno vrijeme nakon porodiljnog dopusta ili koje rade samo pola radnog vremena suočene su s nižim plaćama nego njihovi muški kolege koji nisu prekinuli svoju karijeru. Čak i žene koje nemaju djecu smatraju se potencijalnim majkama pa im se mogu uskratiti mogućnosti napredovanja.

## **5. ISTANBULSKA KONVENCIJA**

Istanbulska konvencija podrazumijeva Konvenciju Vijeća Europe koja se temelji na borbi protiv diskriminacije i nasilja prema ženama kao i nasilja u obitelji. Više se koristi pojam Istanbulska konvencija nego Konvencija Vijeća Europe (u nastavku teksta: Konvencija), no ono predstavljaju isti pravno obvezujući te sveobuhvatan međunarodni mehanizam s ciljem koji se temelji na borbi protiv nasilja u obitelji i nad ženama. Ova Konvencija predstavlja detaljni, novi, međunarodni pravni okvir koji se orijentira na iskorjenjivanju obiteljskog nasilja te nasilja prema ženama. Konvencija je izrađena od strane međunarodnih stručnjaka te stručnjaka iz Hrvatske (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2018).

*Slika 3: Naslovnica Istanbulske konvencije*



Izvor: Glas Koncila, 2018

Godine 2008. je započeo rad na Konvenciji koja je godine 2011. prihvaćena u Istanbulu u Turskoj, a godine 2014. je stupila na snagu nakon ratificiranja od strane deset članica Europskog Vijeća. Danas je procijenjeno kako je 28 članica Europskog Vijeća ratificiralo Konvenciju, a Republika Hrvatska je u siječnju godine 2013. potpisala Konvenciju, a Europska Unija u lipnju godine 2017. Konvencija se sastoji od preambule, 81 članka, 12 poglavlja te Dodatka o povlasticama i imunitetima. Istanbulska se konvencija u svojoj preambuli poziva na (Zbornik sudske prakse, 2021):

- Konvenciju Vijeća Europe za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koja je potpisana u Rimu godine 1950.,
- Konvenciju Vijeća Europe o suzbijanju trgovanja ljudima,
- Konvenciju Vijeća Europe o zaštiti djece od seksualnog iskorištavanja i seksualnog zlostavljanja,
- Konvenciju Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena

🎬 Konvenciju o zaštiti civilnih osoba za vrijeme rata.

## 5.1. Svrha i obilježja Konvencije

U preambuli Konvencije je moguće prepoznati kako nasilje nad ženama predstavlja manifestaciju povijesno nejednakog odnosa moći između muškaraca i žena koji je rezultirao dominacijom nad ženama kao i diskriminacije od strane muškaraca. Ovdje je moguće prepoznati strukturalnu narav provođenja nasilja prema ženama u smislu nasilja koje je temeljeno na rodu. Shodno tome, nasilje prema ženama je moguće smatrati jednim od ključnih socijalnih mehanizama putem kojih se žene konstantno prisilno, od strane muškaraca, stavlja u podređen položaj (Zbornik sudske prakse, 2021).

Svrha Konvencije se ogleda u zaštiti žena od svih oblika nasilja, te sprečavanju, proganjanju i uklanjanju takvog oblika nasilja te pridonosenju i suzbijanju svih oblika diskriminacija žena. Isto tako, putem Konvencije se pokušava izraditi sveobuhvatan okvir, mjere i politiku s ciljem zaštite i pomoći ženama (Zbornik sudske prakse, 2021).

Obilježja konvencije su:

- 🎬 zaštititi žene od svih oblika nasilja te spriječiti, progoniti i ukloniti nasilje nad ženama i nasilje u obitelji
- 🎬 pridonijeti suzbijanju svih oblika diskriminacije žena i promicati punu ravnopravnost žena i muškaraca
- 🎬 pružiti mjere za zaštitu i pomoć svim žrtvama nasilja nad ženama i nasilja u obitelji
- 🎬 promicati međunarodnu suradnju radi suzbijanja nasilja nad ženama i nasilja u obitelji
- 🎬 pružiti potporu i pomoć organizacijama i tijelima nadležnim za provedbu zakona učinkovitom suradnjom u suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji

Obilježja Istanbulske konvencije jesu:

- 🎬 sprečavanje nasilja nad ženama,
- 🎬 daje definiciju roda,
- 🎬 sprečavanje genitalnog sakaćenje roda, prinudnih brakova, proganjanja, prinudnih pobačaja i prinudnih sterilizacija,
- 🎬 uključivanje svih važnih državnih agencija i službi s ciljem smanjenja nasilja nad ženama.

Konvencija je orijentirana na traumatska i nasilna djela prema ženama, ali i muškarcima. Prema Konvenciji, rod je definiran kao društvena kategorija prema kojoj se muškarcima i ženama određuju uloge i ponašanje koje moraju usvajati. (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2018). Osim žena, i muškarci mogu biti žrtve nasilja u obitelji, no žene su češće žrtve nasilja u obitelji, neovisno da li je ono fizičko, psihičko ili seksualno (Zakon o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN 3/2018). Nasilna i traumatska djela podrazumijevaju djela poput (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2018):

- 🎬 psihičkog nasilja,
- 🎬 uhođenja,
- 🎬 tjelesnog nasilja,
- 🎬 seksualnog nasilja koji uključuje silovanje,
- 🎬 prisilnog braka,
- 🎬 sakaćenja ženskih spolnih organa,
- 🎬 prisilnog pobačaja,
- 🎬 prisilne sterilizacije,
- 🎬 seksualnog uznemiravanja.

Od strane Konvencije je prvi put donesena međunarodna definicija nasilja u obitelji koje se odnosi na svako tjelesno, seksualno, psihičko i ekonomsko nasilje koja se mogu odvijati unutar obitelji, kućanstva, bivših i sadašnjih partnera ili supružnika, neovisno o prebivalištu nasilnika i žrtve.

Fizičko nasilje uključuje svaku uporabu fizičke sile koja dovodi do bola, straha ili ponižavanja žrtve bez obzira na stvarnu ozljedu, poput (Republika Hrvatska Centar za socijalnu skrb Novi Marof, 2017):

- udaranje nogama, udaranje šakama, grizenje,
- povlačenje kose,
- potapanje,
- probadanje,
- paljenje,
- uskraćivanje lijekova,
- bacanje predmeta,
- izazivanje pobačaja kod žena,
- ubojstvo.

Psihološko nasilje uključuje sva djela počinitelja obiteljskog nasilja koja rezultiraju strahom, ponižavanjem, osjećajem bezvrijednosti, ranjivosti i drugim vrstama psihološke tjeskobe u žrtvama, poput (Republika Hrvatska Centar za socijalnu skrb Novi Marof, 2017):

- ponižavanje partnera, nazivanje partnera pogrdnim imenima, poput debela, ružna, glupa..itd.,
- uvjeravanje partnera da je "lud",
- stalna kritika ili ispitivanje partnera,
- izazivanje osjećaja krivnje kod partnera,
- spuštanje samopouzdanja partnera,
- stalno optužujući partnere za varanje,
- prijetnje samoubojstvom,
- prijetnje ozljeđivanjem partnera, njegove djece, obitelji, prijatelja, kućnih ljubimaca,
- prijetnje prisilnim zadržavanjem partnera u psihijatrijskoj ustanovi,
- prijavom partnera policiji ili socijalnoj službi, posebno ako žrtva ima problema sa zlouporabom droga ili s mentalnim zdravljem
- prijetnje prijavljivanjem nečijeg imigracijskog statusa vlastima,
- prijetnje prikazivanjem pornografskih slika žrtve pružateljima usluga, obitelji, prijateljima, poslodavcu...,
- izolacija žrtve od prijatelja, rodbine.

Seksualno nasilje uključuje svako seksualno ponašanje na koje je član obitelji prisiljen, ne slaže se s njim ili ga ne razumije zbog njegove faze razvoja. Ženama je često posebno teško razgovarati o iskustvu seksualnog nasilja. Neke žene nisu svjesne činjenice da ih suprug ili intimni partner mogu silovati. Žene seksualnost u intimnoj vezi još uvijek doživljavaju kao dužnost koju treba ispuniti jer su takva očekivanja njihovih partnera i društva. Žene stoga često nisu svjesne činjenice da bilo koja prisilna seksualna aktivnost predstavlja silovanje, čak i ako im je silovatelj partner. Seksualno nasilje se prepoznaje kao (Republika Hrvatska Centar za socijalnu skrb Novi Marof, 2017):

- silovanje,
- seksualno zlostavljanje,
- uvredljive, ponižavajuće primjedbe sa seksualnim konotacijama,
- poricanje seksa ili naklonosti,
- nametanje pravila odijevanja, npr. izrazito provokativna odjeća ili odjeća koju počinitelj smatra "čednom",
- prisiljavanje osobe na neželjena seksualna djela,
- prisiljavanje osobe da gleda ili sudjeluje u pornografiji,
- obmanjivanje osobe, odnosno prisiljavanje osobe na seksualni odnos s drugim ljudima u zamjenu za novac, drogu itd.,
- korištenje tehnologije u svrhu navođenja žrtve da objavi svoje seksualne slike,
- odbijanje upotrebe ili dopuštanja kontracepcije, što rezultira spolno prenosivim infekcijama i/ili neželjenom trudnoćom.

Ekonomsko nasilje oblik je nasilja koji uključuje sve oblike poniženja i dominacije nad žrtvom, uskraćujući prava povezana s zaradom i sredstvima za život. Neki oblici ove vrste nasilja uključuju ograničavanje prava na zaposlenje i pravo upravljanja vlastitim novcem, prisiljavanje žrtve da postane financijski ovisna ili da preuzme cjelokupni financijski teret u ime počinitelja nasilja. Ekonomsko nasilje se prepoznaje u (Republika Hrvatska Centar za socijalnu skrb Novi Marof, 2017):

- sprečavanju partnera da dobiju posao,
- uznemiravanju na radnom mjestu,
- uskraćivanju pristupa novcu,

- 🎬 krađi novca koji pripada partneru ili užem članu obitelji,
- 🎬 kockanju na način koji ugrožava obiteljski životni standard,
- 🎬 praćenju potrošnje i aktivnosti partnera,
- 🎬 neovisnom donošenju važnih financijskih odluka,
- 🎬 gomilanju dugova,
- 🎬 uskraćivanja novca radi nametanja smjera djelovanja, diktiranja potrošnje,
- 🎬 uništavanju imovine žrtve.

Razumijevanje dinamike, uzroka i posljedica nasilja u obitelji preduvjet je za ciljanu intervenciju i kvalitetnu prevenciju. Važno je znati da je obiteljsko nasilje vrlo složena pojava, uzrokovana mnogim čimbenicima. Postoji više od jednog čimbenika koji uzrokuje da pojedinac zlostavlja partnera i/ili člana obitelji i vjerojatno je rezultat interakcije društvenih, situacijskih i osobnih čimbenika.

## 5.2. Nasilje u obitelji u Republici Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj je u periodu od 2013. do 2017. zabilježeno 91 ubijenih žena u Hrvatskoj (Tablica 1), koje od ukupnih ubojstava čini 47%. Od zabilježenih slučaja, velika većina predstavlja bliske osobe ženama, od kojih više od pola čine intimni partneri od žena.

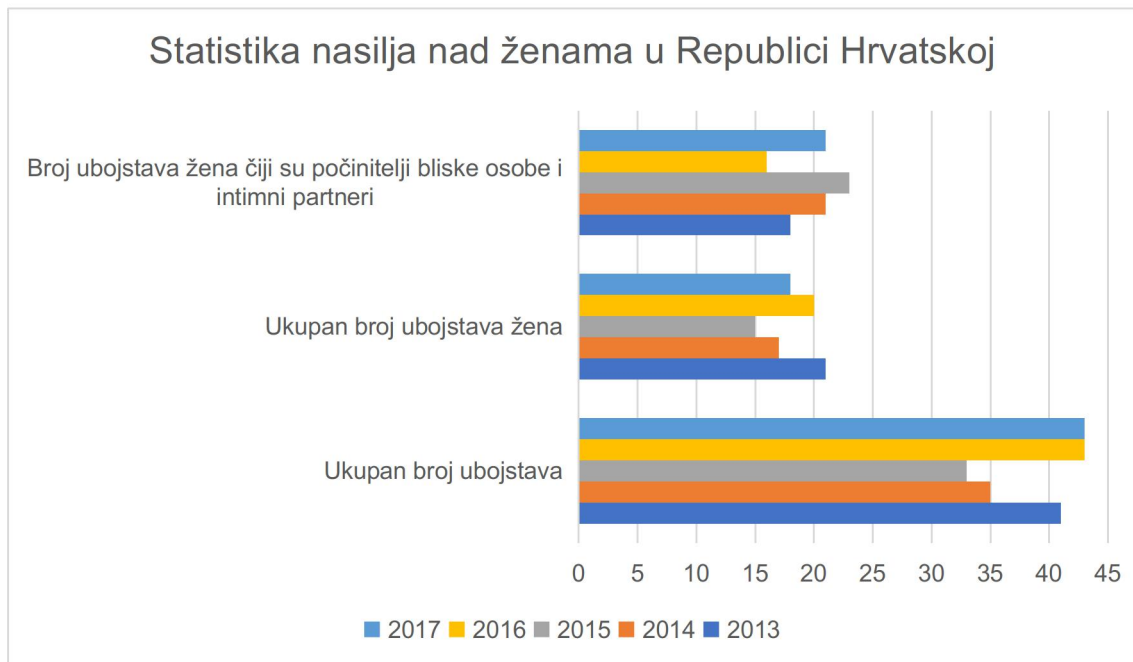
Tablica 1: Statistika nasilja nad ženama u Republici Hrvatskoj

Godina	Ukupan broj ubojstava	Ukupan broj ubojstava žena	Broj ubojstava žena čiji su počinitelji		Udio intimnih ubojstava u broju ubojstava žena
			Bliske osobe (intimni partneri i ostali)	Intimni partneri	
2013.	41	21	11	7	33%
2014.	35	17	13	8	47%
2015.	33	15	12	11	73%
2016.	43	20	15	11	55%
2017.	43	18	12	9	50%
<b>Ukupno</b>	<b>195</b>	<b>91</b>	<b>63</b>	<b>46</b>	<b>54%</b>

Izvor: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2018



Slika 4: Grafički prikaz statistike nasilja nad ženama u Republici Hrvatskoj



Izvor: izrada autora prema: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2018

Zatim, u 2019. godini zabilježeno je ukupno 4.460 kaznenih djela nasilničkog ponašanja u obitelji i među bliskim osobama, što je, kako je istaknuto, 28% više nego u 2018. godini, kada je evidentirano 3.198 kaznenih djela. U 2019. godini ukupno je ubijeno 13 žena, 11 žena ubili su intimni partneri i članovi uže obitelji, a ostatak su ubile muške bliske osobe, dok su od 10 spomenutih muškaraca 7 počinitelja bili samo intimni partneri žrtava. Promatrajući razdoblje iz prethodne četiri godine, uočava se da se četvrtu godinu zaredom održava visok postotak od najmanje 50% žena koje su ubili muškarci s kojima su bile u intimnim vezama. Zatim se može primijetiti porast prekršaja od 25% te porast kaznenih djela nasilja u obitelji za 33% u prvom tromjesečju 2020. u odnosu na isto razdoblje prošle godine. Zaključavanje i ekonomska kriza izazvana pandemijom virusa COVID-19 stvorili su okruženje koje žrtve nasilja dovodi u najgoru moguću situaciju, zatvaranje u kuću sa svojim nasilnikom (Petrović, 2021).

### 5.3. Obveze Konvencije

Obveze Konvencije podrazumijevaju (Istanbulska konvencija, n.d.):

- sprečavanje,
- zaštitu,
- krivično gonjenje.

Sprečavanje se odnosi na promjenu stavova, stereotipa i rodni uloga prema kojima se ne prihvaća nasilje prema ženama. Ova obveza obuhvaća obuku stručnjaka prilikom rada sa žrtvama nasilja te podizanje svijesti o raznim oblicima nasilja kao i posljedicama koje ono može uzrokovati. Isto tako, ovdje se radi o uvođenju nastavnih materijala u nastavni plan i program o jednakosti spolova te suradnji sa nevladinim organizacijama, privatnim sektorom i sredstvima javnog informiranja s ciljem dosezanja šire javnosti.

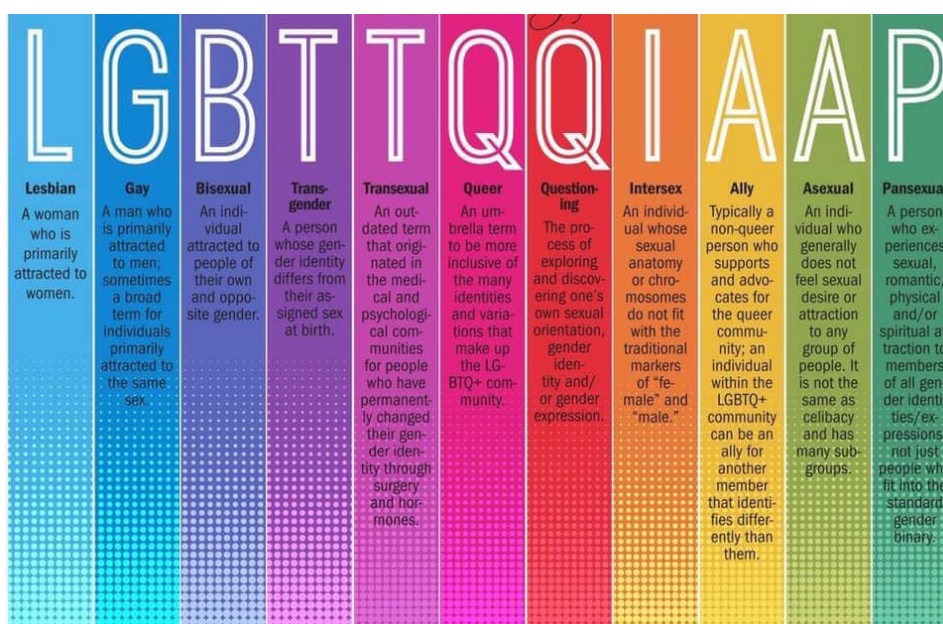
Zaštita pruža sigurnost kažnjavanja nasilja prema ženama, osigurati da se nasilje nad ženama smatra kaznenim djelom i adekvatno kazni te da se kultura, običaji, vjera ili takozvana "čast" ne smatraju opravdanjem za bilo kakvo nasilje. Isto tako, ova obveza pruža pristup posebnim mjerama zaštite žrtvama prilikom istrage i suđenja te osiguranja provedbe zakona od strane adekvatnih agencija te pravovremeno djelovanje na poziv u pomoć.

Krivično gonjenje podrazumijeva sustavno reagiranje na nasilje putem istrage i sudskih postupaka, bez nepotrebnih odgađanja uz pravodobno uvažavanje žrtvinih prava.

## 5.4. LGBTQ i Konvencija

Seksualna orijentacija se propituje isključivo u kontekstu homoseksualnosti, s time da se tokom povijesti putem različitih teorija pokušavalo objasniti njeno podrijetlo. Shodno tome, teorije su najčešće bile temeljene na mogućoj prevalenciji socioloških i bioloških faktora prilikom formiranja seksualne orijentacije. No, niti jedna od teorije nije zaživjela, a samim time nije uspjela objasniti podrijetlo seksualne orijentacije, stoga se ono temelji na utjecaju okoline te kombinaciji socioloških i bioloških faktora. Bez obzira na to, LGBTQIA (engl. *lesbian, gay, bisexual, trans, questioning, queer, intersex, androgynous/agender/asexual/aromantic*) se danas također susreću sa raznim oblicima diskriminacije onda kada odluče javno iskazati vlastitu seksualnu orijentaciju (Kondor-Langer, 2016).

Slika 5: LGBTQIA članovi



Izvor: Seiter (2019)

Prava na slobodu izražavanja svoje seksualne orijentacije, zajedno sa seksualnim pravima predstavljaju ljudska prava. No, borba LGBTQIA za prava traje unazad od 19. stoljeća, od onda kada su Ulrichs i Kertbeny zagovarali dekriminalizaciju homoseksualnosti, jer je tada sa kaznenopravnog aspekta homoseksualnost bila tretirana u smislu kaznenog djela. Danas je zabrana diskriminacije propisana nizom pravnih dokumenata, bez obzira što se izraz

„LGBTQIA osobe“ ne spominju u međunarodnim dokumentima putem kojih se štite ljudska prava kao i temeljne slobode, spominju se u obliku „generalnih klauzula“, „drugih okolnosti“ ili „drugim statusom“ (Kondor-Langer, 2016).

Europska regija Međunarodne udruge lezbijki, gay, biseksualnih, trans i interseksualnih osoba (u nastavku teksta: ILGA-Europe) je imala veliki utjecaj na sam ideološki sadržaj Konvencije, jer je njihov podnesak službeno naveden u smislu jednoga od ukupno četiri doprinosa prilikom stvaranja sadržaja Konvencije. Podnesak koji je od strane ILGA-Europe bio podnesen je sadržavao razliku između spola i roda te naglašavanje važnosti provođenja rodne perspektive kroz cijelu Konvenciju. U Konvenciji čl. 3. t. c., čl. 4. st. 3., točka 53. Pojašnjavajućeg izvješća stoji *„Važno je razlučiti pojmove ‘spol’ i ‘rod’.* *Dok se ‘spol’ prvenstveno odnosi na biološku razliku između žena i muškaraca, ‘rod’ uključuje društveni aspekt razlike među spolovima povrh biološkog elementa. Pojam ‘rodni identitet’ nudi mogućnost shvaćanja da spol dodijeljen pri rođenju ne mora nužno odgovarati urođenom rodnom identitetu koje dijete razvija tijekom njegovog ili njezinog odrastanja.“*.

Putem ovog podneska, ILGA-Europe je ostvarila svoj cilj, koji se temeljio na pružanju zaštite za lezbijke, transrodne i biseksualne žene. Konačno, ILGA Europe je potvrdila da je Istanbulska konvencija prvi međunarodni dokument koji sadrži neznanstvenu ideološku postavku "roda" koja je štetna za čovječanstvo i društvo. Općenito, Konvencija je pozitivan korak naprijed za LGBTQIA osobe. To je prvi obvezujući međuvladin sporazum u svijetu koji se odnosi na "rodni identitet", a drugi (izvan EU) koji se odnosi na seksualnu orijentaciju. Iz pozitivnog i značajnog djelovanja koje je ILGA Europe izrazila u vezi sa sadržajem Konvencije, jasno je da ona sadrži neznanstvene ideološke pretpostavke teorije "roda" nametnute državama potpisnicama, a koje ni na koji način ne doprinose boljoj zaštiti žena od žrtve nasilja (Mlinarević, 2018).

## 6. ZAKLJUČAK

Žene dugi niz godina nisu imale nikakva prava, naime, na žene se gledalo kao na obične kućanice. Posebna skupina žena na tržištu rada su žene koje su ujedno i majke za koje se smatra da se na radnom mjestu suočavaju s posebnim skupom prepreka. Kada se radi o specifičnim preprekama i izazovima s kojima se suočavaju žene koje su ujedno i majke prilikom uravnoteženja poslovnog i privatnog života, možda najvažniji fenomen je taj da se od žena i dalje očekuje da i dalje preuzimaju veći i značajniji udio kućanskih i obiteljskih obaveza, unatoč često jednakom rasponu poslovnih odgovornosti koje imaju njihovi partneri. Vidljivo je da iako su žene dobile svoja prava, one se i dalje nalaze u situacijama u kojima je neravnopravnost među spolovima očita. Upravo iz tog razloga žene i dalje na iznimno teži način dolaze do željenog radnog mjesta, a situacija je još gora ukoliko se radi o radnom mjestu koje je na boljoj poziciji, tj. o radnom mjestu koje se nalazi na vodećim pozicijama. Žene se stoga smatraju zapravo nedovoljno kompetentnima, odnosno dobrima da bi na uspješan način zadovoljile uvjete koji su potrebni na visokim pozicijama. Danas je potrebno što više govoriti o ekonomskom aspektu spolnosti koje prvenstveno uključuje analizu ozračja u kojem osoba radi. Jedan od glavnih problema koji se javlja kod žena u poslovanju je mobbing, koji muškarac vrši nad ženom. Mobbing se može opisati kao refleksija radikalnog pristupa ženi kao cjelovitom biću. Konvencija predstavlja detaljni, novi, međunarodni pravni okvir koji se orijentira na iskorjenjivanje obiteljskog nasilja te nasilja prema ženama. Nasilje nad ženama predstavlja manifestaciju povijesno nejednakog odnosa moći između muškaraca i žena koji je rezultirao dominacijom nad ženama kao i diskriminacije od strane muškaraca. Sprečavanje se odnosi na promjenu stavova, stereotipa i rodnih uloga prema kojima se ne prihvaća nasilje prema ženama. Nasilje prema ženama je moguće smatrati jednim od ključnih socijalnih mehanizama putem kojih se žene konstantno prisilno, od strane muškaraca, stavlja u podređen položaj.

## 7. LITERATURA

Upotrijebljena literatura:

1. Bedeković, V., Ravlić, Ž. (2011.) Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne, područne (regionalne) samouprave na primjeru Virovitičko-podravske županije. *Praktični menadžment*. [Online] 2(1). str. 15-23. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/71842> [Pristupljeno 20.05.2022.]
2. Delić T. i Mataija V. (2015.) Uloga žena u Drugom svjetskom ratu. *Essehist* [Online] 7 (7). str. 98-104. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/233087> [Pristupljeno 20.05.2022.]
3. Ivanković, D., Kulenović, Ž. i Sudarić, Ž. (2016.) Žensko poduzetništvo i poduzetnička aktivnost žena u Republici Hrvatskoj. *International scientific conference based sustainable economic development: proceedings*. [Online] str. 576-582. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/883258> [Pristupljeno 20.05.2022.]
4. Miošić-Lisjak, N. i Ćurlin, I. (2002.) *Žene i poduzetništvo*. Zagreb: The Star Network of World Learning
5. Kondor-Langer, M. (2016.) Zaštita prava LGBT osoba: zakonodavstvo i policija. *Kriminologija & socijalna integracija*. [Online] 23 (2). str. 282-305. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/162568> [Pristupljeno 20.05.2022.]
6. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske (2014.) *Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji*. Zagreb: Biblioteka Ona
7. Mlinarić, L. (2018.) Kako je međunarodna LGBT organizacija, ILGA Europe, unijela rodnu ideologiju u Istanbulsku konvenciju. [Online] Dostupno na: <https://narod.hr/hrvatska/medunarodna-lgbt-organizacija-ilga-europe-unijela-rodnu-ideologiju-istanbulsku-konvenciju> [Pristupljeno 20.05.2022.]
8. Petrović, M. (2021.) *Porazna statistika: nasilja nad ženama sve je više, no broj kaznenih prijava pada*. [Online] Dostupno na: <https://miss7.24sata.hr/lifestyle/porazna-statistika-nasilja-nad-zenama->

20.05.2022.]

9. Republika Hrvatska Centar za socijalnu skrb Novi Marof (2017.) Obiteljsko nasilje. [Online] Dostupno na: <http://www.czss-novi-marof.hr/2017/04/12/obiteljsko-nasilje/> [Pristupljeno 20.05.2022.]
10. Vasiljević, S. (2016.) Diskriminacija. U: Gović Penić, I., Koić, E., Vasiljević, S, Vinković, M. *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu*. Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
11. Vidanec D. (2011.) *Uvod u etiku poslovanja*. Zaprešić: Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“
12. Zakon o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji NN 3/2018
13. Zbornik sudske prakse (2021.) Mišljenje 1/19 od 6. Listopada 2021. Istanbulska Konvencija.
14. Zirdum, G. i Cvitanović, V. (2017.) Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*. [Online] 7 (2). str. 205-222. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/191725> [Pristupljeno 20.05.2022.]

#### Korisna literatura:

1. Auster, E. R. (1992). *Demystifying the glass ceiling: Organizational and interpersonal dynamics of gender bias*. York University, Faculty of Administrative Studies.
2. Black, J. S., Gregerson, H. B. (1999.) *Globalizing people through international assignments*. Reading MA: Addison Wesley
3. Francine, D., Blau F., Kahn L. (2007.) The Gender Pay Gap: Have Women gone as far as they can?. *Academy of Management Perspectives*. [Online] 21 (1/2). str. 7 – 23. Dostupno na: <https://www.jstor.org/stable/4166284> [Pristupljeno 20.05.2022.]
4. Hisrich, R. D., Peters, M. P. i Shepherd, D. A. (2011.) *Poduzetništvo*. Zagreb: Mate

5. International Labour Organisation (ILO) (2009.) *Global Employment Trends for Women*. Geneva: ILO, 2009.
6. International Trade Union Confederation (ITUC) (2008.). *The Global Gender Pay Gap*. Belgium: ITUC
7. Institute for Women's Policy Research (IWPR) (2009.) *The Gender Wage Gap by Occupation*. Dostupno na: <https://iwpr.org/iwpr-general/the-gender-wage-gap-by-occupation/> [Pristupljeno 20.05.2022.]
8. Istanbulska Konvencija (n.d.) Konvencija Vijeća Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici. [Online] Dostupno na: <https://rm.coe.int/1680464e6e> [Pristupljeno 20.05.2022.]
9. Kemeter, D., Bartol, B. (2015.) Etika poslovanja kroz ravnopravnost spolova. *Zbornik radova međimurskog veleučilišta u Čakovcu*. [Online] 6(1). str.: 21-28. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/207279> [Pristupljeno 20.05.2022.]
10. Matić I. (2017.) *Stakleni strop nije razlog odlaska žena u poduzetništvo!*, WomeninAdria. [Online] Dostupno na: <https://www.womeninadria.com/stakleni-strop-nije-razlog-odlaska-zena-poduzetnistvo/> [Pristupljeno 20.05.2022.]
11. Meyerson, D. E., Fletcher, J. K. (2000.) *A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling*. Harvard Business Review. [Online] Dostupno na: <https://hbr.org/2000/01/a-modest-manifesto-for-shattering-the-glass-ceiling> [Pristupljeno 20.05.2022.]
12. Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku (2018.) *Sve što trebate znati o Konvenciji Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji*. [Online] Dostupno na: [https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/MDOMSP%20dokumenti//Istanbulska\\_letak\\_FINAL.pdf](https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/MDOMSP%20dokumenti//Istanbulska_letak_FINAL.pdf) [Pristupljeno 20.05.2022.]
13. Schneer, J., Reitman, F. (2002.) Managerial life without a wife: Family structure and managerial career success. *Journal of Business Ethics*. [Online] 37(1). str. 25-38. Dostupno na: <https://www.jstor.org/stable/25074730> [Pristupljeno 20.05.2022.]



14. Seiter, C. (2019). *50+ Resources For LGBTQIA Allies*. [Online] Dostupno na: <https://buffer.com/resources/lgbtqia-resources/> [Pristupljeno 28.06.2022.]
15. Tomašković, I. (2017.) *Žene su ipak bolje u multitaskingu od muškaraca, a sve zbog jednog jedinog razloga*. [Online] Dostupno na: <https://net.hr/zena/karijera-novac/zene-su-ipak-bolje-u-multitaskingu-od-muskaraca-a-sve-zbog-jednog-jedinog-razloga/> [Pristupljeno 20.05.2022.]
16. Tportal.hr (2009.). Prva žena osvojila Nobela za ekonomiju. [Online] Dostupno na: <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/prva-zena-osvojila-nobela-za-ekonomiju-20091012> [Pristupljeno 20.05.2022.]
17. United Nations Development Programme (UNDP) (2006.) *Taking Gender Equality Seriously*. [Online] Dostupno na: [https://digitallibrary.un.org/record/563571/files/DP\\_2006\\_5-EN.pdf](https://digitallibrary.un.org/record/563571/files/DP_2006_5-EN.pdf) [Pristupljeno 20.05.2022.]
18. Volarević, M. (2012.) Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice. *Obnovljeni Život*. [Online] 67.(2). str. 223-236. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/79583> [Pristupljeno 20.05.2022.]
19. Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17
20. Weyer B. (2007.) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*. [Online] 22 (6). str. 482-496. Dostupno na: <https://doi.org/10.1108/09649420710778718> [Pristupljeno 20.05.2022.]

## SAŽETAK

Rodna diskriminacija definirana kao svaka pojedina razlika, isključenje ili pak određeno ograničenje koje je kao takvo učinjeno temeljem spola, a njegova posljedica očituje se ugrožavanje, tj. onemogućavanjem priznanja, korištenja ili pak uživanja ljudskih prava te osobnih sloboda unutar svih područja ljudskog života. Riječ je stoga o svakoj negativnoj akciji prema bilo kojem pojedincu na temelju spola. Naglašava se kako je diskriminacija temeljem spola zabranjena u skladnosti s načelom jednakog postupanja. Problem nejednakosti se pojavljuje tijekom povijesti u raznim oblicima i razmjerima pod vidom društvenih razlika između ljudi. Oblikovanje cjelovite osobnosti čovjeka, koja uključuje i spolnu osobnost započinje već u ranom djetinjstvu osobe koja svoj vrhunac dostiže u razdoblju adolescencije. Spolna uloga predstavlja važan društveni čimbenik jer se prema njoj tokom povijesti određivao i čovjekov društveni status, odnosno položaj u društvu. Jedan od problema su sama očekivanja u vezi s ulogom žene. Društvo u sferi obiteljskih obveza i odgovornosti stavlja mnogo veći teret na žene nego na muškarce, što obično znači da žene preuzimaju više odgovornosti u kućanskim poslovima, brinući se o djeci i starijim članovima obitelji, što uvelike ograničava ženu koja pokušava razviti posao i istodobno karijeru i ispunjavati obveze prema obitelji. Ravnopravnost spolova predstavlja iznimno važnu stavku s obzirom da je riječ o jednom od osnovnih ljudskih prava. Ukoliko bi se usmjerilo prema današnjem shvaćanju ravnopravnosti spolova, naglašava se kako navedeno podrazumijeva konkretno kao i apsolutno ukidanje svih oblika diskriminacije. Svrha Konvencije se ogleda u zaštiti žena od svih oblika nasilja, te sprečavanju, proganjanju i uklanjanju takvog oblika nasilja te pridonosenju i suzbijanju svih oblika diskriminacija žena.

**Ključne riječi:** *diskriminacija, spol, stereotipi, konvencija*

## **ABSTRACT**

Gender discrimination is defined as any individual difference, exclusion or restriction that is made on the basis of gender, and its consequence is endangerment, ie denying the recognition, use or enjoyment of human rights and personal freedoms in all areas of human life. It is therefore about any negative action towards any individual based on gender. It is emphasized that discrimination based on sex is prohibited in accordance with the principle of equal treatment. The problem of inequality arises throughout history in various forms and scales under the guise of social differences between people. The formation of a person's complete personality, which includes sexual personality, begins in the early childhood of a person who reaches his peak in adolescence. Gender role is an important social factor because according to it, throughout history, a person's social status, ie position in society, has been determined. One of the problems is the expectations regarding the role of women. Society in the field of family obligations and responsibilities places a much greater burden on women than on men, which usually means that women take on more responsibilities in household chores, caring for children and elderly family members, which greatly limits a woman trying to develop a job and career and to fulfill obligations to the family. Gender equality is an extremely important item given that it is one of the basic human rights. If we were to focus on today's understanding of gender equality, it is emphasized that this implies the concrete as well as the absolute elimination of all forms of discrimination. The purpose of the Convention is to protect women from all forms of violence, and to prevent, persecute and eliminate such forms of violence, and to contribute to and combat all forms of discrimination against women.

**Keywords:** *discrimination, gender, stereotypes, convention*